




INFORME DE FISCALIZACIÓN, EN MATERIA DE PERSONAL, DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS Y ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES, EJERCICIO 2019

14 DE DICIEMBRE DE 2021


Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente Ver firma	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24 Ver sello	- 1/102 -	

El Pleno de la Audiencia de Cuentas de Canarias, en el ejercicio de la función fiscalizadora establecida en el artículo 5.1 de la Ley 4/1989, de 2 de mayo, y a tenor de lo previsto en el artículo 18 de la misma disposición y concordantes del Reglamento de Organización y Funcionamiento, ha aprobado, en su sesión de 14 de diciembre 2021, el Informe de Fiscalización, en materia de personal, de las Sociedades Mercantiles Públicas y Entidades Públicas Empresariales, ejercicio 2019. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 de la Ley 4/1989, ha acordado su elevación al Parlamento de Canarias, al Tribunal de Cuentas, a la Intervención General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, y a todas las Sociedad Mercantiles:

- Canarias Congress Bureau Maspalomas Gran Canaria, S.A.
- Canarias Congress Bureau Tenerife Sur, S.A.
- Canarias Cultura en Red, S.A.
- Cartográfica de Canarias, S.A.
- Gestión del Medio Rural de Canarias, S.A.
- Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A.
- Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A.
- Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A.
- Gestión Urbanística de Las Palmas, S.A (en liquidación).
- Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife, S.A.
- Hoteles Escuela de Canarias, S.A.
- Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.
- Promotur Turismo Canarias, S.A.
- Radio Pública de Canarias, S.A.
- Sociedad Anónima de Promoción del Turismo, Naturaleza y Ocio.
- Sociedad Canaria de Fomento Económico, S.A.
- Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, S.A.
- Televisión Pública de Canarias, S.A.
- Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias, S.A.

Y entidades públicas empresariales:

- Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias.
- Puertos Canarias.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 2/102 -	

**INFORME DE FISCALIZACIÓN, EN MATERIA DE PERSONAL, DE
LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS Y ENTIDADES
PÚBLICAS EMPRESARIALES, EJERCICIO 2019**

ÍNDICE

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	4
1. INTRODUCCION	5
1.1. Justificación.....	5
1.2. Objetivo.....	5
1.3. Alcance de la Fiscalización.....	5
1.3.1. Ámbito Temporal.....	5
1.3.2. Ámbito Subjetivo.....	5
1.3.3. Ámbito Objetivo de la Fiscalización.....	6
1.3.4. Responsabilidad de la Audiencia de Cuentas de Canarias.....	7
1.3.5. Responsabilidad de los presidentes y directores de las entidades públicas empresariales y los presidentes del consejo de administración de las sociedades mercantiles públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.....	7
1.4. Régimen jurídico.....	8
2. RESULTADOS DE LA FISCALIZACION.....	10
2.1. Composición y dimensionamiento del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias.....	10
2.1.1. Cuantía de los gastos de personal.....	11
2.1.2. Desglose del personal en el sector público empresarial, entre mujeres y hombres.....	16
2.1.3. Salario medio en las diferentes entidades.....	17
2.1.4. Distribución del total de efectivos entre fijos y temporales.....	17

1

CA-0010-2020

2.1.5. Personal en situación de excedencias, suspensiones o licencias sin sueldo.	19
2.1.6. El personal directivo de las diferentes sociedades/entidades.	20
2.1.7. El número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.	22
2.2. El marco regulatorio laboral de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales.....	24
2.2.1. Jornada de trabajo, vacaciones y asuntos propios.	25
2.2.2. Anticipos al personal	30
2.2.3. La política de selección de personal.....	32
2.2.4. La movilidad vertical en las entidades, su regulación.	37
2.2.5. Las designaciones en puestos de responsabilidad de segundo nivel en las entidades.	38
2.2.6. Análisis de las productividades y gratificaciones abonadas en el ejercicio 2019.	39
2.2.7. El registro del horario de trabajo por parte las entidades.....	39
2.2.8. Conceptos retributivos en los diferentes convenios colectivos.....	40
2.2.9. Tablas salariales.	42
2.3. Los movimientos de plantilla en 2019: Las contrataciones de personal en el sector público empresarial de la CAC.	44
2.3.1. Las contrataciones de personal fijo realizadas en el ejercicio 2019.....	45
2.3.2. Las contrataciones de personal temporal realizadas en 2019.	48
2.3.3. Utilización de empresas de trabajos temporal por las diferentes entidades.	52
2.3.4. Indemnizaciones satisfechas en el ejercicio 2019 por las diferentes entidades.	55
2.4. Litigios laborales, la conflictividad laboral.	57
2.5. El personal asignado por las diferentes sociedades a los encargos de gestión..	62
2.6. Cumplimiento de diferente articulado de la LPGCAC para el ejercicio 2019.....	64
2.6.1. Relación de empleados públicos que desempeñen un alto cargo en la entidad, y estén acogidos a lo previsto en la Disposición Adicional Décima Segunda.....	64

2.6.2. Situación actual del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019.....	64
2.6.3. Cumplimiento del artículo 42.7 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2020.	65
2.6.4. La concesión de ayudas sociales por las entidades, en consonancia con lo recogido en el art. 44.8 de la LPGCAC para 2019.....	65
2.6.5. Comunicación de los altos cargos de las declaraciones de actividades y de bienes y derechos patrimoniales.....	66
3. TRÁMITE DE ALEGACIONES	67
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
4.1. Opinión.....	68
4.2. Conclusiones.....	68
4.3. Recomendaciones.....	72
ANEXOS.....	74
ANEXO I. Descripción del sector público empresarial a 31 de diciembre de 2019.....	75
ANEXO II. Contestación a las alegaciones.....	79

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ATC	Agencia Tributaria Canaria
BOC	Boletín Oficial de Canarias
CA	Comunidad Autónoma
CAC	Comunidad Autónoma de Canarias
CCB Maspalomas	Canarias Congress Bureau Maspalomas Gran Canaria, SA.
CCB Tenerife	Canarias Congress Bureau Tenerife Sur, SA.
CCR	Canarias Cultura en Red, SA.
DGFP	Dirección General de la Función Pública
DGPP	Dirección General de Planificación y Presupuestos
ESSSCAN	Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
GESPLAN	Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, SA.
GESTUR Las Palmas	Gestión Urbanística de Las Palmas, SA (en liquidación).
GESTUR Tenerife	Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife, SA.
GMR	Gestión del Medio Rural de Canarias, SA.
GRAFCAN	Cartográfica de Canarias, SA.
GRECASA	Gestión Recaudatoria de Canarias, SA.
GSC	Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, SA.
HECANSA	Hoteles Escuela de Canarias, SA.
ITCANSA	Instituto Tecnológico de Canarias, SA.
LPGCAC	Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria
PMMT	Proyecto Monumental Montaña de Tindaya, S.A.
PROEXCA	Sociedad Canaria de Fomento Económico, SA.
PROMOTUR	Promotur Turismo Canarias, SA.
PUERTOS	Puertos Canarias
RPC	Radio Pública de Canarias, SA.
SA	Sociedad Anónima
SATURNO	Sociedad Anónima de Promoción del Turismo, Naturaleza y Ocio.
SL	Sociedad Limitada
SODECAN	Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, SA.
TFE	Tenerife
TVPC	Televisión Pública de Canarias, SA.
VISOCAN	Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias, SA.

1. INTRODUCCION

1.1. Justificación.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 4/1989, de 2 de mayo, a la Audiencia de Cuentas de Canarias le corresponde la fiscalización externa de la gestión económica, financiera y contable del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias. El artículo 6 de la citada Ley establece que, en el ejercicio de la fiscalización, la Audiencia de Cuentas controlará el efectivo sometimiento de la actividad económico-financiera de los entes integrantes del sector público canario al principio de legalidad.

La presente fiscalización está contenida en el Programa de Actuaciones de la Audiencia de Cuentas de Canarias para el ejercicio 2020, aprobado por el Pleno de dicha Institución, en sesión celebrada el día 19 de diciembre de 2019.

1.2. Objetivo.

El objetivo de esta actuación fiscalizadora es, por un lado, respecto al cumplimiento de la legalidad, verificar si por parte de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales, la política de personal se ha realizado de acuerdo con la normativa de aplicación. Y, por otro lado, analizar determinados procedimientos en materia de personal de una manera transversal del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1.3. Alcance de la Fiscalización.


1.3.1. Ámbito Temporal.

Esta fiscalización tuvo por objeto el ejercicio 2019, sin perjuicio de que se llevó a cabo la revisión de hechos anteriores o posteriores a dicho ejercicio, en caso de ser necesario para alcanzar el objetivo fijado.

1.3.2. Ámbito Subjetivo.

De acuerdo con el artículo 1.6 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el ejercicio 2019, las sociedades mercantiles públicas eran las siguientes:

- Canarias Congress Bureau Maspalomas Gran Canaria, S.A.
- Canarias Congress Bureau Tenerife Sur, S.A.
- Canarias Cultura en Red, S.A.
- Cartográfica de Canarias, S.A.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 7/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

- Gestión del Medio Rural de Canarias, S.A.
- Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A.
- Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A.
- Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A.
- Gestión Urbanística de Las Palmas, S.A (en liquidación).
- Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife, S.A.
- Hoteles Escuela de Canarias, S.A.
- Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.
- Promotur Turismo Canarias, S.A.
- Radio Pública de Canarias, S.A.
- Sociedad Anónima de Promoción del Turismo, Naturaleza y Ocio.
- Sociedad Canaria de Fomento Económico, S.A.
- Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, S.A.
- Televisión Pública de Canarias, S.A.
- Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias, S.A.

A las que se incorporó en el citado ejercicio la sociedad Proyecto Monumental Montaña de Tindaya, S.A.

Mientras que, de acuerdo con el artículo 1.7, las entidades públicas empresariales eran:

- Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias.
- Puertos Canarios.

1.3.3. Ámbito Objetivo de la Fiscalización.

La fiscalización analiza los aspectos de personal desarrollados por las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales durante el ejercicio 2019. Para ello, se examinaron los procesos de selección, contratación, retribución e incentivos al personal que se están aplicando, en consonancia con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la CAC para el ejercicio 2019, así como, determinadas condiciones laborales, organigramas, convenios colectivos, indemnizaciones y litigios, a partir de la información remitida por las diferentes entidades. El trabajo de campo se dio por concluido en septiembre de 2021.

El presente trabajo se llevó a cabo con la Instrucción Reguladora del procedimiento fiscalizador de la Audiencia de Cuentas de Canarias, las ISSAI-ES (niveles III y IV) aprobado por el Pleno de la Audiencia de Cuentas de Canarias, y los Principios y Normas de Auditoría del Sector Público (PNASP).

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 8/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43



1.3.4. Responsabilidad de la Audiencia de Cuentas de Canarias.

La responsabilidad de la Audiencia de Cuentas de Canarias es expresar una opinión sobre el cumplimiento de la legalidad de la actividad realizada en materia de personal por las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales de la Comunidad Autónoma de Canaria, con el alcance fijado en la fiscalización realizada.

Para ello, se ha realizado el trabajo de acuerdo con los principios fundamentales de fiscalización de las instituciones públicas de control externo y por la propia instrucción reguladora de la Audiencia de Cuentas de Canarias de los procedimientos de fiscalización. Los citados principios exigen el cumplimiento de los requerimientos de ética, así como, la planificación y ejecución de la fiscalización, con el fin de obtener una seguridad razonable de que la gestión ha sido conforme, en sus aspectos significativos, con la normativa aplicable.

Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre la legalidad de los expedientes revisados. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incumplimientos significativos de la legalidad. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para garantizar dicho cumplimiento, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de los diferentes entes con presupuesto estimativo.


Consideramos que nuestra opinión proporciona una seguridad razonable, acorde con el trabajo realizado en el contexto de la revisión sobre legalidad realizado y su alcance, y que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar nuestra opinión y conclusiones de fiscalización de cumplimiento de la normativa relativa a la materia de personal.

1.3.5. Responsabilidad de los presidentes y directores de las entidades públicas empresariales y los presidentes del consejo de administración de las sociedades mercantiles públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Los presidentes y directores de las entidades públicas empresariales y los presidentes del consejo de administración de las sociedades mercantiles públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias deben garantizar que las actividades de tales entidades se realizan de conformidad con las disposiciones normativas que le sean de aplicación. Asimismo, es responsabilidad de los mismos, remitir la información solicitada y que la misma comprenda fehacientemente toda la formalizada en el citado ejercicio, como el proporcionar toda aquella documentación de la que tenga conocimiento y que

7

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 9/102 -	


sea relevante para alcanzar los objetivos de la presente fiscalización. Además, son responsables del sistema de control interno que considere necesario para garantizar que la documentación en materia de personal suministrada esté libre de incumplimientos legales y de incorrecciones materiales debidas a fraude o error.

1.4. Régimen jurídico.

Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, como entes con presupuesto estimativo que son, están sometidas en materia de personal a lo establecido en la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019. En particular, se analizará el cumplimiento de lo establecido en los artículos 40, 44, 45, 48, 59 y Disposición Adicional 8ª, 12ª, 16ª y 65ª.

Normativa Estatal:


- Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial del personal de Alta Dirección.
- Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
- Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas.
- Real Decreto 1373/2009, de 28 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos.
- Real Decreto 602/2016, de 2 de diciembre, por el que se modifican los Planes Generales de Contabilidad aprobados por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 10/102 -	

noviembre, y el de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por el Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre y las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobadas por el Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre.

Normativa Autonómica:

- Ley 1/1993, de 26 de marzo, de creación y regulación de la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias.
- Ley 6/2006, de 17 de julio, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria.
- Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.
- Ley 13/2014, de 26 de diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias
- Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019.
- Orden de 24 de febrero de 2011, por la que se regula el contenido del informe relativo al cumplimiento de las obligaciones de carácter económico-financiero.
- Orden de 1 de junio de 2015, de la Consejería de Economía, Hacienda y Seguridad, por la que se regula la rendición de cuentas por los entes con presupuesto estimativo y fondos carentes de personalidad jurídica del sector público autonómico.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 11/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

2. RESULTADOS DE LA FISCALIZACION

2.1. Composición y dimensionamiento del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias estaba compuesto en el ejercicio 2019 por las siguientes entidades:

ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES:	
Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias	ESSSCAN
Puertos Canarias	PUERTOS
SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS:	
Televisión Pública de Canarias, S.A.	TVPC
Radio Pública de Canarias, S.A.	RPC
Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.	ITC
Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A.	GRECASA
Sociedad Canaria de Fomento Económico, S.A.	PROEXCA
Gestión Urbanística de Las Palmas, S.A. (en liquidación)	GESTUR LPA
Gestión Urbanística de Tenerife, S.A.	GESTUR TFE
Cartográfica de Canarias, S.A.	GRAFCAN
Viviendas Sociales e Infraestructura de Canarias, S.A.	VISOCAN
Canarias Cultura en Red, S.A.	CCR
Gestión Del Medio Rural de Canarias, S.A.	GMR
Canarias Congress Bureau, Maspalomas Gran Canaria, S.A.	CCB MASPALOMAS
Canarias Congress Bureau Tenerife Sur, S.A.	CCB TENERIFE
Hoteles Escuela de Canarias, S.A.	HECANSA
Sociedad Anónima de Promoción del Turismo, Naturaleza y Ocio, S.A.	SATURNO
Promotur Turismo Canarias, S.A.	PROMOTUR
Proyecto Monumental Montaña de Tindaya, S.A. (en liquidación)	PMMT
Sociedad de Desarrollo Económico de Canarias, S.A.	SODECAN
Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A.	GESPLAN
Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A.	GSC

En la mayoría de las sociedades, el accionista único es la Comunidad Autónoma de Canarias (en adelante CAC), excepto en GESTUR TFE (donde participa en su accionariado el Cabildo insular de Tenerife y de La Palma junto a VISOCAN) y GRAFCAN (donde participan los Cabildos insulares de Tenerife y Gran Canaria a partes iguales).

El desglose de dicho accionariado así como el objeto social de las diferentes entidades se puede visualizar en el anexo I del presente informe.

De las entidades arriba referenciadas no contaron con personal en 2019 las siguientes: CCB MASPALOMAS, CCB TENERIFE, SATURNO, GESTUR LPA Y PMMT, estas

dos últimas en liquidación. El 29 de diciembre de 2020 se formaliza escritura pública de declaración de unipersonalidad y liquidación y extinción de la sociedad Proyecto Monumental Montaña Tindaya, S.A., en liquidación, por lo que, al cierre del ejercicio 2020, esta sociedad mercantil pública deja de formar parte del sector público empresarial autonómico.

Respecto a la liquidación de GESTUR LPA, en abril de 2021 estaba prevista la aprobación en Junta General del balance final y de la determinación de la cuota de liquidación para luego proceder al reparto del patrimonio social neto, no teniendo a la fecha del presente Informe ninguna información adicional sobre la situación actual del citado proceso, aparte de la incorporada en las cuentas anuales aprobadas correspondientes al ejercicio 2020¹.

Señalar que en 2020 se produce un cambio de denominación social en las entidades CANARIAS CULTURA EN RED, S.A. y GESTUR TENERIFE pasando a denominarse INSTITUTO CANARIO DE DESARROLLO CULTURAL, S.A. y GESTUR CANARIAS, S.A., respectivamente. Dado el ejercicio objeto de fiscalización, las citadas entidades se nombran por la denominación vigente en 2019.

2.1.1. Cuantía de los gastos de personal.


Los gastos agregados de personal pasaron de 72,8 millones de € en 2018 a 89,7 millones de € en 2019, posibilitado por el incremento producido en TVPC (3,5 millones de €), por la subrogación del personal de las empresas externas que prestaba los servicios informativos, y en GESPLAN (seis millones de €) dado el volumen de los encargos recibidos. El desglose que figura a continuación recoge el gasto de personal de las diferentes entidades, tanto el número medio a 31 de diciembre, como el número de efectivos a 31 de diciembre de 2019 y 2020, para ver la evolución actualizada en dicho ejercicio.

1

http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2020_nuevo/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/sociedades_mercantiles/

11

CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 13/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Cuadro 1: Gastos de personal y efectivos en 2019 por entidad.

SSMM/Entidades	Gastos de personal 2019	%	Nº medio a 31/12/2019	Nº a 31/12/2019	Nº a 31/12/2020
GESPLAN	23.776.983,98	26,51%	851,57	2.084	1.863
GSC	13.754.425,05	15,33%	292,00	292	347
TVPC	12.265.984,11	13,67%	315,15	350	392
ITC	7.481.611,29	8,34%	177,00	187	212
GM RURAL	6.503.739,68	7,25%	203,00	199	205
GRECASA	5.115.163,12	5,70%	137,51	132	135
HECANSÁ	4.022.018,00	4,48%	148,00	152	162
PROEXCA	2.817.892,03	3,14%	58,92	57	56
VISOCAN	2.299.861,52	2,56%	50,46	54	58
GRAFCAN	2.263.953,95	2,52%	55,67	54	61
PROMOTUR	2.025.960,99	2,26%	43,00	42	46
CCR	2.013.105,56	2,24%	48,52	52	63
GESTUR TFE	1.532.971,53	1,71%	29,1,	30*	29
PUERTOS	1.467.205,28	1,64%	34,42	37	44
RPC	1.171.982,69	1,31%	29,00	33	46
ESSSCAN	835.052,39	0,93%	24,46	26**	22
SODECAN	397.334,00	0,44%	7,3	7*	7
TOTAL	89.745.245,17	100%	2.505,08	3.788	3.748

*Aparece el número medio a finales de 2019

**Aparecen 25 efectivos en la memoria de las CCAA del 2020

Señalar que en 2020, el gasto de personal agregado ascendió a 97,6 millones de €. El incremento con respecto al ejercicio anterior se produce, principalmente, en GSC² (2,6 millones de €), TVPC (2,4 millones de €) e ITC (1,1 millones de €).

Como se observa, en 2019 GESPLAN representa el 26,5 % del gasto total de personal, seguido de GSC con el 15,3 % y TVPC con el 13,7 %.

El número medio de trabajadores en las diferentes sociedades y entes alcanzó en 2019 la cifra de 2.505 trabajadores, mientras que a 31 de diciembre, la plantilla se elevaba a 3.788 efectivos, de los que un 55 % correspondían a GESPLAN, seguido de TVPC con un 9,2 % y GSC con un 7,7 %.

Por último, y de cara ver los efectos que la cuantía de los gastos de personal representan respecto a los gastos de explotación de cada una de las entidades, se

² Consecuencia de la pandemia declarada desde finales del mes de febrero, en la que se debieron asumir por GSC, actuaciones tanto en el ámbito de la coordinación y seguridad como en el estrictamente sanitario de carácter extraordinario para hacer frente a las consecuencias del COVID19, y que derivaron en un gasto extrapresupuestario de 4,4 millones de €.

recogen los mismos en el siguiente cuadro, para tener una visión de su peso en la totalidad de los gastos en que incurren las citadas entidades:

Cuadro 2: Porcentaje de los gastos de personal sobre los gastos de explotación, por entidad.

SSMM/Entidades	Gastos de personal 2019	Gastos de explotación 2019	%
GESPLAN	23.776.983,98	31.613.392,31	75%
GSC	13.754.425,05	75.894.649,55	18%
TVPC	12.265.984,11	51.515.393,13	24%
ITC	7.481.611,29	13.987.602,35	53%
GM RURAL	6.503.739,68	26.785.927,13	24%
GRECASA	5.115.163,12	12.429.294,74	41%
HECANSÁ	4.022.018,00	7.749.846,00	52%
PROEXCA	2.817.892,03	5.142.046,07	55%
VISOCAN	2.299.861,52	16.169.308,47	14%
GRAFCAN	2.263.953,95	4.223.396,23	54%
PROMOTUR	2.025.960,99	21.621.557,73	9%
CCR	2.013.105,56	13.154.429,89	15%
GESTUR TFE	1.532.971,53	5.101.103,90	30%
PUERTOS	1.467.205,28	18.633.744,57	8%
RPC	1.171.982,69	2.244.681,40	52%
ESSSCAN	835.052,39	1.824.740,69	45%
SODECAN	397.334,00	683.450,61	58%
TOTAL	89.745.245,17	308.774.564,77	29%

Se aprecia la importancia de los gastos de personal en la estructura de gastos de explotación en las diferentes entidades, con una preponderancia de los mismos, superior al 50 %, en GESPLAN, SODECAN, PROEXCA, GRAFCAN, ITC y HECANSÁ.

2.1.1.1. La masa salarial de las entidades en el ejercicio 2019.

El concepto de masa salarial definido por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias (en adelante LPGCAC), se circunscribe al personal laboral cuyas retribuciones se determinan mediante negociación colectiva. Esta es la razón que explica por qué el artículo 44.1, párrafo segundo, de la misma ley, establece que la distribución y aplicación individual de la masa salarial ha de tener lugar por medio de dicha negociación. Del concepto de masa salarial se ha de excluir, por consiguiente, el personal con contrato de trabajo individual que presta servicios en las entidades del sector público autonómico con presupuesto estimativo, y entre éste, el personal con contrato de alta dirección sujeto a lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de

13

CA-0010-2020

agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

En cuanto a la masa salarial de las diferentes entidades, se recogen a continuación la de aquellas que fueron informadas por la Dirección General de Planificación y Presupuesto (en adelante DGPP), en consonancia con lo establecido en el artículo 44.1 de la LPGCAC para 2019. La cuantificación de la misma era requisito previo para el comienzo de las negociaciones de los convenios colectivos, acuerdos o pactos que se pudieran celebrar durante el año.

Cuadro 3: Masas salariales informadas por la DGPP para 2019.

Sociedades mercantiles públicas	Año 2018	Año 2019
Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A.	2.976.206,37	3.048.082,98
Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.	4.568.926,72	4.682.920,29
Cartográfica de Canarias, S.A.	1.612.920,61	1.652.672,37
Hoteles Escuela de Canarias, S.A.	2.819.082,72	2.882.512,08
Canarias Cultura en Red, S.A.	973.186,85	997.305,28
Gestión del Medio Rural de Canarias, S.A.	4.117.209,75	4.210.441,51
Promotur Turismo Canarias, S.A.	1.345.494,73	1.376.406,94
Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife, S.A.	914.836,44	937.583,26
Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A.	3.088.445,07	3.169.421,82

Como se observa, dadas las características de su cálculo, no se puede utilizar el mismo para comparar con cifras globales, respecto de los gastos de personal de las diferentes entidades, gastos que se recogieron en el cuadro 1 anterior.

2.1.1.2. Los incrementos salariales autorizados por la normativa presupuestaria para las diferentes entidades.

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, supuso la modificación del límite de incremento de la masa salarial del personal sujeto a convenio colectivo, al servicio de las entidades que integran el sector público autonómico con presupuesto estimativo, así como, del límite de incremento de las retribuciones del personal, con contrato individual de trabajo de estas mismas entidades, que se determinan en el artículo 44, apartados 1, párrafo primero, y 2, párrafo primero, respectivamente, de la LPGCAC para 2019³.

³ Artículo 3. Dos. En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre

El artículo 45.1 de la LPGCAC 2019 dispone que, durante el presente año, para determinar o modificar las condiciones retributivas del personal que presta servicios en las entidades que integran el sector público autonómico con presupuesto estimativo, entre las que se cuentan las sociedades mercantiles públicas [ver el artículo 3.2, en relación con el 2.1.e), de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria, en la redacción establecida por el artículo 8.uno de la Ley 9/2014, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias], se necesitará informe favorable de la DGPP y de la Dirección General de Función Pública (en adelante DGFP). En su apartado 2, el mismo artículo 45 enumera una serie de supuestos en los que se ha de considerar que existe determinación o modificación de condiciones retributivas. Entre ellos, en el párrafo d) de dicho apartado se menciona el «otorgamiento de cualquier clase de mejora salarial de tipo unilateral, con carácter individual o colectivo, ...», como sería el caso que nos ocupa.


