

CODEPA



Colegio Oficial de Enfermería  
del Principado de Asturias

**ALEGACIONES DEL COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS AL TRÁMITE DE AUDIENCIA PÚBLICA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2/2023, DE 15 DE MARZO, DE EMPLEO PÚBLICO.**

ESCRITO DE ALEGACIONES

D. Esteban Gómez Suárez, en mi condición de presidente del COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (en adelante, CODEPA), ante la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2 y 133.2 in fine de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, Ley 39/2015), por vía electrónica COMPAREZCO y DIGO:

LEGITIMACIÓN

Que se ha acordado la apertura del trámite de audiencia e información pública sobre el Anteproyecto de ley del Principado de Asturias de segunda modificación de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público y se fija el plazo para realizar alegaciones entre el 25 de agosto de 2025 y el 5 de septiembre de 2025.

Que están legitimadas para efectuar las alegaciones que se estimen oportunas sobre el contenido de la norma en tramitación las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la misma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Así, el CODEPA ostenta la representación institucional de las más de 7.500 enfermeras y enfermeros que ejercen en el Principado de Asturias, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales. En virtud de lo anterior, mediante el presente escrito

vengo a realizar alegaciones al Anteproyecto de ley del Principado de Asturias de segunda modificación de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, entre otros motivos que se exponen en el cuerpo del escrito.

## **ALEGACIONES**

### **Alegaciones al texto propuesto por la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo**

#### **1) Al artículo único, apartado 2 y apartado 4.**

##### **Inclusión del Cuerpo de Enfermería en el grupo A, subgrupo A1.**

##### **Inclusión del Cuerpo de Subinspectores de Prestaciones Sanitarias en el grupo A, subgrupo A1**

El desarrollo de estos artículos, son una marcha atrás en la agrupación y acceso a los puestos de responsabilidad en base a clasificaciones caducas que ya no contempla en ámbito académico europeo. Que sigan apareciendo en la tabla titulaciones que ya no existen en el panorama universitario europeo como diplomaturas o ingenierías técnicas, parece más un ejercicio de resistencia o discriminación que la creación de un marco moderno y especializado para el desarrollo de una administración más ágil y eficiente.

Si se incorpora un marco como el MECES directamente se puede emplear los niveles de Grado o máster para distinguir cuerpos y escalas A1 y A2.

Especialmente sangrante en el ámbito de la salud nos parece la clasificación establecida que regula los cuerpos especiales.

*En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y las entidades de derecho público del artículo 2.1.b), los cuerpos especiales y, en su caso, las escalas son los siguientes:*

En el subgrupo A1, incorpora directamente profesiones ligadas a estudios como la medicina, o la psicología, mientras relega al grupo A2 a la Enfermería que se encuentra en el mismo nivel MECES

**Desde el CODEPA, para el caso de que no se establezcan los grupos de clasificación profesional de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, proponemos la inclusión del Cuerpo de Enfermería dentro del Subgrupo A1.**

## **Otras alegaciones que el CODEPA desea plantear:**

### **1. Con carácter general:**

Como ya nos manifestamos en las alegaciones de la tramitación de la Ley de Empleo Público, En el CODEPA, entendemos que esta no presentó novedades significativas al modelo de gestión de personal que la administración pública disponía en aquel momento, más allá de darle rango de ley.

Se perdió una buena oportunidad de modernizar el sistema de gestión de las personas que trabajan para los ciudadanos de esta comunidad y afrontar los retos que en los próximos años tendrá nuestra administración pública, muchos de los cuales las enfermeras vivimos en primera persona.

El mero hecho de mantener una clasificación de categorías basada en los títulos y el funcionariado del siglo pasado, ya daban que pensar sobre las novedades que la ley pretendía incluir en la vida de los empleados públicos asturianos.

Echamos en falta en la ley de empleo público respuesta a viejos problemas como la falta de profesionalización de la función directiva o la politización de la administración pública, y en este sentido y siempre desde la lealtad institucional presentamos las siguientes alegaciones y propuestas.

