



CÁMARA
DE CUENTAS DE
ARAGÓN



Informe de fiscalización

RACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

EL CONSEJO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN, en el ejercicio de la función fiscalizadora que le atribuyen el artículo 112 del Estatuto de Autonomía de Aragón y el artículo 6.1 de la Ley 11/2009, de 30 de diciembre, de la Cámara de Cuentas de Aragón, en sesión celebrada el día 7 de junio de 2021, ha aprobado el informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN	7
3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN	8
4. HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN ENTES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL	9
4.1. Situación previa a la aprobación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero	9
4.2. Delimitación de los entes sujetos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero	10
4.3. Aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero	11
5. LIMITACIONES AL ALCANCE	14
6. OPINIÓN DE AUDITORÍA SOBRE EL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY 1/2017, DE 8 DE FEBRERO	15
7. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN	16
7.1. Marco para la clasificación de puestos y homologación retributiva de la LMR	16
7.2. Grado de cumplimiento de los procesos de racionalización del régimen retributivo y clasificación del personal	17
7.3. Reconocimiento de complementos personales transitorios (CPT's) y absorción	22
7.4. Homologación no aplicable a mínimos por grupos profesionales	29
7.5. Actualización de retribuciones	29
7.6. Ausencia de un estatuto propio de personal directivo	30
7.7. Contratos de alta dirección no formalizados y/o no adaptados a la Ley 1/2017. Heterogeneidad de cláusulas	31
7.8. Designación del personal directivo	34
7.9. Identificación insuficiente de otro personal directivo	37
7.10. Cumplimiento de la legislación sobre transparencia	38
7.11. Cumplimiento de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas	38
8. RECOMENDACIONES	39
9. TRÁMITE DE AUDIENCIA	40
ANEXOS	42
ANEXO I: RELACIÓN DE ENTES SUJETOS A LA LMR	43
ANEXO II: ALEGACIONES RECIBIDAS	44
ANEXO III: TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES	118

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AREX	Aragón Exterior, S.A.U.
AST	Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos
CA	Comunidad Autónoma
CARTV	Corporación Aragonesa de Radio y Televisión
CEEIA	Centro Europeo de Empresas e Innovación Aragón, S.A.
CEPA	Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U.
CITA	Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón
CPT	Complemento personal transitorio
eDp	Entidades de Derecho público
EXPO	EXPO Zaragoza Empresarial, S.A.
IAF	Instituto Aragonés de Fomento
IAA	Instituto Aragonés del Agua
LMR	Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón
MOTORLAND	Ciudad del Motor de Aragón, S.A.
RAA	Radio Autonómica de Aragón, S.A.U.
SARGA	Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U.
SODIAR	Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A.
SVA	Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.
TURISMO DE ARAGÓN	Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U.
TVAA	Televisión Autonómica de Aragón, S.A.U.
WALQA	Parque Tecnológico Walqa, S.A.

CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY 1/2017, DE 8 DE FEBRERO

45 entes del sector público institucional tenían obligación de clasificar sus puestos de trabajo y de homologar sus retribuciones con las del personal de la CA, en aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero

Situación a 31-12-2020 (grado de cumplimiento)

- **10** de **11** entidades de Derecho público
- **15** sociedades mercantiles públicas
- **7** de **13** fundaciones privadas de iniciativa pública
- **1** de **6** consorcios

33 de **45** entes se han homologado en los términos exigidos por la Ley 1/2017, de 8 de febrero (cifra que representa al 95,6% de los trabajadores del sector público institucional)

Carencias y limitaciones del procedimiento de homologación y clasificación



Escaso / nulo desarrollo normativo



Grado de homologación poco exigente (la mayor parte de los entes homologa por grupos, no por grupos y niveles; la homologación sólo fija límites máximos, no mínimos)

Plazos de tramitación muy ajustados (ningún ente ha homologado en plazo)

Limitaciones de los aplicativos de nómina (parcial, en algunos entes)



Falta de integración en SIRHGA de algunas eDp

Hay entes que no conservan copia de la nómina en fichero plano de algunos ejercicios

Multiplicidad de formatos, información muy dispersa, escaso grado de detalle

Conclusiones principales

8,6% de los **empleados** vió ajustadas sus retribuciones vía reconocimientos de



complementos personales transitorios (CPT) → sólo **1,5%** del total sueldos y salarios

Absorción de CPT rápida para el personal directivo

Incrementos retributivos anuales razonables para el periodo 2017-20, aunque se observan diferencias anuales que se van compensando



Personal directivo → falta de aprobación de un estatuto propio, varios contratos no formalizados y/o no adaptados a la ley, heterogeneidad de modelos de contratos y dificultades para identificar a otro personal directivo que no sea máximo responsable

Comprobaciones adicionales (transparencia y ética pública)



Acuerdos de homologación no publicados en el BOA, a excepción de las eDp

Codificación de plantillas no se corresponde con la empleada en las nóminas

Falta de información sobre anteriores responsables de los entes (indemnizaciones)

Declaraciones de bienes de máximos responsables no presentadas / presentadas con retraso

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 11/2009, de 30 de diciembre, de la Cámara de Cuentas de Aragón, corresponde a la Cámara de Cuentas la fiscalización de los entes que integran el sector público aragonés.

El Consejo de la Cámara de Cuentas de Aragón, en su sesión del 28 de diciembre de 2018, aprobó el Programa Anual de Fiscalización para el año 2019, en el que se incluyó, recogiendo las prioridades de las Cortes de Aragón, la fiscalización concerniente al “Análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón”.

El presente informe se estructura en nueve epígrafes y tres anexos, incluyendo esta introducción:

1. Introducción
2. Objetivos y alcance de la fiscalización
3. Responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Aragón
4. Homologación retributiva y clasificación del personal, en el que se explica el contexto en el que se aprobó la ley, los entes sujetos a la misma y los principales hitos en la tramitación de los expedientes.
5. Limitaciones al alcance del trabajo realizado
6. Opinión de la Cámara de Cuentas
7. Conclusiones de la fiscalización (fundamento de la opinión emitida)
8. Recomendaciones propuestas
9. Trámite de audiencia, en el que se da cuenta de la remisión del anteproyecto de informe a los responsables del Gobierno de Aragón.
10. Tres anexos. En el primero se recoge la relación de entes sujetos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero, indicando si se han aprobado sus expedientes de clasificación de puestos y homologación retributiva. Los dos anexos restantes recogen las alegaciones presentadas al informe y su valoración.

El trabajo de campo se ejecutó entre los meses de noviembre de 2020 y enero de 2021 por un equipo formado por tres ayudantes y un director de auditoría, con la colaboración de los servicios informáticos y administrativos de la Cámara.

Con fecha 5 de abril de 2021, se dio traslado del anteproyecto de informe de fiscalización (o informe provisional) a la Presidencia del Gobierno de Aragón, abriéndose un plazo de treinta días naturales para presentar las alegaciones que consideraran pertinentes. Las alegaciones recibidas y su contestación se recogen en el apartado 9 de este informe, Trámite de Audiencia.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN

Hemos efectuado una fiscalización de cumplimiento de la legalidad sobre el proceso de racionalización del régimen retributivo y clasificación profesional del personal de los entes incluidos en el ámbito subjetivo de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón (LMR, en adelante), que comprende a las entidades de Derecho público, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los objetivos principales sobre los que fundamentamos nuestra opinión se han dirigido a verificar que:

- los entes del sector público institucional han aprobado la clasificación profesional de su personal conforme al procedimiento establecido y en los plazos exigidos
- los entes del sector público institucional han efectuado un proceso de homologación retributiva de su personal con arreglo a las pautas señaladas en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, reconociendo los complementos personales transitorios que procedan, en su caso
- la actualización de retribuciones aplicadas al personal se ajusta a las limitaciones establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la CA, incluyendo la absorción de complementos personales transitorios, en su caso
- se han publicado los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo debidamente actualizados
- se ha dado cumplimiento a las previsiones que la ley señala para el personal directivo (formas de provisión, adaptaciones de contratos, indemnizaciones, etc.)

También se han efectuado pruebas adicionales sobre cumplimiento de otra normativa que afecta al régimen de personal en entes del sector público institucional; en particular, se ha auditado que:

- los entes del sector público institucional publican toda la información relevante en materia de personal que exigen las leyes de transparencia estatal (Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno) y autonómica (Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, LTAPPC)
- se ha dado cumplimiento a la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, en todo aquello que afecta al personal directivo (máximos responsables)

El alcance temporal de la fiscalización comprende los ejercicios 2017 a 2020, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley 1/2017, de 8 de febrero.

Salvo mención expresa en contrario, todos los importes recogidos en el informe se expresan redondeados en miles de euros, pudiendo dar lugar a leves descuadres en sumandos de filas y columnas por el efecto de los decimales.

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN

La responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Aragón en esta fiscalización es expresar una opinión sobre el cumplimiento de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, por parte de los entes que conforman el sector público institucional incluidos en su ámbito subjetivo de aplicación.

La actuación se ha llevado a cabo de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo aplicando las normas internacionales de auditoría del sector público ISSAI-ES-SP y, orientativamente, las guías prácticas de fiscalización de los OCEX (GPF-OCEX 4001 y 4320). Dicha normativa exige que se cumplan los requerimientos de ética, así como que se planifique y ejecute la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable de que los procesos de homologación retributiva y clasificación profesional del personal se han adecuado, en todos los aspectos significativos, a la normativa aplicable.

Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre la legalidad de las operaciones.

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 la entidad.

La evidencia de auditoría que se ha obtenido sobre los procesos de homologación retributiva y clasificación profesional del personal que han llevado a cabo los entes incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar la opinión de auditoría de cumplimiento con salvedades.

4. HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN ENTES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL

4.1. Situación previa a la aprobación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero

La LMR trata de establecer un marco retributivo claro y homogéneo para el personal directivo y laboral que presta servicio en el sector público institucional

Desde 1996, la Ley de la Administración de la CA establecía que las retribuciones del personal de los entes del sector público institucional se homologarían con las de los empleados públicos de la Administración, a excepción de las del personal directivo, que serían aprobadas por el Gobierno de Aragón (arts. 77 y 83). Tales previsiones tuvieron su continuidad en el texto refundido de la Ley de la Administración de la CA, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio.

Pese a esta regulación, la proliferación de entes del sector público institucional de la CA de Aragón en las dos últimas décadas dio lugar a una amplia variedad de clasificación de puestos de trabajo y de regímenes retributivos como consecuencia de la aplicación de distintos convenios colectivos, diversas categorías profesionales, reconocimiento de complementos *ad personam* y fijación de distintas retribuciones variables, etc. Con mayor dispersión, si cabe, para el personal directivo, para el que no se fijaron topes salariales ni se aprobó un marco claro de referencia, existiendo amplia flexibilidad a la hora de fijar sus retribuciones.

Este esquema de relaciones se mantuvo *grosso modo* hasta la crisis económica internacional iniciada en 2008. Las insuficiencias presupuestarias y la demanda creciente de transparencia y control por parte de la sociedad introdujeron cambios que se han venido aplicando progresivamente a lo largo de la última década. Los principales fueron los siguientes:

- La aprobación de la Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial, que no solo promovió la adopción de medidas de saneamiento financiero en empresas públicas, sino que aumentó el grado de control sobre el personal directivo (régimen de incompatibilidades, declaración de bienes, limitación de indemnizaciones, que la productividad esté ligada al cumplimiento de objetivos, etc.).
- El acuerdo de Gobierno de Aragón de 5 de junio de 2012, que aprobó reducciones salariales para el personal directivo de las empresas públicas, reduciendo la parte fija a tres tramos de 45, 60 y 80 miles de euros, lo que dio pie a varias reclamaciones judiciales.
- La aprobación de la Ley de Presupuestos de la CA 2016, que supuso un nuevo y definitivo impulso: a) por un lado, exigiendo la homologación de retribuciones del personal directivo del sector público institucional con la de los altos cargos de la CA (art. 20.5), y b) por otro, extendiendo dicha homologación al resto del personal laboral, proceso que

correspondería realizar a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios (art. 29.2 LPCA 2016).

Del análisis y valoración de ambos procesos se concluyó la necesidad de aprobar una norma con rango de ley que posibilitara su puesta en práctica, lo que se materializó en la aprobación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero.

4.2. Delimitación de los entes sujetos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero

45 entes del sector público institucional tenían que clasificar los puestos de trabajo y homologar las retribuciones de sus empleados en aplicación de la LMR

La finalidad de la Ley 1/2017, de 8 de febrero (LMR, en adelante) es establecer criterios claros, uniformes y objetivos para la determinación de las retribuciones y la clasificación del personal que presta servicio en el sector público institucional, a fin de homologarlas a las del resto de empleados públicos, con algunas limitaciones¹.

La LMR no identifica nominalmente a cada uno de los entes que quedan comprendidos en su ámbito subjetivo. Dada la heterogeneidad del sector público institucional (algunos entes no tienen actividad real y/o no tienen trabajadores contratados²), la Cámara de Cuentas identifica a un total de 45 entes sobre los que recae el cumplimiento de la LMR³:

- 11 entidades de Derecho público
- 15 sociedades mercantiles
- 13 fundaciones privadas de iniciativa pública
- 6 consorcios

El gasto de personal agregado de estos 45 entes del sector público institucional ascendió, en promedio anual para el periodo 2017-19, a un total de 97,82 millones de euros, con una plantilla media de 2.547 empleados.

¹ La LMR fija límites retributivos máximos por categorías y grupos profesionales, sin pretender extender la homologación a un nivel de mínimos. Así, las disposiciones finales primera y tercera de la LMR son tajantes al señalar que como consecuencia del proceso de homologación no pueden derivarse incrementos retributivos al personal.

² Por ejemplo, Inmuebles GTF S.L., Sociedad para el Desarrollo de Calamocha S.A., Fundación Torralba Fortún, Consorcio Urbanístico de Canfranc 2000, etc.

³ Para la identificación de estos 45 entes se ha partido de distintas fuentes de información; entre otras, la rendición de cuentas en la Cuenta General de la CA de Aragón (ejercicios 2017-19), el Inventario de entidades del sector público estatal, autonómico y local (INVENTE) o el Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la CA de Aragón. En el anexo I se recoge la relación nominal de estos 45 entes.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Agregado entes	Nº Entes	GASTO PERSONAL (MILLONES €)					Nº EMPLEADOS (PLANTILLA MEDIA)				
		2019	2018	2017	Prom. 2017-9	% I.R. (Prom.)	2019	2018	2017	Prom. 2017-9	% I.R. (Prom.)
Entid. Dcho. Público	11	40,09	37,92	36,54	38,19	39,0%	929	891	892	903	35,4%
Socied. mercantiles	15	50,06	49,15	44,60	47,94	49,1%	1.393	1.417	1.281	1.362	53,4%
Fundaciones	13	11,16	10,29	8,87	10,14	10,3%	271	260	235	253	10,0%
Consortios	6	1,73	1,47	1,45	1,55	1,6%	31	30	29	29	1,2%
TOTAL S.P. AUTON.	45	103,04	98,83	91,46	97,82	100,0%	2.624	2.598	2.437	2.547	100,0%

Solo una sociedad (SARGA) concentra el 35,3% del gasto total y el 41,7% de los efectivos, que incluyen a todo el personal del operativo de prevención y extinción de incendios; si se añaden las cifras de las once entidades de Derecho público se alcanzaría una representatividad de aproximadamente un 75% en ambas magnitudes.

ENTIDADES A LAS QUE SE APLICA LA LMR



4.3. Aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero

En el procedimiento para la aplicación de la LMR intervienen distintos agentes (órganos colegiados de los entes, Dirección General de Función Pública, Gobierno de Aragón, etc.), que tenían que adaptar los contratos del personal directivo y las relaciones de puestos en plazos muy cortos

A grandes rasgos, los pasos seguidos por los distintos entes para la aplicación de la LMR se resumen en los puntos siguientes:

1. Adaptación de contratos y retribuciones del personal directivo.
2. Clasificación del personal en el instrumento de ordenación de puestos que proceda (relación de puestos de trabajo, plantillas, etc.), siendo aprobada por el Consejo Rector, Consejo de Administración, Patronato u órgano equivalente.
3. Valoración de los puestos de trabajo, determinando los complementos retributivos que resulten de aplicación (incluyendo, en su caso, el reconocimiento de complementos personales transitorios)
4. Remisión del expediente de clasificación de puestos y homologación retributiva a la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios, que se pronuncia sobre el cumplimiento de la LMR o, en su caso, propone los ajustes que procedan.
5. Realización de ajustes, en su caso, y aprobación definitiva de los instrumentos de ordenación del personal y de las retribuciones homologadas por parte del Consejo Rector, Consejo de Administración, Patronato u órgano equivalente.
6. Informe definitivo de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios pronunciándose favorablemente sobre el proceso realizado, y traslado al Gobierno de Aragón.
7. Acuerdo de Gobierno de Aragón por el que se toman en conocimiento / aprueban las plantillas, se fijan las retribuciones del personal y se toma conocimiento de los procesos de homologación realizados. En todos estos acuerdos se incluye un apartado en el que se ordena su publicación en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón y dar traslado de los mismos a las Cortes de Aragón. La Cámara de Cuentas ha constatado que estos acuerdos han sido efectivamente trasladados a las Cortes de Aragón, habiéndose cumplido de esta forma las obligaciones de información sobre la homologación de retribuciones del personal directivo y del personal laboral a las que se refieren los arts. 5.6, 6.4 y la disposición adicional primera LMR⁴.
8. Aplicación efectiva en nómina del proceso de homologación realizado.



⁴ Alegación 61. Párrafo modificado en virtud de alegación.

Al esquema anterior se añaden algunos matices atendiendo a la naturaleza de cada ente. Por ejemplo, previamente a la LMR, la Dirección General de Función Pública aprobó una instrucción que regulaba los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo y su forma de provisión, debiendo informar a las secretarías generales técnicas a las que estuvieran adscritas. El grupo Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (CARTV) acometió la adaptación a la LMR en conjunto (es decir, la propia eDp y sus dos sociedades, TVAA y RAA), mientras que la Corporación Empresarial Pública de Aragón elaboró informes preceptivos para cada una de las sociedades que están bajo su control antes de remitir los expedientes a la Dirección General de Función Pública. Finalmente, para las fundaciones y consorcios la tutela sobre el proceso de homologación recae sobre las secretarías generales técnicas de los departamentos a los que están adscritos.

El articulado de la LMR distingue entre personal directivo (máximos responsables y otro personal con funciones directivas) y resto de personal laboral, fijando para los primeros determinados requisitos a cumplir (formalización de contratos, adaptación de los ya existentes, requisitos de acceso y limitaciones en la extinción de contratos de cara al futuro, etc.).

5. LIMITACIONES AL ALCANCE

- A excepción de las entidades de Derecho público cuyas nóminas se gestionan a través del Sistema Integrado de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón (SIRHGA) el tratamiento de la información de las distintas nóminas facilitadas queda condicionado por las siguientes incidencias, limitando el alcance de las pruebas realizadas:
 - multiplicidad de sistemas de gestión: por ejemplo, entes que se han integrado en SIRHGA a lo largo del periodo 2017-20, como el IAF o el IAA.
 - dispersión de la información: muchos entes solo han podido aportar sus nóminas detalladas en hojas de cálculo o archivos separados por meses para el periodo 2017-20, fragmentando en exceso la información (46 archivos o más).
 - falta de desglose de retribuciones: entes como el Instituto Tecnológico de Aragón o el Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel solo han facilitado información detallada de retribuciones en un formato que no permite su reordenación y tratamiento posterior (pdf).
- No se ha aportado copia del contrato original del director gerente de la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel (LAM).

Las sociedades AREX, CEEIA, MOTORLAND, CEPA, Parque Tecnológico del Motor, WALQA, Turismo de Aragón y SODIAR no disponían de salvaguarda de sus nóminas en fichero plano o formato de hoja de cálculo de los ejercicios 2017-2018 (algunas tampoco de parte de 2019), por lo que se ha trabajado con archivos que no permitían su reordenación y reutilización posterior. Por otro lado, a excepción de las entidades de Derecho público Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón y AST, los códigos de los puestos de las plantillas publicadas en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no coinciden con los de las nóminas detalladas, ya que emplean codificaciones distintas. Aunque ninguno de estos dos aspectos representa una limitación al alcance, sí han dificultado las verificaciones que tenía que realizar la Cámara de Cuentas.

6. OPINIÓN DE AUDITORÍA SOBRE EL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY 1/2017, DE 8 DE FEBRERO

En nuestra opinión, excepto por las limitaciones al alcance indicadas en el apartado 5 y por los efectos de las incidencias reflejadas en el apartado 7 “Conclusiones de la fiscalización”, se han cumplido las previsiones recogidas en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

7. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN

7.1. Marco para la clasificación de puestos y homologación retributiva de la LMR

No se ha aprobado ninguna disposición reglamentaria que desarrolle los procedimientos para la aplicación de la LMR

- El Gobierno de Aragón no ha aprobado ningún reglamento que desarrolle, concrete y aclare el contenido de la LMR, como establecía su disposición final primera. Únicamente la Dirección General de Función Pública aprobó una instrucción aplicable a las eDp (previa a la propia LMR), que no fue publicada en el Boletín Oficial de Aragón. Tampoco se han establecido plazos intermedios a los que deben ajustarse los distintos trámites del procedimiento.
- La LMR fija plazos muy ajustados para cumplir todos los tramites que conlleva un proceso de homologación retributiva (disposición adicional tercera), especialmente en aquellos entes que cuentan con plantillas considerables (Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, instituto Tecnológico de Aragón, etc.). Ninguno de los 45 entes lo ha completado en el plazo previsto (con anterioridad al 30 de junio de 2017⁵).
- La Disposición adicional cuarta de la LMR se refiere a la homologación retributiva de las “entidades vinculadas o dependientes del Servicio Aragonés de Salud”, cuando este organismo autónomo no tiene ningún ente adscrito. Debe entenderse que tal referencia recae en el departamento que asuma las competencias sanitarias, a las que sí se adscriben entes como el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón o el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.
- La LMR ha establecido como único límite para la homologación retributiva de los puestos de trabajo de las plantillas del sector público institucional que la suma de las retribuciones básicas y complementarias de cada puesto no puedan rebasar las máximas establecidas para el intervalo de niveles de cada grupo funcional con el que se homologuen (arts. 6.5), lo que en la práctica ha supuesto en muchos casos que la homologación se ha realizado a puestos del máximo nivel y complemento específico de cada grupo profesional⁶.

⁵ Una vez clasificados los puestos, hay que efectuar un proceso de evaluación individual, equipararlos a los grupos y niveles de la Administración de la CA y sus OO.AA., informar a los representantes sindicales, recopilar la información de los expedientes, emitir los informes preceptivos que procedan (provisionales y definitivos), acordar en los órganos colegiados la aprobación final con los ajustes que correspondan, y someterlos a la aprobación definitiva de la Dirección General de Función Pública y a la aprobación/toma de conocimiento del Gobierno de Aragón. Para toda esta tramitación la ley preveía un plazo máximo de solo tres meses (disposición adicional tercera).

⁶ Por ejemplo, esto implica que a efectos de la LMR las retribuciones de un trabajador que ocupe un puesto de licenciado en el sector público institucional se encontrarían homologadas siempre que no excedieran las de una jefatura de servicio o puesto equivalente en la Administración del máximo nivel y complemento específico de especial dedicación (grupo A1, nivel 30 y complemento específico B), independientemente de la responsabilidad asumida.

Únicamente ocho⁷ de los 33 entes que han culminado su proceso de homologación han efectuado un análisis exhaustivo de clasificación y valoración de puestos (por grupos y niveles), habiendo optado la mayoría por homologar solo por grupos profesionales.

7.2. Grado de cumplimiento de los procesos de racionalización del régimen retributivo y clasificación del personal

33 de los 45 entes con obligación de aplicar la LMR han culminado el procedimiento de clasificación y homologación exigido, lo que representa el 95,6% del total de empleados del sector público institucional

Al término del ejercicio 2020, un total de 33 de los 45 entes sujetos a la LMR (73,3% del total) habían aprobado la clasificación de su personal y completado el procedimiento de homologación retributiva en los términos legalmente exigibles. Dicha cifra representa el 95,6% del promedio de los puestos de trabajo del sector público institucional existentes en el periodo 2017-19.

A efectos del cumplimiento de la LMR se observa cierta disparidad atendiendo a la naturaleza de los entes: cumplimiento prácticamente íntegro en el conjunto de eDp y sociedades mercantiles, grado de cumplimiento medio en el caso de las fundaciones, y cumplimiento excepcional en el caso de los consorcios (solo uno de los seis sujetos a la LMR).

No obstante, las comprobaciones efectuadas por la Cámara de Cuentas sobre las distintas nóminas permiten constatar que, con carácter general, las retribuciones del personal que presta servicio en fundaciones y consorcios del sector público autonómico no exceden de los límites exigidos por la LMR, con independencia de que se hayan sometido o no al correspondiente proceso de homologación.

⁷ Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, Instituto Aragonés del Agua, Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón, Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel y Consorcio Comunidad de Trabajo de los Pirineos.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Entidades de Derecho público

Nat.	Ente	Dpto. Adscripción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		HOMOLOGACIÓN RETRIB.	
			Fecha aprob.	Demora en días s/ fecha límite art. 9 LMR (30/3/17)	Fecha toma conocimiento / aprobación por Gobierno Aragón	Demora en días s/ fecha límite D.A. 3ª LMR (30/6/17)
eDp	ACPUA	Dpto. Ciencia y U.	29/03/2017	Ok en plazo	18/07/2017	18
eDp	AST	Dpto. Ciencia y U.	27/03/2017	Ok en plazo	05/06/2018	340
eDp	CITA	Dpto. Ciencia y U.	N/A	N/A	N/A	N/A
eDp	CONS. AR. PERSONAS MAYORES	Dpto. Ciudadanía	No ha tramitado expediente LMR			
eDp	CARTV	Dpto. Presidencia	27/03/2017	Ok en plazo	08/05/2018	312
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Dpto. Sanidad	No especificado		19/12/2017	172
eDp	INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Dpto. Sanidad	30/03/2017	Ok en plazo	19/12/2017	172
eDp	IAF	Dpto. Industria	28/03/2017	Ok en plazo	19/12/2017	172
eDp	INST. ARAG. GEST. AMBIENTAL	Dpto. Agricultura	N/A	N/A	N/A	N/A
eDp	IAA	Dpto. Agricultura	26/05/2017	57	19/12/2017	172
eDp	INST. TECN. ARAG.	Dpto. Ciencia y U.	29/03/2017	Ok en plazo	19/12/2017	172
TOTAL ENTIDADES DE DERECHO PÚBLICO (11)						

8

A excepción de la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, la culminación del proceso de homologación en las eDp se aprobó con un retraso de entre 172 y 340 días.

El Consejo Aragonés de las Personas Mayores es la única eDp que no ha iniciado un proceso de homologación retributiva. Dicha entidad cuenta con tres empleados (un graduado social a jornada completa, un jefe administrativo a jornada completa y un auxiliar administrativo a media jornada); además el presidente, el secretario y el tesorero no perciben retribuciones por el desempeño del cargo.

⁸ Alegación 63. Cuadro modificado en virtud de alegación.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Sociedades mercantiles públicas

Nat.	Ente	Dpto. Adscripción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		HOMOLOGACIÓN RETRIB.	
			Fecha aprob.	Demora en días s/ fecha límite (30/3/17)	Fecha toma conocimiento / aprobación por Gobierno Aragón	Demora en días s/ fecha límite (30/6/17)
Soc.	AREX	Dpto. Economía	30/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	ARAGÓN PLAT. LOGÍST.	Dpto. Economía	28/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	ARAG. GESTIÓN RESIDUOS	Dpto. Agricultura	29/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	CEEIA	Dpto. Economía	08/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	MOTORLAND	Dpto. Industria	30/03/2017	Ok en plazo	19/06/2018	354
Soc.	CEPA	Dpto. Economía	30/03/2017	Ok en plazo	21/05/2019	690
Soc.	EXPO	Dpto. Economía	28/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	PARQ. TÉCN. MOTOR	Dpto. Industria	08/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	WALQA	Dpto. Industria	27/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	RAA	Dpto. Presidencia	27/03/2017	Ok en plazo	08/05/2018	312
Soc.	SARGA	Dpto. Agricultura		Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	TURISMO DE ARAGÓN	Dpto. Industria	29/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	SODIAR	Dpto. Economía	28/03/2017	Ok en plazo	13/07/2018	378
Soc.	SVA	Dpto. VTMV	05/07/2017	97	24/07/2018	389
Soc.	TVAA	Dpto. Presidencia	27/03/2017	Ok en plazo	08/05/2018	312

TOTAL SOCIEDADES MERCANTILES (15)

9

Las quince sociedades mercantiles tramitaron sus respectivos expedientes y culminaron el proceso de homologación con un retraso de entre 312 y 389 días, a excepción de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, que se demoró hasta los 690 días.

⁹ Alegación 63. Cuadro modificado en virtud de alegación.

Fundaciones privadas de iniciativa pública

Nat.	Ente	Dpto. Adscripción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		HOMOLOGACIÓN RETRIB.	
			Fecha aprob.	Demora en días s/ fecha límite (30/3/17)	Fecha toma conocimiento / aprobación por Gobierno Aragón	Demora en días s/ fecha límite (30/6/17)
Fund .	FUND. ARAG. I+D	Dpto. Ciencia y U.	28/06/2017	Ok en plazo	18/07/2017	18
Fund .	ANDREA PRADER	Dpto. Sanidad	No ha tramitado expediente LMR			
Fund .	CENTRO ASTRON. ARAG.	Dpto. Industria	31/05/2017	62	06/03/2018	249
Fund .	CENTRO EST. FÍSICA COSMOS	Dpto. Ciencia y U.	21/03/2017	Ok en plazo	18/07/2017	18
Fund .	DINÓPOLIS	Dpto. Educación	29/06/2017	91	19/12/2017	172
Fund .	EMPRENDER EN ARAGÓN	Dpto. Industria	N/A	N/A	N/A	N/A
Fund .	DESARR. COM. DAROCA	Dpto. Industria	No ha tramitado expediente LMR			
Fund .	F. GOYA	Dpto. Educación	No ha tramitado expediente LMR			
Fund .	INST. INVESTIG. SANITARIA	Dpto. Sanidad	No ha tramitado expediente LMR			
Fund .	MOTO ENGINEERING	Dpto. Economía	24/03/2017	Ok en plazo	09/12/2020	1.258
Fund .	PCT AULA DEI	Dpto. Ciencia y U.	06/04/2017	7	18/07/2017	18
Fund .	TRANSPIRENAICA	Dpto. VTMV	No ha tramitado expediente LMR			
Fund .	ZARAG. LOGSTICS C.	Dpto. Ciencia y U.	28/03/2017	Ok en plazo	18/07/2017	18
TOTAL FUNDACIONES (13)						

10

Siete de las doce fundaciones del sector público aragonés tramitaron sus respectivos expedientes y culminaron el proceso de homologación con un retraso que oscila entre los 18 y los 1.258 días, destacando la demora observada en la fundación Moto Engineering Foundation. Respecto a las cinco fundaciones que no lo hicieron se realizan las siguientes observaciones:

- El Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón no tramitó el oportuno expediente de homologación, pese a contar con una plantilla considerable (70,3 empleados en promedio entre los ejercicios 2017-19), habiendo iniciado el proceso en el ejercicio 2020.