En lo que se refiere a los incrementos salariales previstos en la legislación estatal para el ejercicio 2019, y que se trasladaron, por tanto, a las entes con presupuesto estimativo de nuestra Comunidad Autónoma, se requería para su abono del informe favorable de la DGPP, habiéndose obtenido en el caso de CCR, GRAFCAN, GSC, GESTUR TFE, GRECASA, GESPLAN, GMR, HECANSA, ITC, PROMOTUR y VISOCAN.

El incumplimiento de la normativa antes citada se produjo en las siguientes entidades: ESSSCAN, PUERTOS, TVPC y RPC, las cuales incrementaron los salarios sin el informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP, lo que podría incurrir en nulidad de los acuerdos adoptados.

SODECAN seguía pendiente de aplicar la citada actualización en febrero de 2021, al no contar con informe favorable de la DGPP.

de 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

.....

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 17/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

En el caso de PROEXCA, con efecto de 1 de octubre de 2019 se incrementan las retribuciones en un 2 % según lo aprobado por el Convenio de Oficinas de Despachos de la Provincia de las Palmas, de aplicación al personal de la entidad. Dicho incremento no supera el límite establecido por la normativa del Estado de carácter básico (art.3 RDL 24/2018 de 21 de diciembre).

Sobre este particular, señalar que al estar previsto dicho incremento en el convenio colectivo de sujeción de la empresa no tiene que contar dicha actualización salarial con informe favorable previo por parte de la DGPP para hacer efectivo el incremento salarial, el cual únicamente tendría que versar en su caso por el porcentaje restante hasta alcanzar lo previsto en la normativa estatal.

2.1.2. Desglose del personal en el sector público empresarial, entre mujeres y hombres.

A continuación, se ofrece por sociedad, el número de mujeres y hombres en plantilla a 31 de diciembre de 2019:

Cuadro 4: Desglose entre hombres y mujeres

SSMM/Entidades	Hombres	Mujeres	Total	% H-M sobre el total
Puertos Canarias	32	5	37	86-14
ESSSCAN	7	21	28	25-75
Canarias Cultura en Red	28	24	52	54-46
Cartografía de Canarias	33	21	54	52-48
Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias	161	131	292	55-45
Gestión del Medio Rural de Canarias	109	90	199	55-45
Gestión Recaudatoria de Canarias	47	85	132	36-64
Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife	15	15	30	50-50
Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental	1479	605	2084	71-29
Hoteles Escuelas de Canarias	74	78	152	49-51
Instituto Tecnológico de Canarias	92	95	187	49-51
Promotur Turismo Canarias	9	33	42	21-79
Radio Pública de Canarias	21	12	33	64-36
Sociedad Canaria de Fomento Económico	19	38	57	33-67
Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias	3	4	7	43-57
Televisión Pública de Canarias	152	198	350	43-57
Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias	18	36	54	33-67
TOTAL	2299	1491	3790	61-39

A partir de los datos del cuadro anterior, se observa una distribución global del 61 % de hombres y 39 % de mujeres en las entidades citadas.

En el apartado 2.16 referido al personal directivo se hará mención al desglose entre hombres y mujeres de dicho colectivo en las diferentes entidades.

2.1.3. Salario medio en las diferentes entidades.

Se recoge a continuación el salario medio de las diferentes sociedades, donde las diferencias obedecen, principalmente, a los perfiles predominantes en las plantillas, ya sea de carácter técnico, administrativos u otras cualificaciones.

Cuadro 5: Salario medio por entidades en 2019.

SSMM/ Entidades	Importe de sueldos y salarios incluidos cargas sociales	Nº medio a 31/12/2019	Gasto de personal / nº medio
GESPLAN	23.776.983,98	851,57	27.921
GSC	13.754.425,05	292	47.104
TVPC	12.265.984,11	315,15	38.921
ITC	7.481.611,29	177	42.269
GM RURAL	6.503.739,68	203	32.038
GRECASA	5.115.163,12	137,51	37.198
HECANSÁ	4.022.018,00	148	27.176
PROEXCA	2.817.892,03	58,92	47.825
VISOCAN	2.299.861,52	50,46	45.578
GRAFCAN	2.263.953,95	55,67	40.667
PROMOTUR	2.025.960,99	43	47.115
CCR	2.013.105,56	48,52	41.490
GESTUR TFE	1.532.971,53	29,1	52.679
PUERTOS CANARIOS	1.467.205,28	34,42	42.627
RPC	1.171.982,69	29	40.413
ESSSCAN	835.052,39	24,46	34.140
SODECAN	397.334,00	7,3	54.429
	89.745.245,17	2.505,08	35.825,30

A partir del cuadro anterior, se aprecia como el salario medio se mueve entre los 27.176 euros de HECANSÁ a los 54.429 euros de SODECAN.

2.1.4. Distribución del total de efectivos entre fijos y temporales.

En lo que se refiere al total de efectivos, en el cuadro siguiente se desglosa del total, el número de trabajadores fijos y temporales en las mismas, de cara a su análisis posterior:

Cuadro 6: Desglose contratados fijos y temporales en las entidades.

SSMM/Entidades	Nº de trabajadores a 31/12/2019	Trabajadores fijos	Trabajadores temporales	% Temporalidad
GESPLAN	2.084	113	1.971	95
GSC	292	213	79	27
TVPC	350	40	310 ⁴	88
ITC	187	139	48	26
GM RURAL	199	167	32	16
GRECASA	132	119	13	10
HECANSÁ	152	123	29	19
PROEXCA	57	50	7	12
VISOCAN	54	42	12	22
GRAFCAN	54	51	3	6
PROMOTUR	42	38	4	10
CCR	52	38	14	27
GESTUR TFE	30	23	7	23
PUERTOS	37	37	0	0
RPC	33	25	8	24
ESSSCAN	28	19	9	32
SODECAN	7	5	2	29
TOTAL	3.790	1.242	2.548	67

A partir del cuadro anterior, se refleja la alta tasa de temporalidad ya que en siete de las 17 empresas analizadas superan el 25 %. Dos de ellas, GESPLAN y TVPC superan la cifra del 50 % motivado por el alto volumen de contratación temporal como consecuencia de la realización de encargos de gestión por parte de la Consejería de adscripción, principalmente, a GESPLAN y, en el caso de TVPC, motivado por las subrogaciones temporales realizadas que quedan condicionadas al modelo de gestión definitivo que se adopte por el Parlamento de Canarias para la realización de los servicios informativos⁵.

Sobre dicha tasa de temporalidad, hacer mención a la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta, punto dos, de la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018, prorrogada para los ejercicios 2019 y 2020, referido a la jornada

⁴ Lo componen 219 trabajadores subrogados en 2018 más 91 subrogados en 2019 provenientes de los servicios informativos prestados por empresas externas, como aparece recogido en los Informes de Fiscalización de esta Institución sobre la legalidad de la contratación realizada por RTVC, correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019, respectivamente.

<http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2019/1319/Informe.PDF>

<http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2020/0820/Informe.pdf>

⁵ Ver Ley 13/2014, de 26 de diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, disposición transitoria primera.

de trabajo en el sector público, disposición de carácter básico, que recoge que: *“No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos”*. Únicamente, PUERTOS y GRAFCAN se encontrarían por debajo del porcentaje arriba señalado.

En epígrafes posteriores del presente Informe, se analizarán la naturaleza de las contrataciones temporales realizadas en las diferentes entidades.

2.1.5. Personal en situación de excedencias, suspensiones o licencias sin sueldo.

A continuación, se recoge el número de personas que en las diferentes entidades estaban en situación de excedencia, suspensión o licencia sin sueldo en el ejercicio fiscalizado, con los efectos que las mismas pueden tener en la masa salarial en el futuro, según cada caso.

Cuadro 7: Personal en excedencia o suspensión en las entidades, ejercicio 2019.

SSMM/Entidades	Plantilla media a 31.12.2019	Nº de trabajadores en Excedencia/suspensión de contrato/Licencias sin sueldo
CCR	52	- 2 trabajadores en excedencia por cargo público
ESSSCAN	26	- 1 Trabajador en excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales
GESPLAN	2.084	- 2 trabajadores en excedencia forzosa - 3 trabajadores en excedencia voluntaria - 1 trabajador con Licencia no retribuida
GESTUR TFE	30	- 1 trabajador en excedencia voluntaria
GSC	292	- 13 trabajadores en excedencia - 1 trabajador excedencia cuidado de hijos - 17 trabajadores con Licencia no retribuida
GM RURAL	199	- 4 trabajadores en Excedencia.
GRAFCAN	54	- No hay trabajadores en excedencias, licencias o suspensión
GRECASA	132	- 1 trabajador en excedencia
HECANSA	152	- 12 trabajadores en excedencia
ITC	187	- 1 trabajador excedencia voluntaria - 1 trabajador excedencia cuidado de hijos
PROEXCA	57	- No hay trabajadores en excedencias, licencias o suspensión

PROMOTUR	42	- 1 trabajador en excedencia forzosa
PUERTOS CANARIOS	37	- No hay trabajadores en situación de excedencia"
RPC	33	- 2 trabajadores en excedencia
SODECAN	7	- No hay trabajadores en excedencias, licencias o suspensión
TVPC	350	- 14 trabajadores en excedencias.
VISOCAN	54	- 1 trabajador excedencia forzosa - 1 trabajador excedencia voluntaria - 1 trabajadora por maternidad

En total, hay 80 trabajadores en las situaciones arriba contempladas de excedencia, suspensión de contrato o licencias sin sueldo, para una plantilla a 31 de diciembre de 2019 de 3.788 efectivos.

2.1.6. El personal directivo de las diferentes sociedades/entidades.

Se muestra a continuación, el personal de alta dirección que recogen las diferentes sociedades en el apartado específico de la memoria de sus cuentas anuales del ejercicio, así como, la información remitida para la realización de la presente fiscalización:

Cuadro 8: Personal directivo en las diferentes sociedades en 2019.

Sociedades/ Entidades	Alta Dirección		Alta Dirección
	Según información remitida	Información en la memoria de las Cuentas Anuales 2019	
CCR	3	3	- Director sala La Regenta - Director Sala de Arte Contemporáneo - Director Artístico del Festival de Música de Canarias
ESSSCAN	1	1	Director
GESPLAN	2	2	- Consejero Delegado y Coordinador ejecutivo.
GESTUR TFE	1	1	- Consejera Delegada. -Y dos directivas y un directivo sujeto a convenio colectivo.
GSC	1	3	- Director Gerente y dos directivos de división con contrato de alta dirección. Otros dos directores de división con contrato laboral.
GM RURAL	1	1	- Consejero Delegado, cuatro directivos y una directiva, éstos cinco con contrato laboral
GRAFCAN	-	1	La gerencia lo desempeña actualmente un trabajador de la sociedad con contrato laboral de régimen común.
GRECASA	1	1	-Director Gerente

20

CA-0010-2020

HECANSA	1	1	- Director Gerente
ITC	1	1	- Director Gerente
PROEXCA	1	1	Vacante ocupada temporalmente de forma provisional y hasta la definitiva selección e incorporación de la Dirección Gerencia, por la Directora de Administración y Recursos Humanos con contrato de carácter laboral.
PROMOTUR	1	1	- Directora Gerente
PUERTOS CANARIOS	1	1	- Director Gerente
RPC	no	2	Una directiva y un directivo, con contrato de alta dirección pero sin poderes ejecutivos
SODECAN	1	1	- Consejero Delegado
TVPC	no	7	Seis directivas y un directivo con contrato de alta dirección pero sin poderes ejecutivos
VISOCAN	1	1	- Director Gerente

Reseñar que la información a consignar en la Memoria de las cuentas anuales, corresponde a directivos, con independencia del tipo de contrato, es decir, personal que tiene poderes de representación, autoridad y responsabilidad para planificar, dirigir y controlar las actividades de la entidad, ya sea directa o indirectamente.⁶

En relación al apartado 2.1.2 del presente Informe, señalar que, en relación a los directivos que se recogen en la Memoria de las Cuentas anuales arriba referenciados, a 31 de diciembre de 2019, de las 29 personas con contrato de alta dirección o consideración de altos cargos existentes, 19 eran hombres y 10 mujeres, seis de ellas directivas en TVPC. Y ocupaban el cargo de consejera/o delegada/o y gerencia de las entidades tres mujeres frente a doce hombres en 2019⁷.

En relación con la publicación con fecha de 21 de noviembre de 2019, del acuerdo de Gobierno de 8 de noviembre de 2019, en el que se dicta instrucciones a los representantes del Gobierno en las Juntas Generales y Consejos de Administración de las sociedades mercantiles públicas relativas al personal directivo⁸, no se ha acreditado por la mayoría de las sociedades, excepto por el ITC, el cumplimiento de la instrucción tercera en el sentido de que *“Los Consejos de Administración de las sociedades indicadas deberán acordar qué puestos están considerados como directivo público, por reunir las*

⁶ Nota técnica sobre la definición de “alta dirección” a los efectos de la preceptiva información en la memoria de las cuentas anuales, Circular E26-2009 del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

⁷ A 31/12/2019, el cargo máximo de gestión en TVPC y RPC lo ostentaba el Administrador Único del Ente Público Radio Televisión Pública de Canarias, mientras que en CCR dicha representación la ostentaba el Director General de Cultura del Gobierno de Canarias.

⁸ <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2019/226/001.html>

características del artículo 1.Dos del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, debiendo incluir necesariamente a la dirección gerencia como máximo órgano de la gestión ejecutiva, salvo que nombre un Consejero Delegado que asuma funciones ejecutivas”.

Señalar que la Ley 3/1997, de 8 de mayo, de Incompatibilidades de los miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración Pública de la CAC, considera que los presidentes, consejeros delegados, directores ejecutivos y demás cargos ejecutivos de las sociedades mercantiles en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración de la CAC sea mayoritaria, como las sociedades que nos ocupan, tienen la consideración de alto cargo. Por tanto, de acuerdo con el artículo 40 de la LPGCAC para 2019, su remuneración debe satisfacerse en doce mensualidades, hecho que no se dio en los contratos formalizados con las gerencias de GRECASA y PUERTOS. No obstante, por parte de PUERTOS se ha regularizado dicha situación a partir de enero de 2021, al igual que en GRECASA, que con la contratación de un nuevo gerente en agosto de 2021, sus remuneraciones han sido prorrateadas en doce mensualidades.

2.1.7. El número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.


Según la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, Real Decreto Legislativo 1/2013, en su artículo 42.1, establece que:

“1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

.....”

El cálculo del 2 % está en función de la plantilla media de los últimos doce meses. A continuación, se muestra el número de personas que contaba cada empresa en relación a la cuota a cumplir:+

Cuadro 9: Personas con discapacidad en las entidades a 31 de diciembre de 2019

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 24/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Sociedades/ Entidades	Nº medio de personas empleadas en 2019 según Cuentas Anuales	Nº Personas en plantilla con DISCAPACIDAD en 2019	Mínimo legal de personas con discapacidad a tener en plantilla
CCR	48,52	0	No procede
ESSSCAN	24,46	0	No procede
GESPLAN	851,57	40 a lo largo del ejercicio. A 31/12/2019, 4 personas	9
GESTUR TFE	29,1	0	No procede
GSC	292	8	6
GM RURAL	203	3	4
GRAFCAN	55,67	1	1
GRECASA	137,51	4	3
HECANSÁ	148	1	3
ITC	177	5	4
PROEXCA	59,42 ⁹	1	1
PROMOTUR	43	1	No procede
PUERTOS CANARIOS	34,42	0	No procede
RPC	29	0	No procede
SODECAN	3,3	0	No procede
TVPC	315,15	3	6
VISOCAN	50,46	1	1

A partir de los datos del cuadro anterior, se ha incumplido la normativa referenciada en la sociedad GMR, ya que en HECANSÁ y TVPC, la cuota restante se ha cubierto mediante contratos de servicios con centros especiales de empleo o bien donaciones, de acuerdo con la normativa vigente¹⁰.

⁹ La cifra de 72,39 personas recogidas en la memoria de las cuentas anuales engloba a los miembros del Consejo de Administración.

¹⁰ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad

2.2. El marco regulatorio laboral de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales.

Se recoge a continuación los convenios colectivos¹¹ a los que están sujetas las diferentes sociedades mercantiles (15), a las que se refiere la presente fiscalización.¹²

En lo que se refiere a las entidades públicas empresariales, PUERTOS está sujeta al III Convenio Colectivo del personal laboral de la CAC, publicado en el Boletín Oficial de la CAC con fecha 6 de febrero de 1992, (por previsión expresa de la disposición adicional tercera, apartado 3, de la Ley 14/2003, de 8 de abril, de Puertos de Canarias), mientras que la ESSSCAN viene aplicando las condiciones económicas y otras no económicas previstas en el Convenio Colectivo del personal laboral de la CAC, aunque su ley de creación (Ley 1/1993) establece que el personal de la ESSSCAN se rige por las normas de Derecho Laboral.

Cuadro 10: Relación de Convenios colectivos a los que están sujetas las diferentes entidades:

Tipología de convenio colectivo	Entidades
Sujetos a Convenios propios	CCR, GRECASA, GSC, HECANSA, ITC, PROMOTUR, VISOCAN ¹³
Entidades sujetas a varios convenios	GMR (XVIII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Convenio colectivo provincial del sector comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas para los años 2016-2019, Convenio colectivo del comercio de alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife (años 2016 a 2018), Convenio colectivo del sector de comercio de alimentación de la Comunidad de Madrid. Acuerdo parcial de empresa y Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) GESPLAN ¹⁴ .

¹¹ El convenio colectivo es el acuerdo en el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores. Regula aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones y otras condiciones de trabajo.

¹² En muchos casos, dichos convenios han sido modificados a partir de acuerdos puntuales sobre diferentes temáticas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, los cuales fueron tomados en cuenta, en caso de afectar a materias tratadas en el presente Informe.

¹³ A VISOCAN en la actualidad le es aplicable el Acuerdo laboral suscrito en virtud del expediente de regulación temporal de empleo con fecha de siete de agosto de 2012 entre la empresa y sus representantes de personal, en el sentido de la suspensión de los artículos 19 a 24 de su convenio colectivo, así como las disposiciones segunda y tercera y disposición transitoria única de dicho Convenio, quedando las remuneraciones de su personal equiparadas a las fijadas en el Convenio único del personal laboral de la CAC. Aunque en un principio dicho acuerdo se fijaba para un periodo de cuatro años, continuaba en vigor en 2019.

¹⁴ Aparte de tener un convenio propio, cuenta con personal sujeto al Convenios de Limpieza y al de la UTE CLUSA. Estos dos últimos son de aplicación al personal que se subrogó en esta sociedad mercantil fruto del encargo en los que se sustenta: la Gestión del Complejo Ambiental El Revolcadero y Punto Limpio de San Sebastián de La Gomera y El Servicio de la Recogida de Residuos sólidos en el Parque Nacional de la

	TVPC (Estatuto de los Trabajadores, Convenio del sector audiovisual y Convenio Colectivo de la empresa Videoreport Canarias, S.A.).
Entidades sujetas al Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (para los años 2015 y 2016), y de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.	GRAFCAN, ambas provincias PROEXCA, solo al de la provincia de Las Palmas. SODECAN, ambas provincias. GESTUR, solo al de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.
Sujeta al Estatuto de los Trabajadores	RPC

Se puede observar la heterogeneidad de convenios (20) a los que están sometidas las diferentes entidades, predominando la aprobación de convenios propios (8) para regular sus relaciones laborales. Recaltar el caso de GMR y GESPLAN, sujetos a cinco y tres convenios, respectivamente.

Por lo que respecta a TVPC, los trabajadores que estaban en plantilla antes de la subrogación realizada en 2018 del personal proveniente de la empresa externa que prestaba los servicios informativos está sometido al Estatuto de los Trabajadores, el personal subrogado al convenio de la sociedad de procedencia, y el personal laboral temporal queda sometido al convenio del sector audiovisual. Actualmente, con la publicación del Decreto Ley 8/2021, de 28 de junio, de medidas extraordinarias para garantizar la continuidad de la gestión del servicio público de televisión autonómica y de sus programas informativos hasta la aprobación del mandato marco por el Parlamento de Canarias, que en su artículo único, modifica la Ley 13/2014, 26 diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, recoge, entre otras particularidades, en su punto uno, que se introduce un párrafo segundo en el apartado 2, en la citada Ley que queda redactado en los siguientes términos: *“Durante el periodo transitorio de subrogación se faculta a los órganos competentes de RTVC o, en defecto de los mismos, al administrador único de RTVC a la negociación del convenio colectivo de dicho personal subrogado así como a la negociación del convenio colectivo correspondiente de los trabajadores dependientes de RTVC y de sus sociedades”*.


2.2.1. Jornada de trabajo, vacaciones y asuntos propios.

A continuación, se exponen diferentes particularidades de dichos convenios en cuanto a la extensión de la jornada laboral semanal, periodo de vacaciones y días de asuntos propios de los que disponen:

Caldera de Taburiente, para el convenio de Limpieza; y Servicio de Control y Admisión de Residuos y su pesaje en la báscula del Complejo Ambiental de Zonzamas para el Convenio de UTE CLUSA.

25

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 27/102 - Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

Cuadro 11: Jornada de trabajo, vacaciones y asuntos propios.

Entidades	Jornada laboral semanal	Días de vacaciones anuales	Días de asuntos propios	JORNADA REDUCIDA en Vacaciones y/o Navidad
CCR	35	30 días naturales/ 22 laborales	7 + 3 según antigüedad	Reducción de 1 hora en los meses de verano (Julio a Sept) y en el periodo de Navidad
ESSSCAN	37,5	30 días naturales	7	Reducción de 1 hora en los meses de verano (Julio a Sept) y en el periodo de Navidad, en consonancia con el personal laboral de la CAC
GESPLAN	37,5	30 días naturales	6	Reducción de 1 hora los viernes del año y 1 hora entre Julio y Sept
GESTUR TFE	37,5	22 días laborales	6 + 4 según antigüedad	Reducción de 1 hora en los meses de verano (Julio a Sept)
GSC	35	30 días naturales/ 22 laborales	7	Se menciona en el Convenio, art.18 " (...) Jornada máxima anual de trabajo efectivo de 1.470h. ... en esta jornada anual descritos los días de vacaciones, asuntos personales, compensación de festivos y compensación por reducción de horario de verano y navidad
GM RURAL	40	22 días laborales	3	En verano, del 15 de junio al 30 de septiembre, reducción de 1 hora diaria jornada de 35h/s.
GRAFCAN	37,5	30 días naturales/ 22 laborales	2	Reducción de 1 hora a la semana los meses de Julio y Agosto y del 24 diciembre al 6 de enero.
GRECASA	35	30 días naturales/ 22 laborales	6 + 10 según antigüedad	Convenio art. 16: Jornada reducida de 1 hora desde del 1 de julio al 30 de sept y del 20 de diciembre al 5 de enero
HECANSA	37,5	22 días laborales	3	No se aplica reducción horaria
ITC	37,5 ¹⁵	30 días naturales/ 22 laborales	4	Art 26 Convenio: Los viernes de los meses de verano (julio a sept) se reducirá 1 hora.

¹⁵ 35 horas a partir de 2021 según acuerdo de Gobierno

CA-0010-2020

PROEXCA	37,5	30 días naturales/ 22 laborales (+4 según antigüedad)	5	Reducción de una hora de julio a septiembre, al igual que en el periodo de Navidad que se establezca desde la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias
PROMOTUR	37,5	22 laborales (+4 según antigüedad)	6	En Navidades y Verano jornada semanal de 32,5 horas
PUERTOS CANARIOS	35	22 laborales (+ según antigüedad)	7	Reducción de 1 hora en los meses de verano (Julio a Sept) y en el periodo de Navidad, en consonancia con el personal laboral de la CAC
RPC	37,5	22 días hábiles/30 días naturales	7 según acta de 2010	Reducción de una hora de la jornada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre
SODECAN	37,5	26 días hábiles	2	En los meses de julio a septiembre y del 23 diciembre al 7 de enero, se reduce la jornada a 36,5 horas a la semana
TVPC	37,5	22 días hábiles/30 días naturales. 34 días naturales el personal subrogado	7 según acta de 2010. 1 para los subrogados según Convenio	Reducción de una hora de la jornada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre
VISOCAN	35	28 días laborales según convenio colectivo propio	-	Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada laboral semanal será de 30 horas

A partir de los datos del cuadro anterior, se vuelve a evidenciar la heterogeneidad de condiciones de trabajo en las diferentes entidades en las materias citadas, condiciones que, asimismo difieren cuando hablamos de determinadas reducciones horarias en los periodos de verano y navidad, como se recoge en el cuadro siguiente.

Respecto del periodo vacacional, frente a una generalidad que regula el periodo con 30 días naturales o 22 laborales, difieren de dicho criterio las entidades PROEXCA, PROMOTUR, SODECAN y VISOCAN, en algunos casos, motivado por la concesión de días de asuntos propios a los que puede acceder su plantilla.