Esta corporación sigue año tras año insistiendo en la necesidad de mejorar y modernizar la norma básica de los empleados públicos de esta comunidad. Más aun con la experiencia que vamos atesorando en que no se atiendan estas alegaciones que proponemos y las diferentes reuniones con responsables de



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

consejerías y entidades públicas que emplean enfermeras (Que al caso esta corporación representa), vamos viendo una realidad que es necesario cambiar, no por el bien de los profesionales sino porque afecta a la calidad con la que los ciudadanos son atendidos.

Hemos de reiterar una vez más que es preciso y urgente simplificar normas y equiparar las normas que rigen a personal estatutario y funcionario o laboral, de manera que no se produzcan agravios comparativos dentro de una misma administración que supongan una merma del servicio a los ciudadanos.

Valga el ejemplo bien conocido en la administración, de las diferencias entre SESPA y ERA en el caso de las enfermeras, que supone una dificultad para mantener una plantilla adecuada en la entidad dependiente de la Consejería de Derechos Sociales y bienestar (Otras entidades también sufren esta dificultad) para dar un ejemplo sencillo de lo que venimos observando.

## **2. Personal directivo profesional:**

Modernizar la función directiva en la administración pública es más que deseable, el texto propuesto no aporta nada nuevo a la situación actual y creemos se pierde una buena oportunidad de innovar y mejorar la gestión de la administración pública.

### **Art. 10.1**

*“En la Administración del Principado de Asturias y en el marco de la legislación básica, es personal directivo profesional el funcionario de carrera del grupo A, subgrupo A1, que desarrolle funciones directivas profesionales mediante el desempeño del puesto de trabajo correspondiente a una Subdirección General, en atención a la necesaria autonomía en el ejercicio de sus funciones y por la especial responsabilidad en su gestión, al estar sujeta a rendición de cuentas y control de resultados con arreglo a parámetros y criterios objetivos.*

Desde el CODEPA proponemos, como detallaremos más adelante, el modelo establecido por Real Decreto 1027/2011 que establece el **Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, el MECES**, que fija 4 niveles, a saber: 1, Técnico Superior (en Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas o Deportivas); 2, Graduado; 3, Máster; y 4, Doctor.



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

Ahondando en el término de profesionalización de la función directiva, creemos que es necesario, más allá del nivel del título, una formación cualificada en el ámbito de la gestión la dirección y el liderazgo.

### **Art. 10.3**

*“El nombramiento atenderá a principios de mérito y capacidad, criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.”*

Profundizando en la profesionalización de la función directiva, desde el CODEPA creemos que el nombramiento en estos casos debe ser transparente y más allá de garantizar la publicidad y la concurrencia debe establecer un baremo o criterio objetivo para la designación de los funcionarios con responsabilidad directiva, que posteriormente pueda ser evaluable.

### **Art. 10.4**

*“El personal directivo profesional estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que le hayan sido fijados. Su desempeño se ajustará a los siguientes principios:*

*a) Autonomía funcional en el desempeño de su ejercicio profesional, únicamente limitada por los criterios e instrucciones directas emanados de los altos cargos que sean sus superiores jerárquicos.*

*b) Sujeción al programa anual de objetivos, que será establecido por el órgano competente para su nombramiento y sujeto a los principios de evaluación y de rendición de cuentas y que será objeto de publicidad activa en el portal de transparencia.*

Enlazando con el art. 10.2, desde el CODEPA proponemos que la evaluación de la función directiva sea objetiva, pública y transparente. Creemos fundamental que el proceso selectivo debe tener una fase de programa en la que los candidatos defiendan su idoneidad a través de un proyecto ligado a objetivos y resultados medibles.

### **Art. 10.6**

*“Los puestos de trabajo correspondientes a las Subdirecciones Generales figurarán en el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo que corresponda, con la indicación expresa de su carácter directivo, y se proveerán por el sistema de libre designación”*

Creemos que se pierde una gran oportunidad de dotar a la administración pública de independencia política y de competencia directiva. En general, durante este artículo se hace referencia a principios como la confianza o la discrecionalidad y sin embargo se hace poca referencia a la transparencia, o la competencia. Debería eliminarse la libre designación como sistema de nombramiento, no es deseable en ningún caso y menos en la función directiva.