Tampoco lo hicieron la Fundación Andrea Prader (que tiene contratadas a dos investigadoras) y la Fundación Transpirenaica – Travesía Central del Pirineo (que cuenta con cinco trabajadores en plantilla, incluyendo al director-gerente). Ninguna de estas tres fundaciones ha emitido un informe que aclare las razones por las que no iniciaron el proceso de homologación.

- La Fundación Empringer en Aragón carece de plantilla. Únicamente efectúa contrataciones temporales para la realización de talleres de empleo financiados con subvenciones del INAEM, mientras que las tareas directivas no devengan coste alguno al

¹⁰ Alegación 63. Cuadro modificado en virtud de alegación.

efectuarse a través de la Gerencia de la Unidad de Emprendimiento del Instituto Aragonés de Fomento. Por tanto, para esta fundación está justificada la ausencia de expediente.

- La Fundación Goya en Aragón solo cuenta con dos trabajadores (administrativo y auxiliar administrativo). Se ha aportado un informe de la Secretaría General Técnica de fecha 17 de marzo de 2017 en el que se explican las retribuciones de estas dos empleadas y se consideran cumplidas las exigencias de la LMR, si bien dicho informe no ha sido refrendado por la Dirección General de Función Pública.

Consortorios

Nat.	Ente	Dpto. Adscripción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		HOMOLOGACIÓN RETRIB.	
			Fecha aprob.	Demora en días s/ fecha límite (30/3/17)	Fecha toma conocimiento / aprobación por Gobierno Aragón	Demora en días s/ fecha límite (30/6/17)
Cons.	PORTALET	Dpto. VTMV	No ha tramitado expediente LMR			
Cons.	TÚNEL BIELSA	Dpto. VTMV	No ha tramitado expediente LMR			
Cons.	CDAD. TRAB. PRIRINEOS	Dpto. Presidencia	10/04/2018	376	05/06/2018	340
Cons.	AEROP. TERUEL	Dpto. VTMV	20/12/2017	265	Paralizado	
Cons.	TRANSP. ÁREA ZARAGOZA	Dpto. VTMV	No ha tramitado expediente LMR			
Cons.	PATR. IBÉRICO ARAG.	Dpto. Educación	No ha tramitado expediente LMR			
TOTAL CONSORCIOS (6)						

11

El Consorcio Comunidad de Trabajo de los Pirineos es el único de los seis sujetos a la LMR que ha culminado el proceso de homologación, si bien con bastante demora (376 días de retraso para la clasificación de los puestos y 340 días para la homologación retributiva) y sin contar con el informe preceptivo de la Dirección General de Función Pública (exigible conforme al art. 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la CA)¹².

Respecto al resto de consorcios se realizan las siguientes observaciones:

- Según informe de la Secretaría General Técnica del Departamento de Vertebración de Territorio, Movilidad y Vivienda, los consorcios “Agrupación Europea de Cooperación Territorial “Espacio Portalet” y “Túnel de Bielsa-Aragnouet” se encuentran en fase de disolución tras la creación de la Agrupación Europea de Cooperación Territorial (AECT) “Pirineo-Pyrénées”, que asumiría las competencias de ambos. El primero no especifica su cifra de trabajadores en las cuentas anuales y el segundo cuenta con dos empleados.

No obstante, cuando se aprobó la declaración institucional que inició los trámites para la constitución de la nueva agrupación (13 de marzo de 2018) ambos consorcios ya deberían haber culminado sus procesos de homologación retributiva (con fecha límite del 30 de junio

¹¹ Alegación 63. Cuadro modificado en virtud de alegación.

¹² El proceso de homologación retributiva y de clasificación del personal de este Consorcio se aprobó por acuerdo de Gobierno de Aragón de 5 de junio de 2018 (clasificación de los once puestos que componen la plantilla y reconocimiento de CPT a uno de los trabajadores).

de 2017). Al término del ejercicio 2020 ambos consorcios siguen operativos y sin haberse sometido a la LMR, habiéndose retrasado la puesta en marcha de la nueva AECT.

- Otros dos consorcios del mismo departamento (Aeródromo/Aeropuerto de Teruel y Transportes del Área de Zaragoza) iniciaron los trámites, pero no culminaron el proceso de homologación. Según se desprende de la información analizada, el Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel no completó toda la información exigida y el expediente del Consorcio de Transportes del Área de Zaragoza se paralizó por acumulación de carga de trabajo en la Dirección General de Función Pública. En ambos casos las plantillas han aumentado en los últimos años (6 y 8 empleados en 2019) y desde el departamento se ha considerado oportuno iniciar una nueva tramitación.
- El Consorcio de Patrimonio Ibérico de Aragón se encuentra en la misma situación que la Fundación Goya en Aragón: no ha tramitado ningún expediente, pero considera que sus dos únicos puestos de plantilla (gerente y auxiliar administrativo, ambos con dedicación parcial) están debidamente homologados (véase párrafos anteriores).

7.3. Reconocimiento de complementos personales transitorios (CPT's) y absorción

El potencial de ahorro retributivo que se deriva de los procesos de homologación aprobados es discreto: afecta al 8,6% de empleados y representa un 1,5% del total de sueldos y salarios del personal del sector público institucional

La LMR establece en sus disposiciones adicionales primera y tercera que en aquellos supuestos en los que la aplicación del nuevo régimen retributivo implique una reducción en el cómputo anual de las retribuciones del empleado, se reconocerá un complemento personal y transitorio de carácter absorbible (CPT) en los términos que fije la correspondiente ley anual de presupuestos de la CA de Aragón. Por tanto, dicho complemento absorberá los incrementos salariales futuros congelando las retribuciones de los empleados que tengan reconocido un CPT hasta que este se haya absorbido en su totalidad, momento en el que se alcanzaría la plena homologación.

De los procesos de homologación aprobados, se han reconocido CPT's a un total de 219 empleados del sector público institucional, de los que 12 son máximos responsables. En conjunto, la suma de estos complementos asciende a 1,1 millones de euros, lo que representa un 1,5% del promedio de sueldos y salarios del sector público institucional en el periodo 2017-2019, afectando únicamente al 8,6% de los empleados.

Las pruebas realizadas por la Cámara de Cuentas permiten constatar que los CPT's reconocidos son razonables y se están absorbiendo.

Dado que ambos colectivos (directivos y resto de personal laboral) tienen un tratamiento diferenciado dentro de la LMR se ha efectuado un análisis individual de los CPT's para cada uno de estos grupos.

Personal directivo

La LMR (art. 5) impone como límite para la homologación salarial de los máximos responsables las retribuciones equivalentes a un Director General, excluida la antigüedad o concepto análogo. Para el resto de personal directivo, el límite es el equivalente a un puesto de nivel A1 30 con complemento específico B, excluida la antigüedad, con posibilidad de recibir otras retribuciones variables siempre que la suma total no exceda de la de los máximos responsables. En ambos casos la adaptación de las retribuciones y de los contratos debía aprobarse con anterioridad al 17 de marzo de 2017.

La Cámara de Cuentas ha identificado a doce máximos responsables de eDp y sociedades mercantiles a los que se reconocieron CPT's en virtud del proceso de homologación, de los que ocho percibían retribuciones superiores a las de un director general a la entrada en vigor de la LMR. Para la fijación de las nuevas retribuciones y de los CPT's a absorber se aprobaron varios acuerdos de Gobierno de Aragón con fecha 14 de marzo de 2017¹³, observando las siguientes reglas:

- 1) A los máximos responsables de las sociedades del grupo CEPA cuyas retribuciones fijas eran inferiores a las de un director general, el valor del CPT se corresponde con el importe de la retribución variable. De esta forma, han consolidado la retribución variable en forma de complemento fijo de carácter absorbible.
- 2) A los máximos responsables cuyas retribuciones fijas eran superiores a las de un director general, el valor del CPT se corresponde con la suma de dos conceptos: por un lado, el exceso de retribución fija sobre la retribución equivalente de un director general, y por otro, el importe de la retribución variable. Igual que en el caso anterior, han consolidado la retribución variable en forma de complemento fijo de carácter absorbible.

Los valores de los CPT's individuales oscilaron entre los 8 y los 47 miles de euros anuales y la suma de todos ellos ascendió a 237 miles de euros.

¹³ En concreto tres acuerdos de idéntica fecha, uno por el que se fijan las retribuciones de los máximos responsables de las sociedades adscritas al Grupo Corporación Pública Empresarial, otro para los del grupo Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, y otro para las retribuciones del director gerente del IAF.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Ente	Directivo y cargo		Retrib. anuales totales homolog. (sin antig.)	Importe CPT anual reconocido acuerdo GA (2017-19)	Fecha de cese / baja del directivo	Absorción CPT			
						2017	2018	2019	CPT absorbido /extinguido íntegramente
CARTV	JLC	Director	111	47	14/05/2018	1	47		SÍ
CARTV	JQE	Director TVAA	94	30	30/09/2017	30			SÍ
IAF	RTS	Director Gerente	65	1	25/09/2019	1			SÍ
IAF	JLC	Subdirector	87	35			1	1	NO
CEEIA	LGL	Director Gerente	54	9	19/11/2019	1	1	7	SÍ
PARQ. TÉCN. MOTOR	DUS	Director Gerente	49	4		1	1	1	NO
WALQA	CHP	Director Gerente	54	9	16/03/2018	1	8		SÍ
CEPA	FAS	Director Gerente	85	23	03/12/2017	23			SÍ
EXPO	FFG	Director Gerente	88	20		1	1	1	NO
MOTORLAND	BAE	Director Gerente	96	32	25/06/2017	32			SÍ
SODIAR	PBS	Director Gerente	58	10		1	1	1	NO
SVA	MTA	Director Gerente	72	8	03/12/2019	1	1	6	SÍ
TURISMO DE ARAGÓN	JME	Director Gerente	54	9	02/10/2019	1	1	7	SÍ
TOTAL DIRECTIVOS CON CPT			970	237		94	62	24	

14

Dada la alta rotación existente en estos puestos, la mayor parte de los CPT's inicialmente reconocidos a los máximos responsables (nueve de los 12 existentes, por un importe conjunto de 168 miles de euros) se habían extinguido/absorbido al término del ejercicio 2019.

Dos de los directivos cuya relación laboral finalizó entre los ejercicios 2017-19 contaban con reserva de puesto de trabajo. Sobre las circunstancias en las que se produjo el retorno los puestos de trabajo reservado, las siguientes observaciones:

- Las retribuciones de los dos puestos reservados eran superiores a las de un director general
- Ninguno de los dos puestos reservados se incluyó en correspondientes procesos de clasificación y homologación retributiva aprobados por los respectivos entes y tampoco se fijaron para ellos el valor de los CPT's que deberían aplicarse a sus titulares en el caso de reingreso.
- El director de la CARTV (2011-18) cesó en su puesto en mayo de 2018, retornó al IAF como subdirector y mantuvo su estatus de personal directivo, percibiendo por el desempeño de este nuevo puesto de trabajo que tenía reservado un CPT de 35 miles de euros a partir del mes de septiembre de 2018.
- El director gerente de la empresa SVA (2009-19) finalizó su relación laboral especial de alta dirección en el mes de octubre de 2019 y se reincorporó al puesto (no directivo) de responsable de área en la misma sociedad. Al producirse la reincorporación no se le ha reconocido el CPT correspondiente por la parte que excede de las retribuciones de un trabajador de grupo A, nivel 30, con complemento específico de especial dedicación (13 miles de euros conforme a los datos aportados), si bien sus retribuciones han

¹⁴ Alegación 65. Cuadro modificado en virtud de alegación.

permanecido congeladas y no han experimentado ninguna variación en 2020 con respecto al ejercicio anterior¹⁵.

Por otro lado, al término del ejercicio 2020 el único máximo responsable del sector público institucional cuyas retribuciones exceden las de un director general y no se han ajustado a las exigencias de la LMR es el director gerente del Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel. El 20 de diciembre de 2017, con nueve meses de retraso sobre la fecha límite prevista, el Consejo Rector del Consorcio reconoció a dicho trabajador un CPT de 15 miles de euros (equivalente al importe de retribución variable que cobraba hasta la fecha) atendiendo al informe de 23 de octubre de 2017 de la Dirección General de Función Pública. Sin embargo, no se ha dado cumplimiento a este acuerdo ni se ha procedido a modificar el contrato de alta dirección del máximo responsable, por lo que sigue percibiendo las retribuciones previas a la entrada en vigor de la LMR actualizadas conforme a las leyes de presupuestos de la CA. La Cámara de Cuentas cuantifica en 11 miles de euros el exceso de retribuciones pagadas al director gerente por este motivo.

Retribuciones director del Consorc. Aeropuerto Teruel con anterioridad a marzo 2017	71
Retribuciones fijas s/ contrato (marzo de 2017)	56
CPT que debió haberse reconocido antes del 17 de marzo de 2017	15

EJ	Pagado s/ nóminas	Retrib. S/CCA	Exceso pagado por no ajuste a LMR
2017	71	71	-
2018	73	71	2
2019	74	71	4
2020	76	71	5
TOTAL 2017-20	294	283	11

Al margen del reconocimiento de CPT, se observa la siguiente incidencia sobre retribuciones a máximos responsables:

- El contrato de alta dirección de la directora gerente del Banco de Sangre y Tejidos de Aragón (2015-18), formalizado en el ejercicio 2015, permitía simultanear el ejercicio de dicho cargo con el de responsable del área de tejidos, percibiendo únicamente por el segundo cometido los importes que procedieran por realización de guardias.

La entrada en vigor de la LMR (arts. 5.1 y disposición adicional segunda) y de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas (art. 49) exigía dedicación exclusiva para el ejercicio de cargo de máximo responsable, debiendo adaptarse los contratos de alta dirección a esta circunstancia con fecha límite de 17 de marzo de 2017. Sin embargo, su contrato de trabajo no fue modificado y dicha empleada continuó simultaneando ambos puestos hasta el mes de enero de 2018, coincidiendo con la aprobación del proceso de homologación retributiva de la entidad.

La Cámara de Cuentas cuantifica en 19 miles de euros el exceso de retribuciones percibidas en concepto de guardias médicas realizadas por dicha trabajadora entre los meses de abril y diciembre de 2017.

¹⁵ Alegaciones 57 y 66. Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

Resto de personal laboral

El importe de los CPT's reconocidos a los 205 empleados que no ocupan puestos directivos ascendió a un total de 820 miles de euros. Destacan, en particular, los complementos reconocidos en las sociedades Expo Zaragoza Empresarial (131 miles de euros a doce empleados) y Televisión Autonómica de Aragón (122 miles de euros a once empleados).

Ente	Importe total CPT's reconocidos	Nº empleados con CPT	Total empleados promedio 2017-19	% empleados con CPT s/ total
AST	53	13	71	18,3%
CARTV	38	9	41	22,0%
BANCO SANGRE Y TEJ.	3	1	73	1,4%
IAF	22	1	38	2,6%
INST. TECN. ARAG.	3	1	196	0,5%
CEEIA	12	3	17	17,6%
CEPA	41	3	11	27,3%
MOTORLAND	1	1	64	1,6%
EXPO	131	12	20	60,0%
ARAGÓN PLAT. LOGÍST.	26	3	10	30,0%
SARGA	69	119	1.065	11,2%
SODIAR	2	1	7	14,3%
SVA	45	8	22	36,4%
TURISMO DE ARAGÓN	48	3	29	10,3%
PT WALQA	1	1	7	14,3%
RAA	20	3	27	11,1%
TVAA	122	11	66	16,7%
CENTRO EST. FÍSICA COSMOS	4	1	48	2,1%
ZARAG. LOGSTICS C.	179	11	35	31,4%
TOTAL	820	205		

Para el personal laboral no directivo el reconocimiento de los CPT's puede obedecer a dos circunstancias principales:

- Empleados que vienen percibiendo una retribución superior al grupo (y, en su caso, nivel) al que se han homologado, cumpliendo el requisito de titulación exigida al puesto.
- Empleados que vienen desempeñando un puesto de trabajo sin la titulación requerida para el grupo profesional que corresponda, una vez que el puesto ha sido homologado.

El ritmo de absorción de los complementos depende de los incrementos retributivos futuros que se recojan en las leyes anuales de presupuestos, del valor individual de CPT que tenga reconocido cada empleado y de su permanencia en el puesto de trabajo.

Por ejemplo, trabajando con la hipótesis de un incremento retributivo anual del 1% sostenido en el tiempo, se absorberían en torno a 55 miles de euros anuales a través de los CPT's, y en un plazo inferior a 3 años más de la mitad de estos complementos transitorios individuales se habrían

extinguido; por el contrario, para los 46 trabajadores que cuentan con los CPT's de mayor importe la homologación retributiva plena exigiría un plazo sensiblemente mayor (15 años o más).

16

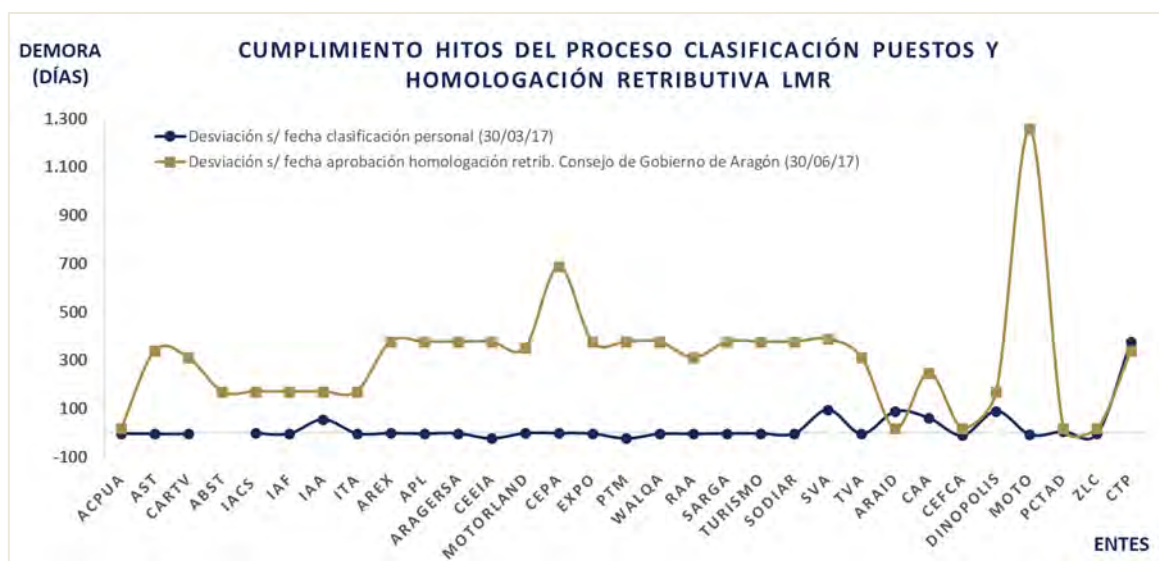
Al margen de lo anterior, en el informe de fiscalización de la sociedad SARGA, ejercicios 2012-16, aprobado por la Cámara de Cuentas de Aragón el 11 de febrero de 2019, se revisó, como hecho posterior, las implicaciones derivadas en dicha sociedad del proceso de homologación retributiva y clasificación de puestos en aplicación de la LMR. Entre otras cuestiones, el informe constató el reconocimiento a varios trabajadores de un Complemento de Ajuste Individual de Retribuciones (CAIR) que recoge la diferencia entre las que percibían en aplicación del convenio colectivo anterior (SIRASA o SODEMASA) y las que les corresponde con el nuevo convenio SARGA (aprobado en 2017), sin exceder la retribución máxima fijada por la LMR para cada categoría o grupo profesional. Estos complementos CAIR no son absorbibles como los complementos personales transitorios (CPT's) a los que se refiere la LMR, tal como ha reconocido la Sentencia 436/2019, de 15 de julio de 2019, de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, y, por ello, vienen siendo objeto de actualización anual.

¹⁶ Alegaciones 22 a 29. Párrafo suprimido en virtud de alegaciones.

Absorción de CPT y demoras en el cumplimiento de la LMR

Los entes que se han demorado más en aprobar el procedimiento de homologación retributiva (o bien no lo han aprobado) comienzan más tarde a absorber los CPT's de su personal, salvo que no hubieran reconocido ninguno o no prevean reconocerlos

Junto al incumplimiento legal que conlleva no haber aprobado en plazo un proceso de homologación retributiva y de clasificación de puestos, la falta de tramitación o las excesivas demoras para su aprobación implican un agravio comparativo frente al resto de entes que han cumplido con mayor celeridad, siempre que se hayan reconocido complementos personales transitorios (CPT's) o se prevea reconocerlos, dado que su absorción solo comienza una vez que el proceso ha culminado (a excepción del personal directivo; véase lo indicado en los párrafos anteriores).



Así, por ejemplo, como se ha señalado en el apartado 7.2, la fundación Zaragoza Logistics Center cerró su expediente de homologación con un retraso de solo 18 días y reconoció CPT a un total de 11 empleados, aplicando las nuevas retribuciones homologadas desde el mes de agosto de 2017. En el otro extremo, las sociedades Expo Zaragoza Empresarial y Corporación Empresarial Pública de Aragón incurrieron, respectivamente, en demoras de 378 y 690 días¹⁷, reconocieron CPT's a un total

¹⁷ Aunque la Corporación Empresarial Pública de Aragón aprobó el expediente de clasificación de puestos y homologación retributiva a principios de 2019, la absorción de los CPT's reconocidos a su personal incluye la actualización retributiva de ese ejercicio; por tanto, a efectos prácticos se equipara a la mayor parte de sociedades, que aprobaron sus procesos de homologación en el segundo semestre de 2018, iniciando la absorción de CPT's a sus empleados en el ejercicio 2019.

de doce y tres empleados y comenzaron a absorber los CPT's a partir del ejercicio 2019. Finalmente, el retraso en que incurrió la Fundación Moto Engineering (1.258 días) no afecta a las retribuciones de sus empleados, que seguían siendo las mismas tanto antes como después del proceso de homologación, al no haber reconocido ningún CPT.

7.4. Homologación no aplicable a mínimos por grupos profesionales

La LMR establece de forma imperativa que como consecuencia de los procesos de clasificación y homologación del personal ningún empleado del sector público institucional puede ver incrementadas sus retribuciones (disposiciones finales primera y tercera de la LMR).

El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud incumplió dicha exigencia en el proceso de homologación aprobado, ya que se incrementaron las retribuciones a 37 empleados (principalmente auxiliares administrativos y técnicos de grupo C1, así titulados superiores de grupo A1) equiparándolas al mínimo de su grupo mediante la percepción de un “complemento de homologación” que no existía previamente. La Cámara de Cuentas estima en 324 miles de euros el exceso pagado por este motivo para el periodo 2017-20.

Ejercicio	Pagas ordinarias (x12)	Pagas extraordinarias (x2)	Total
2018	90	15	105
2019	93	15	108
2020	94	16	110
TOTAL (37 EMPLEADOS INST. ARAG. CIENCIAS SALUD)	277	46	323

7.5. Actualización de retribuciones

Aunque en algunos entes se observan diferencias anuales en la actualización de retribuciones, los incrementos globales para el periodo 2017-20 se ajustan a los establecido en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma

Los arts. 5.2 y 8 LMR determinan que las retribuciones del personal laboral y directivo del sector público institucional se sujetarán a las limitaciones retributivas previstas en las leyes anuales de presupuestos de la CA.

En cómputo anual, los incrementos aplicados al personal funcionario, laboral y estatutario en los ejercicios 2017 a 2020 ascendieron, respectivamente al 1%, 1,63%, 2,5% y 2,13%. En la determinación de estos porcentajes se observan las siguientes reglas:

- una parte de los incrementos anuales se supedita a la consecución de distintos objetivos (alcanzar un porcentaje concreto de crecimiento del PIB) y solo genera efectos, en su caso, a partir del mes de julio¹⁸ (es decir, el incremento no se retrotrae a fecha 1 de enero)
- conforme establecen las leyes de presupuestos de la CA, la variación de retribuciones se aplica sobre las existentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior (es decir, no se aplica sobre la suma total de retribuciones del ejercicio precedente).

Las comprobaciones realizadas por la Cámara de Cuentas sobre la aplicación de los incrementos retributivos en entes del sector público institucional se han visto limitadas, de forma muy significativa, por las circunstancias señaladas en el apartado 5 de este informe. No obstante, con una seguridad limitada, se concluye que dichos incrementos son razonables si se computan en términos globales (es decir, para el conjunto del periodo 2017-20), observándose diferencias en términos anuales (tanto por exceso como por defecto) que son objeto de corrección posterior. Esta incidencia se observa, en particular, en los siguientes entes: Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, CARTV, Aragonesa de Gestión de Residuos, SODIAR, Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón, y Consorcio del Túnel de Bielsa Aragnouet.

7.6. Ausencia de un estatuto propio de personal directivo

La Comunidad Autónoma no ha aprobado un estatuto propio del personal directivo, como exige la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas

El Gobierno de Aragón no ha presentado ante las Cortes de Aragón un Proyecto de Ley de Función Pública que, entre otros aspectos, desarrolle el art. 13 EBEP y regule el estatuto del personal directivo del sector público autonómico¹⁹. La disposición final séptima de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, exigía su tramitación con anterioridad al 6 de enero de 2018.

La Cámara de Cuentas considera necesario la aprobación de un estatuto propio para el personal directivo para definir con claridad el régimen jurídico aplicable a esta relación laboral, específica, singular y diferenciada de la del resto de trabajadores y fijar criterios comunes para todo el personal directivo que presta servicio en entes del sector público autonómico, sin perjuicio de las posibles adaptaciones que, en su caso, pudieran considerarse necesarias.

¹⁸ Véase II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, así como los Reales Decretos-Leyes 24/2018, de 21 de diciembre y 2/2020, de 21 de enero de 2020, por los que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

¹⁹ Al menos cinco autonomías disponen ya de un estatuto específico para su personal directivo (Asturias, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Extremadura y Galicia).

7.7. Contratos de alta dirección no formalizados y/o no adaptados a la Ley 1/2017. Heterogeneidad de cláusulas

Doce directivos no han formalizado contrato de alta dirección, otros veinticinco no han adaptado sus cláusulas al contenido de la LMR y nueve lo hicieron con retraso

Entre los ejercicios 2017 y 2020 un total de seis máximos responsables (nombrados mediante decreto del Gobierno de Aragón) prestaron servicio sin formalizar un contrato de relación laboral especial de alta dirección, como exige el art. 3.2 LMR.²⁰

Ente		Cargo y responsable	Fecha inicio prestación servicio	¿Formalizó contrato de alta dirección a la entrada en vigor de la LMR?
eDp	IAA	Directora Gerente	31/07/2015	NO
eDp	IAA	Directora Gerente	26/09/2019	NO
eDp	INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Directora Gerente	01/10/2015	NO
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Director Gerente	25/07/2018	NO
eDp	INST. TECN. ARAG.	Director	30/09/2015	NO
eDp	INST. ARAG. GEST. AMBIENTAL	Director	28/09/2016	NO

Por otro lado, 25 contratos de alta dirección suscritos con anterioridad a marzo de 2017 no adaptaron sus cláusulas a las especificidades de la LMR, como exige la D.A. Segunda, y otros nueve lo hicieron con un retraso de entre 14 y 89 días sobre la fecha límite prevista (17 de marzo de 2017)²¹.

²⁰ Alegaciones 13, 36, 41 y 71. Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

²¹ Alegaciones 36 y 58. Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Ente		Cargo y responsable	Fecha firma contrato alta direcc.	¿Contrato adaptado a la LMR?	Retraso s/ fecha máxima LMR (días)
eDp	AST	Directora Gerente	03/09/2015	NO	-
eDp	CITA	Dirección de Investigación	12/05/2016	NO	-
eDp	CITA	Director Gerente	12/05/2017	SÍ	56
eDp	INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Directora área Transf. Conocim.	01/02/2017	NO	-
eDp	INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Directora área Gestión	19/10/2015	NO	-
eDp	INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Directora área Prod. Conocim.	09/01/2017	NO	-
eDp	IAF	Director Gerente	14/06/2017	SÍ	89
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Directora Gerente	05/11/2015	NO	-
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Director de Gestión	01/07/2012	NO	-
Soc	AREX	Director Gerente	14/02/2017	NO	-
Soc	CEEIA	Director Gerente	31/03/2017	SÍ	14
Soc	WALQA	Director Gerente	23/11/2015	NO	-
Soc	CORP	Consejero delegado	21/09/2015	NO	-
Soc	EXPO	Director Gerente	01/04/2017	SÍ	15
Soc	MOTORLAND	Director Gerente	01/10/2008	NO	-
Soc	PARQ. TÉCN. MOTOR	Director Gerente	31/03/2017	SÍ	14
Soc	SARGA	Director Gerente	23/12/2015	NO	-
Soc	SODIAR	Director Gerente	31/03/2017	SÍ	14
Soc	TURISMO DE ARAGÓN	Director General	10/04/2017	SÍ	24
Soc	TVAA	Director	04/04/2017	SÍ	18
Fund.	FUND. ARAG. I+D	Directora	30/01/2009	NO	-
Fund.	CENTRO ASTRON. ARAG.	Director Gerente	01/08/2012	NO	-
Fund.	CENTRO EST. FÍSICA COSMOS	Director	23/11/2016	NO	-
Fund.	DESARR. COM. DAROCA	Director Gerente	22/05/2017	SÍ	66
Fund.	DINÓPOLIS	Director	29/06/2017	NO	-
Fund.	INST. INVESTIG. SANITARIA	Director ejecutivo	03/11/2015	NO	-
Fund.	PCT AULA DEI	Director Gerente	31/05/2016	NO	-
Fund.	TRANSPIRENAICA	Director Gerente	10/12/2012	NO	-
Cons.	PORTALET	Director	24/06/2013	NO	-
Cons.	TÚNEL BIELSA	Director	01/12/2014	NO	-
Cons.	CDAD. TRAB. PRIRINEOS	Director	21/04/2015	NO	-
Cons.	AEROP. TERUEL	Director Gerente	06/09/2012	NO	-
Cons.	TRANSP. ÁREA ZARAGOZA	Director Gerente	19/12/2012	NO	-
Cons.	PATR. IBÉRICO ARAG.	Gerente	12/07/2007	NO	-

El análisis transversal de 61 contratos de alta dirección formalizados con personal directivo que prestó servicio en distintos momentos a lo largo del periodo 2017-20 revela falta de homogeneidad

en varias de sus cláusulas, afectando tanto a aspectos básicos del contrato (duración, preaviso necesario para la extinción de la relación laboral, etc.) como a aspectos concretos recogidos en la LMR:

- Duración: la mayor parte se formaliza con vigencia indefinida (35 contratos); otros establecen una duración de entre dos y cuatro años con posibilidad de prórroga (14 contratos) o bien una vigencia temporal sin precisar (12 contratos)²².
- Preaviso: para la extinción de la relación laboral por cualquiera de las partes se recogen plazos de preaviso que oscilan entre los 15 días y los 3 meses. No obstante, conforme a los puntos dos, cuatro, cinco y siete de la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en aquellos supuestos en los que la extinción sea propuesta por el empresario solo procede un preaviso de quince días naturales como máximo, circunstancia a la que no se han adaptado, al menos, quince de los 61 contratos revisados (otros nueve no lo especifican).