En relación a la jornada laboral antes mencionada, en la vertiente autonómica, el artículo 48 de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, recoge que: "*Los acuerdos, convenios,*

pactos o instrumentos similares en materia de personal que se adopten en el ámbito de las entidades a que se refiere el artículo 1, requerirán, para su plena eficacia y como requisito para su formalización, la autorización del Gobierno de Canarias, previo informe de las direcciones generales de Planificación y Presupuesto y de la Función Pública que tendrá por objeto valorar las repercusiones presupuestarias y en la gestión de personal, respectivamente. Serán nulos de pleno derecho los instrumentos que se alcancen sin dicha autorización, y de ellos no podrá derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto”.

Y en la misma normativa en su disposición adicional décimo sexta, referida a la jornada de trabajo en el sector público autonómico, establece que:

“La jornada de trabajo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, aplicable a todo el personal a su servicio, sea cual fuere la naturaleza de su vínculo jurídico, el grupo o subgrupo de clasificación y el puesto que se desempeñe, será de treinta cinco horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual....


5. Los consorcios de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como las fundaciones y sociedades mercantiles cuya titularidad sea de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, podrán establecer la jornada de trabajo prevista en el apartado 1 de esta disposición adicional, previa su negociación colectiva, siempre y cuando se cumplan los criterios de sostenibilidad financiera de dichas entidades, en los términos previstos en esta ley.”

A partir de la redacción del artículo anterior, dicho precepto no sería aplicable a las entidades públicas empresariales. En 2019, mientras PUERTOS ha aplicado la jornada de 35 horas, ESSSCAN seguía aplicando las 37,5 horas de promedio semanal.

Lo previsto en la disposición adicional arriba señalada, se ha de poner en relación con lo recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, prorrogada para los ejercicios 2019 y 2020, en su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta ya mencionada.

En relación con la aprobación de la jornada de 35 horas, previa petición de informe a la DGPP, en uno de estos informes de 23 de diciembre de 2020 se puso de manifiesto por el centro directivo, que debido al incumplimiento de la regla de gasto por parte de la CAC en el ejercicio 2019¹⁶ se informa desfavorable dicha solicitud,

¹⁶ En el informe emitido figura que se informa desfavorablemente la adopción de la jornada de trabajo de treinta y cinco horas semanales, ya que la comunidad autónoma no cumplió la regla de gasto del ejercicio 2019 y, en consecuencia, no concurre el requisito que exige, con carácter básico, la disposición adicional


Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 30/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

presentada por la Sociedad con fecha de 3 de abril de 2019, solicitud que tuvo que ser completada posteriormente por la Sociedad en cuestión, la cual había cerrado tanto el ejercicio 2018 como 2019 con resultados positivos en su Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Señalar que, en octubre de 2020, ya se había acordado por el Consejo de Ministros del Gobierno de España la suspensión de las reglas fiscales tanto para el ejercicio 2020 como 2021, con lo que los objetivos de estabilidad y de deuda pública, y la regla de gasto, aprobados anteriormente el 11 de febrero de 2020, dejan de ser aplicables al acordar éste su suspensión.

Sobre la aplicación de la jornada laboral en vigor en las diferentes entidades, señalar los siguientes aspectos:

- GSC restablece en febrero del 2019 la aplicación de las 35 horas de jornada laboral semanal. Señalar que en el convenio colectivo aprobado por la entidad el uno de julio de 2007, ya se recogía en su articulado la aplicación de una jornada laboral de 35 horas semanales. No se aporta acuerdo de gobierno aprobando la medida citada en 2019, en consonancia con el artículo 48 de la LPGCAC para 2019.
- En la entidad CCR, la jornada laboral de 35 horas semanales se lleva aplicando desde hace años. En su Convenio colectivo, el cual entró en vigor en 2009, consta que la misma sería de 37,5 horas, no habiéndose aportado documentación alguna que rijan tal modificación en el transcurso de los ejercicios.
- VISOCAN adoptó la jornada laboral de 35 horas para su personal en 2019 sin contar con la autorización preceptiva recogida en el artículo 48 de la LPGCAC antes citado.
- Señalar el caso de TVPC, que en 2019 tuvo que hacer frente a una indemnización monetaria, como consecuencia de la sentencia 924/2018, del Tribunal Supremo, de fecha 16 de octubre de 2018, debido al conflicto colectivo abierto entre los representantes de los trabajadores y la empresa, por el que se acuerda la aplicación del descuento del 5 % en las retribuciones según Ley 7/2010, a partir de 1 de junio y se acuerda la negociación antes del 15 de septiembre del mismo ejercicio, de la entrada en vigor de la reducción de jornada del personal de TVPC y RPC, de 40 horas a 37,5 horas semanales. A partir de la nulidad del acuerdo antes mencionado, como consecuencia de la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 29 de junio de 2016, en donde se declara la restitución de las retribuciones minoradas, la Sociedad, de forma

centésima cuadragésima cuarta, apartado tres en relación con el apartado dos, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, para poder autorizar una jornada ordinaria de trabajo distinta de la general aplicable en el sector público, que es de treinta y siete horas y media de promedio semanal, en cuantía anual, prevista en el apartado uno del mismo precepto.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 31/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43

paralela, decide volver a la semana de 40 horas, que es lo que la Sentencia del Tribunal Supremo deniega, teniendo, por tanto, que restablecerse la jornada de 37,5 horas con fecha 1 de diciembre de 2018, acordando la empresa la indemnización antes citada, que alcanzó la cifra de 124.815 euros, por el periodo temporal que va desde el 1 de mayo de 2017 al 30 de noviembre de 2018.

- Por último, la dirección de GRECASA suscribió un pacto social con sus representantes del personal con fecha de 8 de febrero de 2019, (el cual contó con informe favorable de la DGPP con fecha de 11 de abril de 2019), en donde se acordaba la jornada laboral de 35 horas semanales. A partir de dicho pacto, y con fecha de 22 de abril se incorporó dicha jornada a la entidad, aunque el acuerdo de gobierno favorable se obtuvo con fecha de 6 de agosto de 2020, haciendo referencia al pacto antes citado y los motivos de su dilación en el tiempo. En el acuerdo de gobierno en cuestión se recoge que el Consejo de Administración de la entidad, en su sesión de 7 de junio de 2019, y a la luz de los informes preceptivos, aprueba por unanimidad el acuerdo colectivo y su elevación al Gobierno de Canarias, a efectos de su autorización, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019. El 10 de junio de 2019, la entonces Consejera de Hacienda, suscribe una propuesta de acuerdo al Gobierno para que se autorice a la sociedad mercantil pública el acuerdo adoptado en materia de personal con los representantes de sus trabajadores, que dado el cambio de legislatura que se produjo en aquellas fechas, no llegó a materializarse hasta agosto de 2020 como ya se recogió. Señalar que, no obstante, el establecimiento de la jornada se produjo con anterioridad tanto a la aprobación del acuerdo por el Consejo de Administración como a la fecha de su elevación a acuerdo de Gobierno.

Sobre lo antes referenciado, señalar que el artículo 48 de la LPGCAC para el ejercicio 2019, señala que *“Los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares en materia de personal que se adopten en el ámbito de las entidades a que se refiere el artículo 1, requerirán, para su plena eficacia y como requisito para su formalización, la autorización del Gobierno de Canarias, previo informe de las direcciones generales de Planificación y Presupuesto y de la Función Pública, que tendrá por objeto valorar las repercusiones presupuestarias y en la gestión de personal, respectivamente. Serán nulos de pleno derecho los instrumentos que se alcancen sin dicha autorización, y de ellos no podrá derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto”*. Por tanto, GSC y VISOCAN.

2.2.2. Anticipos al personal

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 32/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



Continuando con aspectos a destacar de los convenios de sujeción, a continuación se recogen las diferentes políticas de anticipos monetarios a los trabajadores que se aplican, entendido los anticipos de remuneraciones como la parte del sueldo que el trabajador recibe de la empresa en un momento anterior a aquel en que debe cobrar su nómina, es decir, se trata de una cantidad que percibe por adelantado y que posteriormente se descontará de su salario.

Cuadro 12: Regulación de los anticipos de remuneraciones por Entidad.

SSMM/Entidades	Máximo de anticipos	Periodo de devolución
CCR	1 año antigüedad = 1 mes de retribución 2 año antigüedad = 2 meses de retribución 3 año o más de antigüedad = 3 meses de retribución	30 meses
ESSSCAN	Hasta 2 mensualidades	18 meses
GESPLAN	Hasta 3 mensualidades	9 meses
GESTUR TFE	Antigüedad > 3 años - 4 mensualidades < 6.000 Para adquisición de vivienda habitual se podrá incrementar hasta 18.000 € (a devolver en 6 años)	36 meses
GSC	3 mensualidades < 5.500	18 meses
GM RURAL	+ 1 año antigüedad - 2 veces el salario bruto mensual - 1 año antigüedad - parte proporcional	3 plazos
GRAFCAN	No se recoge la posibilidad de anticipos ni préstamos	
GRECASA	3 mensualidades < 3.500	24 meses
HECANSA	Art. 11 del CC: anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, siempre que en la empresa haya tesorería suficiente para acometerlo.	Al pago de la nómina, paga extra o bolsa de vacaciones anticipada
ITC	3 mensualidades	18 meses
PROEXCA	2 mensualidades. También se podrá conceder abono anticipado de la bolsa de vacaciones y de las pagas extraordinarias de julio y diciembre	18 meses
PROMOTUR	2 mensualidades	12 meses
PUERTOS	< 3 mensualidades	18 meses
RPC	Hasta dos mensualidades por un máximo de 4.000 euros	18 meses
SODECAN	< 3 mensualidades	Amortización desde 7,15 % hasta sexta parte salario
TVPC	Hasta dos mensualidades por un máximo de 4.000 euros	18 meses
VISOCAN	4 mensualidades < 6.757 Para adquisición de vivienda habitual se podrá incrementar hasta 20.271 € (a devolver en 6 años)	36 meses

Se vuelve a evidenciar la heterogeneidad de condiciones en las diferentes entidades, en cuanto a plazos e importes a conceder.

Sobre este asunto, señalar que los altos directivos están excluidos de los mecanismos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa (entendidos éstos como los delegados de personal y comité de empresa), sin perjuicio de otras formas de representación. Ello supone, en la práctica, la habitual exclusión de estos trabajadores del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, ya que se estará a lo

dispuesto en la legislación vigente que resulta de aplicación y, concretamente, al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de Alta Dirección.

Así, se da el caso de la concesión de anticipos a diferentes trabajadores cuya relación laboral está establecida mediante un contrato de alta dirección, en PUERTOS y GSC, donde el convenio colectivo en vigor no es aplicable al personal con contrato de alta dirección.

Además, estaríamos ante un supuesto de autocontratación, el cual no estaría entre los poderes otorgados a ambos directivos (gerentes), y no se ha acreditado el que se haya contado con el visto bueno del órgano de administración, en su caso.


Por último, señalar que, aunque no es de aplicación a las entidades que nos ocupan, los entes con presupuesto limitativo de la CAC contaban en 2019 con la siguiente regulación en los anticipos a conceder al personal, de cara a su contraste con lo aplicado por las diferentes entidades. Así, la disposición adicional décima de la LPGCAC para 2019 recoge lo siguiente: *“El personal al servicio del sector público con presupuesto limitativo tendrá derecho a percibir, como anticipo, el importe de hasta tres mensualidades íntegras de sus retribuciones fijas y periódicas, hasta un máximo de 5.500 euros, amortizándose este a partir del mes siguiente de su concesión y en un plazo máximo de veinticuatro meses, y en todo caso dentro del plazo previsto para su cese, en el supuesto de nombramientos con un periodo de duración determinado. Aquellos que tengan ingresos inferiores a 20.000 euros al año podrán solicitar hasta seis mensualidades, una cantidad máxima de 6.000 euros y con un plazo máximo de amortización de treinta y seis mensualidades”*.

2.2.3. La política de selección de personal.

Para la aplicación de la citada política de personal debe de estarse a lo previsto en la siguiente normativa:

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su disposición adicional primera, que los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del citado Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.


Así, el artículo 55 de la citada norma legal establece los principios rectores para el acceso al empleo público, que será de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 34/102 -	

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
 - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
- En consonancia con lo anterior, el artículo 59 de la LPGCAC para el 2019, recoge en su punto cuarto que la selección del personal en los entes con presupuesto estimativo deberá garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.
 - Asimismo, debe de estarse a lo previsto en el Acuerdo del Gobierno, de 1 de junio de 2004, sobre medidas reguladoras de racionalización del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificado por el Acuerdo de 4 de octubre de 2005, en lo referido al personal de las entidades públicas, el cual recoge que en las reuniones trimestrales a celebrar por los Consejos de Administración se deberá presentar por parte del órgano de gestión informe de la política de personal, justificando, específicamente, el cumplimiento de lo establecido en la Ley anual de Presupuestos.
 - En el caso de TVPC y RPC, el artículo 37 de la Ley 13/2014 de Radio y Televisión Públicas de la CAC, recoge que la selección de personal en el ente público RTVC y en sus sociedades deberá realizarse siempre y en todo caso garantizando el cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, mediante las correspondientes pruebas de acceso establecidas y convocadas por la Dirección General, previo acuerdo de la Junta de Control.

Para dar cumplimiento a los preceptos arriba citados, las entidades han establecido, en algunos casos, procedimientos específicos a los que se someten todas las contrataciones a realizar, mientras que otras, la mayoría, no tienen un procedimiento reglado sino que lo articulan en función de las plazas a convocar.

Se pasa a analizar a continuación como dan cumplimiento las diferentes entidades a dichos principios en sus contrataciones laborales.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 35/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Cuadro 13: Procedimientos utilizados para la selección de personal.

Sociedades/ Entidades	Procedimiento utilizado por la Entidad para las contrataciones de personal
CCR	Para cada plaza a ofertar, se realiza convocatoria pública con un órgano de selección con valoración de méritos. En caso de necesidad de contratar personal con los mismos requisitos se utilizaran las listas de reservas de anteriores convocatorias, por riguroso orden.
ESSSCAN	Oferta de empleo a través del Servicio Canario de Empleo.
GESPLAN	Regulado en el art. 8 de su Convenio colectivo: "La Selección se realiza conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad." (Según Informe explicativo, se cubre con Lista de reserva si hay perfil, y si no, se hará publicidad a través de prensa. Se reciben los Currículum a través de la página web y entrevistas a los candidatos por un órgano de selección.)
GESTUR TFE	El proceso de selección se encuentra externalizado, cumpliendo con los principios de publicidad, capacidad y mérito. Una vez realizado el baremo, GESTUR entrevista a los candidatos. No se realizaron procedimientos de selección en el 2019.
GSC	Se regula en el artículo 10 de su convenio colectivo: La selección del personal al servicio de la empresa se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio, excepto en aquellos puestos considerados de especial responsabilidad, entendiéndose como tal a los Responsables de Unidad, a los Administrativos I y a los Adjunto a la Dirección Gerencia, que serán designados directamente por la Empresa. La cobertura de los puestos se proveerá por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala: 1.- Turno de traslado. 2.- Turno de promoción interna. 3.- Convocatoria pública. A los efectos de su difusión se remite internamente mediante correo electrónico a todo el personal y publicación en la web de esta entidad, añadiendo en las convocatorias públicas la publicación de anuncios en prensa de ambas provincias y difusión en redes sociales, colegios profesionales, etc. según se precise.
GM RURAL	Existe una Instrucción técnica de gestión de Recursos Humanos. Se cumple con los principios de publicidad, mérito y capacidad. También acuden al sistema de contratación externa.
GRAFSCAN	Oferta de empleo a través del Servicio Canario de Empleo. A los seleccionados se les realizan pruebas técnicas y entrevistas. Se realiza lista de Reserva por si se necesita mismo perfil.
GRECASA	Oferta de empleo a través del Servicio Canario de Empleo. A los seleccionados se les realizan pruebas técnicas y entrevistas.
HECANSÁ	La selección se realiza con la publicación de la oferta de empleo en su propia Agencia de Colocación y web. Caso de no cubrirse, se acude al Servicio Canario de Empleo o a empresas privadas de contratación.
ITC	Detallado en el artículo 16 del Convenio Colectivo, en donde se recoge la provisión interna o provisión externa, cumpliéndose en ambos casos, los principios de publicidad, mérito y capacidad.
PROEXCA	El proceso de selección se ha realizado en 2019 a través de una empresa externa, cumpliendo con los principios de publicidad. Una vez seleccionado los candidatos, se

	realiza una entrevista por un comité de selección formado por personal de PROEXCA y de la empresa externa. Se forman listas de reservas para futuros perfiles iguales, a la que se acude si es necesario.
PROMOTUR	Se realiza con empresa externa de selección de personal, que se encarga de la publicidad, así como de la valoración de los méritos y capacidad de los candidatos mediante pruebas y entrevistas.
PUERTOS CANARIOS	Aunque no se realizó contratación externa alguna en 2019, se realiza en su caso convocatoria con "pruebas selectivas" para cubrir las plazas de personal laboral temporal (con carácter excepcional, urgente e inaplazable). En otro caso, se ha realizado convocatoria por "Concurso" para cubrir plazas de dirección y oficiales, realizado por un órgano de selección.
RPC	En 2019, las contrataciones temporales estaban externalizadas a través de una empresa de selección de personal. Señalar que la publicidad de las plazas se realizaba en la web de dicha empresa o en portales similares.
SODECAN	Se realiza convocatoria de selección en periódicos y web. Se realiza la selección conforme a las Bases publicadas al efecto.
TVPC	En 2019, las contrataciones temporales estaban externalizadas a través de una empresa de selección de personal. Señalar que la publicidad de las plazas se realizaba en la web de dicha empresa o en portales similares. Para la contratación de un directivo, se ha publicitado la plaza en la web del Grupo audiovisual, creándose unas bases con los requisitos para acceder a dicha plaza.
VISOCAN	Se realiza convocatoria de selección con publicidad en web y periódicos. Las Bases de la convocatoria recogen la valoración de méritos y se seleccionan a los aspirantes que se someterán a prueba de aptitudes de los que pasarán otro número de aspirantes a una entrevista, con tribunal calificador y publicidad en todas las fases. Se forma una lista creándose una bolsa de trabajo con vigor de 2 años, que se irá llamando por riguroso orden. Asimismo, para personal de encomiendas, el proceso de selección se ha realizado a través de empresas externas de selección de personal.

A la vista del cuadro anterior, se aprecia que, únicamente GMR y HECANSA cuentan con un procedimiento reglado para efectuar las contrataciones, mientras que, en otros casos, como GSC e ITC, aplican lo recogido en Convenio colectivo para dar cumplimiento a los preceptos antes señalados.

Algunas sociedades, el procedimiento de selección del personal lo realizan a través del Servicio Canario de Empleo, como GRAFCAN, GRECASA y ESSSCAN.

En la mayoría de las entidades, no queda acreditado en los expedientes el cumplimiento del principio de transparencia, en el sentido de comunicar a los aspirantes a cada plaza, los resultados del proceso selectivo. En el caso de GESPLAN, señala la Sociedad que dicho hecho está motivado por la complejidad de sus procedimientos atendiendo al volumen de contrataciones y su temporalidad que, a su vez, se ven afectados por la importante variabilidad de los puestos a cubrir.


2.2.3.1. La selección del personal de alta dirección.

Un apartado especial requiere la contratación de personal de alta dirección realizada por las diferentes entidades en el ejercicio 2019, y ponerlas en relación con el cumplimiento de los principios de publicidad, mérito, capacidad y transparencia.

Se han realizado en el ejercicio 2019, las contrataciones del siguiente personal de alta dirección: un consejero delegado en el caso de GESTUR TFE y SODECAN y dos consejeros delegados y un coordinador ejecutivo en GESPLAN (ésta nombró a dos consejeros delegados a lo largo del ejercicio, uno en junio y otro en noviembre, sustituyendo al anterior, que pasó a coordinador ejecutivo a través de un contrato de alta dirección), y un directivo en el caso de TVPC. En cuanto al proceso de selección en el caso de los consejeros delegados (4) y coordinador ejecutivo, no se realizó procedimiento de selección alguno, no cumpliendo, por tanto, dichas contrataciones, con los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, que regula el artículo 59.4 de la LPGCAC para el ejercicio 2019¹⁷, sobre la gestión y contratación de personal en los entes con presupuesto estimativo, al que nos referiremos en un apartado posterior del presente Informe.

Como ya se comentó anteriormente, con la publicación con fecha de 21 de noviembre de 2019, del Acuerdo de Gobierno por el que se dicta instrucciones a los representantes del Gobierno en las Juntas Generales y Consejos de Administración de las sociedades mercantiles públicas relativas al personal directivo, en donde se recoge que a los órganos de gobernanza de las diferentes sociedades (Junta General, Consejo de Administración, Comisión Ejecutiva y Consejero/a Delegada en su caso), no le serán de aplicación lo previsto sobre selección de personal para los órganos de gestión de las sociedades, órganos de gestión (personal directivo), los cuales si tendrán que cumplir en su selección, los principios arriba mencionados. Las contrataciones de consejeros delegados arriba analizadas fueron realizadas con anterioridad a la publicación de dicho acuerdo de gobierno.

¹⁷ La selección del personal deberá garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad. La duración del contrato y de sus prórrogas deberá respetar los límites temporales establecidos en la normativa vigente, para evitar la adquisición de la condición de trabajador fijo. En todo caso, deberán observarse las instrucciones dictadas por el Gobierno para la correcta ejecución de los servicios externos que se contraten en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, para evitar actos que pudieran determinar el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa contratista con la entidad del sector público.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 38/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Señalar que con fecha de 27 de diciembre de 2019, el Consejo de Administración de VISOCAN nombra un nuevo consejero delegado, con carácter no retribuido, como consta en el acta de la citada sesión, a través de designación directa.

2.2.4. La movilidad vertical en las entidades, su regulación.

Sobre las movilidades verticales realizadas, señalar el caso de GSC, que recoge en su convenio colectivo, la movilidad de categorías al transcurrir determinados plazos temporales, lo que lleva aparejado un incremento de las retribuciones, aparte del complemento de antigüedad. La citada entidad ha realizado en el ejercicio 2019, 16 movilidades de diferente personal, ya sea fijo o temporal, por motivos varios como sustituciones por incapacidades laborales transitorias o licencias, y por coberturas temporales de puestos, a través del procedimiento previsto en su convenio colectivo, artículo 28¹⁸, si bien recoge que en 2020 ya han establecido un procedimiento selectivo interno para cubrir las plazas vacantes que se dieran.


En el caso de GESPLAN, dado su volumen de movimientos, recalcar que el personal fijo incluye cambios de categorías a través de pluses/complementos cuyas retribuciones vienen recogidas en el Convenio Colectivo de GESPLAN de los que se ha verificado la comunicación tanto a la Dirección General de la Función Pública como a la Dirección General de Planificación y Presupuesto.

Dichas comunicaciones eran de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1 de la LPGCAC para 2019, que recogía que las entidades del sector público autonómico con presupuesto estimativo necesitaban el informe favorable de las direcciones generales de la Función Pública y de Planificación y Presupuesto para determinar o modificar las condiciones retributivas de su personal.

El propio artículo 45, en su apartado 2, enumera una serie de supuestos en los que se ha de considerar que existe determinación o modificación de condiciones retributivas. Entre ellos, el párrafo d) de dicho apartado menciona el «otorgamiento de cualquier clase de mejora salarial de tipo unilateral, con carácter individual o colectivo (...)».

En la mayoría de los casos, el informe de la Dirección General de Planificación y Presupuesto es procedente porque se proyecta reconocer un nuevo concepto

¹⁸ De acuerdo con lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los departamentos de la Empresa, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 39/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

retributivo a determinados trabajadores contratados, en su mayoría, consistente en percibir un plus o complemento por determinados trabajadores para que ejerzan un puesto que entrañe especiales condiciones de confianza, dedicación u otras de carácter similar que quedan a criterio de la empresa, y su importe se acordará entre la empresa y el trabajador.

En el ejercicio 2019, con cargo a la citada regulación, se solicitaron informes a la DGPP por dicho motivo por parte de diferentes sociedades como el ya señalado de GESPLAN, HECANSA, PROEXCA y GMR, siendo favorables en su mayoría. En el caso de GMR, sobre movilidad ascendente de dos trabajadores, el centro directivo citado informa sobre la no procedencia de la solicitud de informe previo ya que la movilidad citada y las retribuciones que las mismas se encontraban recogidas en el convenio colectivo de aplicación a la sociedad.

2.2.5. Las designaciones en puestos de responsabilidad de segundo nivel en las entidades.


Nos referimos en este apartado a las designaciones en puestos de responsabilidad en las entidades, diferentes de la dirección gerencia o consejeros delegados.

Mencionar el caso de GSC en donde los directivos de división, responsables de unidad, asistente de dirección gerencia y administrativos I son designados libremente por los órganos de dirección sin realizar procedimiento de selección alguno que garantice los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad y transparencia Señalar que para las tres últimas categorías citadas, así se recoge en el convenio colectivo. En el ejercicio 2019, se produjeron nuevas designaciones de responsables de unidad, sin acreditarse el cumplimiento de los principios arriba enumerados.

GRECASA respecto a los jefes de departamento recoge en su convenio colectivo la designación discrecional de los mismos, aunque en 2019, no se produjo ningún nombramiento.

En los mismos términos anteriores, GESPLAN señala que los puestos de responsabilidad son establecidos por la dirección en función de las capacidades y méritos que se proponen, respetando los límite de la movilidad funcional establecidos en el convenio colectivo.