Respecto a la función directiva en el SESPA, independientemente de su condición especial, creemos debería regirse por los mismos principios y el mismo sistema, incorporándolo a esta norma.

### **3. Oferta de Empleo Público:**

#### **Art. 24.4**

*La ejecución de la oferta de empleo público, que implica la convocatoria y resolución de los procesos selectivos correspondientes, deberá desarrollarse, de conformidad con la legislación básica, en el plazo máximo de tres años improrrogables desde la publicación del acuerdo de aprobación de la oferta en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias»*

Desde el CODEPA proponemos un plazo máximo de 2 años, ya que estimamos que es tiempo suficiente para el desarrollo y resolución, así como para no interferir o superponerse a sucesivos procesos selectivos (**que además deberían tener regulada una frecuencia bienal**).

También consideramos que debería en la misma publicación de la OPE, explicitarse los puestos de trabajo con sus características que se ofertan dentro de los cuerpos, escalas y categorías correspondientes, ya que estos deben conocerse previamente a la convocatoria de la oferta, y no a posteriori.

### **4. Grupos, cuerpos y escalas de funcionarios y grupos profesionales:**

Los **art. 33 y 34** proponen la agrupación en cuerpos y escalas, en función de la titulación, la responsabilidad y funciones. A priori, el CODEPA comparte esa

visión, pero siempre si tenemos en cuenta el marco al que ya hemos hecho referencia y que no es otro que el modelo establecido por Real Decreto 1027/2011 que establece el Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, el MECES, que fija 4 niveles, a saber: 1, Técnico Superior (en Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas o Deportivas); 2, Graduado; 3, Máster; y 4, Doctor.

*1. Grupo A, dividido en dos subgrupos, A1 y A2.*

*a) Para el acceso a los cuerpos y escalas del subgrupo A1, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado, salvo lo establecido en la disposición adicional tercera y en los supuestos en los que una norma con rango de ley exija otro título universitario oficial.*

El desarrollo de estos artículos, son una marcha atrás en la agrupación y acceso a los puestos de responsabilidad en base a clasificaciones caducas que ya no contempla en ámbito académico europeo. Que sigan apareciendo en la tabla titulaciones que ya no existen en el panorama universitario europeo como diplomaturas o ingenierías técnicas, parece más un ejercicio de resistencia o discriminación que la creación de un marco moderno y especializado para el desarrollo de una administración más ágil y eficiente.

Si se incorpora un marco como el MECES directamente se puede emplear los niveles de Grado o máster para distinguir cuerpos y escalas A1 y A2.

Especialmente sangrante en el ámbito de la salud nos parece la clasificación que se establece en el **Art 36** que regula los cuerpos especiales.

*En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y las entidades de derecho público del artículo 2.1.b), los cuerpos especiales y, en su caso, las escalas son los siguientes*

En el subgrupo A1, incorpora directamente profesiones ligadas a estudios como la medicina, o la psicología, mientras relega al grupo A2 a la Enfermería que se encuentra en el mismo nivel MECES

**Desde el CODEPA, para el caso de que no se establezcan los grupos de clasificación profesional de acuerdo con el Marco Español de**

## **Cualificaciones para la Enseñanza Superior, proponemos la inclusión del Cuerpo de Enfermería dentro del Subgrupo A1.**

### **5. Registro de personal:**

Respecto al **Art. 41**

*“en cada una de las Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley existirá un registro de personal, en el que se inscribirán los datos relativos a su personal empleado público. El registro será único por cada Administración pública, sin perjuicio de las especificidades que se establezcan por razones organizativas y de las peculiaridades de los colectivos incluidos”*

*6. El personal empleado público tendrá libre acceso a su expediente individual*

Desde el CODEPA, proponemos la regulación del acceso al Registro de Personal por parte de los colegios profesionales para el cumplimiento de los fines establecidos en sus estatutos.