La extinción de uno de estos contratos de alta dirección (ex -directora de la CARTV, entre 2018-20) incluyó en el finiquito una indemnización por falta de preaviso de 3 meses frente a los 15 días naturales que procedían, como máximo, dando lugar a un pago en exceso de 14 miles de euros.

- Exclusividad: muchos contratos formalizados con máximos responsables incluyen cláusulas ambiguas a la hora de exigir dedicación exclusiva para el ejercicio del cargo (art. 49 de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas). Así, es frecuente que la exigencia formal (“el trabajador se compromete y obliga a prestar sus servicios exclusivamente para esta empresa, a tiempo completo y con plena dedicación”) sea objeto de relajación posterior con la introducción de un “pacto de no concurrencia” o de cláusulas similares (“el trabajador se compromete, durante la vigencia del presente contrato, a no prestar servicios laborales, profesionales o de cualquier otra clase, para otra entidad, sea cual sea la actividad a la que ésta se dedique, salvo que la empresa contratante le autorice expresamente y por escrito”).
- Límites retributivos: nueve contratos no incluyen una cláusula expresa que limite los incrementos retributivos a lo establecido en las leyes anuales de presupuestos de la CA (art. 5.4 LMR).

La LMR fija otras obligaciones para el personal directivo que, si bien no forman parte del contenido mínimo que exige el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto para los contratos de alta dirección, sería conveniente recoger en cláusulas específicas para reforzar su cumplimiento. Entre estas exigencias se incluye la imposibilidad de percibir dietas por asistencia a consejos de administración (art. 5.5 LMR), liquidar las indemnizaciones por razón del servicio atendiendo a los importes establecidos en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo (art. 5.7 LMR) o la obligación de presentar declaración de bienes y actividades por parte de los máximos responsables (art. 3.6 LMR).

²² Independientemente de la vigencia que se recoja en contrato, el directivo puede ser cesado en cualquier momento, teniendo derecho a indemnización de 7 días por año trabajado.

7.8. Designación del personal directivo

La mayor parte de los directivos son seleccionados mediante procedimientos de libre designación basada en la confianza

El marco normativo vigente que regula la designación del personal directivo del sector público institucional de la CA genera fricciones entre la legislación autonómica, que faculta la libre designación atendiendo a criterios de confianza política, y la legislación básica del Estado (EBEP), que apuesta claramente por la profesionalización de estos puestos. En concreto:

- conforme a los arts. 10.6 y 12.32 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, corresponde a los consejeros proponer el nombramiento y el cese de los máximos responsables en entes adscritos a su departamento que exijan decreto para ello (eDp, entre otros), siendo el Gobierno de Aragón el competente para aprobarlos.
- el art. 147 del texto refundido de la Ley del Patrimonio de Aragón (aprobado por Decreto Legislativo 4/2013, de 17 de diciembre) establece que los nombramientos de los máximos responsables de las sociedades mercantiles autonómicas de capital íntegramente público se efectuarán en virtud de propuesta vinculante efectuada por el Gobierno de Aragón.
- el art. 13.1 del EBEP señala que la designación del personal directivo atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia. No obstante, en tanto que no se apruebe un estatuto de personal directivo en el ámbito autonómico en desarrollo del EBEP, los sistemas de provisión que garanticen el cumplimiento de estos cuatro principios (mérito, capacidad, publicidad y concurrencia) quedan en manos de los responsables encargados de la designación de estos puestos y de lo que establezca la normativa específica de cada ente.

Aunque el EBEP no es directamente aplicable al personal de las sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios públicos, sí lo son sus principios rectores (en particular, los señalados en el art. 55), tal y como establece su disposición adicional primera.

- el art. 3.1 LMR precisa que la designación y cese del personal directivo se realizará de acuerdo con lo previsto en las respectivas normas que les sean de aplicación.

Desde la entrada en vigor de la LMR (marzo de 2017), han accedido al cargo un total de 30 directivos (24 de ellos máximos responsables) en entes del sector público institucional de los que cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Dieciocho puestos se cubrieron mediante libre designación basada en confianza política, siendo el sistema de provisión mayormente empleado.
- Once puestos se cubrieron mediante procesos concurrentes, si bien solo en un caso se dio publicidad a la convocatoria en el Boletín Oficial de Aragón (director de investigación del CITA)²³.
- Un puesto fue cubierto mediante adscripción provisional (director de gestión del CITA).
- El puesto de máximo responsable presenta una elevada rotación en los siguientes entes: CARTV, AREX, WALQA, TURISMO DE ARAGÓN y Centro Astronómico Aragonés (entre tres/cuatro directores gerentes distintos en los últimos cuatro años).

²³ El portal de transparencia del Gobierno de Aragón y los específicos de cada ente ofrecen en general poca o ninguna información sobre los procedimientos selectivos realizados. La Cámara de cuentas sí ha podido comprobar que la convocatoria de algunos puestos (CARTV y Fundación Zaragoza Logistics Center) se publicó en los sitios web propios de cada ente.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

Nat.	Ente	Cargo y responsable Nombrado / contratado	Fecha inicio prestac. Servicio	Sistema provisión empleado para cobertura del puesto
eDp	CITA	Director Gerente	10/10/2019	GA a propuesta del Consejero/a competente
eDp	CITA	Dirección de Investigación	14/01/2020	Concurrencia (convocatoria pública BOA)
eDp	CITA	Dirección de Gestión	01/05/2020	Adscripción provisional
eDp	IAA	Directora Gerente	26/09/2019	GA a propuesta del Consejero/a competente
eDp	CARTV	Directora	15/05/2018	Designación por las Cortes de Aragón
eDp	CARTV	Director	03/07/2020	Designación por las Cortes de Aragón
eDp	TVAA	Directora	01/11/2018	Concurrencia (convocatoria en web propia)
eDp	TVAA	Directora de contenidos y pro.	23/12/2020	Concurrencia (convocatoria en web propia)
eDp	TVAA	Directora de informativos	23/12/2020	Concurrencia (convocatoria en web propia)
eDp	CARTV	Directora de medios y conten.	21/12/2020	Concurrencia (convocatoria en web propia)
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Director Gerente	25/07/2018	GA a propuesta del Consejero/a competente
eDp	BANCO SANGRE Y TEJ.	Directora Gerente	25/09/2019	GA a propuesta del Consejero/a competente
eDp	IAF	Directora Gerente	07/11/2019	GA a propuesta del Consejero/a competente
eDp	IAF	Subdirector gerente	15/05/2018	Reincorporación por reserva de puesto
eDp	INST. TECN. ARAG.	Directora	26/09/2019	GA a propuesta del Consejero/a competente
Soc	AREX	Director Gerente	22/02/2018	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	AREX	Director Gerente	26/09/2019	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	CEEIA	Directora Gerente	19/11/2019	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	WALQA	Directora Gerente	11/04/2018	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	WALQA	Director Gerente	22/06/2020	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	CORP	Consejero delegado	27/12/2017	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	MOTORLAND	Director Gerente	28/06/2017	Concurrencia (a través del INAEM)
Soc	SVA	Director Gerente	05/12/2019	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	TURISMO DEARAGÓN	Director General	02/10/2019	Consejo de admón. a propuesta del GA
Soc	TURISMO DE ARAGÓN	Director General	16/11/2020	Consejo de admón. a propuesta del GA
Fund.	CENTRO ASTRON. ARAG.	Directora Gerente	06/11/2017	Concurrencia (sin especificar)
Fund.	CENTRO ASTRON. ARAG.	Director Gerente	02/07/2020	Concurrencia (convocatoria en web propia)
Fund.	DESARR. COM. DAROCA	Director Gerente	22/07/2020	Concurrencia (sin especificar)
Fund.	INST. INVESTIG. SANITARIA	Director ejecutivo	01/02/2019	Concurrencia (sin especificar)
Fund.	ZARAG. LOGSTICS C.	Directora	21/06/2017	Concurrencia (convocatoria en web propia)

24

²⁴ Alegación 38. Cuadro modificado en virtud de alegación.

7.9. Identificación insuficiente de otro personal directivo

Los entes del sector público institucional no identifican suficientemente en su normativa y en las plantillas a otro personal directivo

La mayor parte de los entes del sector público institucional cuenta con un único directivo, que es su máximo responsable (director, director gerente, director ejecutivo, etc.). No obstante, el art. 2 LMR identifica también como personal directivo a aquellos trabajadores que ejerzan funciones ejecutivas de nivel superior con plena autonomía y responsabilidad.

Para poder analizar la correcta aplicación de la LMR a estos puestos directivos resulta imprescindible que cada ente los identifique claramente, precisando su naturaleza y funciones dentro de su normativa propia (leyes de creación, estatutos, etc.), lo que no se ha observado salvo contadas excepciones (CITA). Tampoco es posible identificar dichos puestos en los instrumentos de ordenación del personal publicados en el portal de transparencia, en su caso.

De las constataciones efectuadas se observan, al menos, los siguientes puestos directivos con los que se formalizó relación laboral especial de alta dirección sin estar debidamente identificados y clasificados²⁵:

Ente	Puesto directivo	Identific. Puesto en normativa propia	Identific. Puesto en plantilla	Especificac. Funciones altas direcc. en contrato
INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Director/a área Transf. Conocimiento	NO	NO	NO
INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Director/a área Producc. Conocim.	NO	NO	NO
INST. ARAG. CIENCIAS SALUD	Director/a área Gestión	NO	NO	NO
BANCO SANGRE Y TEJ.	Director/a área Gestión	NO	NO	NO
IAF	Subdirector/a gerente	NO	NO	SI
TVAA	Director/a de Informativos	SI	NO	SI
TVAA	Director/a de Contenidos	SI	NO	SI

²⁵ El mero hecho de formalizar una relación laboral especial de alta dirección no establece, per se, la condición de personal directivo, siendo abundante la jurisprudencia que obvia los aspectos formales (tipología contractual) y se centra en la naturaleza y funciones desarrolladas por el trabajador para identificar el vínculo real que le une con la entidad. A modo de ejemplo las Sentencias del Tribunal Supremo 12916/1993, de 17 de junio (ID Cendoj 28079140011993101001) y 4874/2014, de 12 de septiembre de 2014 (ID Cendoj 28079140012014100652) fallan a favor de los trabajadores cesados en sus puestos identificando su relación laboral “común” (contratación indefinida) frente a la apariencia de alta dirección. En lo que respecta al presente informe, una incorrecta clasificación como directivo de quién no ejerza tales funciones podría implicar el pago de retribuciones superiores a las establecidas por la LMR (grupo A1, nivel 30), pudiendo equipararse incluso con las del máximo responsable (es decir, las de un Director General, según el art. 5.3 LMR). De ahí la importancia de identificar correctamente a este personal.

7.10. Cumplimiento de la legislación sobre transparencia

La Cámara de Cuentas ha comprobado si el Gobierno de Aragón y los distintos entes sujetos a la LMR cumplen sus obligaciones de publicidad activa en materia de personal, de conformidad con lo establecido en las Leyes 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG) y 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón (LTAPPC). Las principales incidencias que se observan son las siguientes:

- El Gobierno de Aragón no ha dado publicidad a los acuerdos de aprobación del proceso de homologación retributiva y clasificación de puestos de los distintos entes (a excepción de las entidades de Derecho público), como exige el art. 13.2 LTAPPC.
- La configuración y retribuciones de las plantillas de los entes resultantes del proceso de adaptación a la LMR que se recogen en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no se ha actualizado debidamente, pese a que varios entes modificaron sus plantillas con posterioridad (AST, CARTV, CITA, Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, IAF, Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, Aragón Plataforma Logística, EXPO, SARGA, SVA, etc.).
- Ninguno de los entes da publicidad a las indemnizaciones por cese pagadas, en su caso, a los máximos responsables (art. 13.1.g LTAPPC), ni ofrece información mínima sobre anteriores responsables que hayan ocupado el cargo en los últimos años, en su caso.
- La mayor parte de las sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios (a excepción del Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel) no publican las agendas de actividad institucional de sus máximos responsables, tal y como exige el art. 13.5.a LTAPPC.

7.11. Cumplimiento de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas

Por lo que respecta al cumplimiento de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, por parte de los máximos responsables del sector público institucional se han observado las siguientes incidencias:

- El portal de transparencia del Gobierno de Aragón no recoge las declaraciones de bienes y derechos de los máximos responsables actuales de los entes, Fundación Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo, y Consorcio Agrupación Europea de Cooperación Territorial “Espacio Portalet” (arts. 56 y 57 de la Ley 5/2017, de 1 de junio).
- La del máximo responsable del Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón no recoge la fecha en que fue presentada y las de los máximos responsables de las sociedades CEPA, EXPO, MOTORLAND, SARGA, SODIAR, SVA y Turismo de Aragón, de las fundaciones Centro Astronómico Aragonés, Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón y Transpirenaica-Travesía Central del Pirineo y del Consorcio Transportes del Área de Zaragoza se presentaron con retraso (último trimestre de 2020-21)²⁶.

²⁶ Alegaciones 2 y 39. Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

8. RECOMENDACIONES

La Cámara de Cuentas destaca las siguientes recomendaciones que considera las más urgentes o significativas de entre las que implícitamente ha formulado en el informe:

1. Actualmente seis entidades de Derecho público gestionan sus nóminas a través del Sistema Integrado de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón (las últimas en fechas recientes han sido el IAF y el IAA). Se recomienda promover la integración del resto de entes de idéntica naturaleza, empezando por aquellos que utilizan el sistema ERP de la Comunidad Autónoma, como el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón y el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.
2. Las sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios deberían disponer de un sistema de gestión de nóminas que posibilitara la extracción de la información en fichero plano o formato de hoja de cálculo para su reordenación posterior, incluyendo resúmenes mensuales de nómina, debidamente conciliados con la información contable de gastos de personal. Dicha información debería ser procesada en un número reducido de archivos.
3. Se recomienda al Gobierno de Aragón aprobar un modelo normalizado de contrato de alta dirección para todo el personal directivo que preste servicio en el sector público institucional de la CA. Dicho modelo debe ser completo y detallado, sin perjuicio de incorporar la necesaria flexibilidad que permita su adaptación a las particularidades de cada puesto.
4. Para garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de publicidad y concurrencia, se recomienda a todos los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón publicar en el Boletín Oficial de Aragón sus ofertas de empleo, sin perjuicio de utilizar cualquier otro medio de difusión adicional que consideren oportuno.

9. TRÁMITE DE AUDIENCIA

El anteproyecto de informe de fiscalización (o informe provisional) fue notificado el 5 de abril de 2021 a la Presidencia del Gobierno de Aragón, abriéndose trámite de audiencia para la formulación de alegaciones en el plazo de 30 días naturales.

La Secretaria General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública ha presentado alegaciones dentro del plazo señalado.

Todas las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas, suprimiendo o modificando el texto del informe en aquellos casos en que se comparte total o parcialmente lo indicado en las mismas, con indicación de notas al pie.

No se han efectuado valoraciones ni se ha alterado la redacción del texto del informe sobre aquellas alegaciones que:

- no justifiquen debidamente los criterios, opiniones o valoraciones expuestos en caso de discrepancia
- confirmen los hechos y valoraciones expuestos
- pretendan aclarar o justificar las deficiencias o irregularidades señaladas sin rebatirlas
- precisen que las deficiencias o irregularidades señaladas se han subsanado con posterioridad al periodo fiscalizado, o bien se encuentran en fase de corrección

Las alegaciones recibidas y su tratamiento se adjuntan como anexos II y III. El resultado definitivo de la fiscalización es el que se recoge en los distintos epígrafes del presente informe.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

ANEXOS

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

ANEXO I: RELACIÓN DE ENTES SUJETOS A LA LMR

Denominación	Sujeto a la lmr	¿Ha aprobado expediente clasificación puestos y homologación retributiva?
Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón	SÍ	SÍ
Aragonesa de Servicios Telemáticos	SÍ	SÍ
Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón	SÍ	SÍ
Consejo Aragonés de las Personas Mayores	SÍ	NO
Corporación Aragonesa de Radio y Televisión	SÍ	SÍ
Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos	SÍ	SÍ
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	SÍ	SÍ
Instituto Aragonés de Fomento	SÍ	SÍ
Instituto Aragonés de Gestión Ambiental	SÍ	SÍ
Instituto Aragonés del Agua	SÍ	SÍ
Instituto Tecnológico de Aragón	SÍ	SÍ
SUBTOTAL ENTIDADES DE DERECHO PÚBLICO (11)		
Aragón Exterior, S.A.U.	SÍ	SÍ
Aragón Plataforma Logística, S.A.U. (<i>antigua PLAZA + PLHUS + PLATEA</i>)	SÍ	SÍ
Aragonesa de Gestión de Residuos, S.A.	SÍ	SÍ
Centro Europeo de Empresas e Innovación Aragón, S.A.	SÍ	SÍ
Ciudad del Motor de Aragón, S.A.	SÍ	SÍ
Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U.	SÍ	SÍ
EXPO Zaragoza Empresarial, S.A.	SÍ	SÍ
Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A.	SÍ	SÍ
Parque Tecnológico Walqa, S.A.	SÍ	SÍ
Radio Autonómica de Aragón, S.A.U.	SÍ	SÍ
Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U.	SÍ	SÍ
Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U.	SÍ	SÍ
Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A.	SÍ	SÍ
Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.	SÍ	SÍ
Televisión Autonómica de Aragón, S.A.U.	SÍ	SÍ
SUBTOTAL SOCIEDADES MERCANTILES (15)		
Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo	SÍ	SÍ
Fundación Andrea Prader	SÍ	NO
Fundación Centro Astronómico Aragonés	SÍ	SÍ
Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón	SÍ	SÍ
Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel	SÍ	SÍ
Fundación de Desarrollo de la Comarca de Campo de Daroca	SÍ	NO
Fundación Emprender en Aragón	SÍ	N/A
Fundación Goya en Aragón	SÍ	NO
Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Aragón	SÍ	NO
Fundación Moto Engineering Foundation	SÍ	SÍ
Fundación Parque Científico Tecnológico Aula Dei	SÍ	SÍ
Fund. Transpirenaica - Travesía Central del Pirineo	SÍ	NO
Fundación Zaragoza Logistics Center	SÍ	SÍ
SUBTOTAL FUNDACIONES (13)		
Agrupación Europea de Cooperación Territorial "Espacio Portalet"	SÍ	NO
Consorcio del Tunnel de Bielsa-Aragnouet	SÍ	NO
Consorcio Cdad. Trabajo de los Pirineos	SÍ	SÍ
Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel	SÍ	NO
Consorcio de Transportes del Área de Zaragoza	SÍ	NO
Consorcio Patrimonio Ibérico de Aragón	SÍ	NO
SUBTOTAL CONSORCIOS (6)		

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

ANEXO II: ALEGACIONES RECIBIDAS

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón



En relación con el Anteproyecto de Informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, aprobado por el Consejo de la Cámara de Cuentas en sesión celebrada el 29 de marzo de 2021, procede efectuar las siguientes

CONSIDERACIONES

ALEGACIÓN 1

Única. Visto el anteproyecto de Informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, aprobado por el Consejo de la Cámara de Cuentas en sesión celebrada el 29 de marzo de 2021, este Centro Directivo manifiesta en lo sustancial su conformidad con las conclusiones expresadas en el mismo, apuntando la necesidad de plantear una reflexión, vistas las limitaciones a las que se hace referencia en el apartado 5 del anteproyecto de informe, en orden a establecer una estructura en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma en materia de personal laboral propio de las entidades del sector público institucional, con competencias en materia de planificación, coordinación y control de las actividades en materia de gestión y ordenación de su personal, así como de presupuestación de los gastos de personal.

Es cuanto procede informar.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica
Esteban del Ruste Aguilar
Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios



Sr. Presidente de la Cámara de Cuentas de Aragón

C/ Jerusalén, n.º 4. 50009 – ZARAGOZA

Estimado Presidente:

En relación al anteproyecto de informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por el Consejo de la Cámara de Cuentas de Aragón en sesión celebrada el 29 de marzo de 2021, se realizan las siguientes alegaciones por parte de la Secretaría General de la Presidencia respecto del apartado 7.11 sobre “cumplimiento de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de integridad y ética públicas:

ALEGACIÓN 2

Respecto a la publicación en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón de las declaraciones de bienes y derechos de los máximos responsables se informa que ya están publicadas las correspondientes a los Directores Gerentes de la Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U; y Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón. La relativa a la Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y Desarrollo (ARAIID), que no se había publicado hasta ahora porque anteriormente la Directora Gerente de dicha Fundación ostentaba también el cargo de Directora General de Innovación, Investigación y Universidad y formalizó sus declaraciones con arreglo al régimen vigente en el año de su toma de posesión, ya ha sido requerido para ello. Por último, en cuanto al “Espacio Portalet”, dada su naturaleza jurídica de Agrupación Europea de Cooperación Territorial, no se encuentra incluida en el ámbito de aplicación del régimen de conflicto de intereses e incompatibilidades para autoridades y cargos del sector público autonómico.

ALEGACIÓN 3

Por lo que se refiere a la situación del anterior director gerente de la Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U, se pone en su conocimiento que por parte de la Oficina de Conflicto de Intereses e Incompatibilidades se realizaron todas las actuaciones oportunas que concluyeron con el cese del director gerente de la sociedad. Se debe poner de manifiesto que las actuaciones realizadas se vieron interrumpidas por la suspensión de plazos derivada de la declaración del estado de alarma con ocasión de la pandemia del COVID-19 y tuvieron lugar en el marco del deber permanente de secreto del personal que preste servicios en los Registros de actividades y de bienes y derechos patrimoniales, en relación a los datos e informaciones que conozcan por razón de su cargo, trabajo o función; manteniéndose dicho deber de secreto también después de haber cesado en el desempeño de sus funciones tal y como se dispone en el apartado 5 del artículo 56 de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de integridad y ética públicas.



Lo que se comunica para su consideración en el informe definitivo de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Sin otro particular, se despide atentamente.

En Zaragoza, a fecha de firma electrónica

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE LA PRESIDENCIA

Fdo: Julio Tejedor Bielsa

(firmado electrónicamente)



CAMARA DE CUENTAS DE ARAGON

Calle Jerusalén, 4 - 50009 Zaragoza

Auditoria seguida por

Jean-Louis Valls

✉ jl.valls@ctp.org

☎ +34 974 36 31 00

REF: racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de ARAGÓN

Jaca, 15 de abril de 2021

Estimado Sr. Peña Ochoa,

En primer lugar, me gustaría agradecer a sus equipos su colaboración y paciencia durante esta auditoría. Aunque la CTP está registrada en el Gobierno de la Comunidad de Aragón desde solo 4 años, podemos estar satisfechos del trabajo realizado hasta ahora para ajustarnos al cumplimiento de la normativa gracias a la ayuda de los funcionarios del Departamento de Acción Exterior de la DGA y a la disponibilidad de mis equipos.

En segundo lugar, adjunto como alegaciones al informe provisional, los comentarios de nuestra asistencia externa a la gestión laboral en respuesta al único punto relativo a la CTP y más concretamente sobre el cumplimiento de la Ley 1/2017 de mi contrato de alta dirección. La conclusión es que no es necesario adaptar mi contrato, no obstante lo podremos substituir con el modelo que propondrá el Gobierno de Aragón.

Recibe un cordial saludo

Firmado por X2313728C JEAN
LOUIS VALLS (R: Q2200672J)
el día 15/04/2021 con un
certificado emitido por AC
Representación

Jean-Louis Valls
Director del Consorcio de la Comunidad de Trabajo de
los Pirineos
Autoridad de gestión del programa INTERREG POCTEFA
2014-2020

Adjunto: Informe Gestoría Asemval



ASEMVAL-JACA S.L.

C/ Mayor nº 15, pasaje, planta primera
22700 JACA (Huesca)

Teléfono 974 360710, 974-364657
Fax 974-360633

A petición de D. Jean Louis Valls, se emite el presente INFORME acerca de la conveniencia de adaptar el contrato de trabajo de alta dirección que le une al Consorcio de la COMUNIDAD DE TRABAJO DE LOS PIRINEOS (CTP en adelante), al régimen establecido en la Ley 1/2017 de 8 de febrero de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se suscita la cuestión a la vista del anteproyecto de informe de fiscalización del grado de cumplimiento de la Ley 1/2017 referida, elaborado por la CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN; en concreto, ante la mención que consta en el anteproyecto de informe, de que por parte de la CTP no se ha adaptado el contrato de Alta Dirección al régimen de la ley.

MARCO NORMATIVO

La CTP está incluido, como consorcio participado por la Administración de la Comunidad Autónoma, en el régimen de la Ley 1/2017.

El personal directivo, sea como máximo responsable, sea como directivo, debe vincularse a la entidad por medio de un contrato de alta dirección, que se regirá por la normativa laboral y la voluntad de las partes, con respeto a las especificidades derivadas de la ley, referidas, sobre todo, al monto de las retribuciones y al régimen de la extinción contractual.

La disposición adicional segunda de la ley prevé establece un plazo de adaptación de los contratos de fecha anterior de un mes a contar de su entrada en vigor que se produjo el día 9 de marzo de 2017.

La ley 1/2017 no cuenta a la fecha con desarrollo reglamentario.

El contrato de alta dirección se configura como una relación laboral de carácter especial cuyo régimen viene fundamentalmente establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

ALEGACIÓN 4

C.I.F. B-22365589 Inscrito en el Registro Mercantil de Huesca en el Tomo 585, Folio 5208 Hoja HL-10847



CONTRATO ENTRE LA CTP Y D. JEAN LOUIS VALLS

D. Jean Louis Valls y la CTP suscribieron en fecha 21 de abril de 2015 un contrato de alta dirección que continúa en vigor. Por lo tanto, su contrato se acomoda a la tipología contractual exigida.

En su función de director gerente, tiene la consideración de máximo responsable, y sus retribuciones íntegras no superan a las establecidas para los directores generales del Gobierno de Aragón.

Ni los plazos de preaviso ni las indemnizaciones previstas para los supuestos de extinción por desistimiento de la entidad, así como tampoco los casos de extinción a iniciativa del alto directivo, se apartan de los límites marcados por la Ley 1/2017.

En opinión de esta asesoría, el contrato entre D. Jean Louis Valls y la CTP no requiere de adaptación, porque ninguna de sus cláusulas contraviene el marco legal.

OTRAS CONSIDERACIONES

ALEGACIÓN 5

El resto de las obligaciones en orden al régimen de incompatibilidades, declaración de bienes y transparencia, selección e imposibilidad de que por negociación colectiva puedan regularse sus condiciones, son de directa aplicación por estar así previsto en la misma y otras leyes, sin necesidad de incorporación al contrato.

ALEGACIÓN 6

CONCLUSIÓN

A nuestro juicio, no es necesario adaptar el contrato de alta dirección suscrito entre D. Jean Louis Valls y la CTP porque no se aparta del marco normativo. Se sugiere, no obstante, sustituirlo por el modelo normalizado de contrato de alta dirección que sea aprobado por el Gobierno de Aragón.

En Jaca a 14 de abril de 2021

ASEMVAL



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

D. FRANCISCO QUEROL FERNÁNDEZ, Director General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión según nombramiento efectuado por Decreto 49/2020, de 1 de julio del Gobierno de Aragón, en el ejercicio de las atribuciones que le otorga el art. 10 de la Ley 8/1987, de 15 de abril, de creación, organización y control parlamentario de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, **COMPARECE Y MANIFIESTA** que, a la vista del Anteproyecto del Informe de Fiscalización relativo al cumplimiento de las obligaciones de Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, dentro del plazo concedido para ello, es interés de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (CARTV) presentar escrito con la relación de **OBSERVACIONES y ALEGACIONES** al mismo que a continuación se detallan.

1. Introducción.

En primer lugar, deseamos agradecer la labor de fiscalización de la Cámara de Cuentas, no sólo por su contribución al cumplimiento de la legalidad por parte de las Entidades del Sector Público autonómico sino por las reflexiones a las que incita que, sin duda, derivarán en una mejora de la gestión por parte de todas las entidades fiscalizadas.

En este sentido, y acogiendo las recomendaciones contenidas en el Anteproyecto de Informe de Fiscalización, hemos estructurado este breve escrito en dos apartados diferentes:

- Por una parte, hemos recopilado una serie de observaciones al Informe que constituyen reflexiones generadas a partir de algunas de las valoraciones y recomendaciones incluidas en el Anteproyecto. Fundamentalmente pretendemos explicar la naturaleza de nuestra actividad y la necesidad de ajustar la gestión de nuestros recursos humanos a dicha naturaleza con el fin de satisfacer todas las necesidades que se nos presentan diariamente. Nos mueve el propósito de interactuar con los órganos de fiscalización para buscar las mejores soluciones de gestión que nos permitan optimizar nuestros resultados con pleno respeto a la legalidad vigente e inducir a la reflexión conjunta acerca de si la actual regulación es la mejor alternativa para la organización de actividades de naturaleza económica como es la de comunicación audiovisual.
- Por otra parte, hemos desarrollado una alegación centrada en un aspecto concreto del informe en el que se nos atribuye un eventual error en la liquidación de un contrato de alta dirección aludiendo a una normativa que nosotros entendemos que no resulta vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Observaciones.

ALEGACIÓN 7

Como decíamos, la CARTV y sus sociedades realizan una actividad de naturaleza económica como es la de comunicación audiovisual. Efectivamente, la CARTV y sus sociedades Televisión Autonómica de Aragón, S.A.U. (TVAA) y Radio Autonómica de Aragón, S.A.U. (RAA) prestan el servicio público de comunicación audiovisual en la Comunidad Autónoma de Aragón, actividad a la que la propia Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual ha reconocido su naturaleza económica al definirlo en su art. 40 como un *servicio esencial de interés económico general*.