En el resto de sociedades, si existiera vacante o puesto de nueva creación, hechos que no se ha dado ejercicio en el 2019, se señala que se cubriría mediante convocatoria pública.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 40/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

2.2.6. Análisis de las productividades y gratificaciones abonadas en el ejercicio 2019.

Se recogen a continuación aquellas entidades que han abonado los conceptos arriba señalados en el ejercicio:

Cuadro 14: Entidades que abonaron productividades y gratificaciones.

Sociedades / Entidades	Abonos de Productividad, gratificaciones, horas extras en 2019
GESPLAN	Hay un complemento de productividad para siete trabajadores por valor conjunto de 5.874 €
GSC	Hay 4 pagas trimestrales por objetivos cumplidos que afecta a la totalidad de la plantilla.
GM RURAL	14 trabajadores por Bonus de objetivos, por importe de 72.871,06 €
GRECASA	Se abonó productividad a 118 trabajadores por valor de 168.699,55 (artículo 36 del convenio colectivo) y 11.434,79 euros a 18 trabajadores como reparto de beneficios en función del art. 27 del citado convenio.
RPC	Se pagaron gratificaciones a 15 trabajadores por valor conjunto de 5.280 €
TVPC	Se abonaron, gratificaciones a 16 trabajadores por valor de 5.280 € y retribución variable a otros 16 trabajadores por 33.336,63 €.

Señalar que, aunque en determinados convenios colectivos el concepto abonado está fijado en el mismo, como sería el caso de GRECASA y GSC, en el resto de casos, GESPLAN, GMR, TVPC y RPC, en su convenio no se fija la cuantía global que se ha de destinar cada año a abonar este concepto, o establece los parámetros concretos que, de cumplirse, permitirán el abono de este concepto, o establece los criterios que permitirán determinar el importe que se ha de abonar. Al no darse esta circunstancia, se requeriría el informe favorable de la DGPP para su abono, al tratarse de uno de los supuestos contemplados en el artículo 45.2 de la LPGCAC para el ejercicio 2019, que solo se ha obtenido por parte de GESPLAN, incumpléndose, por tanto, en el caso de GMR, TVPC y RPC.

2.2.7. El registro del horario de trabajo por parte las entidades.

Es a partir de la publicación del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, cuando se modifica el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, añadiendo un nuevo apartado 9, acerca de que la empresa garantizará el registro diario de jornada¹⁹.

En las entidades objeto de la presente fiscalización predomina la huella dactilar como forma de recogida de los horarios de entrada y salida del personal de las entidades, aunque, en algunos casos, se realiza a través del ordenador como GRECASA o el personal de oficina en GSC.

Destacar el caso de SODECAN que era a través de firma manual (seis trabajadores), así como, en los centros de GMR con menos de diez trabajadores, o en otras líneas de actividad como las de recursos aéreos en GSC y el personal de campo de GESPLAN. PROEXCA lo realizaba a través de un sistema de tarjetas.

2.2.8. Conceptos retributivos en los diferentes convenios colectivos.

El criterio que sigue la DGPP es que toda medida que adopte una entidad del sector público con presupuesto estimativo, con trascendencia en las retribuciones de su personal, no requiere el informe favorable de dicho órgano (en 2019, con fundamento en lo previsto por el artículo 45 de la LPGCAC para 2019), siempre que la incidencia de aquella en las retribuciones venga reglada en el convenio colectivo, es decir, si no existe margen de discrecionalidad alguno. Se recogen a continuación el número de conceptos retributivos²⁰ utilizados en el ejercicio 2019 por las diferentes entidades:

Entidades	Nº conceptos retributivos	Entidades	Nº conceptos retributivos	Entidades	Nº conceptos retributivos
CCR	5	ESSSCAN	8	GESPLAN	28
GESTUR TFE	8	GMR	25	GRAFSCAN	9
GRECASA	20	GSC	11	HECANSA	16
ITC	7	PROEXCA	8	PROMOTUR	10
PUERTOS	16	RPC	9	SODECAN	3
TVPC	43	VISOCAN	17		

¹⁹ La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

²⁰ No se han tenido en consideración pagas extras ni complementos de incapacidad

Se observa el amplio abanico utilizado por las entidades que van desde los tres conceptos retributivos utilizados por SODECAN para el abono de las nóminas a los trabajadores, hasta los 28 de GESPLAN. Los 43 conceptos retributivos de TVPC vienen motivados por la subrogación del personal de los servicios informativos, personal proveniente de una entidad mercantil privada, que recogía una cantidad considerable de pluses en su convenio colectivo de empresa.

De una revisión de los conceptos retributivos que se han abonado al personal del sector público empresarial de la CAC, se da la existencia de conceptos que no vienen recogidos en los convenios de sujeción.

Así, GESPLAN recoge un complemento variable denominado jefe de proyecto, el cual no ha sido informado previamente por la DGPP y DGFP, y que se viene abonando desde años atrás a determinados trabajadores, 18.

GESTUR TFE abona un plus de movilidad, el cual si fue informado por la DGPP. Por otro lado, se abona a dos trabajadores un complemento de actividad de carácter fijo, complementos que no aparecen recogidos en convenio o pacto alguno de empresa.

En HECANSA aparece un plus de actividad no recogido en convenio, que se encuentra en nóminas de 24 trabajadores, con una antigüedad superior al convenio colectivo de la empresa, de ahí su permanencia, según la Entidad.

En PUERTOS, figura un complemento denominado "personal" a seis trabajadores, por importe total de 19.128,48 €, el cual no aparece recogido en el convenio colectivo, del que no se ha acreditado la existencia de informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP para su pago²¹, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la LPGCAC para 2019. No obstante, con fecha de 11 de mayo de 2021, la Dirección General de Planificación y Presupuesto emite informe sobre el particular donde, respecto a dos de los trabajadores, emite postura favorable a dichas resoluciones de concesión, y para el resto de trabajadores, cuatro, señala que no es necesario dicho informe previo, al preverse el mismo en el convenio de aplicación. No obstante, señala que, para los dos primeros casos, la citada resolución de concesión se realizó sin contar con el informe previo favorable de la Dirección General antes nombrada.

En CCR figura un complemento en su convenio colectivo por puesto de trabajo referido a retribuir el desempeño de una actividad o función designada por la empresa para la que se requiera una especial dedicación, responsabilidad, productividad o

²¹ Informe de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad relativo al ejercicio 2019, realizado por la Intervención General de la Administración de la CAC a través de una empresa externa, de fecha de 11 de mayo de 2021.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 43/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



cualificación. En 2019, de los 38 trabajadores de la entidad con contrato laboral indefinido, 22 lo cobraban.

En GMR existe el abono de determinados pluses no recogidos en convenios, como serían: Complemento Personal (63 trabajadores), Complemento Mejora Voluntaria (62 trabajadores) e Incentivos Fijo (1 trabajador) que son conceptos antiguos de nóminas consolidados por los trabajadores que lo perciben; Plus de Coordinación (18 trabajadores), Plus de Dedicación (15 trabajadores) y Bonus ya reseñado, que son acuerdos individuales con los trabajadores; y plus de movilidad (9 trabajadores), el cual retribuye las diferencias de salario por días efectivos de movilidad funcional ascendente (desempeño de puesto de superior categoría). Para el 2019, únicamente se encuentran informado de forma favorable la concesión de un plus de coordinación a una trabajadora.

PROEXCA tiene dos complementos entre sus conceptos retributivos que no figuran en convenio. El primero, complemento de puestos de trabajo (4 trabajadores) que han contado con informe favorable de la DGPP; y el segundo, denominado a bruto, es la diferencia entre el salario bruto que cobra el trabajador y el mínimo del convenio, que se da desde el principio en la empresa ya que la antigüedad según convenio se pagaba (hasta 2012) como un porcentaje del salario base. La estructura salarial se estableció poniendo en el salario base el mínimo de convenio y el resto en ese complemento a bruto, el cual se aplica a la mayoría de la plantilla.

PROMOTUR abonan un concepto denominado “asimilado al complemento de destino y específico”, a 33 trabajadores, el cual no figura en el convenio de aplicación.

2.2.9. Tablas salariales.

En relación a las remuneraciones a satisfacer por categorías profesionales, a efectos comparativos, se acompañan a continuación, bandas salariales existentes en varias entidades con respecto a determinadas categorías profesionales, dado la heterogeneidad existente:

Entidades	Nº categorías profesionales	Entidades	Nº categorías profesionales	Entidades	Nº categorías profesionales
CCR	9	ESSSCAN	4	GESPLAN	26
GESTUR TFE	15	GMR	30	GRAFSCAN	8
GRECASA	10	GSC	17	HECANSÁ	4-31*
ITC	4-31*	PROEXCA	7	PROMOTUR	10
PUERTOS	4**	RPC	42 puestos de trabajo	SODECAN	3
TVPC	40 puestos de trabajo	VISOCAN	11		

*4 grupos profesionales y 31 puestos de trabajo

** Cuatro categorías asimilables a grupos profesionales de titulados superiores, titulados medios, especialistas y asimilados, y asimilados

En relación a los tramos monetarios que se abonan, se ha optado por solo recoger aquellas categorías comunes a las diferentes entidades. Señalar que los importes que se acompañan son importes brutos abonados a los trabajadores, en el sentido de que no se han discriminado los importes recibidos vía antigüedad o complementos de carácter no periódico.

Además, se ha optado por recoger los importes efectivamente satisfechos ya que las tablas aprobadas en convenio se refieren a mínimos a retribuir, superándose en muchos casos dichos importes, según se ha señalado en el apartado anterior.

Cuadro 15: Bandas salariales en 2019 en determinadas entidades, en euros.

	Grupo I Técnicos superiores	Grupo II Técnicos de grado medio	Grupo III Administrativos	Grupo IV Auxiliares administrativos
VISOCAN	De 42.000 a 50.000	De 38.000 a 48.000	De 25.000 a 33.000	De 23.000 a 29.000
SODECAN	De 44.000 a 49.000 Eventuales 35.000		29.000	
PUERTOS	De 27.000 a 59.000		24.000	
PROMOTUR	De 35.000 a 60.000		De 26.000 a 31.000	22.000
PROEXCA	41.000 a 50.000	30.000	De 20.000 a 30.000	
GSC	De 33.000 a 60.000 diferenciando por línea de actividad y responsabilidad		De 18.000 a 29.000	
CCR	28.000 a 44.000		De 20.000 a 30.000	

Lo anterior, evidencia la distinta fijación de salarios por parte de las entidades para trabajadores de una misma categoría, aunque todo ello quedaría supeditado a las cargas de trabajo y las cualificaciones requeridas para su desempeño en cada caso.

2.3. Los movimientos de plantilla en 2019: Las contrataciones de personal en el sector público empresarial de la CAC.

Se recogen a continuación, las altas laborales producidas en el ejercicio 2019, según el informe económico financiero²² que tiene que presentar cada una de las entidades con sus Cuentas anuales²³:

Cuadro 16: Variaciones de personal en las plantillas en 2019, según informe económico financiero.

SSMM/ Entidades	ALTAS	DURACIÓN	BAJAS
CCR	18	1 reincorporación de excedencia y resto temporales	17
GRAFCAN	1	Temporal por ejecución encomienda	3
ESSSCAN	9	Temporales, 3 por sustitución	7
GSC	137	4 fijos y resto temporales	113
GMR	40	3 fijos y resto temporales	51
GESTUR TFE	1	Consejero delegado	1
GESPLAN	1.246	4 fijos y resto temporales	1.547
ITC	23	1 de interinidad, 3 por acumulación de tareas, 9 en prácticas y 10 por obra o servicio	9
PUERTOS	3	Por sentencia judicial	3
PROMOTUR	3	1 reincorporación de excedencia y 2 temporales	4
RPC	4	1 fijo por resolución de inspección de trabajo y 3 temporales, además, de 4 reincorporaciones por excedencias.	0
HECANSÁ	37	1 fijo, 1 fijo discontinuo y resto temporales	47
GRECASA	2	Temporales	5
TVPC	116	91 fruto de la subrogación de personal realizada, 1 de alta dirección, 8 fijos por resolución de inspección de trabajo, 1 reincorporación de excedencia y 9 temporales. Además de 7 reincorporaciones de excedencias.	12
PROEXCA	6	Temporales	6
VISOCAN	0		2
SODECAN	0		1
TOTAL	1.646		1.828

22

http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/sociedades_mercantiles/

http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/entidades_publicas/

²³ Artículo 3 de la Orden de 1 de junio de 2015, de la Consejería de Economía, Hacienda y Seguridad, por la que se regula la rendición de cuentas por los entes con presupuesto estimativo y fondos carentes de personalidad jurídica del sector público autonómico (BOC 109, de 9.6.2015)

44

CA-0010-2020

De los datos del cuadro anterior, se aprecia el volumen de altas en GESPLAN motivado por la realización de encargos de gestión anuales que le origina una gran actividad administrativa en materia laboral. Le sigue a continuación la entidad GSC que, fruto de su actividad de servicio telefónico de urgencias y emergencias las 24 horas del día y los 365 días del año, tuvo que hacer frente a 137 contrataciones eventuales motivada, principalmente, por sustituciones de trabajadores.

Señalar que la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019 regula en su artículo 59 los requisitos a cumplir para las contrataciones a realizar por las diferentes entidades, señalando la necesidad de contar con un informe favorable previo a las mismas para las contrataciones de personal fijo y comunicar, en un plazo máximo de quince días a su realización, las contrataciones tanto fijas como temporales realizadas. Recoge, asimismo, en su artículo 45 que todas aquellas contrataciones fijas realizadas sin contar con dicho informe favorable serían nulas de pleno derecho.

2.3.1. Las contrataciones de personal fijo realizadas en el ejercicio 2019.

En el cuadro siguiente, se muestran las contrataciones de personal fijo realizado en el ejercicio, y aquellas que han contado con informe favorable de la Dirección General de Planificación y Presupuestos, según recogía el artículo 59.3 arriba citado, de acuerdo con la información facilitada tanto por las diferentes entidades como por la propia DGPP.

Cuadro 17: Altas producidas de personal fijo.

SSMM/ Entidades	Altas de personal fijo rendidas	Observaciones
GESPLAN	5 trabajadores indefinidos.	Informe de la DGPP favorable para la contratación de 5 trabajadores indefinidos. No se engloban en las contrataciones realizadas, las relativas a dos consejeros delegados y un coordinador ejecutivo.
GESTUR TFE	Consejero delegado	No consta informe previo favorable de la DGPP
GSC	8 trabajadores indefinidos	No se solicitó informe previo favorable para la conversión en indefinido de los trabajadores
GM RURAL	2 trabajadores fijos con cargo a tasa de reposición de 2018.	Informe favorable de la DGPP para la contratación de 8 puestos de trabajo por tiempo indefinido con fundamento en la tasa de reposición de aplicación en 2018.

SSMM/ Entidades	Altas de personal fijo rendidas	Observaciones
GRECASA	Por sentencia se ha procedido al paso a indefinido de cuatro trabajadores.	Comunicación de dichos hechos a DGPP, aunque fuera de los quince días establecidos.
HECANSA	4 trabajadores por tasa de reposición y 1 trabajador para cubrir excedencia. Además hay 4 trabajadores pasan a ser personal indefinido en virtud de una Inspección (estaban prestando servicios en régimen de autónomos, todos son docentes), renunciando uno de ellos.	Informe de la DGPP de fecha 6/11/2018 para la formalización de 4 contratos por tiempo indefinido. No consta la comunicación a la DGPP y DGFP de los relativos a la inspección.
ITC	3 trabajadores fijos con cargo a tasa de reposición de aplicación en 2019	Informe de la DGPP de 18/12/2019 para la formalización de 3 contratos de trabajo.
PUERTOS CANARIOS	3 Trabajadores fijos por Sentencia Judicial	Consta la comunicación a DGPP y DGFP de dichas sentencias
RPC	1	Se produce un alta a requerimiento de una inspección de trabajo
SODECAN	1 contrato de alto cargo (Consejero Delegado)	No consta informe previo favorable de la DGPP
TVPC	9	Se informa favorable por la DGPP al citado contrato de alta dirección. Además, se dan ocho altas como consecuencia de una inspección de trabajo realizada a la entidad
VISOCAN	2	Se realizó la conversión de dos contrataciones temporales en indefinidas


Las entidades que no figuran en el cuadro anterior, GRAFCAN PROMOTUR, PROEXCA, CCR y ESSSCAN, no realizaron altas de personal fijo en su plantilla en el ejercicio 2019.

A partir de los datos del cuadro anterior y su comparación con los datos del cuadro 16, se observan discrepancias en las altas producidas según la fuente de información en GESPLAN, GSC, GMR, GRECASA, HECANSA, ITC, SODECAN y VISOCAN, lo que evidencia debilidades de control interno en algunas entidades en la confección de la información a suministrar en la materia que nos ocupa.

Señalar que las discrepancias se dan por el incorporar o no en la información a suministrar: la reincorporación de trabajadores por motivos de excedencias o licencias; la conversión de trabajadores temporales en fijos; el recoger aquellas contrataciones

46

CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 48/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

temporales que se han producido en el ejercicio de forma concatenada; y por errores en la recogida de información.

Así, en el caso de VISOCAN, la discrepancia se produce al no considerarse como altas en el informe económico-financiero las conversiones de contratados temporales en fijos, los cuales no son altas propiamente dichas. En GSC tampoco se han tenido en cuenta dichas conversiones en el informe económico-financiero.


De las altas de personal fijo realizadas en las entidades, remarcar lo siguiente:

- En el caso de GSC, el número de altas no coincide en los datos aportados en el informe económico financiero (se recoge el alta de 4 trabajadores que se han reincorporado de las excedencias solicitadas) y la información suministrada para la presente fiscalización (8 trabajadores a los cuales se ha producido la conversión de sus contratos temporales en fijos).
- En el caso de GMR, dos de las altas corresponden a la tasa de reposición aceptada respecto al ejercicio 2018.
- En GRECASA, en el informe económico financiero no se recoge alta de personal fijo alguna. No obstante, con motivo de sentencias judiciales se ha convertido en indefinidos a cuatro trabajadores temporales. En este sentido, se comunicó las altas producidas a la DGPP en tres de los cuatro casos.
- En el caso de GESPLAN no se contempla en el cuadro anterior las contrataciones realizadas de los dos consejeros delegados y un coordinador ejecutivo. Con fecha de 19 de junio de 2019 contrata a un consejero delegado, el cual con fecha de 11 de noviembre pasa a desempeñar las funciones de Coordinador ejecutivo, ya que, con la misma fecha, se nombra por la Sociedad un nuevo Consejero Delegado. En los tres casos citados, no se acompañó las contrataciones del informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP, artículo 45.
- GESTUR TFE, con relación al alta con fecha de 13 de noviembre de 2019 del contrato de un Consejero Delegado, no solicitó informe previo de la DGPP y de la DGFP, porque consideraba que no era de aplicación el contenido del artículo 45 de la Ley 7/2018 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, lo cual no es el caso al tratarse de la fijación de retribución mediante contrato individual no regulada en convenio.
- SODECAN realiza la contratación de un nuevo Consejero Delegado, con fecha de 5 de noviembre de 2019, sin contar con informe previo de la DGPP y DGFP, al no considerar la Sociedad que era de aplicación el artículo 45 antes citado de la LPGCAC.

A partir de las consideraciones realizadas, se desprende el incumplimiento de la LPGCAC 2019, en su artículo 45 en las entidades GESTUR TFE, GESPLAN y SODECAN,

47

CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 49/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

referidas a las contrataciones de un Consejero Delegado, dos en el caso de GESPLAN, en el transcurso del ejercicio, y del artículo 59 para las entidades GSC y VISOCAN, ya señalado.

Señalar que el artículo 45.5 recoge que serán nulos de pleno derecho los acuerdos, convenios o pactos que se adopten con omisión del trámite de informe, o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios futuros contrarios a lo que determinen las futuras leyes de presupuestos.

Para el caso de las altas laborales producidas en virtud de sentencia judicial/inspecciones laborales de trabajo, no se ha acreditado la comunicación a la DGPP y a la DGFP del citado hecho en GRECASA (1), HECANSA (3), RPC (1) y TVPC (8), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la LPGCAC para 2019²⁴. Algunas de las producidas en RPC, TVPC y HECANSA son consecuencia de inspecciones laborales, y se generan como consecuencia de la realización de servicios profesionales de forma continuada en el tiempo por personas físicas, en las mismas condiciones que los prestados por trabajadores de plantilla al corresponder a la actividad normal de la empresa.

Para el caso de TVPC y RPC, el análisis de las altas de personal fue realizado en un informe específico realizado por esta Institución sobre la contratación realizada por ambas sociedades²⁵


2.3.2. Las contrataciones de personal temporal realizadas en 2019.

El motivo de las contrataciones temporales en las diferentes sociedades está basada, mayoritariamente, tanto en la realización de encargos de gestión mandatados por la Consejería de adscripción, (como sería el caso de GESPLAN, CCR, GMR, VISOCAN, GRECASA, ITC, entre otras), como al hecho de que la actividad desplegada no se puede realizar con el personal de plantilla, situación que se da en GSC, HECANSA, RPC y TVPC.

Esta dinámica de contrataciones ha originado diferentes litigios laborales en las entidades con el resultado, en algunos casos, de la conversión de trabajadores temporales en fijos a través de sentencias judiciales, litigios que serán examinados en un apartado posterior del presente Informe.

²⁴ En el plazo de los quince días siguientes a la formalización del contrato de trabajo, se deberá dar cuenta a las direcciones generales de la Función Pública y de Planificación y Presupuesto, de la causa de la contratación, la modalidad contractual, la duración prevista y las retribuciones.

²⁵ <http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2020/0820/Informe.pdf>

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 50/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

En cuanto a las altas temporales producidas, se reflejan en el siguiente cuadro, de acuerdo a la información facilitada por las sociedades para la presente fiscalización, y donde se vuelve a poner de manifiesto la discordancia de datos ofrecidos por alguna de ellas (ESSSCAN, GESPLAN, ITC, HECANSA y VISOCAN), en relación a los consignados en el informe económico financiero presentado junto a las cuentas anuales del ejercicio 2019 para la confección de la Cuenta General de la CAC del referido ejercicio²⁶, datos recogidos en el cuadro 16 anterior:

Cuadro 18: Altas temporales producidas en el ejercicio 2019.

SSMM/Entidades	Número de contrataciones temporales rendidas en 2019
CCR	17
ESSSCAN	9
GESPLAN	1.058
GESTUR TFE	0
GSC	137
GM RURAL	37
GRAFCAN	1
GRECASA	2
HECANSA	57
ITC	25
PROEXCA	5
PROMOTUR	2
PUERTOS CANARIOS	0
RPC	3
SODECAN	0
TVPC	100
VISOCAN	7

En lo que se refiere a las contrataciones temporales y la comunicación en un plazo máximo de quince días de las mismas a la DGPP y a la DGFP, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la LPGCAC para el ejercicio 2019, se dan las siguientes incidencias: En el caso de CCR, la comunicación no se produce en el plazo de los 15 días, sino que la sociedad dio cuenta de las mismas en mayo y octubre del citado ejercicio. ESSSCAN no realizó las citadas comunicaciones. En GSC y TVPC realizaron las

²⁶

http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/sociedades_mercantiles/
http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/entidades_publicas/

comunicaciones, aunque alguna de ellas fueron realizadas fuera del plazo establecido, al igual que en GMR, HECANSA e ITC.


Señalar el caso de GESPLAN que como consecuencia de la concatenación de contrataciones temporales y teniendo en cuenta el significativo volumen de las mismas con el que opera la entidad a efectos de la ejecución de los encargos recibidos tanto de la Comunidad Autónoma de Canarias como de las Corporaciones Locales²⁷, se observa la existencia de una incertidumbre que se pudiera presentar en posteriores ejercicios, debido a los posibles efectos de:

- a) La variación de la masa salarial recogida en los presupuestos de explotación de la entidades incluidos en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para los ejercicios 2019 y 2020, al poderse ver afectada por la incorporación de determinados trabajadores como personal propio de la entidad, al adquirir la condición de trabajador fijo, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Por los posibles supuestos de responsabilidad que se pudieran dar lugar en aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional Cuadragésima Tercera de la Ley/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, de carácter básico²⁸.

²⁷ Dicha situación se refleja en el Informe definitivo, de fecha 10 de febrero de 2021, de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la sociedad mercantil pública GESPLAN, ejercicio 2019, realizado por una empresa externa por encargo de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Canarias
²⁸ Disposición adicional cuadragésima tercera. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 52/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

Adicionalmente a lo anterior, y como consecuencia de aquellos perjuicios económicos que pudieran causarse a la Administración o a la propia entidad, podría ser causa de existencia de indicios de posible responsabilidad contable de acuerdo con la tipificación de las infracciones detalladas en el artículo 156.1.a) de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria.

Los hechos anteriores se recogen como consecuencia de los resultados del informe de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad, realizado por la Intervención General a través de una empresa externa, antes reseñado, donde se ha obtenido evidencia de que, para el caso de 21 trabajadores, se han formalizado varios contratos laborales cuyo periodo de vigencia, para el último contrato formalizado, atendiendo a la fecha de vencimiento de los proyectos para los que se les contrata, en el caso de que en el contrato no venga definida la fecha de finalización del mismo y, como fecha de inicio, la del primer contrato temporal formalizado, supera los 24 meses en un periodo de 30 meses, por lo que se incumple el artículo 59.4 de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, en relación con los límites previstos en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece que *“La duración del contrato y de sus prórrogas deberá respetar los límites temporales establecidos en la normativa vigente, para evitar la adquisición de la condición de trabajador fijo”*.