### **6. Sistemas selectivos:**

Respecto al **Art. 61** Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

*“4. Sin perjuicio de los criterios referidos en el apartado anterior, procederá la concesión de la prolongación de la permanencia en el servicio activo...”*

Desde el CODEPA, proponemos la concesión de esta permanencia en un puesto compatible a sus capacidades, siguiendo los criterios del apdo. 3 de este mismo artículo.

Respecto al **art. 63.1:**

*“Los puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario, se proveerán, con carácter ordinario y definitivo, mediante los procedimientos de concurso y **libre designación** con convocatoria pública, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad...”*

Desde el CODEPA, proponemos la **supresión de este tipo de procedimiento (Libre designación)**, ya que debe ser la excepción (debidamente justificada) y no la norma para la provisión de puestos de trabajo. El abuso en la libre designación ha sido reiteradamente advertido por el poder judicial, y como ya



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

hemos especificado en los puestos directivos es contrario a los criterios de mérito, capacidad o transparencia.

Respecto a los **art. 64:**

“Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera

*En los concursos de provisión de puestos de trabajo singularizados se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán alguno o algunos de los siguientes apartados:(...) **d) La antigüedad...***

*...La experiencia profesional y el nivel del complemento de destino se valorará con independencia de la naturaleza fija o temporal del nombramiento o contrato o la forma de provisión del puesto o puestos de trabajo en los que se hayan adquirido, pudiendo ser valorada asimismo la experiencia profesional adquirida en el ámbito del sector público”*

Desde el CODEPA entendemos que la experiencia profesional no debe valorarse solo en la propia administración pública, entendemos que la experiencia en diferentes sectores y ámbitos es enriquecedora y no tiene por qué diferenciarse siempre que se acrediten las mismas competencias y funciones. Más aun, entendemos perjudicial que incluso dentro de la administración pública se hagan diferencias a la hora de puntuar un puesto de trabajo u otro.

8. “El período de valoración de los méritos específicos y del nivel del trabajo desarrollado será como máximo de quince años previos a la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias». Cuando sean valorados los cursos de formación y perfeccionamiento superados e impartidos se valorarán como máximo los realizados en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria”

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este apartado y se compute el trabajo y conocimientos adquiridos durante toda la vida laboral. No entendemos bien la justificación de restringir las competencias a las adquiridas en los últimos 5 años. Se entendería mejor que se restringiesen en función del ámbito de competencia o mapa de competencias que requiera el puesto de trabajo que a la actualidad de los mismos.

10. *El personal funcionario de carrera deberá permanecer en el puesto de trabajo obtenido por concurso un mínimo de dos años para poder participar en otros*



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

concursos de provisión de puestos, salvo en el ámbito de la Consejería o de las entidades de derecho público de las previstas en el artículo 2.1.b) o para la cobertura de puestos no singularizados, en cuyo caso el plazo mínimo de permanencia en dichos puestos para poder participar en otro concurso se reducirá a un año”

Desde el CODEPA, proponemos que ese plazo sea de un año.

El **Art. 65.** habla sobre la **libre designación** con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.

Desde el CODEPA, proponemos que se **suprima** este artículo, o de no suprimirse se restrinjan más las posibilidades de nombramiento bajo este sistema.

## **7. Provisión temporal:**

### **Art. 70. Redistribución forzosa.**

*1. El personal funcionario de carrera que ocupe con carácter definitivo o provisional puestos no singularizados podrá ser adscrito, excepcionalmente por necesidades del servicio, sin trámite de audiencia del interesado, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento, no se logre la cobertura de forma voluntaria ofertada entre los funcionarios de carrera que tengan su puesto en la misma unidad orgánica con rango de servicio o dentro del mismo organismo o Consejería y sin que ello suponga cambio de concejo, en los términos que se establezcan reglamentariamente.*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique que esas necesidades serán debidamente motivadas y justificadas.

### **Art. 71. Movilidad forzosa.**

*1. Excepcionalmente podrá acordarse la movilidad de carácter forzoso por razones del servicio durante un plazo máximo de un año cuando, celebrado el procedimiento de provisión para la cobertura de un puesto vacante, este se declarara desierto y fuera urgente para el servicio su provisión y no se logre su cobertura de forma voluntaria entre el personal funcionario de carrera que tenga su puesto de trabajo en la misma unidad orgánica con rango de servicio o dentro del mismo organismo o Consejería. Los criterios de prelación para la determinación del funcionario de carrera a nombrar en movilidad forzosa serán los siguientes:*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique esas necesidades serán debidamente motivadas y justificadas.