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

De esta caracterización interesa en este punto destacar las tres siguientes condiciones que afectan a la ordenación de los medios humanos necesarios para el desarrollo de la actividad de comunicación audiovisual:

- a) Se trata de una actividad que no está investida de *auctoritas* en el sentido de que ni la CARTV ni sus sociedades tienen capacidad normativa ni competencia en el control de la actividad. Son operadores audiovisuales que realizan esta actividad de comunicación audiovisual en las mismas condiciones que el resto de operadores de naturaleza privada.
- b) Como tales operadores audiovisuales que desarrollan una actividad económica, intervienen en el mercado en competencia directa con el resto de operadores que comparten la actividad y que, en la mayoría de los casos, no pertenecen al sector público. Nos diferenciamos en el origen de la financiación y en los fines o principios que inspiran nuestros contenidos pero no en el sometimiento a la ordenación sectorial de la actividad y en la necesidad de ofrecer un producto audiovisual capaz de competir con el resto de la abundante y exigente oferta audiovisual con la que cuenta el ciudadano.
- c) La necesidad de poner en el mercado un producto audiovisual, con objetivos de servicio público, exige organizar nuestros medios técnicos y nuestros recursos humanos para elaborar dicho producto que debe estar disponible durante 8.760 horas anuales (24h los 365 días del año) en las modalidades televisiva, radiofónica y, últimamente, digital.

El motivo en destacar estas tres condiciones es el de poner de manifiesto que las necesidades organizativas de la CARTV y sus sociedades encuentran especialidades que no siempre son fáciles de encajar con las reglas de organización de una actividad de naturaleza administrativa, tanto en lo que se refiere a la determinación de las condiciones laborales del personal que ha de llevar a cabo esta actividad como en los propios criterios de organización profesional.

En este sentido y a modo de reflexión, destacamos algunos contenidos del Anteproyecto de Informe de Fiscalización que nos sirven para compartir estas reflexiones.

ALEGACIÓN 8

- a) Sobre la recomendación relativa a la inclusión de estas Entidades del Sector Público en el programa SHIRGA de gestión de recursos humanos del Gobierno de Aragón (págs. 4 y 41).

La CARTV y sus sociedades no gestionan las nóminas de su personal ni las incidencias de gestión del mismo a través del Sistema Integrado de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón. CARTV y sus sociedades cuentan con un software de gestión privado adaptado a sus necesidades concretas de gestión e integrable con otras herramientas informáticas que utiliza para la gestión de otras de sus competencias.

Entendemos que esta recomendación general (la entendemos como tal, como una recomendación) debe tener en cuenta las particularidades de cada Entidad puesto que no siempre la gestión con esta herramienta informática será recomendable si ponderamos las circunstancias concurrentes en cada caso. En concreto, en el caso de la CARTV, entendemos que dicha integración puede plantear más dificultades que soluciones a la gestión de personal y ello por las siguientes razones:

El personal de la CARTV y sus sociedades es personal laboral propio que se rige, además de por el ordenamiento laboral aplicable en cada caso, por su Convenio Colectivo propio



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

y no por las reglas de ordenación de índole laboral que sean establecidas por el Gobierno de Aragón. En consecuencia, esta norma y las que pudieran resultar de la negociación colectiva entre CARTV y sus trabajadores son las que determinarán las necesidades concretas de programación de las herramientas de gestión. Se trata de que estas herramientas estén al servicio de la gestión y no a la inversa.

En la actualidad, la CARTV ya cuenta con una herramienta de gestión ofrecida por un proveedor privado de este tipo de servicios que la ha adaptado para atender las necesidades concretas derivadas de la gestión que necesita la CARTV y sus sociedades y que se incluyen en su Convenio Colectivo propio. Tener que incorporar a la gestión de recursos humanos las exigencias de otra herramienta de gestión no desarrollada a medida para CARTV traerá consigo dificultades de índole instrumental si dicha herramienta pretende resolver las necesidades comunes definidas para el personal funcionario o laboral del Gobierno de Aragón y no puede atender las necesidades concretas de la gestión del personal laboral propio que requiere la actividad específica de la CARTV. Téngase en cuenta que la gestión de los Recursos Humanos de la CARTV y sus sociedades está unificada y que directamente conectada. Utilizar dos sistemas diferentes (uno para la Entidad de Derecho Público y otro para las sociedades) sería ineficiente tanto desde el punto de vista operativo como en la eficiencia de la gestión.

Quizá la recomendación podría matizarse para que se tengan en cuenta estas particularidades no exigiendo su aplicación generalizada a todos los Entes del Sector Público o limitando su aplicación a utilidades de reporte o de homogeneización de información que puedan cubrirse mediante trabajos de integración de las herramientas de gestión aplicadas por estas Entidades con la herramienta SHIRGA desarrollada por el Gobierno de Aragón.

ALEGACIÓN 9

- b) En el informe se afirma el grado de homologación ha sido poco exigente, limitándose a grupos y no a niveles y que los límites se fijan sólo como máximos y no como mínimos.

A este respecto, deseamos compartir la dificultad que para la CARTV ha supuesto clasificar a todo el personal de sus sociedades en los grupos profesionales establecidos por el art. 76 del EBEP, máxime si tenemos en cuenta que, entre las funciones de buena parte de su personal, se encuentran labores de índole técnico que podrían haberse encuadrado en el Grupo B que se encuentra pendiente de desarrollo.

Una parte significativa de los profesionales que desarrollan funciones técnicas en el seno de las sociedades de CARTV son profesionales con formación técnica cuyo trabajo puede no requerir de una habilitación profesional concreta y para las que se encuentran igualmente cualificados tanto graduados universitarios como técnicos con Titulación Superior. Así, entre estos grupos, podrían incluirse realizadores de televisión, técnicos emisiones, de explotación de equipamiento técnico o productores de televisión y radio.

La Ley 1/2017 no exige la clasificación por niveles sino por los grupos profesionales del art. 76 del EBEP. La homologación retributiva prevista en la Ley impide superar las cuantías máximas establecidas para el intervalo de niveles correspondientes a cada grupo profesional. Por otra parte, el hecho de que haya habido que clasificarlos siguiendo la estructura incluida en el art. 76 del EBEP basada exclusivamente en la titulación exigida para el ingreso en el puesto de trabajo y de adecuarlos a las escalas



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

retributivas fijadas en las Leyes de Presupuestos para estos grupos profesionales, unidos al pendiente desarrollo del Grupo B, está provocando la anomalía de que personal que realiza las mismas funciones con el mismo grado de capacitación para ello se encuentre con diferencias retributivas o distintas posibilidades de desarrollo profesional por la exclusiva razón del título formativo que cada uno puede aportar pero sin que exista una objetiva diferenciación del trabajo desarrollado por unos y otros.

Por otra parte, el hecho de tener que clasificar estos puestos, en lo sucesivo, en los grupos profesionales A2 ó C1 sin que se haya producido el desarrollo del Grupo B, puede provocar que la selección de futuros profesionales limite el acceso a tales puestos de profesionales perfectamente formados y aptos para el desempeño profesional de los mismos que no estuvieran en posesión de una titulación universitaria (si definitivamente los puestos se clasifican en el grupo A2) o la pérdida del valor económico del puesto con la merma de condiciones y, consecuentemente, con la pérdida de captación en el mercado de profesionales más competentes (en el caso de que estos puestos se clasifiquen en el Grupo C1).

Con ello queremos decir que esta homologación que ha exigido la clasificación en los grupos profesionales del art. 76 del EBEP no sólo no ha sido poco exigente sino que ha sido muy dificultosa especialmente para aquellos colectivos profesionales que desempeñan funciones de marcado carácter técnico. El hecho de que no se hayan exigido niveles ha dotado de una opción de modulación de las retribuciones para minimizar las eventuales mermas de equidad que esta rígida clasificación administrativa producen cuando se trasladan al ámbito de las actividades profesionales de carácter técnico.

En este sentido, quizá la recomendación podría dirigirse hacia el necesario desarrollo del Grupo B o hacia la autorización a estas Entidades del Sector Público para desarrollar sus propios grupos profesionales con unos límites retributivos máximos y mínimos homologados con los que para cada ejercicio se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos pero sin la necesidad de importar estructuras de clasificación o retributivas que no se ajustan bien a las particularidades de cada actividad, especialmente cuando ésta no tiene naturaleza administrativa.

ALEGACIÓN 10

- c) A lo largo del informe se habla de la ausencia de un Estatuto del Personal Directivo. Compartimos la necesidad de introducir una regulación que otorgue claridad a la gestión de un colectivo de profesionales que desempeña una labor esencial y que no encuentra encaje en la regulación de la alta dirección. A lo largo del informe se constata las carencias de este régimen por la falta de aprobación de un estatuto propio que induce a una heterogeneidad de soluciones contractuales, a las dificultades de identificación de este personal, al uso de la modalidad contractual de alta dirección en supuestos difícilmente encajables con dicha regulación y a la necesidad de dotar también de cierta estabilidad a un colectivo de profesionales clave en la gestión de estas Entidades del Sector Público.

Al efecto de permitir el desarrollo de esta regulación del personal directivo, nos gustaría que la recomendación incluyera la necesidad de que las Entidades del Sector Público puedan participar en el proceso de regulación realizando sus correspondientes



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

aportaciones con el fin de que los problemas prácticos que las mismas se encuentran en su gestión ordinaria puedan encontrar soluciones acordes con las necesidades de dicha gestión y las exigencias del mercado en el caso de aquellas Entidades, como la CARTV y sus sociedades, que realizan actividades de naturaleza económica con la consiguiente captación de ingresos de mercado.

Por otra parte, a continuación explicamos algunos de los hechos que han sido correctamente constatados en el Anteproyecto de Informe de Fiscalización pero cuya eventual diferencia respecto de la norma aprobada no traen por causa una deficiente gestión sino la constatación de que la realidad es más compleja de que la norma pudo considerar o de que existen otros bienes jurídicos también protegidos por el ordenamiento y que tuvieron que ser ponderados en el proceso de homologación. Así:

ALEGACIÓN 11

- a) Tal y como constata el informe, la CARTV asumió el proceso adaptación a la Ley 1/2017 conjuntamente con sus sociedades (TVAA y RAA). Esto, obviamente, tiene una mayor complejidad en la gestión si bien el resultado de la misma garantiza mejor el mantenimiento de criterios equitativos de homologación. Esto era importante para la CARTV puesto que los colectivos de las tres entidades trabajan conjuntamente para el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de la actividad audiovisual.

ALEGACIÓN 12

En los cuadros de las páginas 17 y 18 se incluyen datos relativos a la eventual demora en la fecha límite de adaptación. No cuestionamos el dato pero sí debemos poner de manifiesto que, a la hora de valorar esta circunstancia, deben tenerse en cuenta las circunstancias y condiciones en que cada Entidad abordó este proceso. En el caso de la CARTV y sus sociedades, el proceso se realizó con participación de la representación legal de los trabajadores de las tres entidades y con todas ellas en conjunto. Entendimos que ésta era la manera correcta de hacerlo aunque ello conllevara una demora en el plazo de realización. Por otra parte, no todos los días de demora son achacables a la gestión de este tipo de Entidades sino que también debe tenerse en cuenta las exigencias derivadas de la necesidad de intervención de órganos ajenos a las mismas que, obviamente, también requirieron de su tiempo de verificación y de consideración para la adopción de las correspondientes decisiones administrativas.

ALEGACIÓN 13

- b) En la página 30 del informe se incluye un cuadro con la identificación de los contratos de alta dirección que no fueron formalizados y entre los que se incluye el correspondiente al Director General de la CARTV nombrado en 2011. No cuestionamos el hecho recogido en el informe, que es correcto, sino que deseamos aclarar las circunstancias que concurrieron para tal decisión. Así, como el propio cuadro constata, se trataba del Director General de la CARTV que había sido nombrado el 27 de septiembre de 2011 y que en el momento de aprobación de la Ley 1/2017 se encontraba en funciones (véase art. 9.2 de la Ley 8/1987) no conociéndose en ese momento cuál iba a ser el momento concreto de la finalización de su vinculación con la CARTV, si bien se conocía que tal circunstancia iba a suceder como luego se constató en los primeros meses de 2018.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el criterio que se había establecido hasta ese momento (hasta la aprobación de la Ley 1/2017) es que la vinculación del Director



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

General de la CARTV con esta Entidad de Derecho Público era mediante una relación de naturaleza administrativa y no de alta dirección, lo que había motivado que, hasta entonces, ningún Director General de la CARTV (incluido el nombrado en 2011 que en 2017 se encontraba en funciones) hubiera tenido que suscribir un contrato laboral de alta dirección.

ALEGACIÓN 14

- c) En la página 35 del informe se incluye la mención a que sólo la convocatoria de un puesto directivo fue publicada en el Boletín Oficial de Aragón. En el caso de la CARTV, ningún puesto está siendo publicado en el BOA porque la publicidad en este medio no es obligatoria y, además, no siempre es el medio de publicidad más eficiente para estos procesos de selección. Así, la capacidad de acceso de estas Entidades a los procesos de publicidad en el BOA es limitada no teniendo posibilidades de gestión de los tiempos de estos procesos y no garantizándose que estos medios oficiales de publicación sean siempre los más efectivos. En este sentido, la CARTV siempre publica sus procesos de selección en su página web y utiliza medios complementarios como acuerdos con el INAEM, difusión a través de colectivos de profesionales eventualmente interesados por perfiles profesionales (tales como Colegios de profesionales) o a través de redes sociales profesionales específicamente destinadas a la publicidad de procesos de selección y de perfiles profesionales.

ALEGACIÓN 15

En la misma página se hace una referencia a la elevada rotación de los puestos directivos que ha sufrido la CARTV. Compartimos la constatación de este hecho si bien no se encuentra dentro de nuestro campo de gestión la posibilidad de corregir este hecho.

ALEGACIÓN 16

- d) En la página 38 del informe se constata que los puestos de Director/a General de la CARTV y los de Director/a de TVAA y de RAA no se encuentran en la plantilla de estas Entidades. Esto obedece a que estos puestos (en la actualidad dos puestos puesto que las Direcciones de TVAA y RAA han sido unificadas en la misma persona) son los puestos correspondientes a los máximos responsables según la definición contenida en la propia Ley 1/2017. No obstante, esta circunstancia puede corregirse si se considera procedente.

3. Alegación.

ALEGACIÓN 17

Incluimos como alegación una mención contenida en el informe relativa a la liquidación de un contrato de alta dirección realizada por la CARTV que no compartimos y que entendemos debe ser corregida.

Así, en la página 33 del informe, se sostiene el criterio de que el preaviso para la extinción de los contratos de alta dirección por voluntad de la Entidad contratante no debe someterse al plazo de tres meses establecido con carácter general por los art. 10 y 11 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 sino que debería limitarse a los 15 días que se incluyen en la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Consecuentemente, en el Anteproyecto del Informe se alude a que la liquidación del contrato de alta dirección de la anterior Directora General de la CARTV incluyó un finiquito superior al que hubiera correspondido si se hubiera aplicado este criterio.



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

Tan improcedente resultaría liquidar por exceso el contrato de alta dirección siguiendo el criterio que siguió la CARTV si el criterio fuera, como se recoge en el Anteproyecto, el mismo que la D.A. 8ª de la Ley 3/2012 introdujo para el sector público estatal como haber liquidado por defecto si hubiéramos seguido este criterio y hubiera resultado de aplicación el régimen contenido en la legislación laboral básica (RD 1382/1985) a la que se remite la Ley aragonesa 1/2017 que nada dice sobre el plazo de preaviso en la extinción de este tipo de contratos.

La suscripción de contratos de alta dirección entre la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión trae causa de la previsión contenida en el art. 3.2 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón. Como hemos dicho, hasta la entrada en vigor de esta norma, el criterio de vinculación de estos altos cargos con la Entidad de Derecho Público era de índole administrativo y no requirió la formalización de contratos de alta dirección. Esta previsión del legislador autonómico motivó este cambio en el tratamiento de esta especial relación laboral.

Según prevé la propia Ley 1/2017, esta relación de alta dirección se rige por la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto) en cuanto no se oponga a la propia Ley 1/2017, por la voluntad de las partes y demás normativa que resulte de aplicación.

El proceso de nombramiento y cese de la Dirección General de la CARTV tramitado en 2020 se realizó siguiendo el procedimiento previsto en los art. 9 y 11 de la Ley 8/1987, de 15 de abril, de creación, organización y control parlamentario de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión. Ninguno de los trámites contemplados en el procedimiento de cese equivale a un preaviso de extinción del contrato laboral ni por parte del alto directivo ni por la entidad contratante. No se produjo ningún otro acto de preaviso distinto por ninguna de las partes.

El contrato de alta dirección suscrito entre la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y su anterior Directora General no contemplaba ninguna previsión expresa respecto del plazo de preaviso para la extinción del contrato de trabajo de alta dirección remitiéndose al régimen general previsto en la normativa que resulte de aplicación.

La liquidación que se practicó del referido contrato se realizó siguiendo el criterio de que la extinción del contrato se producía por voluntad de la entidad contratante con una indemnización de siete días por año trabajado y el abono de los salarios correspondientes a los tres meses del período de preaviso incumplido tal y como contempla el art. 11.1 (y, por remisión, el 10.1) del Real Decreto 1382/1985). Se hace constar que la Directora General cesada no tenía la condición de funcionaria de carrera o personal laboral de cualquier Administración Pública con reserva de puesto de trabajo o de personal laboral propio de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo, tal y como exige el art. 4.2 de la Ley aragonesa 1/2017 para excepcionar el derecho a indemnización del alto cargo ante la extinción por desistimiento del contrato de alta dirección por parte de la Entidad Contratante.

Con carácter previo a la aplicación de este criterio de liquidación del contrato, se contrastó esta forma de proceder con el interlocutor habitual en la Dirección General de Función Pública del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón. También se solicitó opinión de un profesional externo asesor habitual de la Corporación Aragonesa de Radio



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

y Televisión en cuestiones relativas con la gestión laboral. Este contraste se produjo, en ambos casos, por correo electrónico.

ALEGACIÓN 18

En la aplicación del criterio de liquidación del contrato no se consideró aplicable el contenido de la Disposición Adicional 8ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Y ello por los siguientes motivos:

- La Disposición Adicional 8ª de la Ley 3/2012 es una medida organizativa dirigida al sector público estatal. Esta norma no ha modificado el Real Decreto 1382/1985 (y perfectamente podía haberlo hecho pues es una norma de rango superior). La regulación de la relación laboral de alta dirección sigue siendo la misma y mantiene el mismo régimen de liquidación. Es más, precisamente en 2012 fue modificado por el propio Estado para aclarar que su régimen era de aplicación precisamente a los altos cargos del sector público estatal (Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo).
- El legislador estatal no puede adoptar medidas organizativas que afecten al sector público autonómico. Corresponde a cada Comunidad Autónoma la facultad de organizar su propio sector público y, como hemos visto, la Disposición Adicional 8ª de la Ley 3/2012 no modificó la normativa laboral básica reguladora de la alta dirección sino que introdujo medidas organizativas para las Administraciones Públicas.

La referencia al sector público autonómico, a lo sumo, podría entenderse aplicable en el caso de aquellas Comunidades Autónomas que no hubieran hecho uso de su facultad organizativa del régimen laboral del personal directivo de su sector público. Sin embargo, la Comunidad Autónoma de Aragón sí hizo uso de esta facultad mediante la aprobación de la Ley 1/2017 y en esta norma se recogió el contenido que debe incorporarse a los contratos de alta dirección en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Como puede observarse, esta Ley 1/2017 recoge muchas de las previsiones contenidas en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 3/2012 pero no recoge precisamente la limitación del plazo de preaviso a 15 días por lo que entendemos que dicha limitación no puede resultar aplicable al sector público aragonés en el que los contratos de alta dirección deberán sujetarse a las previsiones contenidas en la Ley 1/2017 y en la legislación laboral básica en materia de alta dirección (Real Decreto 1382/1985).

Como decíamos antes, debe tenerse en cuenta, a los efectos de aplicar un criterio interpretativo que colme las posibles dudas que pudieran derivarse de la regulación contenida en la Ley 1/2017 acerca de un eventual límite indemnizatorio en la liquidación de estos contratos, que tan gravoso sería liquidar por encima de ese límite como hacerlo por debajo, máxime si tenemos en cuenta que nos encontramos en el ámbito del Derecho Laboral y que el carácter tuitivo de esta disciplina ofrece una especial protección al trabajador, incluso de aquél que se vincula por una relación laboral especial. Tampoco queda claro cuál debe ser el plazo de preaviso en caso de que la extinción se produzca por desistimiento del alto directivo y, si en tal caso, sí debe exigirse el plazo de tres meses de preaviso o si, consecuentemente, debe aplicarse el de 15 días (ni la D.A. 8ª de la Ley 3/2012 ni la Ley 1/2017 dicen nada al respecto y el art.10.1 del RD 1382/1985 sigue hablando de tres meses).



CORPORACIÓN ARAGONESA
DE RADIO Y TELEVISIÓN

ALEGACIÓN 19

Como refuerzo de este criterio, el propio Tribunal Supremo (STS 375/2016, de 4 de mayo dictada por su Sala de lo Social) ratificó una Sentencia Previa de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJ Madrid, de 2 de junio de 2014) entendiendo que la D.A.8ª de la Ley 3/2012 sólo es aplicable al sector público estatal. Si bien es cierto que esta Sentencia se refiere a un conflicto con el Consejo Superior de Cámaras Oficiales de Comercio de Industria, Corporación de Derecho Público que tampoco pertenece al sector público autonómico, la referencia al limitado alcance de la limitación liquidadora al ámbito del sector público estatal no sólo es significativa sino que, además, confirma la naturaleza organizativa de esta medida y que carece de la condición de legislación laboral básica.

Esto confirma que la regulación organizativa aprobada por la Comunidad Autónoma de Aragón mediante su Ley 1/2017 ha desplazado dicha previsión y que, en consecuencia, en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón no rige esta limitación en la liquidación de los contratos de alta dirección al plazo de 15 días estando vigente únicamente una limitación para pactar un plazo de preaviso o una indemnización superior a la contenida en la legislación laboral básica de alta dirección (Real Decreto 1382/1985) y que permanece en el plazo de tres meses.

No obstante, compartimos con el criterio expuesto en el Anteproyecto de Informe de Fiscalización y trasladado a sus recomendaciones finales que sería conveniente contar con un modelo normalizado de contrato de alta dirección que garantizase la necesaria homogeneidad de condiciones contractuales y de régimen de aplicación a todos estos altos directivos y que ofreciese seguridad a los órganos gestores acerca de los criterios de gestión que deben ser aplicados. Nos ha llamado la atención que el propio Anteproyecto de Informe haya constatado que hasta 24 de los 61 contratos revisados, casi el 40%) no hagan mención al plazo de preaviso de 15 días y que el 60% restante, al hacerlo, hayan sustituido el plazo ordinario por otro inferior por acuerdo entre las partes. Quizá, como recomienda el Anteproyecto de Informe, sería pertinente una aclaración no sólo de esta circunstancia sino del resto de condiciones laborales ordinarias que deban ser tenidas en cuenta, sin perder la opción de adecuación a las necesidades de cada Entidad del Sector Público.

Por todo lo cual, **SOLICITAMOS** que se tenga por presentado en tiempo y forma el presente escrito, se tengan por realizadas las observaciones contenidas en el mismo y se tome en consideración la alegación formulada corrigiendo la referencia al régimen de preaviso aplicable a la extinción los contratos de alta dirección y, en particular, la relativa al eventual exceso en la liquidación del contrato de alta dirección que la CARTV aplicó su anterior Directora General incluida en la página 33 del Anteproyecto de Informe de Fiscalización.

En Zaragoza, a 26 de abril de 2021.

29087268L
FRANCISCO
QUEROL (R:
Q5000836F)

Firmado digitalmente por
29087268L FRANCISCO
QUEROL (R: Q5000836F)
Fecha: 2021.04.26
14:23:57 +02'00'

Fdo. Francisco Querol Fernández

Director General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión



ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE RACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

En el informe del anteproyecto de informe de fiscalización sobre racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, recibido el día 9 de abril de 2021, a través de correo electrónico de la Secretaría General Técnica del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, se hace referencia al Instituto Aragonés de Fomento (en adelante IAF), así como algunas fundaciones en las que dicho Instituto es patrono mayoritario. Sobre las incidencias manifestadas en el informe se realizan las siguientes alegaciones:

ALEGACIONES DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO

En el informe del anteproyecto de informe de fiscalización sobre racionalización del régimen retributivo del personal, página 13, se realizan respecto del IAF las siguientes observaciones:

- “A excepción de las entidades de Derecho público Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón y AST, los códigos de los puestos de las plantillas publicadas en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no coinciden con los de las nóminas detalladas, ya que emplean codificaciones distintas. Aunque ninguno de estos dos aspectos representa una limitación al alcance, sí han dificultado las verificaciones que tenía que realizar la Cámara de Cuentas.”

ALEGACIÓN 20

Sobre esa observación se señala que el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón no facilita ni exige ningún formato para publicar las plantillas de personal de las entidades de derecho público, ni las retribuciones de las mismas, ni tampoco exige la publicación del código de empleado.

El IAF publicó en el Portal de Transparencia la plantilla del IAF actualizada y la retribución de su personal también actualizada, como puede apreciarse en el documento Anexo 1. Ambos documentos están actualizados y estaban publicados anteriormente a la fecha de emisión del anteproyecto de informe de fiscalización de la LMR por la Cámara de Cuentas.



No obstante, en atención a lo señalado por la Cámara de Cuentas, en fecha 14 de abril de 2021, se remitió al Portal de Transparencia para su publicación, la retribución de la plantilla de personal del IAF, añadiendo a cada puesto su número de RPT y dicha modificación ya ha sido publicada en el Portal de Transparencia. Se adjunta como Anexo 2.

ALEGACIÓN 21

- Únicamente ocho⁶ de los 33 entes que han culminado su proceso de homologación han efectuado un análisis exhaustivo de clasificación y valoración de puestos (por grupos y niveles), habiendo optado la mayoría por homologar solo por grupos profesionales.

Y la nota "6" a la que se hace referencia en el párrafo anterior dice: "6 Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, Instituto Aragonés del Agua, Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón, Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel y Consorcio Comunidad de Trabajo de los Pirineos".

El anteproyecto de informe de fiscalización de la Cámara de Cuentas no cita en la nota "6" al Instituto Aragonés de Fomento. Sin embargo, la homologación que realizó el IAF de los puestos de su plantilla fue por puesto y no por grupos profesionales.

En la documentación que se remitió a la Cámara de Cuentas, para el proceso de fiscalización del Instituto Aragonés de Fomento respecto a la LMR constaba:

- Estructura organizativa
- Manual de Descripción de los puestos de trabajo
- Manual de Valoración de puestos de trabajo.

El proceso de descripción de los puestos y de valoración de los mismos, que fue contratado a una consultora externa, se inició mediante unos formularios remitidos a todo el personal. A partir de esos formularios se determinó que existían 17 puestos de trabajo distintos en el IAF. Ya que, aunque el IAF tenía en ese momento 34 trabajadores, hay puestos que son iguales (por ejemplo, los puestos de recepción).

En consecuencia, queda acreditado que el IAF sí realizó un análisis exhaustivo de clasificación y valoración de puestos (por grupos y niveles), y no solo por grupos profesionales, y debería añadirse a la relación de las entidades que sí lo hicieron.

- Del análisis realizado sobre las nóminas y de los CPT's reconocidos se observan las siguientes incidencias:



“Los siete puestos de gerencia del IAF (cinco de unidades operativas junto a las de recursos humanos y servicios jurídicos) perciben en nómina complementos que la Cámara de Cuentas considera improcedentes (“puesto de trabajo cualificado” y “diferencia categoría”) atendiendo a las siguientes circunstancias:

- *no aparecen reflejados en el Acuerdo de Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el proceso de homologación retributiva y clasificación de puestos del IAF.*
- *no han sido incluidos en los cálculos a efectos de homologación retributiva.*
- *con su aplicación, seis de los puestos indicados exceden entre 6 y 8 miles de euros anuales los límites salariales que fija la LMR para el personal no directivo⁹ (para cinco puestos, grupo A1, nivel 30, complemento específico de especial dedicación, y para otro, grupo C1 nivel 22 complemento específico B). Para el séptimo trabajador, incorporado en 2019 a la plantilla del IAF, dicho exceso asciende a menos de mil euros*
- *no han sido objeto de congelación y absorción mediante el reconocimiento del CPT correspondiente, revalorizándose en el tiempo vía actualización de retribuciones.*

La Cámara de Cuentas estima en 39 miles de euros el exceso de retribuciones pagadas a estos siete trabajadores entre los ejercicios 2018 y 2020.”

“Nota 9: Cinco puestos se homologan con un grupo A1, nivel 30, complemento específico de especial dedicación. El otro trabajador, al contar con una titulación inferior al puesto, se homologa con un grupo C1, nivel 22, y complemento específico B; este empleado es el único que tiene reconocido un CPT por esta circunstancia, aunque por importe inferior al que procedería, como ya se ha señalado, y además su CPT no está absorbiendo todos los incrementos retributivos que debería.”

A continuación se presentan las alegaciones de este punto por orden de las observaciones presentada:

ALEGACIÓN 22

1.- Sobre la observación de que los complementos de “puesto de trabajo cualificado” y “diferencia categoría” no aparecen reflejados en el Acuerdo de Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el proceso de homologación retributiva y clasificación de puestos del IAF, cabe señalar en primer lugar que:



En el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017 aparecen reflejados todos los complementos que la Dirección General de Función Pública consideró que debían ser objeto de aprobación en el proceso de homologación retributiva y clasificación de puestos, tanto de los Gerentes de Unidad como del resto del personal.

El IAF, desde el primer momento puso en conocimiento de la Dirección General de Función Pública todas las retribuciones de cualquier tipo percibidas por todos los empleados del Instituto, y fue esta Dirección General la que mediante informe de 19 de octubre de 2017 indicó la forma de proceder, y los conceptos a incluir para la aprobación del Gobierno de Aragón.

Que el complemento de “diferencia categoría” no figure en dicho Acuerdo del Gobierno de Aragón, y que el complemento de “puesto de trabajo cualificado” figure con una denominación diferente (“complemento de puesto”), no implica de modo alguno que deban considerarse improcedentes. Y ello por lo siguiente:

El artículo 6.4 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece “Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes de cada entidad, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón. Con carácter previo, tales resultados se habrán incorporado al portal de transparencia, de manera compatible con lo establecido en la regulación sobre protección de datos”.

Y el punto 5 del mismo artículo dice “En todo caso, la suma de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias previstas en este artículo, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no podrá superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón”.

La Dirección General de Función Pública en el informe de fecha 19 de octubre de 2017, que se adjunta como Anexo 3, concluyó que [... no serían susceptibles de cómputo los complementos atribuidos a este personal por la antigüedad ni los que se perciben en virtud de su sistema de desarrollo profesional y evaluación del



desempeño, ni las previstas por la aplicación del complemento específico de perfeccionamiento profesional y del componente singular transitorio de complemento específico reconocidos para el personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma. En el primer caso, por cuanto la antigüedad está excluida expresamente del artículo 6.5 y, respecto de las correspondientes a desarrollo profesional debe tenerse en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la Ley 1/ 2017 de 8 de febrero que establece que “el Gobierno de Aragón regulará los términos, condiciones y efectos para el establecimiento, en su caso, de sistemas de desarrollo profesional que permitan la evaluación del desempeño, el logro de resultados y la valoración de la conducta profesional del personal laboral de los entes del sector público institucional de la comunidad autónoma previstos en esta ley. En todo caso, el Gobierno de Aragón homologará sus efectos retributivos con los previstos para los empleados públicos de la administración de la comunidad autónoma de Aragón”. En consecuencia, a aquellas entidades que ya tienen establecido un sistema de desarrollo profesional en pacto o convenio colectivo como es el caso de esta entidad con los efectos retributivos determinados podrán seguir percibiéndolos hasta que no se apruebe por el Gobierno de Aragón los términos, condiciones y efectos para establecimiento, en su caso de sistemas de desarrollo profesional que permitan la evaluación del desempeño coma el logro de los resultados y la valoración de la conducta profesional del personal laboral de los entes del sector público institucional, en cuyo caso se procederá a la homologación retributiva de tales efectos con los previstos para los empleados públicos de la administración de la comunidad autónoma de Aragón].