En un sentido similar a la concatenación de contratos temporales, señalar el caso de GRECASA que en las cuatro sentencias acaecidas en el ejercicio 2019 se recoge en todas ellas que la duración pactada en el contrato era de tres años pero, sin embargo, se ha superado ampliamente dicho plazo habiendo transcurrido seis, siete u ocho años, desde que se suscribió, dictando la sentencia la naturaleza indefinida de la relación laboral ostentando los trabajadores la condición de fijos en la empresa. En este punto, hacer mención al pacto social alcanzado entre la empresa y los representantes del personal de GRECASA con fecha de 8 de febrero de 2019, (el cual contó con informe favorable de la DGPP, así como acuerdo de gobierno favorable con fecha de 6 de agosto

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 53/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



de 2020), donde se recoge que: *“La empresa, por medio de su Presidenta del Consejo de Administración, manifiesta el interés político de impulsar decididamente las efectivas incorporaciones de personal suficiente a la Agencia Tributaria Canaria (en adelante ATC) cumpliendo los requisitos legalmente previstos para el carácter público de la misión que desempeña. En ese marco se encargará un estudio-dictamen sobre proceso de los trámites y, en su caso, procedimiento sobre la integración o en su caso homologación del personal de Grecasa en la ATC para lo que invita a la representación del personal a participar en el seguimiento del expediente de contratación. El inicio del expediente será a partir de la firma de este acuerdo”*. La realización de los trabajos realizados, traen causa de los encargos recibidos por la Administración a la Entidad, encargos que se vienen repitiendo de forma recurrente en los últimos años para la misma finalidad. Sobre los trabajadores que prestan servicios dentro de dichos encargos, alguno de ellos ha demandado por cesión ilegal de trabajadores solicitando su condición de personal laboral de la ATC, habiéndose dictado hasta las fechas diversas sentencias en donde se rechaza dicha pretensión.


Además, tanto en TVPC como en RPC existen en 2020 litigios vivos en los que algunos trabajadores temporales reclaman el carácter indefinido de su relación laboral, dados los periodos en que han realizado su desempeño.²⁹

Por último, señalar el caso de VISOCAN, que frente a las siete altas temporales trasladadas para la realización de la presente fiscalización, de un examen de la dación de cuentas realizada a la DGPP de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio 2019, éstas ascendieron a 19, fruto de las concatenaciones de contratos temporales que se realizaron en el transcurso del ejercicio. Las siete contrataciones rendidas obedecen a los últimos contratos temporales realizados en el ejercicio que iban de octubre de 2019 a julio de 2021. En lo que respecta a las anteriores contrataciones temporales, se dan cinco casos en los que se supera el plazo máximo establecido para la contratación temporal, con las consecuencias que dicho hecho puede conllevar, tal y como se recogió en párrafos anteriores.

2.3.3. Utilización de empresas de trabajos temporal por las diferentes entidades.

Una vez llegado a este punto, se señalan a continuación aquellas entidades que han utilizado empresas de trabajo temporal para acometer contrataciones de personal, en unos casos de forma esporádica y otros de forma habitual, lo que permite obviar el control que se realiza en las contrataciones temporales laborales antes reseñadas.

²⁹ <http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2021/0721/Informe.pdf>

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 54/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

En el ejercicio 2019 han utilizado los servicios de ETT para la contratación de personal las siguientes entidades:

Cuadro 19: Entidades que ha utilizado ETT en el ejercicio 2019.

SSMM/ Entidades	Uso de ETT
GM RURAL	Se realizaron 110 contrataciones en el 2019 por 445.922,23 euros. 11 Contrataciones seguían de alta a 31/12/2019
HECANSA	Se utilizaron dos ETT, facturando 290.350 euros y 154.037 euros, respectivamente, con 1.326 contrataciones a través de ambas empresas en 2019.
ITC	Gasto de 52.902 euros , realizándose 3 contratos con tres ETT diferentes, todos con fin 31/12/2019
PUERTOS CANARIOS	Gasto en el ejercicio de 782.638 euros, a través de dos ETT, para 22 contrataciones realizadas.
RPC	Gasto de 220.880 euros, utilizando siete empresas que realizaron un total de 19 contrataciones
SODECAN	1 contrato con una ETT con finalización 23/08/2019, por importe de 4.246,45 euros
TVPC	Gasto de 527.758 euros con tres empresas diferentes, realizando 150 procedimientos de contratación,
VISOCAN	Para la contratación de tres auxiliares administrativos con contrato inicial de dos meses que se prorrogó por otros dos meses. Facturación por 44.034 euros

Señalar para el caso de PUERTOS que, tal y como se desprende tanto de los registros contables de la entidad como del Informe de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad realizado por la Intervención General de la Administración de la CAC a través de una empresa externa, con fecha de 11 de mayo de 2021, del análisis del gasto incurrido en ETT durante los años 2014 a 2019, se comprueba que existe un déficit estructural de personal en PUERTOS CANARIOS, que hace que tenga que recurrir a empresas de trabajo temporal para su cobertura. Respecto a lo anterior, la entonces Secretaría General Técnica de Obras Públicas y Transportes, en su escrito de medidas correctoras de fecha 22 de noviembre de 2018, señala que *“en el ejercicio 2019, se impulsarán los procedimientos adecuados en orden a dotar de mayor personal al ente”*. En la letra d) del artículo 59.2 de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, se recogía que se podrá contratar personal temporal en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, entendiéndose que existe tal circunstancia, entre otras, *“cuando la contratación sea necesaria para la prestación de servicios en los puertos canarios, siempre que se acredite la insuficiencia de personal para su ejecución”*. La presencia de la citada disposición adicional se repite tanto en la Ley de Presupuestos Generales de la CAC para los ejercicios 2020 como 2021.

Además, en el escrito de respuesta del Consejero de Obras Públicas, Transportas y Vivienda, de fecha 15 de enero de 2020, al Informe de Actuación emitido por la Intervención General el 23 de septiembre de 2019 sobre el particular, se indica que *“El*

déficit estructural de personal han supuesto grandes problemas de gestión para el ente público. Actualmente se tramita una convocatoria pública para la realización de una bolsa de contratación temporal de “oficiales de puertos”.

No obstante, a pesar de la presencia de la disposición adicional antes mencionada, no se contrató personal temporal de forma directa sino a través de ETT en un volumen de gasto considerable en el ejercicio fiscalizado.


Llegados a este punto, conviene mencionar la existencia del Acuerdo del Gobierno de 12 de septiembre de 2013, por el que se dictan instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos que se contraten en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, publicado en el Boletín Oficial de Canarias, mediante Resolución de 13 de septiembre de 2013 (BOC nº 183, de 23 de septiembre de 2013), que señala una serie de criterios que tienen como finalidad evitar actos que pudieran determinar el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa contratista respecto del ente u organismo contratante.

En este sentido, el citado Acuerdo de Gobierno, respecto al cumplimiento de las instrucciones contenidas en el mismo, señala:

- En su apartado 5.3 dispone que cuando la inobservancia de las instrucciones cause perjuicio grave a la Administración o a los organismos o entidades de ella dependientes, se deberán exigir a los infractores las correspondientes responsabilidades, de acuerdo con la normativa específica que, en su caso, resulte de aplicación, y
- en su apartado 5.4, que cuando los órganos y entes contratantes sean condenados por sentencia firme por cesión ilegal de trabajadores, y, en cumplimiento de la responsabilidad solidaria con la empresa contratista, hayan abonado, en fase de ejecución de la sentencia, el importe total de la condena, deberán ejercitar ante la jurisdicción civil las correspondientes acciones judiciales contra la empresa contratista, a fin de recuperar las cantidades que ésta debería haber abonado.

Adicionalmente y debido a aquellos perjuicios económicos que pudieran causarse a la Administración o a la propia entidad, podría ser causa de existencia de indicios de posible responsabilidad contable de acuerdo con la tipificación de las infracciones detalladas en el artículo 156.1.a) de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria.

Por tanto, habrá de estarse por las entidades que utilicen ETT a lo dispuesto en la normativa arriba citada, a efectos de su cumplimiento.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 56/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Reseñar el caso de TVPC y RPC que, en el ejercicio 2020, se enfrentan a demandas de varios trabajadores que prestaban servicios en ETT, que reclaman la naturaleza indefinida de su relación laboral³⁰.

2.3.4. Indemnizaciones satisfechas en el ejercicio 2019 por las diferentes entidades.

Para tratar las indemnizaciones satisfechas en el ejercicio, las distinguiremos en dos grupos: las correspondientes a directivos y las del resto de personal.

En el ejercicio 2019 se han producido indemnizaciones de directivos en las siguientes entidades: GESPLAN, GESTUR TFE, GSC, SODECAN, PROEXCA y TVPC.

A continuación, se reflejan las cantidades abonadas en las cuatro primeras sociedades por los ceses realizados al consejero/a delegado/a o gerencia según los casos:

	Fecha de alta	Fecha de baja	Indemnización preaviso	Preaviso	Pago de vacaciones
Gesplan	01/09/2015	18/06/2019	4.485	2.529	2.275
Gestur tfe	30/11/2015	11/11/2019	4.860	2.604	-
GSC	18/10/2013	24/10/2019	6.944	-	3.636
Sodecan	19/10/2015	05/11/2019	4.638	-	2.453

Señalar en el caso de GSC que el pago de vacaciones no disfrutadas abarcaba periodos del ejercicio 2018 y 2019.

Del análisis de las indemnizaciones realizadas, señalar que en el caso de GESPLAN y GESTUR TFE se ha procedido a pagar el preaviso establecido en el contrato de dirección de quince días, al no cumplirse el mismo.

Diferenciar respecto de los cuatro casos anteriores, los ceses producidos en PROEXCA y TVPC. En el caso de PROEXCA, se trata un directivo de división que fue despedido, con una relación de carácter laboral que partía del ejercicio 2000, no teniendo, por tanto, el mismo un contrato de alta dirección. Dicho despido tuvo el carácter de improcedente teniendo que abonar la sociedad un importe de 87.406 euros en concepto de indemnización.

En TVPC, los directivos indemnizados se refieren, como ya se recogió en el Informe de fiscalización al Ente público Radio Televisión Canaria realizado por esta Institución referido al ejercicio 2019³¹, a la demanda realizada a la Sociedad en 2018 de,

³⁰ <http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2021/0721/Informe.pdf>

³¹ <http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2020/0820/Informe.pdf>

al menos, ocho de los 11 trabajadores de Videoreport Canarias, S.A., que dicen haber sido incluidos en el listado de personal a subrogar elaborado por dicha entidad. El denominador común de los mismos es que TVPC los consideraba cargos directivos en la anterior concesionaria de los servicios informativos, habiendo sido condenada TVPC, en dos sentencias de 2019 que afectan a seis trabajadores, a readmitir a los trabajadores o a abonar una indemnización por despido improcedente, opción esta última escogida, lo que supuso un importe total de 538.222 euros. Aunque TVPC recurrió ante el TSJC, durante 2019 dichas sentencias han sido declaradas firmes y TVPC ha sido condenada además a unos intereses de 7.110 euros por uno de los demandados, desconociéndose el importe de los intereses del resto de los demandados. Asimismo, está pendiente de sentencia, al haberse estimado en 2020, el recurso de súplica del antiguo director de realización de Videoreport Canarias, S.A., en su pretensión de ser subrogado. En 2019 demandó también otro directivo de Videoreport Canarias, S.A. dictándose en 2020 sentencia estimatoria en primera instancia que condena a TVPC a abonar 115.157 euros por despido improcedente.

El resto de indemnizaciones abonadas en el ejercicio 2019 se refieren en su mayoría a las finalizaciones de contrataciones temporales, las cuales se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 20: Indemnizaciones satisfechas por las diferentes entidades en 2019

Sociedades/ Entidades	Nº trabajadores/Importes en Indemnizaciones a 31/12/2019
CCR	14 trabajadores por 8.983,36 euros
GESPLAN	Las indemnizaciones satisfechas en el ejercicio 2019 son las correspondientes a las finalizaciones de 1.331 contratos temporales por importe de 408.966 euros.
GSC	16 trabajadores/ 3.153,37€
GRAFCAN	4 trabajadores/ 8.325,86€ (1 por despido: 5.735€ y resto por fin contrato)
HECANSA	1 trabajador/ 11.473,31€ por sentencia
ITC	1 trabajador/ 1.323,97€
PROEXCA	1 directora/ 87.405,79€ (sentencia por despido) 4 trabajadores/ 20.183,39€ (uno por despido de 17.995,76€. Resto fin contrato)
PROMOTUR	3 trabajadores/ 4.102,72€ (1 por despido: 1.850,82€. Resto por fin de contrato)
RPC	1 trabajador/ 37.060,54€ (por despido)
TVPC	1 trabajador/ 162,11€
VISOCAN	3 trabajadores/ 37.715,36€ (1 por despido, con avenencia: 36.535,50€ y 2 por fin de contrato)

2.4. Litigios laborales, la conflictividad laboral.

A continuación, se recogen los litigios “vivos” en el ejercicio 2019 en las diferentes entidades. Únicamente, en las entidades ESSSCAN, GESTUR TFE y SODECAN no existían litigios laborales en vigor en el citado ejercicio.

Cuadro 21: Litigios laborales en vigor en el ejercicio 2019 en las diferentes sociedades.

Sociedades/ Entidades	Nº de Litigios durante el 2019	Causa de LITIGIO
CCR	2	Cesión ilegal de trabajadores.
GESPLAN	8	- Reclamación del 5% y paga adicional - Encuadre en Convenios - Reclamación salarios del personal proveniente del Cabildo de Gran Canaria - diferencias de salario por no aplicar incrementos del Convenio colectivo de Limpieza - determinación de contingencia profesional - Cesión ilegal: en trámite.
GSC	66	- Reclamación de cantidades (diferencias salariales, complemento por incapacidad laboral transitoria, plus nocturnidad, horas extras, antigüedad y otros derechos laborales) - Clasificación profesional - Derechos de Subrogación - Litigios de Despido: 4 desestimadas (desestimada la sentencia de un trabajador que solicitaba 138.572,10€)/ 2 Estimadas (30.000€ y 4.850,56€)/ 2 desistimiento/1 conciliación/2pendientes - Permisos y Licencias. -Vacaciones 2019 - Incapacidad permanente - Impugnación sanción
GM RURAL	20	- Despido disciplinario - Litigios por Reclamación abono de antigüedad - Litigios de Cesión ilegal y 1 contrato en fraude de ley - Litigios por diferencias salariales
GRAFCAN	2	-Despido de trabajador en excedencia voluntaria que solicita reincorporarse -Reclamación de atrasos de un trabajador
GRECASA	115	- Litigio por incapacidad laboral transitoria - litigio por Conflicto colectivo tutela derechos fundamental de huelga (desestimada) - Litigio por Actualización complemento Productividad (Desistimiento) - litigios por Reconocimiento trienio del Convenio Colectivo - litigio de Despido (Desestimado para el demandante) - Relación Laboral (derecho a ser trabajador indefinido) - litigio de Reclamación del complemento de productividad (junio/julio/agosto/sept del 2018)
HECANSÁ	12	- Despidos - Modificación de condiciones de trabajo - Actos Preparatorios (favorable a la demandante) - Litigios de reclamación de Derechos y Cantidades - Fijeza Laboral: el demandante desiste - Conflicto Colectivo

57

CA-0010-2020

Sociedades/ Entidades	Nº de Litigios durante el 2019	Causa de LITIGIO
ITC	2	-litigios por Reclamación de cantidades
PROEXCA	6	- Litigios Reclamación de importes en concepto de antigüedad - Litigio por Despido - Varios litigios de un mismo trabajador por reclamación de clasificación profesional y cantidades
PROMOTUR	5	- Reclamación de Categoría y cantidades - Reclamación por importe IRPF de liquidación - litigio por reclamación de cantidades (salario base más antigüedad) - Litigio reclamando derecho de Fijeza Laboral y cantidades
PUERTOS CANARIOS	27	- Litigios de Cesión - litigios de Fijeza Laboral - Reclamación de Cantidades - litigio de Relación laboral - otras causas como derechos laborales, derechos individuales, complementos, categoría superior.
RPC	8	- litigios de Fijeza Laboral - litigios de Reclamación de derechos y cantidades - Despido
TVPC	30	litigio por Fijeza laboral litigios por Despidos: litigios por reclamación de derechos laborales litigios por derechos de subrogación a TVPC litigios por Reclamación de cantidades
VISOCAN	55	- Litigios por reclamación de derechos y cantidades - Litigio por lesión de derechos fundamentales

A partir del cuadro anterior, se pone de manifiesto la amplia casuística de los litigios a los que se enfrentan las entidades, enfatizando en los casos siguientes:

- En PUERTOS, a principios de 2021, se da la existencia en la entidad de determinados procedimientos judiciales que aún se encuentran abiertos en el orden de lo social solicitando el reconocimiento de fijeza o cesión ilegal de trabajadores. Como ya se ha recogido, aunque no ha realizado nuevas contrataciones en el ejercicio 2019, se ha producido el alta de tres trabajadores como consecuencia de su reconocimiento como personal laboral indefinido no fijo de la Entidad a través de sentencias judiciales dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden de lo social, tras las demandas interpuestas por estos trabajadores contra dicho ente, en las que se solicitaba la fijeza y cesión ilegal de trabajadores, producto de las contrataciones iniciales a través de empresas de trabajo temporal. Aparte de las tres sentencias reseñadas, existen otras 16, de las cuales 10 de ellas ya son firmes y otros 6 procedimientos judiciales aún se encuentran abiertos en el orden de lo social y afectan a otros 6 trabajadores, los cuales solicitan el reconocimiento de fijeza o cesión ilegal de trabajadores. A éstos, se han añadido cinco nuevas reclamaciones ante el juzgado de lo social que afectan a otros cinco trabajadores, los cuales solicitan reconocimiento de

58

CA-0010-2020

fijeza o cesión ilegal de trabajadores. La incorporación de los citados trabajadores a la entidad podría incrementar la masa laboral de la misma en 2021 en 0,8 millones de €.

Señalar que en 2019 se dictan, para la misma entidad PUERTOS, tres sentencias en el juzgado de lo social, en donde se reconoce a determinados trabajadores de la entidad, el derecho al abono de cantidades por diferencias salariales en concepto de antigüedad, motivado por el pase de los mismos de la empresa GESTUR LAS PALMAS a PUERTOS, ya que los trienios que le abonaba PUERTOS en concepto de antigüedad (asimilados al personal laboral de la CAC) eran inferiores a los satisfechos en GESTUR LAS PALMAS (convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia). En este sentido, señalar que la LPGCAC para el ejercicio 2012 recogía en su disposición adicional vigésima, punto cuatro, que: *“4. Con efectos de 1 de enero de 2012, se suspende la aplicación a los entes del sector público con presupuesto estimativo de las cláusulas relativas al complemento de antigüedad, contenidas en los acuerdos, pactos o convenios colectivos por los que se rijan, sólo en la medida en que de las mismas resulte una cuantía superior a la que corresponda durante 2012, por dicho concepto retributivo, al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Con efectos de 1 de enero de 2012, se suspende la aplicación a los entes del sector público con presupuesto estimativo de las cláusulas de los acuerdos, pactos y convenios mencionados en el párrafo anterior, sólo en la medida en que de las mismas resulten unas retribuciones superiores a las que correspondan en 2012, por todos los conceptos, a un director general de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Para la determinación de la cuantía que, en concepto de antigüedad, habría de corresponder a este último, se tendrán en cuenta los trienios devengados por el personal de aquellos entes, que se valorarán como los de un funcionario del Grupo A, Subgrupo A1, incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará al personal médico que preste servicios en la entidad "Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A."."

- En GRECASA, en el apartado de contrataciones temporales se recoge el sentido de cuatro sentencias que han recaído sobre la Sociedad referidas a la naturaleza de las relaciones laborales, por el que se declara las citadas relaciones de carácter indefinido.


Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 61/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



- En HECANSA, el uso de diferentes tipologías de contrataciones, ya sea a través de servicios profesionales o a través de empresas externas están acarreado procesos judiciales que, en algunos casos, originan la fijeza de determinados trabajadores y en otras el pago de indemnizaciones.
- En TVPC y RPC, los litigios ya han sido recogidos en los Informes de Fiscalización realizados por esta Institución sobre la contratación realizada por ambas sociedades en los ejercicios 2018, 2019 y 2020, de forma individual, a los que se ha aludido anteriormente en el presente Informe. Así, en 2019, en TVPC se dieron de alta a ocho trabajadores, siete provenientes de empresas de trabajo temporal y una que prestaba sus servicios profesionales como autónoma, mismo caso este último al que originó un alta en RPC (requerimiento de la inspección de trabajo para dar de alta a un autónomo que prestaba servicios en RPC desde 2015). Algunos de los hechos antes mencionados se han repetido en 2020.
- En VISOCAN se provisiona en 2019 una cantidad de 181.827 euros, por diferentes reclamaciones laborales de su personal, entre ellas, por reclamación de cantidades por desempeño de categorías superiores, por retribuciones salariales anteriores a la aplicación del expediente de regulación de empleo realizado en la sociedad, por descuentos preventivos realizados, etc. En 2020 se ha dado de baja un importe de 75.000 euros sobre la cantidad dotada en función de las demandas judiciales en curso y posibles.
- En GMR hay abiertas dos cuestiones litigiosas declarativas de cesión ilegal afectante al personal del Organismo Pagador de la Consejería Agricultura, Ganadería y Pesca, actividad que realiza la Sociedad a través un encargo de gestión otorgado por la Consejería citada, con el resultado de ser declarados personal laboral fijo de la Consejería en cuestión.

Como ya se comentó en el apartado anterior, el desenlace final de algunos de éstos y otros futuros procedimientos judiciales, así como aquellos que aún no tienen sentencias firmes y que a la fecha de la realización de esta fiscalización no se ha verificado la efectiva incorporación de los trabajadores a las diferentes sociedades, supone la existencia de una incertidumbre que se pudiera presentar con posterioridad a la fecha de emisión del presente Informe, debido a los efectos de:

- a) La variación de la masa salarial recogida en los presupuestos de explotación de la entidad incluidos en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para los próximos ejercicios, al verse afectada al incorporarse los trabajadores previamente contratados bien a través de empresas de trabajo temporal, o por servicios profesionales o de forma temporal como personal propio de la entidad.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 62/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

- b) Por los posibles supuestos de responsabilidad a lo que pudiera dar lugar en aplicación del Acuerdo del Gobierno de 12 de septiembre de 2013, por el que se dictan instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos que se contraten en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, publicado en el Boletín Oficial de Canarias, mediante Resolución de 13 de septiembre de 2013 (BOC nº 183, de 23 de septiembre de 2013), que señala una serie de criterios que tienen como finalidad evitar actos que pudieran determinar el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa contratista respecto del ente u organismo contratante.


En este sentido, el citado Acuerdo de Gobierno respecto al cumplimiento de las instrucciones contenidas en el mismo señala:

- En su apartado 5.3 dispone que cuando la inobservancia de las instrucciones cause perjuicio grave a la Administración o a los organismos o entidades de ella dependientes, se deberán exigir a los infractores las correspondientes responsabilidades, de acuerdo con la normativa específica que, en su caso, resulte de aplicación, y
- En su apartado 5.4, que cuando los órganos y entes contratantes sean condenados por sentencia firme por cesión ilegal de trabajadores, y, en cumplimiento de la responsabilidad solidaria con la empresa contratista, hayan abonado, en fase de ejecución de la sentencia, el importe total de la condena, deberán ejercitar ante la jurisdicción civil las correspondientes acciones judiciales contra la empresa contratista, a fin de recuperar las cantidades que ésta debería haber abonado.

Adicionalmente a lo anterior y como consecuencia de aquellos perjuicios económicos que pudieran causarse a la Administración o a las propias entidades, podría ser causa de existencia de indicios de posible responsabilidad contable de acuerdo con la tipificación de las infracciones detalladas en el artículo 156.1.a) de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria.

Señalar que en 2020 se han dictado sentencias judiciales laborales en GESPLAN en donde se declara la cesión ilegal de dos trabajadores por la realización de encargos de gestión siendo declarados dichos trabajadores como personal laboral indefinido en determinados Cabildos insulares. Además, existe un litigio abierto por un sindicato en donde se pide la subrogación en GESPLAN de los trabajadores adscritos a la encomienda que estaba realizando la sociedad TRAGSA en el Parque del Teide

En GMR también existen en 2020 tres sentencias en donde se ha declarado personal indefinido de la Consejería de Agricultura a los trabajadores, que estaban

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420			
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 63/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:43	

realizando los servicios en virtud de un encargo de gestión entre la citada Consejería y GMR. Además, existen ocho litigios en donde se juzga la cesión ilegal de ocho trabajadores como consecuencia de la realización de encargos de gestión por la citada entidad.


En GRECASA, se han dictado tres sentencias en 2020 donde varios trabajadores reclamaban cesión ilegal con la pretensión de ser considerados personal de la ATC fallándose en contra de dicha pretensión en todas ellas.

2.5. El personal asignado por las diferentes sociedades a los encargos de gestión.

En relación a lo anterior, el artículo 32 de la Ley 9/2017, de Contratos del sector público, referido a los encargos de los poderes adjudicadores a medios propios personificados, señala en su apartado 1 que: *“Los poderes adjudicadores podrán organizarse ejecutando de manera directa prestaciones propias de los contratos de obras, suministros, servicios, concesión de obras y concesión de servicios, a cambio de una compensación tarifaria, valiéndose de otra persona jurídica distinta a ellos, ya sea de derecho público o de derecho privado, previo encargo a esta, con sujeción a lo dispuesto en este artículo, siempre y cuando la persona jurídica que utilicen merezca la calificación jurídica de medio propio personificado respecto de ellos de conformidad con lo dispuesto en los tres apartados siguientes, y sin perjuicio de los requisitos establecidos para los medios propios del ámbito estatal en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El encargo que cumpla dichos requisitos no tendrá la consideración de contrato”*.