*"2. El puesto de trabajo cubierto por movilidad forzosa será incluido en todo caso en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda."*

## **8. Evaluación del desempeño y carrera profesional:**

El capítulo II, art. 99 y 100 se dedica a la evaluación del desempeño de los empleados públicos. Si bien es verdad que el 99.4 indica que deberá tener un desarrollo normativo específico, creemos que esta ley podría profundizar en esta herramienta para convertirla en un verdadero aliciente y generador de calidad dentro de la administración pública.

En esta norma deberían considerarse algunos aspectos como los siguientes:

1) **Continuidad** del proceso de entrada, encuadre y evaluación del desempeño y carrera profesional o transversal de manera que no ocurra que como hasta ahora que la entrada, encuadre o evaluación se restringen a periodos y/o plazos delimitados y establecidos de forma arbitraria por la administración.

2) Establecer un **modelo de evaluación moderno**, con la participación del propio empleado, que no se limite a un recuento de méritos y puntuación académica y/o experiencia laboral. Buscar evaluación del desempeño de equipo y profesionalizar el proceso de evaluación. Utilizar sistemas digitales y avanzar en la digitalización del proceso.

3) La evaluación del desempeño, podría utilizarse combinándola con una buena gestión de los **mapas competenciales** y RPTs en los concursos de traslados, OPEs y en la optimización de los recursos humanos de la administración. Para ello es fundamental que se creen los mapas de competencias de los puestos de trabajo bajo cuya óptica deberían ser evaluados los profesionales.

En la misma línea, en lo referente a la carrera horizontal, el **Art. 96. Carrera horizontal del personal funcionario** dice en su punto 10

*10. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes de reconocimiento de la categoría personal será de seis meses, transcurrido el cual se entenderán desestimadas.*



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

Desde el CODEPA, proponemos que, transcurrido el plazo, el silencio administrativo **opere en sentido positivo para el solicitante**. Creemos en este sentido que la modernización de la administración debe estar orientada también al cuidado de sus empleados y mejorar la comunicación con los mismos, reduciendo plazos y burocracia.

## 9. Régimen disciplinario:

### **Art 142.4 Respecto al régimen disciplinario.**

*"4. Son faltas graves del personal funcionario:*

*a) La falta de obediencia y respeto a las autoridades y superiores jerárquicos. (...)"*

Desde el CODEPA, proponemos que se incluya como causa motivada de desobediencia a las órdenes de un superior, las siguientes:

- 1) Cuando considere que la orden provoca un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- 2) Las órdenes atentatorias de la dignidad, intimidad o propia imagen del trabajador, o referidas a su vida privada.
- 3) Aquellas órdenes que no estén relacionadas con el trabajo.
- 4) Las órdenes manifiestamente abusivas, vejatorias o ilegales.
- 5) Las órdenes ilegales manifiestamente atentatorias del Código Penal.

Por todo lo anterior, SOLICITO a la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo que admita a trámite el presente escrito, tenga por comparecido electrónicamente y personado al Colegio Oficial de Enfermería del Principado de Asturias en el procedimiento administrativo de elaboración y aprobación del Anteproyecto de ley del Principado de Asturias de segunda modificación de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público; así como reconocida su condición de interesado en el mismo, y tenga por realizadas y evacuadas, en tiempo y forma, las alegaciones y observaciones contenidas en el cuerpo de este escrito.



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52

Oviedo, a 5 de septiembre de 2025.

EL PRESIDENTE

ESTEBAN GÓMEZ SUÁREZ



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

C/ Juan Antonio Álvarez Rabanal 7, bajo  
C.P. 33011 (Oviedo)

Impulsa Promoción Empresarial y Turística de Gijón  
Local nº6 - Los Prados, 166 - 33203 (Gijón)

codepa@codepa.es  
985.23.25.52