Este mismo criterio se evidencia en el Informe que hace la Dirección General de Función Pública en noviembre de 2016, en el que se subraya la intención de que la carrera profesional no se encuentre entre los conceptos homologables. Se adjunta dicho informe como Anexo 4.

En coherencia con lo anterior, el complemento de “puesto de trabajo cualificado” sí aparece en la homologación retributiva aprobada por el Gobierno de Aragón en fecha 19 de diciembre de 2017 -si bien su denominación es “complemento de puesto”-; y en cuanto al complemento de “diferencia de categoría” no aparece incluido en dicho acuerdo del Gobierno de Aragón porque es una retribución ligada a la carrera profesional, que como argumenta la Dirección General de Función Pública en su informe de 19 de octubre de 2017, en su punto quinto, que se adjunta como Anexo 3, no es objeto de homologación, ya que no entra dentro de la retribución básica y complementaria incluida del artículo 6.5 de la LMR.

Por lo tanto, de modo alguno debe considerarse que se han estado abonando unas retribuciones improcedentes.



ALEGACIÓN 23

Por otra parte, estos complementos de “puesto de trabajo cualificado” y “diferencia categoría” vienen establecidos en el Pacto Regulador de las Condiciones Laborales del personal del IAF, en adelante Pacto Regulador, de fecha 12 de noviembre de 2004, actualmente en vigor, que es el documento que regula, entre otros aspectos, las relaciones laborales y las retribuciones del personal del Instituto; y por lo tanto, mientras éste no sea suspendido o derogado, resulta totalmente de aplicación. No abonar las remuneraciones establecidas en el mismo supondría incumplir un Pacto en vigor aprobado por la entidad y los representantes de los trabajadores.

Dicho lo anterior, en el caso de que la Cámara de Cuentas considere que el complemento de “diferencia categoría” también debe ser aprobado por el Gobierno de Aragón, y que el complemento de “puesto de trabajo cualificado” figure con una denominación diferente (“complemento de puesto”), este Instituto no tendría inconveniente en presentarlos para su aprobación y cambio de denominación respectivamente, como “subsanción” del acuerdo adoptado el 19 de diciembre de 2017, en su caso.

Asimismo, si la Cámara de Cuentas considera que otra interpretación es más ajustada a lo dispuesto en la LMR, el IAF procederá a realizar el ajuste u homologación correspondiente con la mayor brevedad posible.

No obstante lo anterior, para clarificar las retribuciones del personal del IAF en lo referente a estos complementos, se explica el contenido del Pacto Regulador de las Condiciones Laborales del personal del IAF en aquellos aspectos aplicables a estas retribuciones complementarias, especialmente el complemento de “puestos de trabajo cualificado” y el concepto “diferencia de categoría”:

ALEGACIÓN 24

Complemento “puesto de trabajo cualificado”:

El complemento que aparece en la nómina de todos los puestos de Gerente de Unidad y del resto de personal no directivo con la denominación de “Complemento Puesto de trabajo cualificado”, está aprobado por el acuerdo de Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017 y publicado en Boletín Oficial de Aragón de fecha 12 de enero de 2018, por que se publica la Orden HAP/2284/2017, de 20 de diciembre, por el que se da publicidad al Acuerdo de 19 de diciembre de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la plantilla del personal laboral propio de la entidad de Derecho Público Instituto Aragonés de Fomento, se toma conocimiento de la homologación de las retribuciones de sus puestos de trabajo y se fijan las retribuciones



de su personal de acuerdo a lo establecido en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón. En la tabla de homologación retributiva recogida en la Orden mencionada ese complemento se denomina "Complemento de puesto".

Dado que las retribuciones del personal del IAF están homologadas, a la tabla de retribuciones del personal laboral de la DGA, conforme a lo establecido en el artículo 6 del Pacto de Regulación de las Condiciones Laborales del IAF y a su anexo I ambos de fecha 12 de noviembre de 2004, (documentación que se ya envió desde el IAF a la Cámara de Cuentas) el complemento que aparece en la nómina como "Complemento puesto de trabajo cualificado", se corresponde con el importe que aparece en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón de las tablas retributivas para el personal laboral de la Comunidad Autónoma, en el importe correspondiente a un grupo A1 nivel 26.

Como ya se ha comentado ese complemento está aprobado con el Consejo de Gobierno de 19 de diciembre para la mayoría de los puestos no directivos del IAF y aparece en la nómina de todos ellos, incluidos las nóminas de puesto de gerente como "Complemento Puesto Trabajo Cualificado". Esta denominación es la que proporciona SIRHGA para lo que las tablas de personal laboral de la Comunidad Autónoma denomina "complemento de puesto". Puestos en contacto con el personal que gestiona SIRHGA en el Gobierno de Aragón, nos dice que ese complemento se denomina así para todo el personal del Gobierno de Aragón y no va a cambiarse por la denominación "complemento de puesto", que es la denominación que aparece en las tablas retributivas para el personal laboral del Gobierno de Aragón.

ALEGACIÓN 25

Concepto "diferencia de categoría":

El concepto de "diferencia de categoría" viene recogido en el anexo II del Pacto de Regulación de las Condiciones Económicas de personal del IAF y hace referencia al "sistema de promoción y carrera profesional del personal del IAF"

Dentro del Instituto Aragonés de Fomento hay desarrollado e implantado un sistema de carrera profesional de gestión del desempeño desde Enero de 2001.

El sistema de gestión del desempeño es un proceso sistemático y periódico (anual) a través del cual se estima la medida en la que los trabajadores del IAF aportan aquello



que la organización espera, tanto desde el punto de vista de los resultados (qué) de la adquisición de nuevos conocimientos y experiencia, como de los comportamientos (cómo) de acuerdo con su filosofía, misión y estrategia.

Para realizar el cálculo de la Progresión Profesional, hay que tener en cuenta los puntos conseguidos en tres parámetros (Desempeño, Formación y Experiencia).

El desempeño tiene un peso del 80% en la evaluación y la formación y la experiencia un 10% cada uno.

A su vez el desempeño está dividido en dos partes: Objetivos y competencias. El peso de los objetivos y las competencias para valorar el desempeño de un trabajador del IAF varía en función de su categoría profesional. Así los objetivos pesan un 30% en los puestos de administrativo y el desempeño un 70%, mientras que en los puestos de gerente los porcentajes se invierten (70% objetivos, 30% competencias).

Los objetivos son la determinación en metas concretas, y a corto-medio plazo, de los resultados a obtener en una Unidad o en un puesto de trabajo.

Las competencias son el conjunto de capacidades, habilidades y actitudes que ostentan las personas y mediante las cuales inciden directamente en el desarrollo de su puesto de trabajo y en el comportamiento organizativo y son distintas para las diferentes categorías profesionales.

La evaluación se realiza siempre por el superior jerárquico. En el caso de los Gerentes de Unidad por la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Fomento.

La evaluación final anual se obtiene de los resultados de cada uno de los tres apartados (Desempeño, Formación y Experiencia) con su correspondiente ponderación. Estos resultados se presentan en la ficha de evaluación final, de la cual sale una puntuación correspondiente a la valoración global anual.

La puntuación máxima alcanzable es 100 puntos por año.

Año a año, la puntuación obtenida se va sumando, siempre que se hayan conseguido como mínimo 50 puntos anuales, y cada 300 puntos acumulados, se pasa al nivel superior de la categoría correspondiente.



El salario es consolidable en todos los niveles, excepto en el nivel 1. Una vez alcanzado, habrá que conseguir una puntuación mínima de 80 puntos en cada evaluación anual para percibir, en el primer trimestre del año siguiente una paga única del importe correspondiente a la diferencia entre el puesto 1 y 2 de su categoría en la columna B (complemento de puesto y complemento de especial dedicación) para los gerentes de unidad, jefes de sección, jefe de equipo de administración y secretaria de dirección y en la columna A complemento de puesto) para el resto de puestos, de acuerdo a las tablas vigentes del personal laboral de la DGA.

Los siete puestos de gerente del IAF, a fecha de la homologación retributiva (año 2017), se encontraban en el nivel 2 de su categoría. Esto es de acuerdo con el anexo I del Pacto de Regulación de las Condiciones de trabajo para el personal del IAF, su retribución en cuanto a salario base, complemento de puesto, complemento de especial dedicación y pagas extras se corresponde con la retribución de un grupo A1 nivel 26 con complemento de especial dedicación de las tablas salariales del personal laboral del Gobierno de Aragón.

Todos los años, se realiza la evaluación de todo el personal del IAF, incluidos los puestos de gerente, conforme al anexo II del Pacto. Como el salario del nivel 1 de cada categoría no es consolidable, cada año se realiza la evaluación y aquellos gerentes que en su evaluación anual llegan al menos a 80 puntos sobre 100 se les paga en concepto de "diferencia de categoría", ese importe de carrera profesional no consolidable, en el caso de los puestos de gerente de Unidad de acuerdo con el Anexo I del Pacto, se corresponde con la diferencia entre la retribución de entre un puesto del grupo A1 nivel 29 con complemento específico de especial dedicación y la retribución un puesto grupo A1 nivel 26 con complemento específico de especial dedicación. Este complemento no es consolidable y se corresponde con la carrera profesional recogida en el anexo II del Pacto.

Esto sucede con seis de los siete trabajadores que ocupan puesto de gerente. El séptimo trabajador que ocupa puesto de gerente, se incorporó en el año 2017 y no cobró el concepto "diferencia de categoría" ni al incorporarse en el 2017, ni los meses que estuvo en el 2018, ya que no se había realizado evaluación de su desempeño. Posteriormente volvió a marcharse y tras su reincorporación en el año 2019 tampoco cobro dicho concepto ni en 2019 ni en el año 2020, dado que en el año 2019 no se le pudo realizar evaluación del desempeño y por tanto no obtuvo los 80 puntos, en el año 2020 no pudo cobrar el concepto de "diferencia de categoría". De ahí las diferencias entre ese trabajador y el resto de trabajadores que ocupan puesto de gerente.



Se anexó como documentación que se entregó a la Cámara para la fiscalización, las evaluaciones de todo el personal del IAF desde el año 2017 hasta el año 2019, ya que a fecha de solicitud de información la evaluación del año 2020, no estaba realizada. Concepto, como ya se ha manifestado, no consolidable y ligado a la carrera profesional recogida en el anexo II del Pacto.

Este importe “diferencia de categoría”, ligado a la carrera profesional, de acuerdo con el punto quinto del informe que emitió el 19 de octubre de 2017, la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios, respecto a la homologación retributiva del personal del Instituto Aragonés de Fomento quedaba fuera de las retribuciones básicas y complementarias del artículo 6.5 de la LMR y por lo tanto de la homologación retributiva que recoge la LMR y estaba recogido en la disposición adicional quinta de dicha Ley. En dicho informe la DG de Función Pública confirma que el IAF podrá seguir utilizando dicho sistema de desarrollo profesional, en tanto el Gobierno de Aragón no determine uno para todo su personal. (Anexo 2).

Como se ha mencionado ya anteriormente, ese mismo criterio se evidencia en el Informe que al anteproyecto de Ley LMR hace la Dirección General de Función Pública en noviembre de 2016 donde se ha subrayado la intención de que la carrera profesional no se encuentre entre los conceptos homologables. (Anexo 3).

ALEGACIÓN 26

2.- Sobre la observación de que los complementos de “puesto de trabajo cualificado” y “diferencia categoría” no han sido incluidos en los cálculos a efectos de homologación retributiva, se señala lo siguiente:

Ya se ha puesto de manifiesto en el punto anterior, que el complemento “puesto de trabajo cualificado”, sí está incluido en los cálculos de homologación y corresponde a la columna “complemento de puesto” aprobada por el Consejo de 19 de diciembre de 2017 y aprobada en BOA el 12 de enero de 2018; y que el concepto “diferencia de categoría”, no se incluyó en el cómputo de la homologación retributiva por ser un concepto ligado a la carrera profesional, que se aplica a todo el personal del IAF, no solo a los Gerentes de Unidad. Es una retribución no consolidable (puede cobrarse un año si y al año siguiente no), ya que su devengo proviene de una evaluación del desempeño que alcance al menos 80 puntos sobre 100 puntos, y es conforme al Informe emitido por la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios de fecha 19 de octubre de 2017, respecto a la homologación retributiva del personal del IAF y así se recoge en su punto quinto.



ALEGACIÓN 27

3.- Sobre la observación de que con su aplicación, seis de los puestos indicados exceden entre 6 y 8 miles de euros anuales los límites salariales que fija la LMR para el personal no directivo 9 (para cinco puestos, grupo A1, nivel 30, complemento específico de especial dedicación, y para otro, grupo C1 nivel 22 complemento específico B). Para el séptimo trabajador, incorporado en 2019 a la plantilla del IAF, dicho exceso asciende a menos de mil euros, se alega lo siguiente:

Se presenta como Anexo 5 el documento que recoge la retribución abonada a los Gerentes de Unidad durante los años 2017 a 2020. Las retribuciones básicas y complementarias de ninguno de ellos superan el equivalente a un puesto de nivel A1 30, sin tener en cuenta el concepto “diferencia de categoría”, ya que no debe tenerse en cuenta por lo explicado en los anteriores apartados, y de acuerdo con la homologación que realizó de las retribuciones del IAF para adaptarlas a la LMR, la Dirección General de Función Pública y Calidad de los servicios, es un concepto no homologable y al que no le aplica el artículo 6.5 de la LMR por no ser retribución básica, ni complementaria, sino perteneciente a la carrera profesional, igual que lo es la antigüedad, complemento específico de perfeccionamiento profesional y componente singular transitorio, que tampoco entran dentro del cálculo del artículo 6.5 de la LMR.

En conclusión, sobre esta observación se puede afirmar que los Gerentes de Unidad sin CPT tienen una retribución anual inferior, en su retribuciones básicas y complementarias, a un funcionario grupo A1 nivel 30 entorno a unos 200 euros/anuales, mientras que el Gerente de Unidad con CPT, tiene unas retribuciones básicas y complementarias inferiores a un funcionario grupo A1 nivel 30, que van desde los 804 euros en el año 2018 hasta los 2.697,48 euros en el 2020, fruto de la reducción de su CPT conforme a lo establecido en la Ley Presupuestos de cada año.

ALEGACIÓN 28

4.- Sobre la observación que dice que no han sido objeto de congelación y absorción mediante el reconocimiento del CPT correspondiente, revalorizándose en el tiempo vía actualización de retribuciones, se señala lo siguiente:

Una vez acreditado que con la homologación retributiva aprobada por el Gobierno de Aragón, los puestos de Gerente de Unidad tienen una retribución inferior a un grupo A1 nivel 30 correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, no procede por tanto aprobar ningún CPT a ninguno de ellos.

El concepto de “diferencia de categoría”, es un concepto ligado a la carrera profesional y por tanto no incluido en la homologación retributiva, el que hace que, en



caso de que su evaluación anual sea positiva, sobre pasen dicha retribución, no procede por tanto el reconocimiento de un CPT para una retribución no consolidable.

Reconocer un CPT por el importe de ese concepto “diferencia de categoría” pondría fin a la carrea profesional recogida en el anexo II del Pacto de las condiciones laborales del personal del IAF, que es un aliciente para los trabajadores y premia el buen hacer de los mismos, aun siendo beneficioso para los trabajadores que ocupan los puestos de Gerente de Unidad, ya que haría que ese importe fuera fijo y se iría descontando a lo largo de los años. Se necesitarían entorno a unos 20 años para absorber el mismo, suponiendo un incremento anual de retribución del 2%, y teniendo en cuenta el artículo 22.3 y 23.8 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, que indica que el CPT del personal laboral se compensará igual que el del personal funcionario, y el del personal funcionario se compensa aplicando una reducción anual en cuantía equivalente al incremento general que se produzca en el respectivo complemento específico, no a todo el incremento de la totalidad de la retribución.

Por lo anterior, no es adecuado aprobar un CPT para un concepto “diferencia de categoría” que es variable en su devengo y no es consolidable, por tanto puede cobrarse o no dependiendo de la evaluación realizada por el desempeño. Además de que el concepto “diferencia de categoría” como ha quedado indicado es una retribución no consolidable que no forma parte de las retribuciones básicas y complementarias recogidas en el artículo 6.5 de la LMR, de acuerdo con el informe de la Dirección General de Función Pública de 19 de octubre de 2017.

ALEGACIÓN 29

5.- En cuanto a la observación de la nota 9 recogida en la página 26 del anteproyecto, que dice: *Cinco puestos se homologan con un grupo A1, nivel 30, complemento específico de especial dedicación. El otro trabajador, al contar con una titulación inferior al puesto, se homologa con un grupo C1, nivel 22, y complemento específico B; este empleado es el único que tiene reconocido un CPT por esta circunstancia, aunque por importe inferior al que procedería, como ya se ha señalado, y además su CPT no está absorbiendo todos los incrementos retributivos que debería, se manifiesta lo siguiente:*

Como ya ha quedado acreditado el personal que ocupa puesto de Gerente de Unidad tiene una retribución ligeramente inferior a un grupo A1 nivel 30, con complemento específico de acuerdo con la homologación retributiva aprobada por el Gobierno de Aragón y publicada en BOA el 12 de enero de 2018.



Respecto al puesto de Gerente que ocupa un trabajador con una titulación inferior a la exigida para ocupar un puesto del grupo A1, y que se homologó de acuerdo con la titulación que acreditó con un grupo C1, y dentro de ese grupo con la retribución de mayor categoría de las tablas del personal laboral de la Administración General del Gobierno de Aragón, que conforme al artículo 6 del Pacto que regula las condiciones laborales del IAF deben servir como referencia, el CPT aprobado, es el que le correspondía.

El CPT aprobado por Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2017, fue el importe preciso para no modificar su retribución en esa fecha tal y como indicaba la disposición adicional tercera punto segundo de la LMR.

Sin embargo la homologación retributiva, no se aprobó hasta el 12 de enero de 2018, y por lo tanto hasta esa fecha no se pudo aplicar.

Al haber un incremento en la retribución del 2018 al 2017, la primera vez que se abonó el CPT al mencionado trabajador no se hizo por el importe aprobado en la homologación, sino que ya se le aplica una reducción en cuantía equivalente al incremento general que se había producido en el año 2018 respecto al 2017, en el respectivo complemento específico de un funcionario del grupo C1 nivel 22, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del ejercicio 2018.

En cuanto a la afirmación de que ese CPT no se está absorbiendo por todos los incrementos retributivos que debiera, se señala que de acuerdo con el artículo 22.3 y 23.8 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021 y los artículos similares de las Leyes de Presupuestos anteriores, al CPT se le está aplicando una reducción anual en cuantía equivalente al incremento general que se produzca en el respectivo complemento específico de un funcionario del grupo C1 nivel 22 con complemento específico B, y no por los incrementos en todos los conceptos retributivos, cumpliendo así con lo establecido en la Ley de Presupuestos, que dice en su artículo 22 que *"El CPT resultante experimentará, por compensación, una reducción anual en cuantía equivalente al incremento general que se produzca en el respectivo complemento específico"*.

La Ley de Presupuestos en su artículo 23 establece que *"el CPT del personal laboral al servicio de Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y del resto de entidades previstas en este artículo se regirá por lo establecido para el personal funcionario"*, y dado que en las tablas retributivas del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma no existe el concepto de



complemento específico que existe en las tablas retributivas de los funcionarios, desde el IAF se realizó una consulta a la Dirección General de Función Pública, y ésta indicó que, en las nóminas del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma la reducción de los CPT se absorben en la misma cuantía que se absorbería a un personal funcionario el complemento específico de su mismo nivel, pero en este caso sin vincularlo a ningún concepto retributivo porque los conceptos retributivos del personal funcionario y laboral no son los mismos, y por ello se habla de cuantía y no de conceptos.

Concluyendo lo explicado en los párrafos anteriores, el CPT que se abonó al referido Gerente de Unidad en el 2018, primer año en que se aplicó la homologación, es inferior al aprobado por el Consejo de Gobierno de 2017, porque el CPT del año 2018 se redujo para absorber la subida retributiva producida en el año 2018 respecto a 2017.

Respecto a que el CPT no se reduce todo el incremento retributivo, esto es así porque de acuerdo con el artículo 22 y 23 de las distintas Leyes de Presupuestos, el CPT no absorbe todo el incremento retributivo, sino solo se reduce en cuantía equivalente al incremento general que se produzca en el complemento específico.

ALEGACIÓN 30

- En la página 37 del informe de fiscalización se dice que para poder analizar la correcta aplicación de la LMR a estos puestos directivos resulta imprescindible que cada ente los identifique claramente, precisando su naturaleza y funciones dentro de su normativa propia (leyes de creación, estatutos, etc.), lo que no se ha observado salvo contadas excepciones (CITA). Tampoco es posible identificar dichos puestos en los instrumentos de ordenación del personal publicados en el portal de transparencia, en su caso”.

Sobre esta observación se señala que, efectivamente la Ley del IAF no recoge los puestos que ocupan cargos directivos en esta Entidad de derecho público, entendiéndose, de acuerdo a la LMR, que corresponde al máximo responsable de una entidad pública.

El Consejo de Dirección del IAF para proceder a la aplicación de la LMR, en su reunión de fecha 13 de marzo de 2017, acordó solicitar “el análisis de las funciones de los puestos de trabajo, que pudieran considerarse como personal directivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1/2017”; y posteriormente en su reunión de 28 de marzo de 2017, después de analizar la información solicitada en el 13 de marzo de 2017, adopta los siguientes acuerdos (números 3 y 4):



“3.- Clasificación de los puestos de Gerente de las Unidades del IAF como personal laboral no directivo.”

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016 y la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, se procedió por el Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de Fomento, en su reunión celebrada el día 13 de marzo de 2017, a la fijación de la retribución del Director Gerente del Instituto de Fomento de Aragón en calidad de personal directivo, máximo responsable.

En esa misma reunión se aprobó el siguiente acuerdo:

“Solicitar del Instituto Aragonés de Fomento el análisis de las funciones de los puestos de trabajo del Instituto que pudieran considerarse como personal directivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, por este Consejo de Dirección.”

*Por parte del Instituto Aragonés de Fomento se remite la información solicitada así como un informe suscrito por el Director Gerente -el cual reproducimos literalmente por su importancia- en el que se propone que respecto de las personas **que ocupan puesto de Gerente de Unidad en el IAF, debe quedar asimilada su situación laboral a la del personal laboral de régimen común y no al de alta dirección**, por lo tanto, no les es de aplicación el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.*

“INFORME AL CONSEJO DE DIRECCIÓN DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO ACERCA DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN SOBRE RÉGIMEN RETRIBUTIVO Y DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DEL RESTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

A la vista de la publicación de la ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, y de las posibles consecuencias que se puedan derivar respecto a cómo puede afectar a la clasificación profesional de los puestos de Gerente de Unidad (Jefe de Unidad) como personal directivo o no, manifiesto lo siguiente:

ANTECEDENTES:

La Ley

El primer aspecto a considerar es la clasificación del personal, distinguiendo entre personal directivo y resto de personal. El artículo 2 determina quienes son personal directivo. El apartado 1 determina que se clasifica en Máximos Responsables y Directivos. El apartado 2 entiende como Máximos Responsables a los Consejeros Delegados y a los Directores Gerentes. El apartado 3 dice que se entenderán por Directivos, a quienes, actuando bajo la dependencia



superior, ejerzan **funciones ejecutivas de nivel superior**, con autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por el órgano superior.

Por tanto, el punto crítico que define si un puesto es directivo o no, está en la concreción de las funciones ejecutivas de nivel superior, porque todas las demás circunstancias son obvias y requeridas a tal efecto.

Y todo ello en base a lo establecido en el artículo 3, que en su apartado 2, establece que quienes asuman las funciones de personal directivo estarán vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección.

Cabe reseñar, basándonos en jurisprudencia al respecto, que no hay concepto especial de alta dirección para las Administraciones Públicas y Sector Público Empresarial, sino que lo que caracteriza la relación laboral del personal de alta dirección, es la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de gestión de la actividad del Organismo, debiendo producirse los siguientes presupuestos:

- a) Ejercicio de poderes inherentes a la titularidad del Organismo que se incluyan en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas
- b) Carácter general de apoderamiento que se ha de referir al conjunto de la actividad del mismo
- c) Autonomía en su ejercicio
- d) Subordinación al órgano rector o Consejo de Dirección del Organismo

Cierto es que la norma que analizamos adolece de un amplio nivel de ambigüedad y falta de concreción, por cuanto no es fácil concretizar qué significan “funciones de nivel superior”, “autonomía”, etc... pero no podemos olvidar que la normativa reguladora del personal de Alta Dirección (R.D. 1382/1985 de 1 de Agosto), debe ser interpretada de forma estricta, y no extensiva, y así lo ha declarado el Tribunal Supremo (por todas las sentencias de 15.10.86, 24.11.89, etc...)

“El alto cargo es la excepción a la regla general del trabajador común, y por ello, su clasificación como tal, ha de ser interpretada restrictivamente, existiendo una presunción “iuris tantum” a favor del trabajador común u ordinario, aunque tenga el carácter de ejecutivo ordinario”

Así, el Tribunal Supremo ha considerado que no es personal de Alta Dirección, el Director Administrativo de una sociedad (sentencia 2.1.91), o el Director Financiero de un Grupo de Empresas (sentencia 4.6.99), o incluso el Director de un complejo hotelero de una cadena internacional (sentencia 22.4.97). (Véase Anexo I: Informe jurídico del letrado D. Arturo Acebal Martín)

Por tanto, el concepto de alta dirección ha de ser interpretado de modo restrictivo y circunscribirse al ejercicio de funciones de rectoría superior en el marco del Organismo. Otras sentencias avalan la argumentación precedente, entre ellas, la del Tribunal Superior, Sala 4ª de lo Social, 16 de marzo de 2015, en relación con la sociedad Empresa Públicas de Suelo de Andalucía (EPSA) en la que se establece que uno de los elementos indiciarios de la relación especial de alta dirección es que las facultades otorgadas, además de afectar a áreas funcionales



de indiscutible importancia para la vida de la empresa, **han de estar referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma**. También la sentencia 220/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que considera que directivos de SEPI (Director de Promoción Empresarial y Coordinación; Director Corporativo; Director de Administración, Planificación y Seguimiento) **son de amplia iniciativa y responsabilidad, pero no de alta dirección**.

Aún más, la Disposición Adicional sexta del proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública de Aragón, actualmente en trámite parlamentario, establece en el apartado 2 a) que las relaciones de puestos de trabajo calificará como puestos directivos aquellos que bajo la dependencia de altos cargos, tengan encomendadas funciones directivas que afecten a diversas unidades administrativas y regulen periodos plurianuales de gestión.

CONSIDERANDOS:

El Instituto Aragonés de Fomento se creó en el año 1991 y actualmente está regulado por el Decreto Legislativo 4/2000, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Instituto Aragonés de Fomento. El artículo 13 "Personal" de dicha norma establece que **el personal propio al servicio del Instituto Aragonés de Fomento se regirá por las normas de Derecho laboral o privado** que le sean de aplicación. Junto con la normativa laboral de aplicación, el personal del IAF se regía en la fecha de su creación por el Convenio de Oficinas y Despachos.

Todo el personal laboral no directivo del IAF fue contratado bajo este marco normativo, incluido el personal técnico que ocupa en este momento las Gerencias de Unidad. Cabe señalar, incluso, que ninguna de las personas que en la actualidad ocupan los puestos de Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad), accedieron al IAF en estos puestos, sino que todas ellas fueron contratadas, después del correspondiente proceso de selección, para ocupar puestos de inferior categoría que la ocupan actualmente (Véase Anexo II con los historiales profesionales en el IAF de las personas que ocupan puestos de gerentes de Unidad y Anexo III tipo de contrato laboral de los puestos de trabajo de responsables de Unidad) Lo cual demuestra que todos estos trabajadores han accedido al puesto de Gerente de Unidad por promoción interna. Ninguno de ellos ocupó directamente el puesto de Gerente de Unidad al entrar a trabajar en el Instituto Aragonés de Fomento.

Posteriormente el Consejo de Dirección del IAF de fecha 3 de octubre del año 2000, aprobó por unanimidad una nueva política de recursos humanos que suponía, entre otras cosas, una política salarial con unas retribuciones salariales transparentes y homologadas a las del personal Laboral de la DGA. (Véase el Anexo IV con el Acta del Consejo de Dirección y el documento justificativo de la Escala Salarial del personal del IAF que establece las retribuciones del personal, exceptuada la Dirección, a saber Director y Subdirector.

Cabe subrayar que en esta escala salarial los Gerentes de Área (Jefes de Unidad) figuran como personal incluido en la escala técnica. En contraste con los puestos de dirección que en ese momento eran el Director Gerente, el Subdirector Gerente y el Director Económico Administrativo (puesto amortizado en enero de 2014).

Posteriormente, el 12 de noviembre de 2004, se firmó un Pacto de Regulación de las Condiciones Laborales del Personal del IAF (Véase Anexo V) que establece en su artículo 1 "Ámbito de



aplicación”, que el concepto de “trabajador” se entenderá referido “...a todo el personal que tenga contrato laboral con el IAF, con excepción del personal de Dirección”, que a fecha de dicho Pacto seguía siendo el Director Gerente, el Subdirector Gerente y el Director Económico Administrativo (puesto amortizado en enero de 2014), que como se puede comprobar en el Anexo V, no aparecen en las categorías profesionales, donde siguen figurando los puestos de Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad) como personal de escala técnica, calificación que siguen manteniendo en la actualidad. De hecho los trabajadores que ocupan puestos de Gerente de Unidad formaron parte del censo electoral en todas las elecciones a representantes de personal que se han realizado en el IAF. Censo en el que no se encuentran el personal Directivo (Director Gerente, Subdirector Gerente).

Teniendo en cuenta que las funciones de los Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad) no han cambiado desde el año 2000, año en el que se produce la homologación salarial del personal de IAF, y que hoy en día siguen siendo las mismas que en su inicio.