Gran parte de las sociedades mercantiles tienen la consideración de medio propio personificado al cumplir los requisitos establecidos en el apartado dos del artículo antes mencionado.

En el cuadro siguiente, se señalan el número de trabajadores afectos de forma total o parcial a la realización de encargos por las diferentes entidades, de cara a ver el efecto de los citados encargos en el dimensionamiento de las plantillas de las diferentes sociedades públicas.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 64/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Cuadro 22: Personal asignado por las sociedades a la realización de los diferentes encargos.

Sociedades /Entidades	Facturación por prestaciones de servicios realizadas al sector público en 2019	Nº total de trabajadores a 31/12/2019	Nº Personal adscrito a Encargos a 31/12/2019	% sobre el personal de plantilla
CCR	469.563,56	52	15	29
GESPLAN	31.211.724,52	2.084	382	18*
GESTUR TFE	830.463	30	7	23
GM RURAL	5.803.945	199	142	71
GRAFCAN	1.610.028,19	54	48	89
GRECASA	11.656.367,64	132	116	88
ITC	3.727.756,26	187	81	43
PROEXCA	411.544,63	57	9	16
PROMOTUR	97.934	42	3	7
SODECAN	183.391,21	7	2	29
VISOCAN	466.077,88	54	19	35

*Se refiere a trabajadores a 31 de diciembre de 2019, no comprendiendo aquellas contrataciones temporales realizadas y finalizadas antes de dicha fecha.

A partir de los datos del cuadro anterior, se aprecia la importancia de los encargos de gestión en la financiación de la plantilla de las mismas, con los efectos que dicho hecho puede tener en la sostenibilidad financiera de alguna de ellas, si los mismos están financiando personal de estructura de las sociedades, y dicha financiación sufre recortes.

Señalar que el personal asignado a las mismas no tiene por qué tener carácter temporal ya que se asigna personal de estructura de forma parcial o total de cara a la realización de aquellas, como se recogió anteriormente.

Hacer mención, como ya se recogió anteriormente, al Acuerdo de Gobierno de 2 de septiembre de 2013, publicado en el BOC de 23 de septiembre, acuerdo por el que se dictan instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos que se contraten en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, el cual será de aplicación tanto a los contratos de servicios que lleven a cabo los órganos de contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como, en relación con los que se efectúen en virtud de encargos de gestión o realización de actividades de carácter material, técnico o de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.6 de la LCSP.

Asimismo, mencionar que aquellos encargos que se repiten de manera recurrente en el tiempo, como por ejemplo en VISOCAN y GRECASA, se han convertido en la realización de trabajos estructurales para la administración pública que encarga los mismos, con las consecuencias que ello puede conllevar y ya recogidas en el presente Informe.

2.6. Cumplimiento de diferente articulado de la LPGCAC para el ejercicio 2019.

2.6.1. Relación de empleados públicos que desempeñen un alto cargo en la entidad, y estén acogidos a lo previsto en la Disposición Adicional Décima Segunda³².

Las entidades que contaban con personal en la situación arriba referenciada fueron HECANSA, ITC, PROMOTUR y VISOCAN.

2.6.2. Situación actual del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019.

La mayoría de las sociedades ya habían restablecido las retribuciones minoradas antes de la entrada en vigor de la LPGCAC para 2019. ITC y GRECASA obtuvieron el acuerdo de Gobierno preceptivo, ITC en mayo de 2019 y GRECASA en agosto de 2020, aunque en este último caso, ya se había procedido con anterioridad, al restablecimiento de las retribuciones minoradas³³. PROMOTUR, GRAFCAN y GSC continuaba con las negociaciones en junio de 2021, mientras que GESTUR TFE y HECANSA no habían iniciado dicho proceso.

En este punto, y en cuanto a las solicitudes de restablecimiento de las retribuciones minoradas en un cinco por ciento, tramitadas en el año 2019 con fundamento en lo previsto por la disposición adicional sexagésima quinta de la LPGCAC

³² Décima segunda.- Derechos de los empleados públicos que desempeñen un alto cargo en la Administración, otras instituciones de la Comunidad Autónoma de Canarias y sociedades mercantiles públicas autonómicas. Los empleados públicos, cualquiera que sea la institución de procedencia, que desempeñen un alto cargo en la Administración, instituciones públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias y sociedades mercantiles públicas autonómicas, podrán mantener sus derechos individuales y percibir la retribuciones que vinieran percibiendo antes de su nombramiento, siempre que en este caso acrediten que estas son superiores a las del alto cargo, excluidas en todo caso las que hubieran percibido por servicios extraordinarios.

³³ La aprobación por acuerdo de gobierno se produjo en agosto de 2020, señalando el mismo que “los pactos alcanzados fueron materializados en las retribuciones de 2019 sin la preceptiva autorización del Gobierno, sobre la base de que se alcanzó un acuerdo que fue refrendado por la entonces Consejera de Hacienda, generando una presunción de legalidad del acuerdo adoptado.”

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 66/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



para 2019³⁴, señalar que CCR las restableció en 2019, sin contar con el Acuerdo de Gobierno preceptivo, de conformidad con lo recogido en el artículo 48 de la citada Ley sobre autorización de acuerdos y convenios en materia de personal y limitación del gasto del personal, por lo que dichos acuerdos serían nulos³⁵.

No obstante, CCR obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018.

2.6.3. Cumplimiento del artículo 42.7 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2020³⁶.

Se remitió en plazo por las entidades HECANSA, PROMOTUR, GESPLAN, GMR, GRAFCAN, GRECASA y SODECAN. Por el resto de entidades fue remitido de manera extemporánea.


2.6.4. La concesión de ayudas sociales por las entidades, en consonancia con lo recogido en el art. 44.8 de la LPGCAC para 2019.

El citado artículo recoge que *los entes del sector público con presupuesto estimativo, que no estén sujetos a planes de viabilidad económico-financiera, podrán convocar, reconocer y abonar ayudas de acción social, a excepción de premios de jubilación y permanencia, cualquiera que sea la disposición, acto, convenio o documento que regule o determine estos últimos. En 2019, los gastos de acción social no podrán*

³⁴ Por la dirección de las entidades del sector público con presupuesto estimativo se abrirá un proceso de negociación con la representación de los trabajadores que no se vieron beneficiados por la extensión de los efectos de la STC 196/2014, de 4 de diciembre que declaró inconstitucional el artículo 41.1 de la Ley 11/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2011. El proceso de negociación con la representación de los trabajadores deberá arbitrar los mecanismos para la recuperación de las retribuciones.

³⁵ Los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares en materia de personal que se adopten en el ámbito de las entidades a que se refiere el artículo 1, requerirán, para su plena eficacia y como requisito para su formalización, la autorización del Gobierno de Canarias, previo informe de las direcciones generales de Planificación y Presupuesto y de la Función Pública, que tendrá por objeto valorar las repercusiones presupuestarias y en la gestión de personal, respectivamente. Serán nulos de pleno derecho los instrumentos que se alcancen sin dicha autorización, y de ellos no podrá derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto.

³⁶ 7. En el mes de enero de 2020, las entidades que integran el sector público con presupuesto estimativo deberán enviar a la Dirección General de Planificación y Presupuesto una relación, desglosada por conceptos, de las cuantías de las retribuciones percibidas, durante 2019, por el personal con contrato por tiempo indefinido, así como por el personal a que se refiere el apartado 2.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 67/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43

experimentar incremento alguno respecto a los del año 2018, salvo que disponga otra cosa la normativa del Estado, de carácter básico”.


En 2019 ninguna de las entidades estaban sujetas a dicho planes, abonándose ayudas de acción social por parte de las siguientes entidades: GSC abonó un fondo social por importe de 28.962 euros, fondo recogido en su convenio colectivo, mientras que GRECASA en concepto de ayuda escolar abonó un importe de 7.630 euros. En 2018 no se abonó importa alguno por los citados conceptos en las sociedades mencionadas.

La redacción del artículo anterior debería ser revisada en el sentido de que la concesión no podría supeditarse a los niveles del ejercicio precedente, cuando la situación de partida era la prohibición de concesión de dichas ayudas.

Relacionado con lo anterior, señalar el caso de GRECASA, cuyo gerente disfrutó de una ayuda escolar por importe de 70 euros, cuando no le eran aplicable las mismas, ya que el convenio colectivo en vigor no engloba al personal con contrato de alta dirección, estando sujeto el mismo al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, tal y como se recoge en la cláusula tercera de su contrato de trabajo.

2.6.5. Comunicación de los altos cargos de las declaraciones de actividades y de bienes y derechos patrimoniales.

Por parte de las entidades GESTUR y SODECAN no se comunicó la declaración a la que hace referencia la Ley 3/1997, de 8 de mayo, de Incompatibilidades de los miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 9, y Decreto 195/1997, de 24 de julio, regula la organización y el funcionamiento del Registro de Intereses de Altos Cargos. En concreto, la disposición adicional segunda del citado Decreto recoge el órgano competente de las sociedades mercantiles cada vez que se efectúe un nombramiento o cese de las personas que tengan la consideración de alto cargo deberán comunicar en un plazo de diez días dicho suceso a la actual Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios. La entidad GESPLAN si realizó la citada comunicación.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 68/102 -	

3. TRÁMITE DE ALEGACIONES

El presente Informe, antes de su aprobación definitiva, ha sido remitido para alegaciones, de conformidad con lo establecido en el art. 23 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Audiencia de Cuentas de Canarias.


A estos efectos, el Proyecto de Informe fue remitido a la Intervención General de la Comunidad de Canarias, de conformidad con lo dispuesto en el art. 42 de la Ley 4/1989, mediante escrito de 8 de noviembre de 2021, concediéndosele un plazo de siete días hábiles, prorrogado por otros siete días a solicitud de la misma.

La Intervención General formula alegaciones mediante escrito de 19 de noviembre de 2021.

También se les remitió a todas las Sociedades Mercantiles Públicas fiscalizadas, así como, a las Entidades Públicas Empresariales, de las cuales presentaron alegaciones a dicho informes, las siguientes:

- Canarias Cultura en Red, S.A. (Instituto Canario de Desarrollo Cultural, S.A.).
- Cartográfica de Canarias, S.A.
- Escuelas de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias, S.A.
- Gestión de Servicios Para La Salud y Seguridad en Canarias, S.A.
- Gestión del Medio Rural de Canarias S.A.U.
- Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A.
- Gestur Canarias, S.A.
- Hoteles Escuelas de Canarias, S.A.
- Promotur Turismo de Canarias, S.A.
- Puertos Canarias
- Radio Televisión Canaria, S.A.
- Sociedad Canaria de Fomento Económico, S.A.
- Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, S.A.
- Viviendas Sociales de Canarias, S.A.

En el Anexo II de este Informe se incorpora, por parte de la Audiencia de Cuentas de Canarias, la contestación a las mismas, indicándose las modificaciones llevadas a cabo en dicho texto.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 69/102 -	

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Opinión.

Como resultado de la fiscalización efectuada, respecto a la gestión de las diferentes sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales, en lo que se refiere a su actividad en materia de personal, ésta se ha ajustado a las disposiciones legales que les son de aplicación, con las salvedades que se detallan en las conclusiones nº 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16, de acuerdo con el alcance señalado y la seguridad limitada proporcionada.

4.2. Conclusiones.

1. El sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias a 31 de diciembre de 2019 contaba con una plantilla de 3.788 efectivos, de los cuales 2.299 eran hombres y 1.489 mujeres. De los 3.788, 1.241 eran personal fijo de plantilla y 2.547 tenían un contrato laboral temporal, es decir, la plantilla del sector público empresarial contaba con una tasa de temporalidad del 67 %. (epígrafe 2.1)
2. En la regulación de algunos aspectos de sus relaciones laborales, en concreto, las revisiones salariales anuales, las entidades ESSCAN, PUERTOS, TVPC y RPC, han incumplido el art. 45.1 de la Ley de Presupuestos Generales de la CAC, que determina que determinados acuerdos laborales deben ser acordados, previo informe favorable de la Dirección General de Planificación y Presupuesto y de la Dirección General de Función Pública. (apartado 2.1.1).
3. Se ha incumplido el artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en GMR, al contar en su plantilla media con un número de discapacitados inferior al 2 % de la misma (apartado 2.1.7).
4. A destacar la heterogeneidad de condiciones laborales en las diferentes entidades, fruto de los diferentes convenios colectivos que rigen sus relaciones laborales. Así, las 15 entidades analizadas se rigen por 21 convenios, siendo la entidad GMR la que cuenta con cinco convenios diferentes para regular las relaciones laborales de su personal, seguido de GESPLAN con tres convenios (epígrafe 2.2).
5. En relación a la adopción de la jornada laboral de 35 horas, GSC, CCR, VISOCAN y GRECASA la aplicaron en 2019 sin contar con el acuerdo de gobierno preceptivo. Así, GSC la instauró en 2019 mientras que CCR la venía aplicando con anterioridad al citado ejercicio. En el caso de GRECASA, obtuvo el Acuerdo de Gobierno en 2020, aludiendo al pacto social alcanzado entre empresas y trabajadores en 2019. Al no contar con dicho acuerdo de gobierno previo, la aplicación de dicha jornada en 2019

68

CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 70/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



sería nula de conformidad con el artículo 48 de la LPGCAC en las entidades GSC y VISOCAN. (apartado 2.2.1).

6. En la revisión de los anticipos concedidos en el ejercicio a cuenta de retribuciones futuras, se han detectado algunos supuestos de concesión a directivos, los cuales quedan fuera de aplicación del convenio colectivo. Además, se ha dado el caso de autocontratación en los anticipos recibidos por dos gerentes (GSC y PUERTOS), al no contar con autorización del Consejo de Administración, en su caso. (apartado 2.2.2).
7. La política de selección de personal ha cumplido en líneas generales con los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad que marca la normativa al efecto. No obstante, las contrataciones de altos directivos (cuatro consejeros delegados y un coordinador ejecutivo) no cumplieron los principios antes citados y recogidos en el artículo 59.4 de la LPGCAC para 2019. Respecto a los nombramientos de puestos de segundo nivel, en el ejercicio 2019, GSC ha nombrado a responsables de unidad sin cumplir los principios antes mencionados (apartado 2.2.3 y 2.2.5).
8. Las entidades GMR, TVPC y RPC han retribuido a alguno de sus trabajadores en conceptos de incentivos, gratificaciones, productividades,.., sin ser informadas previamente la procedencia del abono de dichas cuantías por la DGPP y por la DGFP (art. 45.2 de la LPGCAC), al tratarse de una mejora de tipo unilateral. Además, existen otros conceptos retributivos abonados en el ejercicio por diferentes entidades, y no recogidos en convenio, que también deberían haber sido informados previamente por las direcciones generales citadas para su abono (apartado 2.2.6 y 2.2.8.).
9. En las contrataciones de personal fijo, se han detectado incumplimientos de la normativa presupuestaria al efecto, artículo 59.3 de la LPGCAC para 2019, en el sentido de que las citadas contrataciones deberían contar con informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP. Las entidades en donde se han dado estos incumplimientos han sido GSC y VISOCAN. (apartado 2.3.1).
10. A través de sentencias judiciales o de inspecciones de trabajo determinados trabajadores de GRECASA (1), HECANSA (3), RPC (1) y TVPC (8), han transformado su relación de trabajo en indefinida, sin que se haya comunicado dicho hecho tanto a la DGPP como a la DGFP, de conformidad con lo establecido en el art. 59.5 de la LPGCAC para 2019. (apartado 2.3.1).
11. En lo que se refiere a las contrataciones temporales, las mismas han de ser comunicadas a la DGPP ya la DGFP en un plazo máximo de 15 días desde la formalización del contrato laboral. En la mayoría de los casos se ha cumplido dicho precepto, aunque en algunos casos fuera del plazo establecido. No comunicaron las

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 71/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43



contrataciones temporales VISOCAN, en algunos casos, y la ESSSCAN (apartado 2.3.2).

12. Señalar el caso de GESPLAN que como consecuencia de la concatenación de contrataciones temporales y teniendo en cuenta el significativo volumen de las mismas con las que opera la entidad, a efectos de la ejecución de los encargos recibidos tanto de la Comunidad Autónoma de Canarias como de las Corporaciones Locales, se observa la existencia de un riesgo que se pudiera presentar en posteriores ejercicios, debido a los posibles efectos de:


- a) La variación de su masa salarial en ejercicios posteriores, al poderse ver afectada por la incorporación de determinados trabajadores como personal propio de la entidad, al adquirir la condición de trabajador fijo, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Por los posibles supuestos de responsabilidad que se pudieran dar lugar en aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional Cuadragésima Tercera de la Ley/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, de carácter básico.

Adicionalmente a lo anterior, y como consecuencia de aquellos perjuicios económicos que pudieran causarse a la Administración o a la propia entidad, podría ser causa de existencia de indicios de posible responsabilidad contable de acuerdo con la tipificación de las infracciones detalladas en el artículo 156.1.a) de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria.

Dichos efectos pueden reproducirse en VISOCAN (apartado 2.3.2).

13. La utilización de empresas de trabajo temporal por amplios espacios de tiempo para cubrir necesidades de personal que, en algunos casos se refieren a necesidades estructurales de plantilla, como es el caso de PUERTOS, está originando una gran litigiosidad. Así, en 2019 se dictaron tres sentencias judiciales que supusieron la incorporación en la plantilla de PUERTOS de tres trabajadores. En 2020 han sido diez los trabajadores que ha tenido que asumir por la misma causa. (apartado 2.3.3).

14. En GRECASA se han dictado cuatro sentencias favorables a los trabajadores sobre el carácter laboral indefinido de cuatro relaciones laborales. También, en TVPC se ha reconocido por sentencia, el carácter indefinido de ocho relaciones laborales, siete provenientes de ETT y uno que prestaba su servicio como autónomo, este último caso se repitió en RPC. En GMR, se da la existencia de dos litigios por cesión ilegal de trabajadores, los cuales han sido declarados como personal laboral de la Consejería

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 72/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	


de Agricultura, Ganadería y Pesca del Gobierno de Canarias, fruto de un encargo de gestión realizado entre la citada Consejería y GMR, referido al personal contratado por esta última para la realización del citado encargo. (epígrafe 2.4).

15. Sobre el resto de litigios abiertos en las diferentes entidades, y como ya se señaló, el desenlace final de aquellos que aún no tienen sentencias firmes y que a la fecha de la realización de esta fiscalización no se ha verificado la efectiva incorporación de los trabajadores a las diferentes entidades como PUERTOS, supone la existencia de un riesgo que se pudiera presentar con posterioridad a la fecha de emisión del presente Informe.

Adicionalmente a lo anterior y como consecuencia de aquellos perjuicios económicos que pudieran causarse a la Administración o a las propias entidades, podría ser causa de existencia de indicios de posible responsabilidad contable de acuerdo con la tipificación de las infracciones detalladas en el artículo 156.1.a) de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria (epígrafe 2.4).

16. En relación con la situación del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019, la mayoría de las sociedades ya habían restablecido las retribuciones minoradas en un 5 %, antes de la entrada en vigor de la LPGCAC para 2019. CCR las restableció en 2019, sin contar con el Acuerdo de Gobierno preceptivo, siendo por tanto los acuerdos tomados nulos de pleno derecho. No obstante, la citada sociedad obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018 (apartado 2.6.2).

17. Referido al sistema de control establecido por la Consejería de Hacienda y por la Consejería de Administraciones Públicas en la materia de personal que nos ocupa, su aplicación no lleva aparejado un régimen de responsabilidades que dé validez al sistema. Al mismo tiempo está generando una carga administrativa sin conseguir el objetivo perseguido de establecer un control sobre las plantillas y retribuciones que se satisfacen. El problema se agranda si lo ponemos en relación al nivel de litigios en materia de personal a los que se están enfrentando algunas de las entidades, litigios que han quedado fuera del sistema de control establecido al no poder ser detectados en su gran parte por éste. Además, se están generando ineficiencias en la vertiente de las entidades ya que se está obligando a reforzar los servicios centrales de las mismas para hacer frente a las demandas de información a rendir en materia de personal u otras cuestiones presupuestarias, estructuras centrales que, por tanto,

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 73/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

estarían detrayendo recursos a las líneas de actividad que son las que realizan la producción de bienes y servicios para lo cual han sido creadas. (Capítulo 2).

4.3. Recomendaciones.

1. Se recomienda al centro directivo que ejerce la tutela del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias crear un marco de actuación único que regule unos criterios a cumplir por todas las entidades en determinadas materias, en este caso de personal, como jornadas de trabajo, vacaciones, días de permiso, anticipos monetarios, forma de publicidad de las convocatorias de personal, incrementos salariales, entre otros, sin perder de vista las singularidades en razón de la actividad desplegada.
2. En aquellas sociedades con un alto volumen de contratación temporal, ya sea de forma directa o indirecta, en las que se evidencia un déficit estructural de personal, se recomienda se proceda a un análisis de las necesidades reales de personal, por categoría y puesto de trabajo, de cara a un dimensionamiento adecuado de sus plantillas al volumen de actividad que realizan.
3. Se recomienda que se implanten las mejoras necesarias en los procedimientos de contratación de personal temporal por las entidades, tanto de forma directa como indirecta, a efectos de respetar los límites establecidos en la normativa laboral vigente para la duración de las citadas contrataciones.
4. En aquellas empresas con una alta tasa de contratación laboral temporal, se recomienda simplificar las comunicaciones a realizar a la DGPP y a la DGFP (las cuales deben ser comunicadas actualmente en un plazo de 15 días desde que se realizan), a través de rendiciones mensuales o trimestrales de aquellas. Además, dichas rendiciones deberían venir aparejadas con un reforzamiento de las labores de control de cumplimiento normativo a realizar por los Consejos de Administración a través de los informes trimestrales a presentar a los mismos, en base a los Acuerdos de Gobierno sobre la materia que nos ocupa, donde se recogen el seguimiento de la gestión a realizar a las entidades.
5. En consonancia con la recomendación anterior, se recomienda la actualización del Acuerdo del Gobierno, de 1 de junio de 2004, sobre medidas reguladoras de racionalización del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificado por el Acuerdo de 4 de octubre de 2005, a las circunstancias y requisitos actuales, de tal manera que la rendición trimestral de la gestión que se recoge en el mismo, permita verificar al órgano de administración el cumplimiento normativo en las diferentes materias, así como, la asignación de responsabilidades

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 74/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:43




en caso de incumplimientos. Dicha rendición debería seguir un modelo normalizado que cubra las diferentes áreas de gestión de las entidades.

6. Respecto a las incidencias puestas de manifiesto por el abono de determinados complementos no contemplados en los convenios colectivos, se recomienda que se articulen los procedimientos e instrucciones internas oportunas en cada una de las entidades para que los mismos se ajusten a lo establecidos en los respectivos convenios de aplicación.
7. Se recomienda que al principio de cada ejercicio se comunique a las diferentes entidades por parte de la Consejería de Hacienda unas instrucciones donde se concreten y clarifiquen aquellos aspectos que deben ser tenidos en cuenta a la vista de la Ley de Presupuestos en vigor, y que necesitarían, en caso de realizarse, de una petición de informe previo para su instauración.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de diciembre de 2021.


EL PRESIDENTE
Pedro Pacheco González

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 75/102 -	

ANEXOS

74

CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 76/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

ANEXO I. Descripción del sector público empresarial a 31 de diciembre de 2019.

a) entidades públicas empresariales.

ENTIDAD	CONSEJERÍA DE ADSCRIPCIÓN	CREACIÓN	FINALIDAD
ESCUELA DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES DE CANARIAS (ESSSCAN)	SANIDAD	Ley 1/1993, de 26 de marzo	FORMACIÓN DE PERSONAL PARA LA GESTIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES, ASÍ COMO LA PROMOCIÓN DE LA SALUD
PUERTOS CANARIOS (PUERTOS)	OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA	Ley 14/2003, de 8 de abril	PLANIFICACIÓN, EXPLOTACIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO DE TITULARIDAD DE LA CAC

b) sociedades mercantiles adscritas a una Consejería o Ente Público:

CONSEJERÍA/ENTES DE ADSCRIPCIÓN	EMPRESA PÚBLICA	CREACIÓN	FINALIDAD	CAPITAL SOCIAL	PARTICIPACIÓN
ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA (según Decreto 183/2015 queda adscrita orgánicamente a la Consejería de Hacienda)	TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A. (TVPC)	Acuerdo Consejo de Gobierno 4/01/1998	GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE TELEVISIÓN DE LA CAC, Y EN PARTICULAR, LA PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN SIMULTÁNEA DE IMÁGENES Y SONIDOS	811.366,34	PARTICIPACIÓN INDIRECTA: 100% ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN CANARIA.
	RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A. (RPC)	Constituida 19/07/2007	GESTIONAR EL SERVICIO PÚBLICO DE RADIO DE LA CAC	124.000,00	PARTICIPACIÓN INDIRECTA: 100% ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA.
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A. (ITC)	Decreto 139/1992, de 30 de julio	FOMENTO E IMPULSO DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLADA POR SÍ MISMA O BIEN A TRAVÉS DE SU PARTICIPACIÓN EN INSTITUTOS TECNOLÓGICOS ESPECÍFICOS	2.512.221,80	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
	SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONÓMICO, S.A. (PROEXCA)	Acuerdo Consejo de Gobierno 19/10/1991	PROMOCIÓN ECONÓMICA DE CANARIAS. FOMENTO Y PROMOCIÓN DE PRODUCTOS CANARIOS	1.602.900,00	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
	SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE CANARIAS, S.A. (SODECAN)	Constituida 25/03/1977	INSTRUMENTO PRINCIPAL DE LA POLÍTICA DE CRÉDITO PÚBLICO DE LA CAC Y PROMOVER EL DESARROLLO ECONÓMICO DE CANARIAS	5.752.819,13	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
CONSEJERÍA DE HACIENDA, PRESUPUESTOS Y ASUNTOS EUROPEOS	GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A. (GRECASA)	Acuerdo Consejo de Gobierno 14/06/1995	ACTUAR COMO ENTIDAD COLABORADORA EN LA GESTIÓN DE ÓRGANOS DE RECAUDACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD	782.515,02	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
	GESTIÓN URBANÍSTICA DE LAS PALMAS, S.A. en liquidación (GESTUR LPA)	Constituida 20/09/1979 Acuerdo de Gobierno de disolución 27/06/2013	ESTUDIO URBANÍSTICO, ACTIVIDAD URBANIZADORA, GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS RESULTANTES DE LA URBANIZACIÓN, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	3.182.359,09	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 86,97% PARTICIPACIÓN INDIRECTA: - VISOCAN: 1,13 %
CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA	VIVIENDAS SOCIALES E INFRAESTRUCTURA DE CANARIAS, S.A. (VISOCAN)	Constituida el 29/12/1977	PLANEAMIENTO, URBANIZACIÓN Y PARCELACIÓN Y ADQUISICIÓN DE TERRENOS E INMUEBLES A FIN DE CONSTRUIR SOBRE ELLOS VIVIENDAS DE PROTECCIÓN OFICIAL Y SU CORRESPONDIENTE EQUIPAMIENTO PARA SU POSTERIOR CESIÓN O ENAJENACIÓN	13.044.000,00	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%

76


CA-0010-2020

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02
<p>Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420</p>			
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 78/102 -	Fecha de emisión de esta copia:
		22-12-2021 12:43:44	



CONSEJERÍA/ENTES DE ADSCRIPCIÓN	EMPRESA PÚBLICA	CREACIÓN	FINALIDAD	CAPITAL SOCIAL	PARTICIPACIÓN
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	GESTIÓN DEL MEDIO RURAL DE CANARIAS, S.A. (GMR)	Decreto 48/1986, de 14 de marzo	COMERCIO AL MAYOR DE FRUTAS, VERDURAS, QUESO, TABACO Y VINO Y LA EJECUCIÓN DE OBRAS, TRABAJOS ASISTENCIALES TÉCNICOS, CONSULTORÍAS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS	2.718.368,23	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
CONSEJERÍA DE TRANSICION ECOLÓGICA, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PLANIFICACION TERRITORIAL	GESTIÓN URBANÍSTICA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A. (GESTUR TFE)	Constituida el 30/7/1979	ESTUDIOS URBANÍSTICOS, ACTIVIDAD URBANIZADORA, GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS, ASÍ COMO ARRENDAMIENTO DE BIENES INMUEBLES, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	5.412.114,00	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 63,24% PARTICIPACIÓN INDIRECTA: - VISOCAN: 4,44% - GESTUR TFE: 3,89%
	CARTOGRÁFICA DE CANARIAS, S.A. (GRAFCAN)	Acuerdo de Gobierno de 2/12/1989	REALIZACIÓN DE LEVANTAMIENTO Y REPRESENTACIONES CARTOGRÁFICAS, VALORACIÓN INMOBILIARIA Y REDACCIÓN DE TODO TIPO DE PLANES Y ESTUDIOS URBANÍSTICOS	1.299.537,36	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 79,22%
	GESTIÓN Y PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIOAMBIENTAL, S.A. (GESPLAN)	Decreto 27/1991, de 18 de octubre	REALIZACIÓN DE ESTUDIOS URBANÍSTICOS Y MEDIOAMBIENTALES, VALORACIONES INMOBILIARIAS, CONSTITUCIÓN DE INVENTARIOS DE BIENES Y FOMENTO DE LA NATURALEZA Y DE LA ACTIVIDAD URBANIZADORA	1.102.252,34	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
CONSEJERÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	CANARIAS CONGRESS BUREAU, MASPALOMAS GRAN CANARIA, S.A. (CCB MASPALOMAS)	Constituida 30/12/1993	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE CONGRESOS, CONVENCIONES, INCENTIVOS, CONFERENCIAS, ESPECTÁCULO, ETC., ASÍ COMO SU GESTIÓN, PROMOCIÓN Y EXPLOTACIÓN	4.228.120,15	PARTICIPACIÓN INDIRECTA: - SATURNO: 54,01%
	CANARIAS CONGRESS BUREAU TENERIFE SUR, S.A. (CCB TENERIFE)	Constituida 30/12/1993	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE CONGRESOS, CONVENCIONES, INCENTIVOS, CONFERENCIAS, ESPECTÁCULO, ETC., ASÍ COMO SU GESTIÓN, PROMOCIÓN Y EXPLOTACIÓN	3.606.072,63	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 36% PARTICIPACIÓN INDIRECTA: - SATURNO: 64%
	HOTELES ESCUELA DE CANARIAS, S.A. (HECANSA)	Acuerdo de Gobierno 2/12/1989	IMPARTICIÓN Y FOMENTO DE LA FORMACIÓN DOCENTE RELATIVA A LA HOSTELERÍA Y TURISMO, ASÍ COMO LA EXPLOTACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS CREADOS EN SU SENO Y TODA LA ACTIVIDAD PROPIA DEL TRÁFICO HOTELERO	6.935.678,48	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
	SOCIEDAD ANÓNIMA DE PROMOCIÓN DEL TURISMO, NATURALEZA Y OCIO (SATURNO)	Acuerdo de Gobierno 28/12/1989	REALIZACIÓN DE TODA CLASE DE ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LA CREACIÓN, MEJORA, PERFECCIONAMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA DEL OCIO EN LA CAC , ASÍ COMO LA MEJORA Y EMBELLECIMIENTO DE LA IMAGEN DE CANARIAS	4.796.076,59	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 79/102 -	Fecha de emisión de esta copia: 22-12-2021 12:43:44

CONSEJERÍA/ENTES DE ADSCRIPCIÓN	EMPRESA PÚBLICA	CREACIÓN	FINALIDAD	CAPITAL SOCIAL	PARTICIPACIÓN
	PROMOTUR TURISMO CANARIAS, S.A. (PROMOTUR)	Acuerdo de Gobierno 21/12/2004	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA PROMOCIÓN Y FOMENTO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS DE CANARIAS Y POTENCIACIÓN DE LA OFERTA TURÍSTICA DEL ARCHIPIÉLAGO	600.000,00	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%
CONSEJERÍA DE EDUCACION, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES	CANARIAS CULTURA EN RED, S.A. (CCR)	Decreto 576/1984, de 14 de julio	PROMOCIÓN, GESTIÓN Y DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES, FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN EN MATERIA CULTURAL Y LA PROMOCIÓN DEL DEPORTE, ACTIVIDADES QUE SE ESTIMEN DE INTERÉS PARA LA CAC	421.346,64	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%

c) sociedades mercantiles adscritas a varias Consejerías:

CONSEJERÍAS DE ADSCRIPCIÓN	EMPRESA PÚBLICA	CREACIÓN	FINALIDAD	CAPITAL SOCIAL	PARTICIPACIÓN
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD.	GESTIÓN DE SERVICIOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN CANARIAS, S.A. (GSC)	Constituida 21/10/1994	LA ATENCIÓN URGENTE PRE-HOSPITALARIA, ASÍ COMO OTRAS ACTIVIDADES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS Y DE SEGURIDAD	474.360,81	PARTICIPACIÓN DIRECTA: 100%

ANEXO II. Contestación a las alegaciones.

ALEGACIONES DE GESTIÓN DE SERVICIOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN CANARIAS, S.A.

Alegación nº 1, apartado 2.1.1, cuantía de los gastos de personal.

Resumen: hace referencia la sociedad a que el incremento producido en los gastos de personal correspondiente al ejercicio 2020, fueron consecuencia de la pandemia declarada desde finales del mes de febrero, en la que se debieron asumir por GSC, en el marco de sus competencias y objeto social, actuaciones tanto en el ámbito de la coordinación y seguridad como en el estrictamente sanitario de carácter extraordinario para hacer frente a las consecuencias del COVID19, y que derivaron en un gasto extrapresupuestario de 4,4 millones de €.

Contestación: aunque el alcance temporal de la fiscalización hace referencia al ejercicio 2019, y la mención dada a los incrementos producidos en el ejercicio 2020 era con el motivo de tener una aproximación a los datos más cercanos a la emisión del proyecto de Informe de Fiscalización, se incorporará el motivo de dicho incremento en 2020.


Por tanto, en la página 12 se incorporó un pie de página explicando los motivos del incremento de los gastos de personal producidos en GSC, quedando el párrafo en cuestión como sigue:

“Señalar que en 2020, el gasto de personal agregado ascendió a 97,6 millones de €. El incremento con respecto al ejercicio anterior se produce, principalmente, en GSC³⁷ (2,6 millones de €), TVPC (2,4 millones de €) e ITC (1,1 millones de €)”.

Alegación nº 2, sobre los incrementos de personal en 2020.

Resumen: hace referencia la sociedad a los recursos humanos que debieron ser contratados en 2020, considerando oportuno incluir esta información correspondiente al ejercicio económico 2020 dado que, de hacerse una comparativa con el ejercicio objeto de estudio, (2019), entiende necesario reseñar estos datos relevantes acaecidos en 2020 como consecuencias de las excepcionales circunstancias de dicho ejercicio, a los efectos de que sean tenidos en cuenta a la hora de que la comparativa se realice sobre parámetros lo más homogéneos posibles.

³⁷ consecuencia de la pandemia declarada desde finales del mes de febrero, en la que se debieron asumir por GSC, actuaciones tanto en el ámbito de la coordinación y seguridad como en el estrictamente sanitario de carácter extraordinario para hacer frente a las consecuencias del COVID19, y que derivaron en un gasto extrapresupuestario de 4,4 millones de €.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 81/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

Contestación: Valorando las aclaraciones realizadas, las mismas, como la propia Sociedad reseña, no se refieren al ejercicio fiscalizado, no señalándose en el Informe valoración alguna sobre tal aspecto ni para esa sociedad ni en el resto de sociedades.

Por tanto, el Informe no se modifica.

ALEGACIONES DE INSTITUTO CANARIO DE DESARROLLO CULTURAL, S.A. (antes Canarias Cultura en Red, S.A.)

Alegación nº 1, apartado 2.2.2, anticipos al personal.

Resumen: hace referencia la sociedad a que el anticipo realizado a un directivo de la sociedad no se refiere a adelanto de mensualidades futuras, sino sobre las cantidades ya trabajadas del mes en cuestión, por lo que no se sería aplicable la política de anticipos en cuestión, acreditando las circunstancias citadas.

Contestación: a raíz de la documentación remitida, y verificada la misma, se acreditan los extremos alegados por la Sociedad.

Por tanto, a la vista de lo alegado, se suprime la referencia a CCR en el párrafo en cuestión, quedando como sigue, el tercer párrafo de la página 32:


“Así, se da el caso de la concesión de anticipos a diferentes trabajadores cuya relación laboral está establecida mediante un contrato de alta dirección, como se ha dado el caso en PUERTOS, GSC y RPC.

En los tres casos antes referidos, el convenio colectivo en vigor no es aplicable al personal con contrato de alta dirección.”

Alegación nº 2, epígrafe 2.4, litigios laborales.

Resumen: hace referencia la alegación a que el cuadro 21 del proyecto de informe recoge dos litigios en los que está incurso la sociedad, siendo la causa de los mismos, el desempeño de trabajos superiores al de la categoría profesional consignada en los contratos de trabajo. Ante dicho hecho, la sociedad alude a que la causa no es la correcta, sino que se refieren ambos a una supuesta cesión ilegal de trabajadores desde CCR a la entonces Consejería de Turismo, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.

Contestación: a partir de lo alegado y documentado se modifica la causa en el cuadro antes referenciado.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 82/102 -	

Así pues, se modificó en el cuadro 21 de la página 57 en el apartado correspondiente de CCR, la causa del litigio, cambiando “*categoría inferior en los contratos*” por “*Cesión ilegal de trabajadores.*”

Alegación nº 3, epígrafe 2.6.2, situación actual del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019.

Resumen: hace referencia el proyecto de informe a que la Sociedad restituyó las retribuciones minoradas sin contar con el acuerdo de gobierno preceptivo, alegando la Sociedad que si bien en su día no se obtuvo dicho Acuerdo, el mismo fue finalmente adoptado con fecha de 8 de abril de 2021, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019.

Contestación: A partir de la aportación de dicho acuerdo de gobierno se hará referencia al mismo en el apartado del informe señalado

Por tanto, se incorporó un último párrafo en el apartado 2.6.2, con el siguiente tenor literal

“No obstante, CCR obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018”.

Además, se modificó la conclusión 16, quedando la misma como sigue:

“En relación con la situación del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019, la mayoría de las sociedades ya habían restablecido las retribuciones minoradas en un 5 %, antes de la entrada en vigor de la LPGCAC para 2019. CCR y PROMOTUR las restablecieron en 2019, sin contar con el Acuerdo de Gobierno preceptivo, siendo por tanto los acuerdos tomados nulos de pleno derecho. No obstante, CCR obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018 (apartado 2.6.2)”.

ALEGACIONES DE GESTIÓN Y PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIOAMBIENTAL, S.A.

Alegación nº 1, epígrafe 3.2, Conclusiones, número 7

Resumen: Hace referencia la Sociedad a la imposibilidad de cumplir el acuerdo de Gobierno de 8 de noviembre de 2019, en las contrataciones de los altos directivos, ya que los mismos fueron contratados con anterioridad a dicha fecha. La conclusión recoge que las contrataciones de altos directivos no cumplieron los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad recogidos en el artículo 59.4 de la LPGCAC para 2019

Contestación: Ya en el proyecto de informe se recoge que *“Las contrataciones de consejeros delegados arriba analizadas fueron realizadas con anterioridad a la publicación de dicho acuerdo de gobierno”*.

Por ello, no se modifica el Informe.

Alegación nº 2, epígrafe 3.2, Conclusiones, número 7


Resumen: Respecto a la contratación del coordinador ejecutivo señala la sociedad que ese puesto ya se había sido desempeñado con anterioridad por el mismo trabajador, y notificado a la Dirección General de Planificación y Presupuesto. Señala además que dicha contratación contaba con el visto bueno del Consejo de Administración.

Contestación: El contrato suscrito con el directivo en cuestión entraría en los supuestos contemplados en el artículo 45 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el ejercicio 2019, desprendiéndose de la lectura del mismo, la concertación de una nueva contratación especial de alta dirección, la cual no estuvo sometida a los principios ya enumerados en el resumen de la alegación anterior. El citado contrato no hace referencia alguna a que la citada contratación traiga causa de una relación laboral anterior.

Por tanto, no se modifica el Informe.

Alegación nº 3, epígrafe 3.2, Conclusiones, número 12

Resumen: Hace referencia la Sociedad a la colusión que se puede producir entre el cumplimiento de los principios antes mencionados y el artículo 59.4 de la Ley de presupuestos antes citada en cuanto a que, en ocasiones, el candidato idóneo en el proceso de selección no puede ser contratado porque para el período de vigencia de la contratación es susceptible de encadenamiento, produciéndose una discriminación en el acceso al puesto difícilmente justificable. Señala además que, en base a la normativa de aplicación, no puede realizar contrataciones indefinidas, salvo en el marco de la tasa

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 84/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

de reposición para cada ejercicio, cuestión que está generando serias dificultades organizativas y productivas en función del volumen de negocio que maneja. Sigue argumentando que, en algunos casos, se produce prórroga de los encargos, lo que hace que la contratación entre en el período afectado por el encadenamiento y, por ello, la imposibilidad de la extinción del contrato al no existir causa para ello, entendiéndose que extinguir en un proyecto sólo aquellos contratos que entran en “encadenamiento” y no el resto, supondría generar acciones de reclamación por parte de los trabajadores considerando desigualdad de trato, las cuales no se han producido manteniendo las mismas hasta el término del encargo y los trabajos. Por último, argumenta que se ha de tener en cuenta la obligación que se aplica a esta sociedad en cuanto a la aceptación y ejecución de los encargos que se le realicen conforme a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y en el artículo 32 de la Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales.

Contestación: la normativa laboral citada es básica en el sentido de los plazos a respetar en las contrataciones temporales a realizar. El rango normativo de una orden de la consejería encomendante mediante la cual se encomienda la realización de determinados trabajos queda por debajo de la legislación básica estatal en la materia que nos ocupa como ya se recogió. La duración de las contrataciones laborales a realizar es fijada por el contratante, pudiendo ésta tener en cuenta las limitaciones en los plazos de las contrataciones temporales a realizar, tanto en los contratos de trabajo como, en su caso, en las bases de concurrencia que den cobertura a las citadas contrataciones.

Así pues, no se modifica el informe.

ALEGACIONES DE HOTELES ESCUELA DE CANARIAS, S.A.


Alegación nº 1, apartado 2.1.7, el número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.

Resumen: Sobre el incumplimiento relativo a que la entidad no cumple la normativa de discapacidad, se argumenta que si bien no cuenta con el número de discapacitados que señala la normativa, si cuenta con trabajadores discapacitados prestando servicios en virtud de contratos de puesta a disposición con centros especiales de empleo, tal como señala el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva de los trabajadores con discapacidad.

Contestación: acreditados por la Sociedad los extremos anteriores, y de un análisis de la documentación aportada, se confirma la autorización por parte del Servicio Canario

83

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 85/102 -	

de Empleo, para los dos trabajadores que da cobertura a la cuota requerida en el ejercicio 2019.

En base a ello, a raíz de la documentación aportada, se modificó el informe, sustituyéndose en el último párrafo del apartado 2.1.7, por el siguiente:

“A partir de los datos del cuadro anterior, se ha incumplido la normativa referenciada en las sociedades GMR y TVPC. En HECANSA, la cuota restante se ha cubierto mediante contratos de servicios con centros especiales de empleo”.

La conclusión 3 también se modificará quedando como sigue:

“3. Se ha incumplido el artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las sociedades GMR y TVPC, al contar en su plantilla media de 2019 con un número de discapacitados inferior al 2 % de la misma (apartado 2.1.7).”


Alegación nº 2, apartado 2.6.3, Cumplimiento del artículo 42.7 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2020.

Resumen: recoge el proyecto de Informe que por parte de HECANSA se ha acreditado de manera extemporánea el cumplimiento del artículo 42.7 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2020, acompañándose a la alegación, la notificación en plazo del cumplimiento normativo antes citado.

Contestación: a la vista de la documentación aportada, se procede a corregir en el proyecto de Informe dicho incumplimiento.

Así pues, se modificó el apartado 2.6.3., quedando el mismo con la siguiente redacción:

“Se remitió en plazo por las entidades HECANSA, PROMOTUR, GESPLAN, GMR, GRAFCAN, GRECASA y SODECAN. Por el resto de entidades fue remitido de manera extemporánea”.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 86/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

ALEGACIONES DE SOCIEDAD DE DESARROLLO ECONÓMICO DE CANARIAS, S.A.

Alegación nº 1, epígrafe 2.2, el marco regulatorio laboral de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales.

Resumen: señala la Sociedad que le es de aplicación el convenio de oficinas y despachos en ambas provincias, y no, como recoge el proyecto de Informe únicamente el de la provincia de Las Palmas.

Contestación: comprobado el extremo señalado, se corrige el mismo en el proyecto de Informe.

Por ello, se modificó el cuadro 10, que se recoge en el epígrafe 2.2, sustituyéndose la referencia a SODECAN que constaba en la segunda columna del mismo por la siguiente: *“SODECAN, ambas provincias”*.

Alegación nº 2, apartado 2.3.1, las contrataciones de personal fijo realizadas en el ejercicio 2019.

Resumen: recoge el proyecto de Informe que la contratación de un consejero delegado en SODECAN se ha realizado sin los informes previos preceptivos, señalando ante ello la Sociedad que actualmente se están realizando los trámites oportunos para regularizar la situación.

Contestación: la alegación corrobora lo señalado en el proyecto de Informe.


Así pues, no se modifica el mismo.

Alegación nº 3, epígrafe 2.4, litigios laborales, la conflictividad laboral.

Resumen: confirma en la alegación la sociedad que no existía litigio alguno como recoge el proyecto de informe, señalando que se está a la espera de una sentencia de reclamación de derecho y cantidad que no se corresponde con el ejercicio fiscalizado.

Contestación: la alegación corrobora lo señalado en el proyecto de Informe.

Por tanto, el informe no se modifica.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 87/102 -	

ALEGACIONES DE RADIOTELEVISION CANARIA

Alegación nº 1, apartado 2.1.7, el número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.

Resumen: Sobre el incumplimiento relativo a que Televisión Pública de Canarias, S.A., no cumple la normativa de discapacidad, se argumenta que si bien no cuenta con el número de discapacitados que señala la normativa, se ha acogido a las medidas alternativas recogidas en la normativa vigente y, en concreto, a la realización de donaciones, aportándose resolución del Servicio Canario de Empleo autorizando la misma. Señala la Sociedad que, a los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas: a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa”.

Contestación: acreditados por la Sociedad los extremos anteriores, y de un análisis de los mismos, se subsana la incidencia detectada.

Por ello, a raíz de la documentación aportada, se modificó el informe, sustituyéndose en el último párrafo del apartado 2.1.7, por el siguiente:

“A partir de los datos del cuadro anterior, se ha incumplido la normativa referenciada en la sociedad GMR, ya que en HECANSA y TVPC, la cuota restante se ha cubierto mediante contratos de servicios con centros especiales de empleo o bien donaciones, de acuerdo con la normativa vigente³⁸”.


La conclusión 3 también se modificó quedando como sigue:

“3. Se ha incumplido el artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en GMR, al contar en su plantilla media con un número de discapacitados inferior al 2 % de la misma (apartado 2.1.7).”

Alegación nº 2, apartado 2.2.2, anticipos al personal.

Resumen: hace referencia el proyecto de informe a la concesión de un anticipo a un directivo de Radio Pública de Canarias, S.A., señalando la alegación que no se ha concedido anticipo alguno al citado personal, ya que lo que se refleja en el resumen de nóminas en concepto de anticipo, obedece a un descuento realizado por haber incluido

³⁸ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 88/102 -	

las dietas exentas en el sumatorio de los importes totales devengados, al ser la forma que tiene la asesoría de controlar esas mantenimientos y kilometrajes exentos de tributar en IRPF o ser retribuciones del personal.

Contestación: a partir de la aclaración anterior, se corrige el incumplimiento detectado.

Por ello, se corrigió dicha incidencia en el Informe, quedando los párrafos del apartado 2.2.2, como siguen:

“Así, se da el caso de la concesión de anticipos a diferentes trabajadores cuya relación laboral está establecida mediante un contrato de alta dirección, en PUERTOS y GSC, donde el convenio colectivo en vigor no es aplicable al personal con contrato de alta dirección.

Además, estaríamos ante un supuesto de autocontratación, el cual no estaría entre los poderes otorgados a ambos directivos (gerentes), y no se ha acreditado el que se haya contado con el visto bueno del órgano de administración, en su caso.”

Alegación nº 3, epígrafe 2.4, litigios laborales, la conflictividad laboral.

Resumen: en el cuadro 21 de dicho epígrafe se contempla como uno de los litigios vivos en Radio Pública de Canarias, S.A., el referido a los derechos de subrogación a TVPC que, por tanto, no correspondería a la sociedad mencionada, Radio Pública de Canarias.

Contestación: advertido el error se suprime dicha referencia en el cuadro referido a RPC.

Por tanto, se modificó el cuadro 21 del epígrafe 2.4, en la fila que hace referencia a RPC, quedando como sigue:

RPC	8	- litigios de Fijeza Laboral - litigios de Reclamación de derechos y cantidades - Despido
-----	---	---

ALEGACIONES DE GESTION DEL MEDIO RURAL, S.A.

Alegación nº 1, apartado 2.1.7, el número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.

Resumen: señala la Sociedad que para cumplir la cuota se acogió a la prestación de servicios por centros especiales de empleo.

Contestación: junto a la alegación presentada no se ha acompañado documentación justificativa alguna, en especial, la autorización del Servicio Canario de Empleo, en su caso, para la aplicación de dichas medidas alternativas.

Así pues, no se modifica el informe.

Alegación nº 2, apartado 2.2.6, análisis de las productividades y gratificaciones abonadas en el ejercicio 2019.

Resumen: señala la sociedad que las productividades abonadas se refieren a trabajadores con antigüedades anteriores al año 2008 que se realizaron a través de acuerdos individuales, las cuales se vienen abonando desde ese periodo, cuyos importes se han incluido regularmente en los presupuestos anuales de la Entidad.

Contestación: lo alegado no contradice lo recogido en el proyecto de informe.

Por ello, no se modifica el mismo.

Alegación nº 3, apartado 2.3.3, utilización de empresas de trabajos temporal por las diferentes entidades.