Tomando en consideración que los cometidos y funciones de los Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad) que se encuentran publicados en la propia Intranet del IAF son los siguientes:

- “Integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.*
- Es el responsable de las actividades de la Unidad y como tal supervisa de forma general las mismas.*
- Es el gestor de los recursos humanos y materiales de la Unidad manteniendo con los responsables de la Dirección, Subdirección y Dirección Económico Administrativo (puesto amortizado en enero de 2014) las relaciones necesarias para una actuación coherente.*
- Dentro de sus funciones y del ámbito de especialización de su Unidad, mantiene la relación a nivel general con los clientes y proveedores.*
- Supervisa al conjunto de personas que constituyen el Unidad.*
- Dirige, planifica y coordina las actividades del Unidad. Asigna proyectos entre sus colaboradores. Supervisa el contenido y rigor técnico de la aportación y valor añadido que realiza el Unidad a través de los diversos proyectos en que participa.*
- Son designados por el Director Gerente del IAF y reporta al Director Gerente y Subdirector sobre la planificación, programación y presupuesto del Unidad, los resultados de la actividad así como la gestión de personas y recursos materiales puestos a su servicio”.*

Teniendo en cuenta las funciones específicas de cada uno de los puestos de Gerente de Unidad (Jefe de Unidad). (Véase anexo VI)

Teniendo en cuenta que, a estos efectos, en la definición de funciones, se subraya de forma explícita la subordinación al puesto del Director Gerente y del Subdirector Gerente, por parte de los Gerentes de Unidad, en cuanto mandos intermedios, así como la ausencia de funciones representativas y la limitación de sus actuaciones y responsabilidad a las áreas específicas de sus competencias dentro del IAF (Contabilidad, Personal, Jurídico, Programa Empresa, Programa Emprendedores, Infraestructuras y Promoción Empresas); teniendo en cuenta que, como consecuencia de ello no se les otorga, en ningún caso, funciones referidas a la íntegra actividad del Organismo, ni de alta dirección.



Tomando en consideración que, en cambio, **el perfil del Subdirector Gerente**, en cuanto que Dirección, y a diferencia del papel de los Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad), sí recoge las mencionadas **funciones de representación** (ostenta la representación del Organismo en ausencia del Director Gerente) y asume competencias que refieren a la íntegra actividad del Organismo (actúa en todas las áreas de interés del IAF), teniendo, entre otras las siguientes funciones:

- “Supervisión de las participaciones en las sociedades participadas Representar al Instituto Aragonés de Fomento en foro y convenciones nacionales e internacionales.
- Atender a visitas de consultores, empresa, etc.
- Atender las visitas extranjeras, potenciales inversores de otros países. Coordinar la elaboración de los presupuestos del Instituto.
- Asistencia a Consejos de Administración en representación del Instituto Aragonés de Fomento.**
- Elaborar y supervisar el Plan de Formación del Instituto Aragonés de Fomento.
- Asistir a las reuniones del Comité de Calidad.
- Supervisar la presentación de proyectos a la dirección.
- Asumir las funciones del Director Gerente en su ausencia”.**

Teniendo en cuenta, tal y como se mencionaba en los antecedentes, que el punto crítico que define si un puesto es directivo o no, está en la concreción de las funciones ejecutivas de nivel superior, así como en la asunción de funciones referidas a la íntegra actividad del Organismo y funciones de representación del mismo, y teniendo en cuenta, tal y como se ha desgranado a lo largo de este informe, que los Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad) no tienen atribuidas estas funciones, al igual que ni el alcance ni la extensión de sus poderes y facultades de actuación pueden ser asimilados a los que disponen los que si integran el ámbito directivo del Organismo. Tomando en consideración que existen otros aspectos en la organización interna del IAF que también reflejan la diferencia cualitativa entre la Dirección del Organismo y los puestos intermedios (Gerentes de Unidad) como son:

El hecho de que los Gerentes de Unidad se encuentran sometidos al control horario, y por tanto tienen la obligación de “fichar”, cosa que no sucede con los puestos directivos como en el caso del Subdirector.

El hecho de que las condiciones laborales del personal que ocupa los puestos de Gerentes de Unidad (Jefes de Unidad) se encuentran sometidas al Pacto de Regulación de las condiciones laborales del IAF firmado el 12 de noviembre de 2014, no estando contemplados en este Pacto, ni sometidos a él, los puestos de Director Gerente, Subdirector, al ser considerados estos puestos como Dirección.

El hecho de que el puesto de Subdirector Gerente, ahora vacante (por una excedencia con reserva de plaza), se cubrió el 28 de diciembre de 2012 por un trabajador al que se le hizo, en dicha fecha, un contrato de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección y que se estableció para este puesto un nivel retributivo como el de un Director General del Gobierno de Aragón.



Teniendo en cuenta que, por otro lado, desde la creación del IAF en 1991, la Dirección Gerencia ha sido ocupada por cuatro personas y ninguna de ellas al tomar posesión de su cargo y reorganizar los recursos humanos ha cesado a ninguno de los Gerentes de Unidad, al entender que son personal técnico y no directivo.

A la vista de las anteriores consideraciones, y teniendo en cuenta, la necesidad de cumplir con el mandato de llevar a cabo una clasificación del personal del Instituto Aragonés de Fomento de acuerdo a la referida Ley, y alineando la propuesta del IAF con las medidas que se están adoptando en otros organismos y entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma, entiendo que la relación jurídica de las personas que ocupan puesto de Gerente de Unidad en el IAF,

- a) por la dependencia jerárquica del Subdirector Gerente,*
- b) la ausencia de facultades de representación,*
- c) la ausencia de funciones ejecutivas de nivel superior,*
- d) la falta de potestad en lo relativo a funciones referidas a la íntegra actividad del Organismo,*
- e) la actuación limitada a parcelas concretas relativas a las competencias específicas de sus áreas funcionales,*
- f) la falta de autonomía en el sentido jurídico del término*
- g) su consideración como personal técnico diferenciado del personal directivo tanto en el acta del consejo de 3 de octubre de 2000, como en el Pacto de Regulación de las Condiciones Laborales del Personal del IAF*
- h) el control de su tiempo de trabajo, debe quedar asimilada a la del personal laboral de régimen común y no al de alta dirección, por lo tanto no les es de aplicación el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección."*

Para dar cumplimiento al acuerdo adoptado en la reunión de este Consejo de Dirección, de 13 de marzo de 2017, "Solicitar al Instituto Aragonés de Fomento la realización de un análisis de las funciones atribuidas al puesto de trabajo "Subdirector Gerente" y del procedimiento y coste para la amortización del citado puesto de trabajo, a los efectos de la valoración por parte del Consejo de la posible supresión del mismo.", se remite por el Instituto un informe suscrito por el Director Gerente de análisis de las funciones atribuidas al puesto de trabajo de subdirector gerente del IAF y del procedimiento y coste para la amortización del puesto, que reproducimos a continuación:

"ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES ATRIBUIDAS AL PUESTO DE TRABAJO DE SUBDIRECTOR GERENTE DEL IAF Y DEL PROCEDIMIENTO Y COSTE PARA LA AMORTIZACIÓN DEL PUESTO.

La plaza indicada se encuentra en la actualidad vacante si bien existe una obligación de reserva de puesto a favor de D. JESUS LOPEZ CABEZA, en situación de excedencia forzosa derivada de su nombramiento como director general de la CARTV.

La amortización de la plaza conllevaría la obligación de extinguir la relación laboral existente con el Sr. López Cabeza, actualmente suspendida por el motivo indicado.

Dicha extinción presenta las siguientes posibilidades:



1. *Amortización de la plaza:*

1.1. *Amortizar la plaza sin esperar al reingreso del Sr. López Cabeza. Extinción de la relación laboral por causas objetivas Indemnización: 20 días por año de servicio. Preaviso de 15 días. Tiempo de prestación de servicios en el IAF: 18 años, 2 meses y 6 días. Días de indemnización: 365 (coincidente con el tope previsto para este tipo de extinciones). Ultimo salario anual: 94.509'45,-euros. Indemnización: 94.509'45,-euros. Preaviso 15 días: 3.883'95,-euros. Coste: 98.393,4 euros.*

1.2 *Amortizar la plaza una vez se haya producido el reingreso del Sr. López Cabeza. Extinción de la relación laboral por causas objetivas Indemnización: 20 días por año de servicio. Preaviso de 15 días. Tiempo de prestación de servicios en el IAF: 18 años, 2 meses y 6 días. Días de indemnización: 365 (coincidente con el tope previsto para este tipo de extinciones). Ultimo salario anual: 94.509'45,-euros. Indemnización: 94.509'45,-euros. Preaviso 15 días: 3.883'95,-euros. Coste: 98.393,4 euros.*

2. *No amortizar la plaza:*

Tras el reingreso del Sr. López Cabeza se produce el desistimiento del empleador dada su condición de alto directivo. Indemnización: 7 días de salario por año de servicio (tope 6 mensualidades). Preaviso de 3 meses. Días de indemnización: 127'75. Ultimo salario anual: 94.509'45,-euros. Indemnización: 33.079,-euros. Preaviso: 23.627'36,-euros. Coste: 56.706,36
La extinción de la relación laboral por causas objetivas consecuente a la amortización de la plaza pero vigente la causa de excedencia forzosa (es decir la opción 1.1), supone adelantar el importe de la indemnización, ya que:

- *puede que no hubiera que llegar a desembolsar (mantenimiento en el cargo actual, nuevo nombramiento en otro organismo, jubilación, etc),*
- *si se amortiza la plaza tras el reingreso, dado que el tiempo transcurrido en situación de excedencia forzosa no supone incremento de la antigüedad para el cálculo de la indemnización, el importe de la misma no se vería incrementado.*

Además hay que tener en cuenta que estos momentos, la transformación del régimen jurídico del personal laboral contratado de forma indefinida en personal sujeto a la normativa de alta dirección, plantea el riesgo de que el tiempo previo de servicios se considere sujeto al régimen laboral ordinario vigente en ese momento. Lo que implicaría que en caso de una extinción de la relación laboral por desistimiento del empresario se le pudiera aplicar una indemnización de 45 días por año de servicio. En este supuesto, 212.646'26,-euros.

Hay que tener en consideración que el Sr. López Cabezas trabajó 13 años y 4 meses en el Gobierno de Aragón (no en el IAF), pero se desconoce el régimen jurídico de dichos trabajos así como la causa de cese en los mismos. A la vista de estos datos, pueden resultar afectadas las anteriores consideraciones.

Tras el cese en el puesto que genera la actual excedencia forzosa, el interesado dispone de un mes para solicitar el reingreso en el IAF.

Por todo ello, parece más oportuno mantener la actual situación y no declarar la amortización de la plaza. Por varios motivos:



1. para no predeterminar un tipo de extinción, la de causas objetivas con indemnización de 20 días de salario por año de servicio, que es la consecuencia lógica de la amortización de la plaza.
2. Para dar tiempo a tener mayor seguridad en relación con el régimen jurídico aplicable a las nuevas relaciones de alta dirección derivadas de la aplicación de la Ley 1/2017, especialmente con los periodos de prestación de servicios previos a dicha norma.
3. Y por no generar una indemnización, cuando acontecimientos posteriores (mantenimiento en el cargo actual, nuevo nombramiento en otro organismo, jubilación) pueden hacer innecesario el pago de la misma. Destacando que el transcurso del tiempo en situación de excedencia forzosa no incrementan los importes de la indemnización, dado que no se considera tiempo de prestación de servicios.

FUNCIONES DEL SUBDIRECTOR GERENTE

Conforme al perfil de puesto que aparece en la intranet del IAF, las funciones del Subdirector Gerente son:

1. **Tareas Diarias**
 - Supervisión de las participaciones en las sociedades participadas
 - Representar al Instituto Aragonés de Fomento en foro y convenciones nacionales e internacionales.
 - Atender a visitas de consultores, empresa, etc.
 - Atender las visitas extranjeras, potenciales inversores de otros países.
 - Coordinar la elaboración de los presupuestos del Instituto.
2. **Tareas Periódicas**
 - Asistencia a Consejos de Administración en representación del Instituto Aragonés de Fomento.
 - Elaborar y supervisar el Plan de Formación del Instituto Aragonés de Fomento.
 - Asistir a las reuniones del Comité de Calidad.
 - Supervisar la presentación de proyectos a la dirección.
3. **Tareas Ocasionales**
 - Asumir las funciones del Director Gerente en su ausencia."

El Consejo de Dirección, a la vista de la documentación presentada y previa deliberación, acuerda por mayoría, con 9 votos a favor:

Primero.- Clasificar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón; y, a los efectos de aplicar las medidas que esa ley se recogen, como personal directivo, directivos, a las personas que desempeñan los siguientes puestos de trabajo:

- **Subdirector Gerente del Instituto Aragonés de Fomento.**



Segundo.- Aprobar una retribución anual del puesto de Subdirector Gerente, sin antigüedad ni conceptos análogos, de 50.644,18 euros, importe correspondiente a la retribución prevista en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación, más un complemento personal transitorio de 35.989,19 euros, importe correspondiente a la diferencia retributiva entre el salario actual del puesto y el importe correspondiente a la retribución prevista en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación. Este complemento será absorbible de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Dichas retribuciones serán revisadas conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Tercero.- Dar traslado de este acuerdo a la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios del Departamento de Hacienda y Administración Pública y a la Secretaría General Técnica de Economía, Industria y Empleo para su elevación al Gobierno de Aragón.

D^a. Dolores Fornals, emite voto particular enunciando que existe el plazo de seis meses desde la aprobación de la ley para aprobación de la plantilla del Instituto Aragonés de Fomento y que en dicha plantilla se determinarán qué puestos son personal directivo, directivos. Considera que es necesario un análisis profundo de las funciones de los puestos de trabajo -diferenciando la situación de las personas que los ocupan en la actualidad- a los efectos de su determinación, por lo que no vota a favor.

4.- Clasificación de los puestos de trabajo del IAF en aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Para dar cumplimiento a la obligación de clasificación profesional del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, se efectúa propuesta de clasificación profesional por el Instituto Aragonés de Fomento -anexo 3 de esta acta-.

El Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de Fomento acuerda por unanimidad:

Primero.- Aprobar la siguiente clasificación profesional del personal laboral del Instituto Aragonés de Fomento:



Puesto	Clasificación profesional	Titulación mínima exigible
Gerente de Unidad Administración y Recursos Humanos	A1	1 (Economía/Administración Empresas)
Gerente de Unidad Emprendedores	A1	1
Gerente de Unidad Empresas	A1	1
Gerente de Unidad Infraestructuras e Innovación	A1	1 (Ingeniero / Arquitecto)
Gerente de Unidad Promoción Económica	A1	1
Gerente de Unidad Servicios Jurídicos	A1	1 (Derecho)
Gerente de Unidad Innovación Tecnológica	A1	1
Técnico Superior Unidad Infraestructuras e Innovación	A1	1
Técnico Superior Unidad Servicios Jurídicos	A1	1 (Derecho)
Técnico Superior Unidad Promoción Económica	A1	1
Técnico Superior Unidad Emprendedores	A1	1
Técnico Superior Unidad de Servicios Jurídicos (OEP 2016 – Vacante)	A1	1
Técnico Medio Unidad Infraestructuras e Innovación	A2	2 (Ingeniero/Arquitecto)
Técnico Medio Unidad Infraestructuras e Innovación	A2	2 (Ingeniero/Arquitecto)
Técnico Medio Unidad Empresas	A2	2
Técnico Medio Unidad Empresas	A2	2
Técnico Medio Unidad Empresas	A2	2
Técnico Medio Unidad Empresas	A2	2
Técnico Medio Unidad Promoción Económica	A2	2
Técnico Medio Unidad Promoción Económica	A2	2
Técnico Medio Unidad Emprendedores	A2	2
Técnico Medio Unidad Emprendedores	A2	2
Técnico Medio Unidad de Administración y Recursos Humanos: Responsable Informática	A2	2 (Ingeniería Informática)
Técnico Medio Unidad Administración y Recursos Humanos (Informática)	A2	2 (Ingeniería Informática)
Técnico Medio Unidad Administración y Recursos Humanos (Personal)	A2	2
Secretaría de Dirección	C1	3



Oficial Administrativo Unidad Empresas	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Promoción Económica	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Emprendedores	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Servicios Jurídicos	C1	3
Jefe de Equipo de Administración	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Administración y Recursos Humanos	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Administración y Recursos Humanos	C1	3
Oficial Administrativo Unidad Administración y Recursos Humanos	C1	3
Telefonista – Recepcionista	C2	4
Telefonista – Recepcionista	C2	4
Conductor	C2	4
		Carnet conducir B

1 Licenciado o Grado Universitario

2 Titulación universitaria de grado o equivalente

3 Bachillerato o FP Superior

4 Graduado en ESO / Formación Profesional grado medio

Segundo.- Dar traslado de este acuerdo a la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios del Departamento de Hacienda y Administración Pública y a la Secretaría General Técnica de Economía, Industria y Empleo.”

Como queda constatado, el Consejo de Dirección del IAF estudió y determinó dichos puestos que después aprobó el Consejo de Gobierno. No obstante está previsto tan pronto como sea posible incorporar en unos futuros estatutos, o en una modificación de la Ley del IAF, la identificación de los puestos que se consideran directivos.

ALEGACIÓN 31

Por otra parte, se informa que en la plantilla de personal IAF aprobada por el Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2017 y publicada en el BOA de 12/1/2018, está recogido el puesto de Subdirector Gerente, si bien en la plantilla facilitada por la Dirección General Pública y Calidad de los Servicios -igual para todas las entidades, no existía ningún campo donde poder determinar si los puestos son o no de directivos.

Por lo tanto, el Consejo de Dirección del IAF estudió y determinó dichos puestos que después aprobó el Consejo de Gobierno. No obstante, está previsto tan pronto



como sea posible incorporar en unos futuros estatutos, o en una modificación de la Ley del IAF, la identificación de los puestos que se consideran directivos.

ALEGACIÓN 32

- En la página 38 del informe se dice que *la configuración y retribuciones de las plantillas de los entes resultantes del proceso de adaptación a la LMR que se recogen en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no se ha actualizado debidamente, pese a que varios entes modificaron sus plantillas con posterioridad (AST, CARTV, CITA, Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, IAF, Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, Aragón Plataforma Logística, EXPO, SARGA, SVA, etc.).*

Sobre esta observación que realiza la Cámara de Cuentas se hace constar que la plantilla y la retribución del personal del IAF sí están actualizadas en el portal de transparencia, como ya se ha expuesto y se incluye en el Anexo 1.

En consecuencia el IAF no debería aparecer en el párrafo donde se citan las organizaciones que no tienen actualizada en el portal de transparencia sus plantillas y sus retribuciones.

ALEGACIÓN 33

- Sobre el comentario de la Cámara de Cuentas de que *ninguno de los entes da publicidad a las indemnizaciones por cese pagadas, en su caso, a los máximos responsables (art. 13.1.g LTAPPC), ni ofrece información mínima sobre anteriores responsables que hayan ocupado el cargo en los últimos años, en su caso.*

Al respecto se manifiesta que el IAF no ha dado publicidad a las indemnizaciones pagadas por cese a sus máximos responsable, porque no ha pagado ninguna indemnización por cese ni por ningún otro concepto a sus máximos responsables desde la publicación de la LTAPPC.

ALEGACIONES DE LA FUNDACIÓN CONJUNTO PALEONTOLÓGICO DE TERUEL DINÓPOLIS:

En el anteproyecto de informe se dice no se ha aportado copia del contrato original del Director Gerente de la Fundación.

ALEGACIÓN 34

Se informa que el contrato no fue remitido en su día por error, y desde la Fundación se ha enviado a la Dirección General de Función Pública con fecha 14 de abril de 2021. Se adjunta a estas alegaciones como Anexo 6 copia del contrato suscrito en su día.



No obstante, se informa que, aunque por error no fuera remitido el contrato, en la reunión del Patronato celebrada el 29 de junio de 2017 se aprobó la retribución anual bruta del puesto de Director Gerente, y se acordó que el Director Gerente (como Máximo Responsable de la Fundación) quedaba vinculado profesionalmente por el contrato de Alta Dirección, adjuntándose el modelo de dicho contrato. Concretamente se aprobó:

“.....

A la vista de las consideraciones expuestas, el Patronato por unanimidad de los asistentes acuerda:

- *Clasificar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, a los efectos de aplicar las medidas que en esa Ley se recogen, como Máximo Responsable de la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel Dinópolis, a su Director Gerente, que queda vinculado profesionalmente por el contrato de Alta Dirección, cuyo modelo se adjunta como Anexo II a la presente Acta, y que desde la Fundación informan que ha sido revisado por el Servicio de Gestión de Personal del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón.*

- *Aprobar una retribución anual bruta del puesto de Director Gerente de la Fundación, sin antigüedad ni otras retribuciones variables, de 45.790,74 euros anuales, importe que está dentro del aprobado por la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, según lo contemplado en el artículo 5.1 Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Dichas retribuciones serán revisadas conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

.....”

ALEGACIONES DE LA FUNDACIÓN DE DESARROLLO DE LA COMARCA CAMPO DE DAROCA:

ALEGACIÓN 35

En el anteproyecto de informe se dice que la Fundación no ha tramitado expediente LMR, que no consta la fecha de inicio de prestación del servicio del anterior Director Gerente de la Fundación ni que se haya aportado el contrato de alta dirección, y que tampoco se ha



aportado el contrato de alta dirección del actual Director Gerente la Fundación, aunque sí figura de este último la fecha de inicio de prestación del servicio.

Al respecto se informa que la Fundación de Desarrollo de la Comarca Campo de Daroca nunca ha tenido más trabajadores que el Director Gerente, motivo por el cual no fue tramitado el expediente LMR.

ALEGACIÓN 36

En cuanto a la remisión de los contratos de alta dirección, aunque fueron aprobados y suscritos, por error no fueron enviados. Desde la Fundación en fecha 15 de abril de 2020 se ha remitido a la Dirección General de Función Pública el contrato del actual Director Gerente, y en fecha 16 de abril de 2020 el del anterior Director Gerente. Se adjuntan a estas alegaciones como Anexo 7 copia de los justificantes de remisión, así como de los contratos suscritos.

Se informa asimismo para su conocimiento que, en la reunión del Patronato celebrada el 5 de mayo de 2017 se aprobó la retribución anual bruta del puesto de Director Gerente, y se acordó que el Director Gerente (como Máximo Responsable de la Fundación) quedaba vinculado profesionalmente por el contrato de Alta Dirección, adjuntándose el modelo de dicho contrato. Concretamente en el acta de la reunión consta lo siguiente:

“Visto lo anterior, el Patronato por unanimidad de sus asistentes, presentes y representados, acuerda:

- Aprobar que el máximo el Máximo Responsable de la Fundación de Desarrollo de la Comarca de Daroca es su Director Gerente, y en consecuencia, queda vinculado profesionalmente por el contrato de Alta Dirección que se adjunta como Anexo II a la presente Acta, en el que se recoge la cláusula de suspensión del contrato de relación ordinaria actual que están incluyendo otras Entidades del sector público. Asimismo, el Director Gerente deberá cumplir la Instrucción sobre el régimen de incompatibilidades aplicable a los máximos responsables de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Aprobar una retribución anual bruta del puesto de Director Gerente de la Fundación de Desarrollo de la Comarca de Daroca, sin antigüedad ni conceptos análogos, de 26.156,16 euros, importe que cumple lo aprobado por la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016 para un Director General. Dichas retribuciones serán revisadas conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.



- Puesto que esta Fundación a esta fecha no tiene más personal que su Director Gerente, no procede realizar la clasificación profesional a la que hace referencia el artículo 9 de la Ley, ni aprobar la relación de puestos de trabajo y proceder a la homologación retributiva del personal laboral prevista en la Disposición Adicional Tercera.

...

ALEGACIONES DE LA FUNDACIÓN MOTO ENGINEERING FONDATION:

ALEGACIÓN 37

En el anteproyecto de informe se dice qué ha habido una demora de 1.258 días en la fecha de toma de conocimiento del Gobierno de Aragón de la homologación retributiva. No obstante, también se indica que el retraso en que incurrió la Fundación 1.258 días no afecta a las retribuciones de sus empleados, que seguían siendo las mismas tanto antes como después del proceso de homologación, al no haber reconocido ningún CPT.

Sobre esta observación se informa que, en fecha 24 de marzo de 2017 se aprobó por el Patronato la clasificación profesional del personal contratado en plantilla de la Fundación, y se convocó otra reunión del Patronato para el 30 de junio de 2017 (fecha límite para la realización de la homologación retributiva) para aprobar relación de puestos de trabajo (RPT) de la Fundación, la valoración objetiva de los puestos de trabajo y la asignación a cada puesto del personal laboral de la Fundación; si bien no pudo celebrarse por falta de quorum.

En fecha 6 de septiembre de 2017 finalmente se celebró la reunión del Patronato pospuesta en junio por falta de quorum, aprobándose lo señalado en el párrafo anterior, tal y como se indica en el artículo 6 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, y se acordó dar traslado del citado acuerdo a la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios del Departamento de Hacienda y Administración Pública y a la Secretaría General Técnica de Economía, Industria y Empleo. En la misma fecha la Fundación puso en conocimiento de la Secretaría General Técnica del Departamento de tutela por email de la información de la RPT de la Fundación.

Tras varias conversaciones telefónicas e intercambios de emails en el último trimestre del año 2017, se mantuvo finalmente reunión presencial con la Dirección General de Función Pública a inicios de 2018 para tratar la RPT de la Fundación. Se hizo entrega vía email de las retribuciones y plantilla que conforman la RPT de la Fundación, sin obtener más información al respecto.

En el primer trimestre de 2019 se volvió a remitir de nuevo la plantilla y retribuciones a la Dirección General de Función Pública para su actualización y tratamiento respectivo.



Igualmente se puso en conocimiento de la Secretaría General Técnica de Economía, Industria y Empleo los mismos hechos y la información de la RPT correspondiente.

Finalmente, en fecha 16 de mayo 2019 la Dirección General de Función Pública emitió informe sobre la homologación retributiva -en el que se menciona las diversas remisiones hechas en fechas anteriores-, y se solicitaron a través de la Secretaría General Técnica las precisiones y correcciones oportunas.

Tras la remisión por parte de la Secretaría General Técnica a la Fundación de dicho informe, en fecha 11 de julio 2019 la Fundación dio respuesta a lo planteado para su tramitación.

En fecha 11 de noviembre de 2020, y tras observar por parte de la Secretaría General Técnica del Departamento actual de tutela la falta de aprobación de la RPT de la Fundación, se remitió de nuevo toda la documentación precisa para su tramitación urgente y consecuente aprobación, siendo por todo ello el resultado el retraso de los 1.258 días, que en ningún caso puede ser considerado achacable a la Fundación.

ALEGACIONES DE LA FUNDACIÓN CENTRO ASTRONÓMICO ARAGONÉS:

En el informe se dice que el sistema de provisión empleado para la cobertura del puesto de Director Gerente es el de concurrencia pero sin especificar la misma.

Asimismo se señala que el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no recoge las declaraciones de bienes y derechos del actual Director Gerente de la Fundación Centro Astronómico Aragón.

ALEGACIÓN 38

En cuanto a la concurrencia para la contratación del actual Director Gerente se informa que para su selección se dio publicidad de la oferta en la página web de la Fundación. En el acta de la reunión del Patronato de 28 de febrero de 2020 sobre el sistema de provisión empleado consta lo siguiente:

“ ...

2.- *Se acuerda dar publicidad de esta oferta en la página web de la Fundación para que cualquier interesado/a que cumpla los requisitos presente su currículum en la sede de la Fundación (Edificio conocido como Observatorio y Planetario en Walqa (Huesca), carretera nacional 330, Km 566 de Cuarte-Huesca). El plazo para que los/las interesados/as presenten las propuestas será de 15 días desde la publicación del anuncio.*



3.- Asimismo se decide que el análisis de los currículums presentados y la entrevista de trabajo la realice una Comisión constituida por representantes del Instituto Aragonés de Fomento, la Agrupación Astronómica de Huesca, y, en su caso, de la Comarca de la Hoya de Huesca. Evaluados los candidatos, la Comisión realizará una propuesta de contratación al Patronato, junto con el correspondiente informe del trabajo realizado.

4.- La contratación se realizará previa obtención de los informes indicados en la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020.

... ”

Realizados los trámites acordados por el Patronato se procedió a la selección y posterior contratación del Director Gerente.

ALEGACIÓN 39

En cuanto a que el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no recoge las declaraciones de bienes y derechos del actual Director Gerente de la Fundación Centro Astronómico Aragonés, éste ha explicado que por olvido no presentó hasta el 23 de febrero de 2021 la declaración de actividades, y tras recibir un requerimiento, en fecha 16 de marzo de 2021, presentó la declaración de bienes y derechos patrimoniales y la declaración anual del impuesto de la renta y el patrimonio. Tras recibir el informe de la Cámara de Cuentas percibió un error por la no publicación del modelo 5 de "Declaración comprensiva de la situación patrimonial". Según indica el Director Gerente, este modelo se le envió a través del buzón electrónico de la Administración, pero él no tiene habilitada dicha forma de notificación por lo que no lo pudo recibir y nadie se percató del error. Informa que a fecha de hoy ya se ha cumplimentado dicho modelo, firmado y figura ya en la página. <https://transparencia.aragon.es/cgi-bin/ORGABRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=ORGA&PIECE=ORGA&SEC=ORGACONFUN&DOCN=445>

El contrato del Director Gerente ha sido remitido a la Dirección General de Función Pública el 13 de abril de 2021. Se adjunta copia del mismo como Anexo 8 y del resto de documentación presentada (Declaración de bienes y derechos patrimoniales, declaración de renta y patrimonio, declaración de actividades, y modelo 5 de la declaración de la situación patrimonial).

Sobre las retribuciones y contrato de alta dirección, en el acta de la reunión del Patronato de 31 de mayo de 2017 consta lo siguiente:

“A la vista de las consideraciones expuestas, el Patronato por unanimidad de los asistentes, presentes y representados, acuerda:



- *Clasificar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, a los efectos de aplicar las medidas que en esa Ley se recogen, como Máximo Responsable de la Fundación Centro Astronómico Aragonés, a su Directora Gerente, que queda vinculada profesionalmente por el contrato de Alta Dirección, cuyo modelo se adjunta como Anexo II a la presente Acta,*

- *Aprobar una retribución anual bruta del puesto de Directora Gerente de la Fundación Centro Astronómico Aragonés, sin antigüedad ni conceptos análogos, de 30.000 euros anuales, importe que está dentro del aprobado por la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016 para un Director/a General, según lo contemplado en el artículo 5.1 Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Dichas retribuciones serán revisadas conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

....”

Además, en la reunión del Patronato de 26 de octubre de 2017 se acordó:

“ ...

- *La retribución a abonar por este puesto será de 30.000 euros brutos anuales, importe que está dentro del aprobado por la Ley 4/2017, de 10 de mayo, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2017 para un Director/a General, según lo contemplado en el artículo 5.1 Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Dicha retribución será revisada conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- *La relación laboral se plasmará en un contrato de alta dirección en los términos establecidos en la mencionada Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

-”



Por último, sobre la contratación del actual Director Gerente, en *el acta de 30 de junio de 2020 consta:*

“ ...