Resumen: se señala en el cuadro 19 de dicho apartado que el gasto realizado en el ejercicio por la entidad en empresas de trabajo temporal ascendió a 2.245.808 euros. Sin embargo, dicho importe obedece a que el balance de sumas y saldos aportados no correspondía al ejercicio 2019, sino que iba desde el año 2000 hasta la fecha, siendo el gasto efectivamente realizado en 2019 de 445.922,23 euros.

Contestación: a partir de lo alegado y la documentación aportada, se corrige dicho importe.

Por tanto, se modificó el cuadro 19, en la fila correspondiente a GMR, que pasa a contener la siguiente redacción:

GM RURAL	Se realizaron 110 contrataciones en el 2019 por 445.922,23 euros. 11 Contrataciones seguían de alta a 31/12/2019
----------	--

ALEGACIONES DE LA ESCUELA DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES DE CANARIAS

Alegación nº 1, epígrafe 1.4, régimen jurídico.

Resumen: se alega la procedencia de incluir en dicho epígrafe, la ley de creación de la citada entidad.

Contestación: se da conformidad a la alegación presentada.

Así pues, se incluyó en el citado epígrafe en su parte autonómica, la siguiente normativa:

Ley 1/1993, de 26 de marzo, de creación y regulación de la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias.

Alegación nº 2, apartado 2.1.1, cuantía de los gastos de personal.

Resumen: se advierte error en el cuadro 2 de dicho apartado en los datos relativos al porcentaje de los gastos de personal sobre el total de gastos de explotación.

Contestación: advertido la errata, se procede a corregir el citado porcentaje, pasando del 4,5 % transcrito al 45 %.

Por tanto, se corrigió en el cuadro 2 del informe el porcentaje que en él se incluye correspondiente a la ESSSCAN, que pasa a ser del 45 %.

Alegación nº 3, subapartado 2.1.1.2, los incrementos salariales autorizados por la normativa presupuestaria para las diferentes entidades.


Resumen: sobre el incumplimiento en dicho subapartado señalado, la sociedad alega para el ejercicio 2021 se han adoptado las medidas oportunas que se mantendrán en los ejercicios futuros.

Contestación: lo alegado corrobora lo señalado en el proyecto de Informe.

Por tanto, no se modifica el mismo.

Alegación nº 4, epígrafe 2.2, relativo a el marco regulatorio laboral de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales.

Resumen: señala la Entidad su no sujeción expresa al convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, sino que se ha adherido a las condiciones económicas y otras no económicas del mismo.

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 91/102 -	

Contestación: a partir lo alegado, se recogerá dicha apreciación sobre su sujeción al convenio antes mencionado.

Por tanto, se corrigió el segundo párrafo del epígrafe 2.2, que queda como sigue:

“En lo que se refiere a las entidades públicas empresariales, PUERTOS está sujeta al III Convenio Colectivo del personal laboral de la CAC, publicado en el Boletín Oficial de la CAC con fecha 6 de febrero de 1992, (por previsión expresa de la disposición adicional tercera, apartado 3, de la Ley 14/2003, de 8 de abril, de Puertos de Canarias), mientras que la ESSSCAN viene aplicando las condiciones económicas y otras no económicas previstas en el Convenio Colectivo del personal laboral de la CAC, aunque su ley de creación (Ley 1/1993) establece que el personal de la ESSSCAN se rige por las normas de Derecho Laboral”.

Alegación nº 5, apartado 2.2.1, Jornada de trabajo, vacaciones y asuntos propios.

Resumen: se alega que se han comenzado las actuaciones oportunas para la regularización de la jornada de 35 horas, jornada que así se contemplaba configurada en el aplicativo SICHO (sistema integral de control horario). Además, se propone en la alegación la sustitución del texto “Reducción de 1 hora en los meses de verano (julio a sept) y en el período de Navidad, en consonancia con el personal laboral de la CAC”, por “Reducción de 1 hora en los meses de verano (Julio a Sept) y en el período de Navidad”.

Contestación: la entidad en la documentación aportada señala su sujeción a las 37,5 horas semanales en el ejercicio 2019, independiente de la configuración que consta en el aplicativo arriba citado. Respecto a la sustitución señalada, se mantiene la redacción dada en el proyecto de informe al ser coincidente con la del colectivo mentado.


Por tanto, no se modifica el Informe.

Alegación nº 6, apartado 2.3.2, las contrataciones de personal temporal realizadas en 2019.

Resumen: hace referencia la Entidad a los datos reflejados en los cuadros 16 y 18 del proyecto de informe, advirtiendo errores en el suministro de la información facilitada, siendo 9 el número de variación de las contrataciones temporales realizadas en el ejercicio según señala la Escuela. Además, respecto a los cuadros 4 y 6 del proyecto de informe se señala un error en los estados contables de la entidad del año 2019, al ser el desglose de hombres y mujeres de 21 mujeres y 7 hombres, siendo 19 fijos y 9 temporales, advirtiendo que dicho error será subsanado en la cuentas del ejercicio en curso.

90

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 92/102 -	

Contestación: a partir de los datos señalados, se corrigen los datos en el proyecto de informe.

En consecuencia, en el cuadro 16 pasan a ser 9 las altas producidas en la entidad, al igual que en el cuadro 18.

Referido al cuadro 4, quedó como sigue:

Cuadro 4: Desglose entre hombres y mujeres

SSMM/Entidades	Hombres	Mujeres	Total	% H-M sobre el total
Puertos Canarias	32	5	37	86-14
ESSSCAN	7	21	28	25-75
Canarias Cultura en Red	28	24	52	54-46
Cartografía de Canarias	33	21	54	52-48
Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias	161	131	292	55-45
Gestión del Medio Rural de Canarias	109	90	199	55-45
Gestión Recaudatoria de Canarias	47	85	132	36-64
Gestión Urbanística de Santa Cruz de Tenerife	15	15	30	50-50
Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental	1479	605	2084	71-29
Hoteles Escuelas de Canarias	74	78	152	49-51
Instituto Tecnológico de Canarias	92	95	187	49-51
Promotur Turismo Canarias	9	33	42	21-79
Radio Pública de Canarias	21	12	33	64-36
Sociedad Canaria de Fomento Económico	19	38	57	33-67
Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias	3	4	7	43-57
Televisión Pública de Canarias	152	198	350	43-57
Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias	18	36	54	33-67
TOTAL	2299	1491	3790	61-39

Mientras que el cuadro 6, sería el siguiente:

Cuadro 6: Desglose contratados fijos y temporales en las entidades.

SSMM/Entidades	Nº de trabajadores a 31/12/2019	Trabajadores fijos	Trabajadores temporales	% Temporalidad
GESPLAN	2084	113	1971	95
GSC	292	213	79	27
TVPC	350	40	310 ³⁹	88
ITC	187	139	48	26

³⁹ Lo componen 219 trabajadores subrogados en 2018 más 91 subrogados en 2019 provenientes de los servicios informativos prestados por empresas externas, como aparece recogido en los Informes de Fiscalización de esta Institución sobre la legalidad de la contratación realizada por RTVC, correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019, respectivamente.

<http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2019/1319/Informe.PDF>
<http://www.acuentascanarias.org/MINTERNA/EXPEDIENTESFISC/PA2020/0820/Informe.pdf>

SSMM/Entidades	Nº de trabajadores a 31/12/2019	Trabajadores fijos	Trabajadores temporales	% Temporalidad
GM RURAL	199	167	32	16
GRECASA	132	119	13	10
HECANSÁ	152	123	29	19
PROEXCA	57	50	7	12
VISOCAN	54	42	12	22
GRAFCAN	54	51	3	6
PROMOTUR	42	38	4	10
CCR	52	38	14	27
GESTUR TFE	30	23	7	23
PUERTOS	37	37	0	0
RPC	33	25	8	24
ESSSCAN	28	19	9	32
SODECAN	7	5	2	29
TOTAL	3.790	1.242	2.548	67

Alegación nº 6 bis, apartado 2.3.2, las contrataciones de personal temporal realizadas en 2019.

Resumen: sobre el incumplimiento relativo a la no comunicación en el plazo de 15 días de las contrataciones temporales realizadas, a computar desde que se realizan las mismas, señala la Entidad que se han dictado las instrucciones oportunas para su cumplimiento.

Contestación: lo alegado corrobora lo recogido en el proyecto de informe.

Por ello, no se modifica el mismo.

Alegación nº 7, apartado 2.6.3, cumplimiento del artículo 42.7 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2020.

Resumen: en relación al incumplimiento del artículo arriba mencionado, señala la Entidad que se han dictado las instrucciones oportunas para su cumplimiento.

Contestación: lo alegado corrobora lo recogido en el proyecto de informe.

Por tanto, no se modifica el informe.

ALEGACIONES DE GESTUR CANARIAS, S.A. (ANTES GESTION URBANISTICA DE TENERIFE, S.A.).

Alegación nº 1, anexo I.

Resumen: relativo a la composición y dimensionamiento del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Canarias, señala la sociedad la totalidad de su accionariado.

Contestación: El anexo referenciado únicamente recoge las participaciones directas e indirectas de la Comunidad Autónoma de Canarias, y no la que se refiere a otros accionistas.

Así pues, el informe no se modifica.

Alegación nº 2, epígrafe 2.2, el marco regulatorio laboral de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales.

Resumen: señala la Sociedad que en el cuadro 10 se recoge que está sujeta a Convenio propio, cuando no es así, ya que el personal en el año 2019 quedaba sujeto al convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Contestación: advertida el error, se pasa a corregir el mismo.

Por ello, se modificó el cuadro 10, desapareciendo GESTUR de las entidades sujetas a convenio propio, y pasando a la de las Entidades sujetas al Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (para los años 2015 y 2016), y de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como, el párrafo que sigue a dicho cuadro, quedando como sigue:

“Cuadro 10: Relación de Convenios colectivos a los que están sujetas las diferentes entidades:

Tipología de convenio colectivo	Entidades
Sujetos a Convenios propios	CCR, GRECASA, GSC, HECANSA, ITC, PROMOTUR, VISOCAN ⁴⁰
Entidades sujetas a varios convenios	GMR (XVIII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Convenio colectivo

⁴⁰ A VISOCAN en la actualidad le es aplicable el Acuerdo laboral suscrito en virtud del expediente de regulación temporal de empleo con fecha de siete de agosto de 2012 entre la empresa y sus representantes de personal, en el sentido de la suspensión de los artículos 19 a 24 de su convenio colectivo, así como las disposiciones segunda y tercera y disposición transitoria única de dicho Convenio, quedando las remuneraciones de su personal equiparadas a las fijadas en el Convenio único del personal laboral de la CAC. Aunque en un principio dicho acuerdo se fijaba para un periodo de cuatro años, continuaba en vigor en 2019.

	provincial del sector comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas para los años 2016-2019, Convenio colectivo del comercio de alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife (años 2016 a 2018), Convenio colectivo del sector de comercio de alimentación de la Comunidad de Madrid. Acuerdo parcial de empresa y Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) GESPLAN ⁴¹ . TVPC (Estatuto de los Trabajadores, Convenio del sector audiovisual y Convenio Colectivo de la empresa Videoreport Canarias, S.A.).
Entidades sujetas al Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (para los años 2015 y 2016), y de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.	GRAFCAN, ambas provincias PROEXCA, solo al de la provincia de Las Palmas. SODECAN, ambas provincias. GESTUR, solo al de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.
Sujeta al Estatuto de los Trabajadores	RPC

Se puede observar la heterogeneidad de convenios (20) a los que están sometidas las diferentes entidades, predominando la aprobación de convenios propios (8) para regular sus relaciones laborales. Recaltar el caso de GMR y GESPLAN, sujetos a cinco y tres convenios, respectivamente.”

ALEGACIÓN DE PROMOTUR TURISMO CANARIAS, S.A.

Alegación nº 1, apartado 2.6.2, situación actual del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019.

Resumen: señala el proyecto de informe que la Sociedad había restablecido las retribuciones sin contar con el acuerdo de gobierno preceptivo, alegándose que aún no

⁴¹ Aparte de tener un convenio propio, cuenta con personal sujeto al Convenios de Limpieza y al de la UTE CLUSA. Estos dos últimos son de aplicación al personal que se subrogó en esta sociedad mercantil fruto del encargo en los que se sustenta: la Gestión del Complejo Ambiental El Revolcadero y Punto Limpio de San Sebastián de La Gomera y El Servicio de la Recogida de Residuos sólidos en el Parque Nacional de la Caldera de Taburiente, para el convenio de Limpieza; y Servicio de Control y Admisión de Residuos y su pesaje en la báscula del Complejo Ambiental de Zonzamas para el Convenio de UTE CLUSA.

se ha procedido a su restablecimiento estando en la actualidad inmerso en dicho proceso.

Contestación: advertido el error se procede a subsanar el mismo.

Por ello, se modificó el apartado 2.6.2, quedando como sigue:

*“La mayoría de las sociedades ya habían restablecido las retribuciones minoradas antes de la entrada en vigor de la LPGCAC para 2019. ITC y GRECASA obtuvieron el acuerdo de Gobierno preceptivo, ITC en mayo de 2019 y GRECASA en agosto de 2020, aunque en este último caso, ya se había procedido con anterioridad, al restablecimiento de las retribuciones minoradas⁴². **PROMOTUR**, GRAFCAN y GSC continuaba con las negociaciones en junio de 2021, mientras que GESTUR TFE y HECANSA no habían iniciado dicho proceso.*


En este punto, y en cuanto a las solicitudes de restablecimiento de las retribuciones minoradas en un cinco por ciento, tramitadas en el año 2019 con fundamento en lo previsto por la disposición adicional sexagésima quinta de la LPGCAC para 2019⁴³, señalar que CCR las restableció en 2019, sin contar con el Acuerdo de Gobierno preceptivo, de conformidad con lo recogido en el artículo 48 de la citada Ley sobre autorización de acuerdos y convenios en materia de personal y limitación del gasto del personal, por lo que dichos acuerdos serían nulos⁴⁴.

No obstante, CCR obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades

⁴² La aprobación por acuerdo de gobierno se produjo en agosto de 2020, señalando el mismo que “los pactos alcanzados fueron materializados en las retribuciones de 2019 sin la preceptiva autorización del Gobierno, sobre la base de que se alcanzó un acuerdo que fue refrendado por la entonces Consejera de Hacienda, generando una presunción de legalidad del acuerdo adoptado.”

⁴³ Por la dirección de las entidades del sector público con presupuesto estimativo se abrirá un proceso de negociación con la representación de los trabajadores que no se vieron beneficiados por la extensión de los efectos de la STC 196/2014, de 4 de diciembre que declaró inconstitucional el artículo 41.1 de la Ley 11/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2011. El proceso de negociación con la representación de los trabajadores deberá arbitrar los mecanismos para la recuperación de las retribuciones.

⁴⁴ Los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares en materia de personal que se adopten en el ámbito de las entidades a que se refiere el artículo 1, requerirán, para su plena eficacia y como requisito para su formalización, la autorización del Gobierno de Canarias, previo informe de las direcciones generales de Planificación y Presupuesto y de la Función Pública, que tendrá por objeto valorar las repercusiones presupuestarias y en la gestión de personal, respectivamente. Serán nulos de pleno derecho los instrumentos que se alcancen sin dicha autorización, y de ellos no podrá derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 97/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	22-12-2021 12:43:44

minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018.”

Asimismo, la conclusión 16 quedó redactada como sigue:

“16. En relación con la situación del proceso de negociación que, en su caso, se haya abierto con los representantes del personal, en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexagésima Quinta de la LPGCAC para el ejercicio 2019, la mayoría de las sociedades ya habían restablecido las retribuciones minoradas en un 5 %, antes de la entrada en vigor de la LPGCAC para 2019. CCR las restableció en 2019, sin contar con el Acuerdo de Gobierno preceptivo, siendo por tanto los acuerdos tomados nulos de pleno derecho. No obstante, la citada sociedad obtuvo, con fecha 8 de abril de 2021, acuerdo de gobierno de autorización del acuerdo colectivo relativo al restablecimiento del 5 % de las cantidades minoradas a su personal con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 con los atrasos correspondientes a 2017 y 2018 (apartado 2.6.2)”.

ALEGACIÓN DE CARTOGRÁFICA DE CANARIAS, S.A.

Alegación nº 1, genérica.

Resumen: señala la empresa que no presenta alegaciones, si bien recoge la disparidad de criterios entre las diferentes entidades del sector público empresarial, lo que está produciendo agravios comparativos entre el personal de las diferentes entidades, por lo que considera necesario establecer una política común en la temática que nos ocupa.

Contestación: las recomendaciones recogidas en el proyecto de informe van en la dirección señalada por la entidad.

Por tanto, no se modifica el informe.

ALEGACIÓN DE VIVIENDAS SOCIALES E INFRAESTRUCTURA DE CANARIAS, S.A.


Alegación nº 1, apartado 2.2.2, anticipos al personal.

Resumen: recoge el proyecto de informe la normativa e importes que regulan los anticipos al personal de la entidad, señalando ésta que desde 2010 no se han concedido préstamos para adquisición de vivienda y que actualmente el importe máximo concedido de estos anticipos es de 6.000 euros.

Contestación: lo manifestado por la Entidad no contradice lo recogido en el proyecto de Informe que ha sido lo regulado en el convenio colectivo aplicable en su artículo 40.

96

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 98/102 -	

Por ello, no se modifica el informe.

ALEGACIÓN DE PUERTOS CANARIOS.

Alegación nº 1, apartado 2.2.8, conceptos retributivos en los diferentes convenios colectivos.

Resumen: hace referencia el proyecto de informe a que *“En PUERTOS, figura un complemento denominado “personal” a seis trabajadores, por importe total de 19.128,48 €, el cual no aparece recogido en el convenio colectivo, del que no se ha acreditado la existencia de informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP para su pago⁴⁵, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la LPGCAC para 2019”*, a tenor de lo recogido en el Informe de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad relativo al ejercicio 2019, realizado por la Intervención General de Administración de la CAC a través de una empresa externa, de fecha 11 de mayo de 2021. Ante ello, la entidad aporta informe de la Dirección General de Presupuesto y Planificación de fecha 3 de julio de 2020, donde se informe favorablemente la concesión a dos de los trabajadores en virtud de las resoluciones de PUERTOS, de fecha del 2016 y 2017, aunque en la concesión de los mismos no se tuvo en cuenta la necesidad de contar con informe previo favorable de la Dirección General citada. Sobre el resto de los trabajadores, no se aprecia incumplimiento alguno en el informe de la DGPP, al recogerse el mismo en el convenio colectivo de aplicación, disposición adicional primera.


Contestación: a raíz de lo aportado, se aclara lo recogido en dicho párrafo.

Por tanto, el párrafo referido a PUERTOS en el apartado 2.2.8, quedó como sigue:

“En PUERTOS, figura un complemento denominado “personal” a seis trabajadores, por importe total de 19.128,48 €, el cual no aparece recogido en el convenio colectivo, del que no se ha acreditado la existencia de informe previo favorable de la DGPP y de la DGFP para su pago⁴⁶, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la LPGCAC para 2019. No obstante, con fecha de 11 de mayo de 2021, la Dirección General de Planificación y Presupuesto emite informe sobre el particular donde, respecto a dos de

⁴⁵ Informe de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad relativo al ejercicio 2019, realizado por la Intervención General de la Administración de la CAC a través de una empresa externa, de fecha de 11 de mayo de 2021

⁴⁶ Informe de auditoría de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad relativo al ejercicio 2019, realizado por la Intervención General de la Administración de la CAC a través de una empresa externa, de fecha de 11 de mayo de 2021

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 99/102 -	

los trabajadores, emite postura favorable a dichas resoluciones de concesión, y para el resto de trabajadores, cuatro, señala que no es necesario dicho informe previo, al preverse el mismo en el convenio de aplicación. No obstante, señala que, para los dos primeros casos, la citada resolución de concesión se realizó sin contar con el informe previo favorable de la Dirección General antes nombrada”.


ALEGACIÓN DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

Alegación nº 1, epígrafe 3.2, conclusiones.

Resumen: señala la Intervención General, relativo a la conclusión 17, en donde se hace referencia al sistema de control establecido por la Consejería de Hacienda en materia de personal, que el citado centro directivo en el ejercicio de sus funciones, y como resultado de los trabajos realizados en las auditorías de cumplimiento de la normativa aplicable a las entidades del sector público con presupuesto estimativo, ha puesto de manifiesto en sus correspondientes informes emitidos en distintos ejercicios, incidencias observadas, entre otras, en materia de personal, procediendo en su caso, conforme a lo previsto en el Título X de la Ley de Hacienda Pública Canaria, relativo a las responsabilidades, a poner en conocimiento del Tribunal de Cuentas aquellas conductas en las que se considere que se dan los supuestos de existencia de indicios de presunta responsabilidad contable. Esos informes hacen referencia a PUERTOS, GSC y VISOCAN, correspondientes a ejercicios anteriores al fiscalizado, donde el Tribunal de Cuentas, conforme a lo previsto en la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha procedido a efectuar las diligencias preliminares y actuaciones previas de los asuntos trasladados, a efectos del estudio y análisis de los correspondientes procedimientos de reintegro por alcance, desestimando los casos de VISOCAN y GSC, quedando pendiente de pronunciamiento, a fecha actual, el procedimiento relativo a Puertos Canarias.

Contestación: lo argumentado no contradice lo recogido en el proyecto de informe.

Así pues, no se modifica el mismo.

Firmado por:	PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha:	22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420				
Fecha de sellado electrónico:	22-12-2021 12:39:24	- 100/102 -	Fecha de emisión de esta copia:	

ALEGACIONES DE SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONOMICO, S.A. (PROEXCA)

Alegación nº 1, apartado 2.1.3, salario medio en las diferentes entidades

Resumen: señala la sociedad que el salario medio en el ejercicio es de 47.825 euros, constando en el proyecto de informe la cantidad de 38.927 euros.

Contestación: advertido el error, se procede a su corrección

Por tanto, en el cuadro 5, se modificó dicho importe para PROEXCA, pasando a 47.825 euros.

Alegación nº 2, apartado 2.1.7, el número de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades.

Resumen: señala la Sociedad que en el cuadro 9 se recoge que el número medio de personas en 2019 fue de 72,39 trabajadores, como consta en las cuentas anuales, pero que, en los mismos, se incluyen los trece miembros del Consejo de Administración de la misma.

Contestación: se consignará en el cuadro, el número de personas empleadas en la Sociedad en dicho ejercicio, que será de 59,42 trabajadores.

Por ello, se sustituyó la cifra de 72,39 por la de 59,42 en el cuadro 9 citado, citando como pie de página que la cifra de 72,39 personas recogidas en la memoria de las cuentas anuales engloba a los miembros del Consejo de Administración.

Alegación nº 3, apartado 2.2.1, jornada de trabajo, vacaciones y asuntos propios.

Resumen: alega que en con los datos del cuadro 11 se aprecia una disparidad de criterios entre las diferentes sociedades, no señalándose dicha diferencias en el proyecto de Informe.

Contestación: en dicho apartado ya se recoge, después del cuadro 11 arriba citado, la heterogeneidad de condiciones de trabajo en las diferentes entidades.

En consecuencia, no procede modificar el Informe.

Alegación nº 4, apartado 2.2.9, bandas salariales.

Resumen: se señala que el cuadro 15 recoge remuneraciones brutas sin descontar concepto alguno como sería antigüedades y seguridad social.

Contestación: los importes recogidos son los aportados por las propias entidades en sus resúmenes de nóminas, ya señalando el proyecto de informe que los importes se refieren a importes brutos, no habiéndose discriminado los mismos por los importes recibidos vía antigüedad o complementos de carácter no periódico, de cara a evidenciar las diferentes “bandas” entre una misma categoría entre sociedades.

Por tanto, no se modificar el Informe.

Alegación nº 5, apartado 2.3.2, las contrataciones de personal temporal realizadas en 2019.

Resumen: se señala la coincidencia en las altas producidas en el informe económico financiero y la comunicación de las contrataciones temporales a la Dirección General de Planificación y Presupuesto, frente a la discordancia a la hora de rendir la información que se recoge en el proyecto de informe.

Contestación: de cara a la realización de la presente fiscalización, se comunicaron la realización de cinco contrataciones. No obstante, dicha comunicación es errónea, ya que tanto la información suministrada a la DGPP como los datos del informe económico financiero son idénticos, en seis contrataciones.

Por ello, se modificó el Informe en el tercer párrafo del apartado 2.3.2., que quedando como sigue:


“En cuanto a las altas temporales producidas, se reflejan en el siguiente cuadro, de acuerdo a la información facilitada por las sociedades para la presente fiscalización, y donde se vuelve a poner de manifiesto la discordancia de datos ofrecidos por alguna de ellas (ESSSCAN, GESPLAN, ITC, HECANSA y VISOCAN), en relación a los consignados en el informe económico financiero presentado junto a las cuentas anuales del ejercicio 2019 para la confección de la Cuenta General de la CAC del referido ejercicio⁴⁷, datos recogidos en el cuadro 16 anterior:”

47

http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/sociedades_mercantiles/
http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/intervencion/servicios/cuenta_general/2019/cuenta/cuentas_estimativo/sector_publico_empresarial/entidades_publicas/

100

CA-0010-2020

Firmado por: PEDRO PACHECO GONZÁLEZ - Presidente	Fecha: 22-12-2021 12:03:02	
Nº expediente administrativo: 2020-000010 Código Seguro de Verificación (CSV): EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420 Comprobación CSV: https://sede.acuentascanarias.org/publico/documento/EAE9AABEDEFAD4D45879E7C6767DA420		
Fecha de sellado electrónico: 22-12-2021 12:39:24	- 102/102 -	