El salario que cobrará es el mismo que la anterior Directora Gerente, incrementado en el 2% correspondiente al año 2020, que asciende a un total de 31.915,66 euros brutos anuales, distribuidos en 14 pagas mensuales de 2.279,69 euros brutos, importe que está dentro del aprobado por la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020 para un Director/a General según lo contemplado en el artículo 5.1 Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Dicha retribución será revisada conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La relación laboral se plasmará en un contrato de alta dirección en los términos establecidos en la mencionada Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

....”

ALEGACIÓN 40

Por último, como algo común a todas las fundaciones “tuteladas” por el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, se toma nota de la observación relativa a la no publicación de las agendas de actividad institucional de los máximo responsables, como exige el art. 13.5.2 LTAPPC, y se pondrá en conocimiento de dichas fundaciones la necesidad de la publicación.

Zaragoza, a 20 de abril de 2021

INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO

Pilar Molinero García
Directora Gerente



Asunto: Presentar alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón

De: DIRECCIÓN GERENCIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA
ALIMENTARIA DE ARAGÓN

A: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEPARTAMENTO DE CIENCIA,
UNIVERSIDAD, Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

Con fecha de 9 de abril de 2021 se recibió en el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón (en adelante CITA) el "Anteproyecto de informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón", aprobado por el Consejo de la Cámara de Cuentas de Aragón en sesión celebrada el 29 de marzo de 2021.

ALEGACIÓN 41

En dicho informe en su apartado 7.7 Contratos de alta dirección no formalizados y/o no adaptados a la Ley 1/2017, de 8 de diciembre. Heterogeneidad de cláusulas, dice que: "Entre los ejercicios 2017 y 2020, un total de doce directivos prestaron servicio sin formalizar un contrato de relación laboral especial de alta dirección, como exige el artículo 3.2 de la Ley". En dicho informe se especifica que uno de ellos fue adscrito al puesto de forma provisional, refiriéndose al puesto de Directora de Gestión de este Centro.

Por una parte, el artículo 2.4 de la Ley 1/2017, de 8 febrero, establece que no tendrá la consideración de personal directivo a los efectos de esta Ley el personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adscrito con dicha condición a una entidad de derecho público de la Comunidad Autónoma de Aragón en puestos de naturaleza funcional.

En la actual Relación de Puestos de Trabajo del CITA, aprobada por ORDEN HAP/707/2019, de 12 de junio, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Innovación, Investigación y Universidad, del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria y de la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (BOA 25/06/2019) se establece como puesto de trabajo de funcionarios, el puesto número RPT 3568 de Director/a de Gestión del grupo A1 nivel 30, con funciones propias del puesto en materia de gestión económica, contratación administrativa y de personal.



Por otra parte, según el artículo 47.1 de los Estatutos del CITA aprobados por Decreto 124/2009 de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, los puestos de Dirección de Investigación y de Dirección de Gestión podrán ser ocupados por funcionarios públicos que reúnan los requisitos exigidos para su desempeño en la plantilla del personal del Centro o, podrán ser ocupados por personal propio contratado por el CITA bajo la modalidad de relación laboral de alta dirección.

Por todo lo anterior, la provisión al puesto de Director/a de Gestión del CITA mediante la adscripción provisional de PLC se ajusta a lo establecido en el artículo 47.1 de los Estatutos del Centro, ya que se cumple con los requisitos establecidos en la RPT del CITA y se opta por la opción de ser ocupada por una funcionaria del Gobierno de Aragón, encontrándose, además, este caso, encuadrado en la definición que da el artículo 2.4 de la mencionada Ley 1/2017, de 8 de febrero.

En nuestra opinión, dicho puesto de Director/a de Gestión no debe ser regularizado como una relación laboral especial de alta dirección como exige la Ley 1/2017, de 8 de febrero, ya que cumple con lo establecido en los Estatutos del Centro y su RPT, tal y como se ha explicado anteriormente.

A estos efectos, se emite este escrito para la presentación de alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización y la reconsideración del mismo, en relación a la regularización del puesto de Dirección de Gestión como contrato de relación laboral especial de alta dirección.

En Zaragoza, a fecha de firma electrónica.

La Directora Gerente del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón
LUCIA SORIANO MARTÍNEZ



Secretaría General Técnica
Departamento de Vertebración del Territorio,
Movilidad y Vivienda
Paseo María Agustín, 36
50004 Zaragoza

Asunto: Alegaciones al Anteproyecto del informe de fiscalización "Racionalización del Régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón"

Con fecha 19 de abril de 2021 el Consorcio recibe el Anteproyecto del informe de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Aragón relativo a la "Racionalización del Régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón" a fin de realizar las alegaciones al mismo que estime pertinentes.

En relación con la opinión emitida por la Cámara de Cuentas de Aragón sobre el grado de cumplimiento del Consorcio en la aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón (LMR), se presentan las siguientes alegaciones:

ALEGACIÓN 42

PRIMERO.- De acuerdo al propio informe de la Cámara, desde la publicación de la LMR el Gobierno de Aragón no ha aprobado ningún reglamento que desarrolle, concrete y aclare el contenido de la citada Ley, ni se han establecido plazos intermedios a los que deban ajustarse los distintos trámites del procedimiento, que, por otra parte, está resultando muy complejo, después de más de 4 años para definir la forma de interpretar la aplicación que no define la Ley aunque la tutela sobre el mismo recae en la Secretaría General Técnica del Departamento al que se está adscrito.

El Consorcio del Aeropuerto de Teruel inició el procedimiento, con buena voluntad en defensa del cumplimiento de la legislación vigente, para la homologación de las retribuciones y la clasificación del personal que presta servicio en la entidad, en marzo de 2017. Este extremo estaba incluido en el orden del día de la sesión de 28 de marzo de 2017 celebrada por el Consejo Rector del Consorcio que consideró que se debería seguir un criterio homogéneo con otros organismos públicos del Gobierno de Aragón, criterios que se podían aportar desde la Dirección General de la Función Pública. Desde ese momento se ha ido remitiendo información y documentación a Función Pública sin que hasta la fecha hayamos recibido contestación al último envío, y por lo tanto, no se ha podido finalizar el proceso de homologación exigido en la LMR.

En este sentido, y al hilo de lo expuesto desde la Diputación General de Aragón no se ha propuesto hasta la fecha la modificación del contrato del Director General/Gerente del Consorcio del aeropuerto de Teruel que lo adapte a lo indicado en la LMR, a la espera y criterios adecuados que no se definen en la LMR y Función Pública es competente en garantizar.

ALEGACIÓN 43

SEGUNDO.- Para la selección y la redacción del contenido del contrato inicial del Director General y Gerente, firmado en la DGA el 6 de septiembre de 2012, se tuvo en consideración el artículo 13.7 del Estatuto del Empleado Público que dice con rotundidad que cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección. Así pues, siendo un puesto directivo y sometido al Derecho Laboral vigente, se celebró un contrato de trabajo que articula una relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. A su vez, resultaba aplicable el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculadas por una relación mercantil, y el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Por lo tanto, el contrato suscrito el 6 de septiembre de 2012 y modificado en el 2014 está vigente en todos sus extremos, ya que es anterior a la LMR, no se ha formalizado otro contrato y las funciones propias de Director General/ Gerente del Consorcio del Aeropuerto se siguen desarrollando con plena satisfacción de la entidad. Es por ello, por lo que se mantienen las condiciones económicas y funcionales del puesto directivo ya que de lo contrario supondría una merma en sus ingresos y remuneración sin el respaldo formal del documento contractual propuesto por la administración autonómica y aceptado por el interesado.

ALEGACIÓN 44

TERCERO.- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de julio de 2004 (rec.4154/2003) pone de manifiesto que el artículo 4.º del Real Decreto 1382/1985 (LA LEY 2054/1985), que regula la relación laboral de alta dirección, establece como requisito que se formalice por escrito, esta exigencia supone la voluntad del legislador de que una relación especial de estas características sea evidenciada con claridad por la concurrencia de la voluntad de las partes, puesto que comporta, como señala acertadamente el Magistrado de instancia, el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa, lo que supone confianza y autonomía en la gestión (...) . En el contrato actual no se recogen cláusulas relativas a modificación de las condiciones retributivas.

ALEGACIÓN 45

CUARTO.- Según Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón se deben considerar sus principios de aplicación y sus directrices, así:

En el artículo 3.2. *“Quienes asuman las funciones de personal directivo estarán vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección, que se regirá por la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en cuanto no se oponga a esta ley, por la voluntad de las partes y demás normativa que resulte de aplicación.”*

Lo anterior resalta y define que la normativa de aplicación debe ser considerada como, veremos más adelante, en relación con los derechos fundamentales del trabajador y su consideración retributiva con el principio de igualdad en relación con el resto de los contratados de alta dirección.

ALEGACIÓN 46 **QUINTO.-** De igual forma, en el artículo 3.3. ***“Los contratos de alta dirección que se suscriban deberán contar con los informes que sean preceptivos de conformidad con las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.”***

Se resalta que las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón deben dar conformidad a los contratos de alta dirección suscritos o que sean de aplicación, es decir, debería ser necesario un informe preceptivo de la Función Pública.

ALEGACIÓN 47 **SEXTO.-** Por otro lado, en las DISPOSICIONES ADICIONALES de la LMR, se indica:

“Primera. Homologación retributiva del personal directivo de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón

1. El Gobierno de Aragón aprobará, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de esta ley, la homologación retributiva del personal directivo en los términos previstos en el artículo 5 de esta ley, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón. Con carácter previo, tales resultados se habrán incorporado al portal de transparencia, de manera compatible con lo establecido en la regulación sobre protección de datos.

2. Si, como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo del personal directivo, se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio. Este complemento será absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. En ningún caso la aplicación del nuevo régimen retributivo del personal directivo puede suponer un incremento de retribuciones para este personal.”

Pues entrando en el fondo de la cuestión, la misma Ley 1/2017, resalta que, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar la homologación retributiva del personal directivo según el artículo 5. Pues bien, habiendo transcurrido cuatro años y medio después todavía no se ha producido la homologación de la retribución del personal directivo del Consorcio.

Posteriormente se menciona que, si *“se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá aplica un CPT”* (no se indica ni define de qué manera será este CPT) y remata con *“este complemento será absorbible”* según la ley de presupuestos de la DGA. Es decir, en este apartado se define la congelación salarial del mismo puesto anterior donde se pretende legislar para empleados públicos donde se modifican las condiciones contractuales dejando a efectos prácticos el sueldo congelado, que no es conforme derecho, puesto que se aplica un cambio en el salario del contrato sin modificar ninguna de las condiciones del puesto.

ALEGACIÓN 48 **SÉPTIMO.-** Por otro lado, se indica en la LMR que se aplicará un complemento personal y transitorio, denominado CPT, al producirse una reducción de las retribuciones del personal directivo con las nuevas condiciones. Consultado con Función Pública se establece tal como indica el presente informe de fiscalización que el CPT debe ser equiparable con el variable del contrato vigente. Por ello, la retribución quedaría conformada para un máximo responsable en una parte fija más un CPT (anterior variable) de forma que la suma coincide con la retribución que tiene el contrato de alta dirección y no se consideran aplican reducciones discriminatorias de retribución. Es más, en el Consejo Rector de finales de 2017 se aprobó la equiparación del

variable del máximo responsable al CPT sin el carácter de “absorbible” de retribuciones. Evidentemente, con esta premisa se cumple lo que indica la Ley de que el nuevo régimen retributivo para el personal directivo no supone un incremento de retribuciones respecto a la retribución actual.

ALEGACIÓN 49 **OCTAVO.-** Con esta premisa conviene y es justo indicar que, al transcurrir de los cuatro años, es decir, desde 2017 a 2020, se publican sucesivas leyes presupuestarias en Aragón que actualizan las tablas de niveles en porcentajes iguales para todo el personal contratado laboral y funcionario. Por tanto, las cláusulas de variación salarial tales como la actualización del IPC anual se corresponde con cuestiones derivadas de la necesidad de no producir pérdida salarial por la subida de los precios a lo largo de los años, por ello, todos los contratos se fija una cantidad retributiva inicial y salvo que se apruebe un aumento retributivo que no ha sido el caso, al menos se actualiza al IPC o el aumento del coste de la vida.

En el caso que nos ocupa, la actualización por justa medida se realiza con le ley de presupuestos que estipula una subida salarial homogénea para todo el personal de la administración. No aplicar esto sería atentar contra el principio de igualdad y de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa similar que resulta aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas.

Se debe aplicar el principio de condición más beneficiosa que está fundado en el artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. *“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: (...) c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.”*

Es un derecho que no suele venir recogido en el convenio colectivo, ni suele pactarse de manera individual y sin embargo se concede a los trabajadores ese beneficio. Incluso la consideración de derecho adquirido lo ha reconocido el Tribunal Supremo en la Sentencia 313/2016 de 21 de abril de 2016.

Curiosamente la ley 1/2017 ha coincidido posteriormente con la mayor subida salarial de los empleados públicos de los últimos 12 años. Se puede observar la evolución desde 2009-2021 en la siguiente gráfica, representando después de la LMR de 2018 a 2020 la mayor subida salarial acumulada del 7,25% de forma histórica:



ALEGACIÓN 50

OCTAVO.- El complemento personal transitorio, o CPT, es un concepto retributivo regulado en la Disposición Transitoria 10ª de la LMRFP, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, **para compensar a los funcionarios** que, en aplicación del régimen retributivo que la ley estableció, experimentaron una disminución en el total de sus retribuciones anuales, en comparación con las que venían percibiendo en aplicación del anterior sistema retributivo.

De forma literal indica, *"Disposición transitoria décima*

Los funcionarios que como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en la presente Ley experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión del actual concepto retributivo de dedicación exclusiva y de aquellos otros que dependen exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o del nivel de rendimiento o de productividad de los funcionarios, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos."

Es decir, según la disposición de la ley se aplica a funcionarios, que no es el caso, donde se pretende aplicar a personal de alta dirección con contrato laboral y como consecuencia de un nuevo régimen retributivo tengan disminución de sus retribuciones anuales que tampoco fue el caso, es decir, no se contempla el CPT para personal directivo y sólo se contempla en el caso de cambio de puesto de trabajo. De otra manera, que no es baladí, el CPT está definido para cambios en el puesto de trabajo o del nivel de rendimiento o productivo, es decir, se pretende aplicar un concepto laboral que fue concebido para otra finalidad y circunstancia laboral bien distinta.

Por tanto, se debe seguir aplicando la forma retributiva actual del Director General /Gerente del Consorcio del aeropuerto de Teruel atendiendo a que no se han aprobado la homologación retributiva por el Gobierno de Aragón, ni se aplica el CPT de forma adecuada según se contempla sólo para funcionarios y se contradice en su forma de definir la nueva retribución produciendo decrementos retributivos por la no aplicación de la Ley de presupuesto que se aplicaba y como resultado una situación de prudencia legislativa el actuar sin definir nuevas retribuciones que menoscaban los derechos del trabajador hasta que esta no sean aprobadas y definidas conforme a la normativa vigente.

ALEGACIÓN 51

NOVENO.- La Ley LMR no contemplaba la singularidad de contratos laborales de 2012 donde las condiciones y requisitos eran diferentes por lo que se sobrepasaba la retribución de Director General del Gobierno de Aragón debido a las condiciones de mercado y del modelo del contrato de alta dirección que no se ajusta a los requisitos de la normativa de funcionario, ni tampoco a la experiencia en años que se produce desde su contratación y más si cabe de forma abusiva que no se puede legislar haciendo perder derechos salariales en base a una inadecuada aplicación con carácter retroactivo de contratos ya pactados anteriormente.

De igual forma que no se puede limitar un coste de un servicio profesional una vez pactado tampoco se puede establecer límite a posteriori a los requisitos en un concurso público de una plaza de personal de alta dirección obtenida en la Comunidad de Aragón en 2012 y agravando negativamente las condiciones salariales seis años después basado en un principio de limitar lo ya pactado y contratado, más si cabe en el caso personal directivo que han

cambiado su residencia y asentado su familia en la comunidad para cumplir con sus obligaciones contractuales con diligencia y eficacia como se pone de manifiesto en el caso presente tras nueve años de contrato de alta dirección, donde se ha exigido la firma y compromiso de instalarse en Teruel con su familia.

ALEGACIÓN 52

DÉCIMO. - Según la ley de presupuestos de la comunidad Autónoma de Aragón 2021 en el Artículo 23. — *“Masa salarial de personal laboral.*

.....

11. *El Gobierno de Aragón podrá determinar la aplicación de un complemento de productividad, de carácter variable y no periódico, para retribuir el especial rendimiento, la actividad o la dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, condicionado a la existencia de un proyecto que determine unos objetivos, su seguimiento y la evaluación del nivel de su consecución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 de esta Ley. En caso de que este complemento se pretenda aplicar a personal con la consideración de directivo, conforme a la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, los objetivos a alcanzar y la evaluación de su obtención deberán incorporar los criterios de consecución acreditada de los objetivos previstos en la cifra de negocio de la entidad, así como el mantenimiento del empleo y la ausencia de empeoramiento colectivo de las condiciones de trabajo en dicha entidad, en los términos que anualmente concreten para cada una de ellas sus respectivos consejos de administración.*

12. *El personal que, mediante relación laboral de carácter especial de alta dirección, preste servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y del resto de entidades previstas en este artículo, tendrá derecho, en tanto se mantenga esta relación, a percibir el complemento salarial de antigüedad que le corresponda aplicando las reglas contenidas en el convenio colectivo vigente para el personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.”*

La interpretación que presenta la Cámara de Cuentas de la Ley 1/2017 parece indicar que se debe “congelar” la retribución del contrato de alta dirección del máximo responsable de forma discriminatoria frente a otros puestos de igual condición donde si se podría actualizar la retribución según la Ley de presupuesto para el empleado público, es decir, existe en el Ley 1/2017 un trato diferenciado y discriminatorio en los máximos responsables donde se aplica con carácter retroactivo en contratos celebrados antes de la entrada de la Ley se les aplica una variación de las condiciones contractuales de forma que se bloquea la retribución asimilando parte del sueldo con un CPT (mecanismo laboral que es propio del funcionario)

La congelación del salario no se ajusta al derecho y la ley de los trabajadores y atentaría contra el principio de igualdad y discriminación frente a contratos realizados en la administración pública para empleados públicos, y en particular, la contratación de personal de alta dirección. Se pretende argumentar la necesidad de modificar las condiciones contractuales de los máximos responsable ya contratados anteriormente por la Administración variando las condiciones retributivas que tenía acordadas sin cambiar el puesto de trabajo ni sus condiciones laborales, pero yendo más allá, en la falta de aplicación de igualdad que prima en las relaciones laborales de cualquier empresa y más de la administración pública, no se aplica a todos los

puestos puesto que algunos no tienen CPT, otros tienen trienios, otros, tienen productividad, otros tienen antigüedad. Se limita su desarrollo profesional y su valoración de la experiencia y de la antigüedad considerando factores de efecto negativo contrario a las prácticas de valoración de los puestos de trabajo de la administración pública con la que se pretende comparar.

ALEGACIÓN 53 **DÉCIMO PRIMERO. - El Tribunal supremo en 2012 confirma la ilegalidad de las congelaciones salariales**

Cientos de trabajadores informático lo han vivido, se asciende de categoría o se gana un nuevo trienio pero el salario se mantiene inamovible, y lo mismo ocurre con las actualizaciones con el IPC. Los incrementos en salario base o antigüedad son devorados por el '**complemento personal convenido**', que se reduce en la misma cuantía y lleva a una congelación salarial que se prolonga durante años.

Pues bien, esa práctica es ilegal. Así lo ha declarado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en una sentencia firme y que unifica doctrina, y que pone fin al proceso iniciado por unos trabajadores de AtoS reclamando las cantidades que se les han ido restando del complemento personal convenido.

El CPT es en la Administración la asignación económica que compensa la reducción temporal de retribuciones de un funcionario a consecuencia de un cambio de cuerpo o de administración en que presta servicio hecho que no se produce en este caso. De hecho, en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia 132/2012 el CPT sólo puede ser absorbible si se cambia a una categoría superior cosa que tampoco ocurre en este caso donde se mantiene la misma situación de categoría y puesto.

ALEGACIÓN 54 **DÉCIMO SEGUNDO.- Según STC 330/2005 de 15 de diciembre (LA LEY 474/2006): «doctrina sobre igualdad en la Ley, *«que puede considerarse resumida en el fundamento jurídico 1 de la STC 144/1988, de 12 de julio (LA LEY 108051-NS/0000), en el que se declaró que el principio de igualdad prohíbe al legislador configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria»* [STC 125/2003, de 19 de junio (LA LEY 2660/2003), FJ 4].**

Pero recalcando la cuestión y en STC 177/1993, de 31 mayo (LA LEY 2237-TC/1993) **«La ruptura de la ecuación o equivalencia entre salario y trabajo -a igual tarea igual retribución- vulnera el art. 14 en el marco que le prestan los arts. 1 y 9 CE».**

Del STC 307/2006 de 23 de octubre (LA LEY 120011/2006): «el art. 14 CE, que dispone que *"los españoles son iguales ante la ley"*, establece un derecho subjetivo a obtener un trato

CONSORCIO DEL AEROPUERTO DE TERUEL
Polígono de Tiro 4-44396- TERUEL

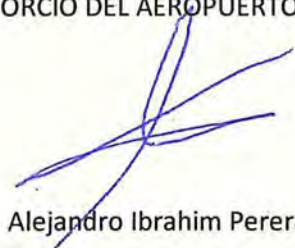
igual, impone una obligación a los poderes públicos de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas, así como que la igualdad a la que se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la ley, no comporta necesariamente una igualdad material, lo que significa que a los supuestos de hecho iguales deben ser aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también, y que **para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados** [STC 49/1982, de 14 de julio (LA LEY 13872-JF/0000), FJ 2]. Como ha afirmado reiteradamente este Tribunal, el juicio de igualdad constituye un juicio de carácter relacional que requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, **como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas** [STC 181/2000, de 29 de junio (LA LEY 134400/2000), FJ 10] y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso [SSTC 148/1986, de 25 de noviembre (LA LEY 82006-NS/0000), FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo (LA LEY 87101-NS/0000), FJ 5; 1/2001, de 15 de enero (LA LEY 3496/2001), FJ 3]. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma [STC 200/2001, de 4 de octubre (LA LEY 8066/2001), FJ 5].

Así pues *"el juicio de igualdad ex art. 14 CE exige la identidad de los supuestos fácticos que se pretenden comparar, pues lo que se deriva del citado precepto es el derecho a que supuestos de hecho sustancialmente iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas"* [SSTC 212/1993, de 28 de junio (LA LEY 2361-TC/1993), FJ 6, y 80/1994, de 13 (sic) de marzo (LA LEY 2419-TC/1994), FJ 5, entre otras]. Por ello toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un *tertium comparationis* frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en *«una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos»* [ATC 209/1985, de 20 de marzo (LA LEY 369/1985), FJ 2].

Consiguientemente puede decirse que dos individuos son iguales, esto es, pertenecen a la misma clase, cuando en ellos concurre una cualidad común, un *tertium comparationis*, que opera como elemento definitorio de la clase, y que son desiguales cuando tal circunstancia no se produce [STC 125/2003, de 19 de junio (LA LEY 2660/2003), FJ 4]. Aplíquese a los contratos de la alta dirección indicados en la Ley 1/2017 donde se pretende derivar a que unos congelen el sueldo y otros puedan incrementar según ley de presupuestos.

Teruel, 21 de abril 2021

EL DIRECTOR GENERAL Y GERENTE
DEL CONSORCIO DEL AEROPUERTO DE TERUEL



Alejandro Ibrahim Perera



Asunto: Alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización – aplicación Ley 1/2017, de 8 de febrero

De: Secretaría General Técnica del Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda

A: Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública

En relación al Anteproyecto de informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional de personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, y sin perjuicio de que es cada entidad la que debe proceder a la homologación retributiva tal y como dispone la D.A.3ª de la citada Ley, desde el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda se presentan las siguientes alegaciones.

A) Agrupación Europea de Cooperación Territorial “Espacio Portalet” y Consorcio del Túnel de Bielsa-Aragnouet

ALEGACIÓN 55

El Anteproyecto de informe de fiscalización señala (página 20) que “*al término del ejercicio 2020 ambos consorcios siguen operativos y sin haberse sometido a la LMR, habiéndose retrasado la puesta en marcha de la nueva AECT*”. En este sentido, señalar que la disolución efectiva de ambas entidades tendrá lugar el próximo 5 de mayo, fecha en la que se ha convocado la Asamblea de la AECT “Espacio Portalet” y Comité Ejecutivo del Consorcio “Túnel de Bielsa-Aragnouet” constando como único punto del orden del día la adopción del acuerdo de disolución de las entidades citadas.



ALEGACIÓN 56

Por su parte, respecto a la observación relativa a la AECT “Espacio Portalet” (página 20) señalando que *“no especifica su cifra de trabajadores en las cuentas anuales”*, desde la citada entidad se confirma que la AECT cuenta actualmente con un solo trabajador –el Director de la AECT-, y durante sus nueve años de existencia su número de trabajadores ha sido, de media, inferior a dos.

B) Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.

ALEGACIÓN 57

El Anteproyecto de informe de fiscalización (página 23) señala que *“El director gerente de la empresa SVA (2009-19) finalizó su relación laboral especial de alta dirección en el mes de noviembre de 2019 y se reincorporó al puesto (no directivo) de responsable de área en la misma sociedad. Al producirse la reincorporación no se le ha reconocido el CPT correspondiente por la parte que excede de las retribuciones de un director general (13 miles de euros conforme a los datos aportados), si bien sus retribuciones han permanecido congeladas y no han experimentado ninguna variación en 2020 con respecto al ejercicio anterior”*. Sobre esta observación, cabe alegar que la duración de la relación laboral especial de alta dirección comprende el periodo desde el 1 de noviembre de 2015 y el 31 de octubre de 2019. Respecto al reconocimiento de un posible CPT, no parece que debiera calcularse por la parte que excede de las retribuciones de un director general. A este respecto informar que existe, sobre este asunto, una controversia pendiente de resolución judicial que aconseja prudencia al respecto, por lo que se propone únicamente indicar en el informe esta circunstancia.

ALEGACIÓN 58

Del mismo modo, en el cuadro de la página 32 del Anteproyecto de informe de fiscalización se indica que hubo un retraso de 41 días en la adaptación de la D.A.2ª de la LMR. Si bien es correcto que se firmó el anexo al contrato con fecha de 27 de abril de 2017, la efectividad se observa desde el 14 de marzo de 2017 y le fue aplicado al trabajador en su nómina de marzo de 2017. De ahí que su aplicación efectiva lo fuera dentro del plazo que regulaba la norma, cuestión que se debería matizar en el informe.



C) Fundación Transpirenaica – Travesía Central del Pirineo

ALEGACIÓN 59

Tal y como indica el Anteproyecto de informe de fiscalización (página 19), la “Fundación Transpirenaica – Travesía Central del Pirineo” no ha iniciado el oportuno expediente de homologación, y no *“ha emitido un informe que aclare las razones por las que no iniciaron el proceso de homologación”*.

En este sentido, cabe resaltar que han surgido discrepancias en los criterios seguidos por diferentes unidades administrativas e instituciones y entidades de la Administración de la Comunidad Autónoma, que la consideran en algunos casos como Fundación Privada de Iniciativa Pública (y, por tanto, sometiéndose hasta el momento a diversos controles y sometimiento a la normativa reguladora del sector público) y en otros como Fundación Privada pura (lo que ha supuesto no poder modificar hasta el momento los Estatutos de la Fundación Transpirenaica por esa supuesta naturaleza privada). Y ello hay que ponerlo en relación con el objeto y ámbito de aplicación de la Ley 1/2017, cuyo artículo 1 establece que esta Ley tiene por objeto la regulación del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón: c) Fundaciones del sector público autonómico.

Pues bien, con el objetivo de aclarar esta controversia, con fecha 7 de abril de 2021, desde la Secretaría General Técnica del Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda se solicitó informe a la Dirección General de Servicios Jurídicos sobre la naturaleza jurídica de la “Fundación Transpirenaica – Travesía Central del Pirineo”.

Mediante informe de 19 de abril de 2021, la Dirección de Servicios Jurídicos ha emitido informe señalando que *“de acuerdo con la legislación vigente y en atención a la evolución de las aportaciones a la financiación de la Fundación Transpirenaica-*



Travesía Central del Pirineo, procedentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, debe considerarse una Fundación integrante del sector público autonómico aragonés”.

Por tanto, aclarada definitivamente la controversia existente sobre su naturaleza jurídica, desde esta Secretaría General Técnica se ha comunicado a la citada Fundación el citado informe para, entre otros efectos, proceda al inicio del oportuno expediente de homologación.

D) Consorcio del Aeródromo/Aeropuerto de Teruel

ALEGACIÓN 60

Respecto al Consorcio del Aeropuerto de Teruel, esta Secretaría General Técnica adjunta al presente escrito las alegaciones formuladas por el Director Gerente.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

**SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL
DEPARTAMENTO DE VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO,
MOVILIDAD Y VIVIENDA**

Juan Martín Expósito

ASUNTO: ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN, DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN, RELATIVO A LA RACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

D. Marcos Puyalto Lucindo, con D.N.I. nº 73.198.630-A y domicilio a estos efectos en Zaragoza, Avenida de Ranillas, nº 3, Planta 3ª, Oficina G, C.P. 50.018, Consejero Delegado de la sociedad matriz y entidad de gestión CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.(en adelante CORPORACIÓN), con CIF nº B-99.190.506, actuando en su nombre y representación en uso de las facultades de apoderamiento otorgadas por su Consejo de Administración de fecha 27 de diciembre de 2017, elevadas a escritura pública otorgada por el Notario del Ilustre Colegio de Aragón D. Jesus Pérez Espuelas, en el número 1.854 de su protocolo, comparece ante la Cámara de Cuentas de Aragón y, como mejor proceda, **EXPONE:**

En relación con el despliegue de la Ley 1/2017 en las sociedades mercantiles autonómicas dependientes de CORPORACIÓN y las informaciones que se recogen en el Anteproyecto que se referencia:

4.2 Delimitación de los entes sujetos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero.

- ALEGACIÓN 61** ■ Página 11, punto 7: se dice que las plantillas fueron aprobadas por acuerdo del Gobierno de Aragón, cuando en realidad únicamente tomó conocimiento de las mismas.

5. Limitaciones al alcance.

- ALEGACIÓN 62** ■ Página 13: desde CORPORACIÓN se insiste en reconsiderar la pertinencia de incluir bajo este apartado aspectos que en realidad no supondrían incumplimientos (salvedades), sino más bien dificultades para el análisis de la información derivadas de la multiplicidad de sistemas de gestión y de la dispersión de la información, además de las otras carencias administrativas observadas por la Cámara en una parte del periodo fiscalizado, en el sentido de que la información requerida, estando disponible toda ella en una diversa tipología de ficheros, no lo estaba sin embargo en ficheros planos uniformes o en formato de hoja de cálculo que hubiera facilitado su análisis. Lo mismo ocurriría con la consideración como limitación al alcance acerca de la carencia de un sistema de codificación de puestos en la publicación en Transparencia. De cualquier modo, al final del apartado se dice que estos dos últimos aspectos no representan limitaciones al alcance, pero sin embargo se mantienen dentro del epígrafe.

7.2. Grado de cumplimiento de los procesos de racionalización del régimen retributivo y clasificación del personal.

- ALEGACIÓN 63** ■ Páginas 17 a 20: en la cabecera de las tablas que describen la situación en cada grupo de entidades, se exponen fechas de “toma de conocimiento” por el Gobierno de Aragón en relación con la homologación de retribuciones, cuando debería decir “aprobación”.

7.3. Reconocimiento de Complementos Personales Transitorios (CPTs) y absorción.

- ALEGACIÓN 64** ■ Página 22: se refieren dos casuísticas respecto a la absorción de las retribuciones variables de los máximos responsables en función de si las retribuciones totales excedían o no a las de un director general, señalando en ambos casos la Cámara que tal y como se ha procedido se habría consolidado la retribución variable en forma de complemento fijo absorbible. En este sentido, procede alegar que por un lado no se indica que otrora esas retribuciones variables formaban parte de las retribuciones fijas de los máximos responsables y, por el otro, se entiende que la consolidación ha sido total, cuando la realidad es que, en el propio proceso de homologación, prácticamente todos ellos sufrieron merma en sus retribuciones anteriores; de hecho el propio informe, en la pág. 8 (párrafo 5) dice que *“El acuerdo de Gobierno de Aragón de 5 de junio de 2012, que aprobó reducciones salariales para el personal directivo de las empresas públicas, reduciendo la parte fija a tres tramos de 45, 60 y 80 miles de euros, lo que dio pie a varias reclamaciones judiciales”*, ya que fue precisamente en este momento cuando se redujeron las retribuciones y se incorporó una parte como retribución variable.
- ALEGACIÓN 65** ■ Página 23: en la tabla que contiene las retribuciones de los máximos responsables se hace referencia a que las mismas corresponden a 2018 y, a pesar de que se indican tanto las iniciales del directivo afectado como la fecha de su cese, aun así induce a confusión en los casos de CORPORACIÓN y Ciudad del Motor de Aragón, S.A (MOTORLAND) ya que los directivos cuya retribución se expone cesaron en 2017, por lo que podría entenderse que quienes les sucedieron en 2018 tenían una retribución muy superior a la que realmente tenían asignada; en concreto:
- CORPORACIÓN: desde 27/12/2017 el Consejero Delegado es MPL, con una retribución bruta anual en esa fecha de 64.743,72€ y sin CPT.
 - MOTORLAND: desde 28/6/2017 el Director Gerente es SAA, con una retribución bruta anual en esa fecha de 55.000€ y sin CPT.
- ALEGACIÓN 66** ■ En el último párrafo de esa misma página 23, al referirse al CPT del DG (MT¹) de SVA -que ejerció de máximo responsable de la compañía en el periodo 2015-2019- procede matizar que si no se ha reconocido en nómina el concepto CPT como tal es porque el asunto está judicializado, estándose a la espera de la resolución del mismo para actuar en consecuencia, sin perjuicio de que la inminente publicación de una orden HAP del Gobierno de Aragón -prevista en aplicación del art. 25.7 de la Ley 4/2020, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021-, aporte los criterios a seguir en cuanto al procedimiento para la determinación o modificación de retribuciones del personal del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón. Asimismo, en el informe se dice que ese CPT sería por lo que excede las retribuciones de un director general, cuando en realidad, tras su reincorporación a un puesto no directivo, y en

¹ Forma parte de la plantilla de SVA desde marzo de 2002 mediante un contrato laboral por tiempo indefinido, si bien ejerció la figura de máximo responsable de la Sociedad, sucesivamente, en los ejercicios 2009-2012 y 2015-2019 -y no continuadamente entre 2009-19 como se indica en el Anteproyecto-, suspendiendo dicha relación laboral ordinaria por una de alta dirección en ambos periodos, tras lo cual se reincorporó al puesto que venía desarrollando en la empresa con anterioridad.

aplicación del art. 6.5º LMR, la referencia es la del intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario, en este caso el grupo A1.

7.5. Actualización de retribuciones.

ALEGACIÓN 67 ■ Página 28: en el último párrafo de esta página se dice que el incremento salarial aplicado al personal funcionario, laboral y estatutario en los ejercicios 2017 a 2020 ascendió, respectivamente, al 1%, 1,63%, 2,5% y 2,13%, lo que no es correcto, ya que como en el propio informe de la Cámara de Cuentas se dice *“la variación de retribuciones se aplica sobre las existentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior (es decir, no se aplica sobre la suma total de retribuciones del ejercicio precedente)”*. En consecuencia los porcentajes correctos son, respectivamente, el 1%, 1,75% (en dos tramos, 1,5% y 0,25%), 2,5% (en dos tramos, 2,25% y 0,25%) y 2%.

ALEGACIÓN 68 ■ Página 29: en el último párrafo de este apartado, se menciona que, entre otras entidades, en las mercantiles Aragonesa de Gestión de Residuos, S.A. (ARAGERSA) y Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A (SODIAR) se han observado diferencias en términos anuales (tanto por exceso como por defecto), acerca de los incrementos salariales anuales, que son objeto de corrección posterior. Procede alegar aquí que en ambas sociedades, al igual que en las otras, los incrementos salariales aplicados fueron estrictamente los previstos en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma, y que el origen de lo observado por la Cámara en su informe se encuentra en lo siguiente:

- ARAGERSA: debido a un error por parte del gestor de nóminas, desde enero de 2018 se había estado considerando que la diferencia entre el salario del convenio sectorial (industria química) y el realmente pactado con el trabajador era absorbible, lo que en realidad no debía de ser así, por lo que una vez detectado el error se corrigió a final de ese ejercicio con efecto desde 1/1/2018, resultando así que tanto los incrementos de 2018 y 2019, a 31 de diciembre, sí que fueron del 1,75% y 2,5% respectivamente, a pesar de que la comparación de las nóminas de octubre 2018 (antes de la corrección) y octubre 2019 (que incorpora tanto la parte del incremento omitido en 2018 como además el 2,5% de 2019) induce a error.
- SODIAR: Al igual que en el caso anterior los incrementos producidos corresponden a los porcentajes aprobados; sin embargo, la operativa del anterior gestor de nómina en el sentido de considerar como paga extra en su totalidad lo que en realidad era la suma de paga extra+antigüedad, distorsionaba la manera de computar incrementos conforme con el criterio de la LMR de dejar aparte la antigüedad y conceptos análogos a la misma.

8. Recomendaciones.

ALEGACIÓN 69 ■ Página 40: como recomendación nº2 se menciona que las sociedades mercantiles (entre otras entidades) deberían disponer de un sistema de gestión de nóminas que posibilitara la extracción de la información en fichero plano o de formato de hoja de cálculo para su

reordenación posterior. A este respecto, conviene matizar que en el grupo CORPORACION en particular se habían tomado ya las medidas necesarias, progresivamente desde 2019, por lo que hoy en día ya se dispone del sistema de gestión que se nos recomienda.

Por todo lo anterior,

SOLICITA tengan a bien admitir el presente escrito y las aclaraciones en él contenidas en relación al Anteproyecto de Informe de Fiscalización, de la Cámara de Cuentas de Aragón, relativo a la racionalización del régimen retributivo del personal del Sector Público de la Comunidad Autónoma, en las cuestiones relativas al despliegue de la Ley 1/2017 en las sociedades mercantiles autonómicas dependientes de CORPORACIÓN, para que, en su caso, proceda a omitir o precisar en la versión definitiva de aquellos documentos, las observaciones que hubieran sido adecuadamente aclaradas en el presente documento.

En Zaragoza, a la fecha de la firma electrónica.

73198630A
MARCOS
ANTONIO
PUYALTO (R:
B99190506)

Firmado
digitalmente por
73198630A
MARCOS ANTONIO
PUYALTO (R:
B99190506)
Fecha: 2021.04.26
14:30:49 +02'00'

Fdo. Marcos Puyalto Lucindo
Consejero Delegado
CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.

**A LA ATENCIÓN DEL PRESIDENTE
CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN**



Zaragoza, a fecha de firma electrónica

Ref.: as/ef

Asunto:	Alegaciones al anteproyecto de informe de fiscalización por la Cámara de Cuentas acerca del cumplimiento de la Ley 1/2017
De:	Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General Técnica.
A:	Departamento de Hacienda y Administración Pública Secretaría General Técnica

En relación con el anteproyecto de informe de fiscalización sobre la racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón que depende del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, se alega lo siguiente:

El 27 de febrero de 2017 se recibió en esta Secretaria escrito de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios en relación con las obligaciones establecidas en la Ley 1/2017 de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ALEGACIÓN 70

Con fecha 23 de marzo de 2017 se contestó al mismo y se detalló la situación de las entidades adscritas a este departamento. Dado que la Fundación Goya en Aragón y el Consorcio Patrimonio Ibérico de Aragón tienen personal, se adjuntó informe en el que se indicaba que las retribuciones de los trabajadores estaban homologadas. Desde esta Secretaría se entendió que ambas cumplían, en el fondo, con lo estipulado en la citada norma. De todo ello se dio traslado a la Cámara de Cuentas, tal y como indican en la página 20 del anteproyecto.

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios no contestó a nuestro escrito, ni nos indicó que fuera necesario cumplir con los requisitos formales establecidos por la Ley 1/2017.

Por otro lado, en 2017 la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel (Dinópolis) no estaba tutelada por este Departamento, la tutela comenzó el 30 de julio de 2020, fecha en la que se publicó el acuerdo 15 de julio de 2020 del Gobierno de Aragón por el que se atribuía la misma al Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Firmado electrónicamente
Estela Ferrer González
Secretaria General Técnica



ALEGACIONES DEL BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ARAGÓN AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY 1/2017, DE 8 DE FEBRERO, DE RACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO Y DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAL DIRECTIVO Y DEL RESTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN,

En relación al anteproyecto de informe de fiscalización sobre el análisis del cumplimiento y aplicación de la Ley 1/20217, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector publico institucional de la Comunidad autónoma de Aragón se presentan las siguientes alegaciones por parte de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos

ALEGACIÓN 71 Página 30. Se indica en el cuadro que la Directora Gerente (CGR) NO formalizo contrato de alta dirección.
Se aporta como anexo el contrato de alta dirección de la Directora Gerente (CGR) firmado con fecha 25 de septiembre de 2019.

ALEGACIÓN 72 Página 38.
Indica que la Director/a de Gestión NO identifica puesto en plantilla.

Se anexa como documentación que SI identifica el puesto en plantilla la siguiente documentación:

- Certificado de acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de julio de 2013 donde se identifica el puesto en la plantilla.
- ORDEN HAP/2282/2017, de 20 de diciembre, por el que se da publicidad al Acuerdo de 19 de diciembre de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la plantilla del personal laboral propio de la entidad de derecho público Banco de Sangre y Tejidos se toma conocimiento de la homologación de las retribuciones de sus puestos de trabajo y se fijan las retribuciones de su personal de acuerdo a lo establecido en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.(BOA 12/01/2018) donde se refleja el puesto de Director/a de Gestión y Servicios Generales en su anexo I y en su anexo II.

En Zaragoza.

Directora Gerente, Firmado electrónicamente al margen



ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN: racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

INSTITUTO ARAGONES DE CIENCIAS DE LA SALUD (IACS)

Una vez recibido y estudiado el anteproyecto de informe de fiscalización; racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón de la Cámara de Cuentas de Aragón, queríamos ofrecer explicaciones adicionales y otras perspectivas en algunos puntos.

Estas alegaciones están agrupadas en los puntos a las que se refiere el informe y recoge en color negro el texto original y en color azul las aportaciones del Instituto:

ALEGACIÓN 73 7.8. Designación del personal directivo

Desde la entrada en vigor de la LMR (marzo de 2017), han accedido al cargo un total de 30 directivos (24 de ellos máximos responsables) en entes del sector público institucional de los que cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Dieciocho puestos se cubrieron mediante libre designación basada en confianza política, siendo el sistema de provisión mayormente empleado.
- Once puestos se cubrieron mediante procesos concurrentes, si bien solo en un caso se dio publicidad a la convocatoria en el Boletín Oficial de Aragón (director de investigación del CITA)¹⁴.

El IACS realizó el proceso de selección del puesto de Director/a de área de Investigación e Innovación con los criterios exigidos por el EBEP atendiendo a principios de mérito, capacidad y a



criterios de idoneidad, se llevó a cabo un proceso de selección mediante Resolución de fecha 15 de junio de 2016, de la Directora Gerente del IACS por la que se convoca un puesto de Director/a de Investigación e Innovación. A dicha convocatoria concurrieron 13 candidatos por tanto se garantizaron los procedimientos de publicidad y concurrencia.

**RESOLUCIÓN DE FECHA 15 DE JUNIO DE 2016 DE LA DIRECTORA-GERENTE DEL
INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD (IACS) POR LA QUE SE
CONVOCA UN PUESTO DE DIRECTOR DE INVESTIGACION E INNOVACION.**

Por la Ley 6/2002 de Salud de Aragón, se creó el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, Entidad de Derecho Público adscrita al Departamento responsable de Salud del Gobierno de Aragón.

En el artículo 70.2.d de la citada Ley se establece que "corresponde al Director Gerente la dirección, gestión y seguimiento de las actividades así como de los recursos, humanos, económicos y materiales, de conformidad con las directrices establecidas".

Que en el marco de la investigación se hace necesario la figura del Director de Investigación e Innovación para dirigir el área de investigación del IACS, identificar las necesidades de investigación e innovación, definir y poner en marcha las estrategias de evaluación de las líneas de trabajo de los grupos de investigación e innovación del IACS, promover la puesta en marcha y desarrollo de nuevas áreas de investigación e innovación, desarrollo, potenciación y gestión de los SCTs del IACS, y de la promoción de la innovación en el entorno del IACS y de los servicios de salud Aragón.

Que en base a ello, y ante las necesidades de personal existente, el Director-Gerente del Instituto ha resuelto ofertar un puesto de trabajo de DIRECTOR DE INVESTIGACION E INNOVACION de acuerdo con el siguiente procedimiento, siguiendo las bases aprobadas por el Consejo de Dirección del Instituto en reunión celebrada el 23 de junio de 2.004.

ALEGACIÓN 74 7.9. Identificación insuficiente de otro personal directivo

... identificar dichos puestos en los instrumentos de ordenación del personal publicados en el portal de transparencia, en su caso.

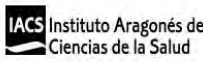
El personal directivo del IACS, sí consta en su plantilla aprobada por el Consejo de Dirección y publicado en la ORDEN HAP/2283/2017, de 20 de diciembre, por el que se da publicidad al Acuerdo de 19 de diciembre de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la plantilla del personal laboral propio de la entidad de derecho público Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, se toma conocimiento de la homologación de las retribuciones de sus puestos de trabajo y se fijan las retribuciones de su personal de acuerdo a lo establecido en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal



directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón. **Por tanto, consideramos que están claramente identificados en la plantilla del IACS y publicados en el portal de transparencia.**

Los estatutos del IACS establecen en su art. 40 el régimen de personal y la normativa a aplicar al personal de alta dirección.

1. Publicación en BOA

 							
ANEXO I							
CATEGORIA	DENOMINACION	Ads. Subgrupo	Titu. Academ.	Form. Especifica	SIT. PUESTO	TIPO OCUP.	CAL. OCUP.
1 DIRECTORA-GERENTE	DIRECTORA-GERENTE	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT
2 DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT
3 DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE PRODUCCION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT
4 DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE GESTION	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT

2. Publicación en el portal de transparencia

TRANSPARENCIA ARAGÓN

Plantilla de la entidad de derecho publico Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ADS. SUBGR.	TITU. ACADEM.	FORM. ESPECÍFICA	SIT. PUESTO	TIPO OCUP.	CAL. OCUP.
DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT
DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE PRODUCCION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT
DIRECTORA AREA	DIRECTORA AREA DE GESTION	A1	Grado Universitario/Licenciado		OC	L	OT



ALEGACIÓN 75

7.10 Cumplimiento de la legislación sobre transparencia

La configuración y retribuciones de las plantillas de los entes resultantes del proceso de adaptación a la LMR que se recogen en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón no se ha actualizado debidamente, pese a que varios entes modificaron sus plantillas con posterioridad (AST, CARTV, CITA, Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, IAF, Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, Aragón Plataforma Logística, EXPO, SARGA, SVA, etc.).

Por ORDEN HAP/2283/2017, de 20 de diciembre, por el que se da publicidad al Acuerdo de 19 de diciembre de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la plantilla del personal laboral propio de la entidad de derecho público Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, se toma conocimiento de la homologación de las retribuciones de sus puestos de trabajo y se fijan las retribuciones de su personal de acuerdo a lo establecido en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, **se publica en su anexo I la plantilla del IACS de acuerdo al proceso de homologación que se llevó a cabo.**

Para cualquier modificación de plantilla el IACS sigue el procedimiento establecido en el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 2/2001, de 3 julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como también se ha actuado según la instrucción de la Dirección General de Función Pública que regula los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo y su forma de provisión, debiendo informar a la Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad.

La última modificación de plantilla del IACS fue publicada en BOA dando así cumplimiento a su publicidad: ORDEN HAP/1163/2020, de 4 de noviembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 16 de septiembre 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la modificación de la plantilla del personal laboral propio de la Entidad de Derecho Público Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

Zaragoza a fecha de firma electrónica.

La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

Sandra García Armesto

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

ANEXO III: TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

INFORME DE FISCALIZACIÓN

Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Alegación 1

Contestación de la Cámara de Cuentas

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios comparte en lo sustancial las conclusiones del informe y manifiesta la necesidad de establecer una estructura con competencias en planificación, coordinación y control del personal del sector público institucional.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN – SECRETARÍA GENERAL

Alegación 2

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que se ha procedido a subsanar los defectos de publicación de las declaraciones de bienes y derechos de los máximos responsables señaladas en el informe, y que la del director de la agrupación europea “Espacio Portalet” no se ha publicado por no quedar comprendida en el ámbito subjetivo de Ley 5/2017, de 1 de junio, de integridad y ética públicas.

Se acepta parcialmente la alegación en lo referente a la subsanación de publicidad de las declaraciones de bienes, quedando reflejadas en el informe como “presentadas con retraso” en lugar de “no presentadas”.

Respecto a la sujeción de la AECT “Espacio Portalet”, la Cámara de Cuentas entiende que sí resulta de aplicación la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas en base a los siguientes hechos:

- Está participada al 50% por la DGA y por el Departamento francés de Pirineos Atlánticos, con presidencia rotatoria cada dos años.
- Figura como ente integrante del sector público autonómico en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón (junto a otros siete consorcios).
- Tiene su domicilio social en Sabiñánigo (Huesca).
- El convenio por el que se creó señala que dicha agrupación queda sometida a la legislación española y al régimen de control financiero de la CA de Aragón a través de la Intervención General, cumpliendo los requisitos de mayoría de control a que se refiere el art. 3.1.d de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas (y por extensión, a los del art. 4.2.c de dicha ley).
- Su director gerente firmó un contrato de alta dirección con arreglo al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se modifica la redacción del epígrafe 7.11 del informe.

Alegación 3

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega en referencia al anterior director gerente de la Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U, que se realizaron todas las actuaciones oportunas que concluyeron con su cese y que la COVID-19 afectó a los plazos de tramitación, quedando las actuaciones de la Oficina de Conflicto de Intereses e Incompatibilidades sometidas al deber de secreto personal con arreglo a lo establecido en el art. 56.5 de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas.

Se acepta la alegación, entendiendo que en materia de tramitación de los expedientes sancionadores que procedan, en su caso, rige el deber de secreto personal con arreglo al art. 57.5 de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas (no el art. 56.5, como se indica en la alegación) y que los plazos de tramitación se han visto afectados a consecuencia de la COVID-19.

En conclusión, se admite la alegación y se modifica la redacción del apartado 7.11 del informe, suprimiendo un apartado.

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES – CONSORCIO COMUNIDAD DE TRABAJO PIRINEOS

Alegación 4

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el contrato suscrito por el director gerente con fecha 21 de abril de 2015 se acomoda a las exigencias de la LMR, especialmente en cuanto a retribuciones, plazos de preaviso, formas de extinción e indemnizaciones.

Respecto a lo alegado, se recuerda que la cláusula octava del contrato de trabajo del director-gerente prevé una indemnización por falta de preaviso de hasta tres meses en caso de extinción de la relación laboral, frente al máximo de quince días aplicable conforme a los puntos dos, cuatro, cinco y siete de la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En consecuencia, su contrato de alta dirección sigue sin adaptarse a la legislación básica, incumpliendo el art. 4 LMR.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 5

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el resto de obligaciones señaladas en el informe (régimen de incompatibilidades, presentación de declaración de bienes, etc.) son de aplicación directa y no es necesario recogerlas en el contrato de trabajo.

La falta de incorporación de estas cláusulas accesorias en los contratos de alta dirección no ha sido considerada incumplimiento de la LMR por parte de la Cámara de Cuentas (véase apartado 7.7). A fin de homogeneizar la pluralidad de modelos de contratos utilizados (algunos las incluyen y otros

no) y, respetando su carácter opcional, se recomienda su inclusión de cara a reforzar su cumplimiento, como se indica en el informe.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 6

Contestación de la Cámara de Cuentas

Esta alegación es una síntesis de lo expresado en las alegaciones 4 y 5 anteriores, por lo que procede remitirse a la contestación dada a ellas.

En conclusión, se admite la alegación, aunque no se modifica el informe, al asumir la entidad fiscalizada el criterio de la Cámara de Cuentas.

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES – CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TV (CARTV)

La Corporación Aragonesa de Radio y TV divide su escrito de alegaciones en tres bloques (introducción, observaciones y alegación). Dado que algunas de las observaciones del segundo bloque constituyen alegaciones en sí mismas (alegaciones 10 y 13) la Cámara de Cuentas ha tratado esta información de forma homogénea, clasificando los hechos atendiendo a su naturaleza y orden de presentación. Por su extensión, el apartado 3 del escrito, titulado Alegación, se ha dividido y contestado por la Cámara de Cuentas en tres partes (alegaciones 17 a 19).

Alegación 7

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se realizan observaciones aludiendo al carácter de servicio público de interés general que presta la corporación y sus dos sociedades, que por su especificidad y naturaleza resulta difícil encajar en las reglas de naturaleza administrativa, especialmente en lo relativo a las condiciones laborales del personal.

La alegación recoge únicamente observaciones o aclaraciones al contenido del informe. Únicamente procede recordar que la LMR no establece excepciones singulares, resultando aplicable a todos los entes del sector público institucional.

En conclusión, la Cámara acepta las observaciones de la entidad, que no contradicen el informe. Por ello, no procede su modificación.

Alegación 8

Contestación de la Cámara de Cuentas

Respecto a la inclusión en SIRHGA de la gestión de nóminas del personal de la corporación y sus sociedades se alega que ya se dispone de un software propio adaptado a las necesidades concretas, que se entiende como una recomendación general y que la integración podría plantear más

dificultades que soluciones al disponer de un convenio colectivo propio. También, que resultaría poco operativo unificar solo el aplicativo de recursos humanos de la Corporación (en su condición de entidad de Derecho público) y dejar al margen el de las dos sociedades mercantiles, lo que redundaría en una menor eficiencia de la gestión. Por todo ello, se solicita modificar la redacción de la recomendación nº 1 del informe.

Como indica la propia alegación, la recomendación nº 1 del informe se formula abiertamente a todas las entidades de Derecho público que aún no han adoptado el Sistema Integrado de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón (SIRHGA), no específicamente a la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión; y se realiza en línea con la tendencia observada en los últimos años (ya han adoptado este sistema seis de los once entes de esa naturaleza).

La existencia de peculiaridades como la aludida (convenio colectivo único para los tres entes que conforman el grupo, de los que solo la propia Corporación es entidad de Derecho público) para eximir de su implantación en la Corporación o en otras entidades de naturaleza similar es una cuestión que no compete valorar a la Cámara de Cuentas, ya que todos los entes suelen contar con peculiaridades organizativas y se han integrado sin mayores problemas en SIRHGA, que por otra parte ha demostrado ser una herramienta versátil y flexible, adaptándose con éxito a la gestión de personal de colectivos de empleados públicos muy diversos (funcionarios, estatutarios o laborales).

Por otro lado, la alegación no especifica qué “necesidades de gestión de personal laboral propio” satisface su aplicativo actual que no puedan prestarse a través de SIRHGA. Finalmente, en la decisión que se adopte de cara al futuro deberían ponderarse otros factores a los que no se alude, como por ejemplo la gestión unificada de recursos humanos en el conjunto del sector público autonómico, el ahorro en costes o un mayor control sobre los gastos de personal.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 9

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que la clasificación del personal a efectos de la LMR ha resultado compleja por las dificultades de encaje de muchos puestos de trabajo, que está dando lugar a algunas anomalías retributivas (puestos que pueden ser desarrollados por personal con distinto grado formativo); también que la LMR no exige la clasificación por niveles sino por grupos profesionales del EBEP.

A este respecto, la Cámara de Cuentas se limita a constatar objetivamente en el informe que una homologación por grupos profesionales es menos rigurosa que otra por grupos y niveles, ya que en la primera solo existe un límite global (máximo retributivo del grupo), mientras que la segunda obliga a ajustar las retribuciones a las características concretas del puesto (y por tanto es más exhaustiva).

Las dificultades señaladas en la alegación podrían haberse mitigado con un desarrollo normativo de la ley que hubiera clarificado los criterios de homologación de puestos, insuficiencia que ha recogido la Cámara de Cuentas como primera conclusión de la fiscalización (véase apartado 7.1). Finalmente, como también se indica en el informe, hay entes que a pesar de las dificultades sí han homologado sus puestos por grupos y niveles, algunos con plantillas amplias (SARGA).

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 10

Contestación de la Cámara de Cuentas

La alegación comparte la necesidad de contar con un Estatuto de Personal Directivo en la CA, solicitando que en su regulación puedan participar los entes del sector público institucional.

En el apartado 7.6 del informe se especifica que el Estatuto de Personal Directivo de la CA de Aragón se enmarca dentro del proyecto de ley de función pública, por lo que en su tramitación las Cortes de Aragón recabarán los informes que se consideren oportunos. Por otra parte, la Cámara de Cuentas ya incluye en la recomendación nº 3 del informe la necesidad de contar con un modelo de contrato de alta dirección que, siendo homogéneo, esté dotado de amplia flexibilidad para adaptarse a las necesidades concretas de cada ente.

En conclusión, aunque la Cámara de Cuentas de Aragón comparte la propuesta planteada por la CARTV, no le corresponde decidir al respecto sobre el procedimiento más adecuado para elaborar el estatuto, por lo que no se modifica el informe.

Alegación 11

Contestación de la Cámara de Cuentas

La alegación señala la complejidad de abordar conjuntamente el proceso de homologación retributiva de la Corporación y de sus dos sociedades.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

Alegación 12

Contestación de la Cámara de Cuentas

La alegación admite los retrasos incurridos en la tramitación del expediente de homologación, justificando la demora por la participación de la representación legal de los trabajadores y por la intervención de otros órganos ajenos al grupo CARTV.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

Alegación 13

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto al contrato de alta dirección no formalizado con el director general nombrado en septiembre de 2011 que hasta la aprobación de la LMR dicha relación laboral era de naturaleza administrativa, y que en el momento en que fue aprobada la ley (primer trimestre de 2017) el director general se encontraba en funciones, desconociéndose cuando finalizaría su vinculación con la Corporación (que finalmente sucedió en los primeros meses de 2018).

Se acepta la alegación atendiendo a la incertidumbre existente sobre el mantenimiento del trabajador en el puesto en el momento en que fue aprobada la LMR, si bien nuevamente se echa en falta un desarrollo normativo que clarificase cómo proceder ante estas situaciones.

En conclusión, se admite la alegación y se modifica la redacción y el primer cuadro del epígrafe 7.7 del informe.

Alegación 14

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto a la ausencia de publicidad en el BOA para la convocatoria de puestos que este medio de difusión no es de uso obligatorio ni se considera el más eficiente a emplear en los procesos de selección, optando la CARTV por publicarlos en su página web y utilizar otros medios complementarios.

En el apartado 7.8 del informe ya se ha señalado que el art. 13.1 EBEP exige que la designación del personal directivo del sector público se efectúe mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia. El hecho de que este tipo de convocatorias no se publique en el BOA no ha sido tratado como incumplimiento legal en el informe, limitándose la Cámara de Cuentas a señalar que los hechos observados (publicación en web propia, difusión interna, etc.) limitan el cumplimiento de ambos principios.

Así, la Cámara de Cuentas considera que la difusión a través de la web propia como medio de difusión prioritario obligaría a cualquier interesado en un proceso selectivo a revisar periódicamente todos y cada uno de los sitios web del sector público institucional, lo que no parece el mejor modo de dar cumplimiento a dichos principios. Tampoco se comparte la opinión de que la publicidad en el BOA limite las posibilidades de gestión de los tiempos, pudiendo realizarse con la suficiente antelación y remitiendo para el desarrollo de las fases del proceso selectivo a la propia web de la Corporación, una vez garantizada suficientemente la publicidad de la convocatoria.

Nuevamente, se echa en falta un estatuto de personal directivo que aclare esta y otras cuestiones analizadas en el informe.

En conclusión, no se admite la alegación, si bien, para una mayor claridad, se añade al apartado 8 una nueva recomendación que recoja la conveniencia de publicar en el Boletín Oficial de Aragón las ofertas de empleo público como garantía del cumplimiento efectivo de los principios de publicidad y concurrencia.

Alegación 15

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto a la alta rotación de los puestos directivos de la CARTV que son hechos que escapan al ámbito de gestión interno de la Corporación.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

Alegación 16

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto tres de los puestos directivos del grupo CARTV no recogidos en las plantillas que las direcciones de las sociedades TVA y RAA han sido unificadas, y que éste junto al puesto de

Director General constituyen los máximos responsables de las entidades, lo que justifica que no consten en plantilla.

Entendiendo que las observaciones de la alegación se refieren al contenido del epígrafe 7.9 del informe, en dicho apartado no hay ninguna referencia al puesto de Director General, mientras que sí se mencionan los puestos de director de informativos y director de contenidos de la TVA sobre los que nada se alega.

Centrando la alegación en el puesto de director de medios, se acepta la alegación planteada, si bien, debe precisarse la ambigüedad existente en la configuración de los puestos de máxima responsabilidad en el grupo CARTV, ya que:

- el máximo responsable de la Corporación es el director general, nombrado por las Cortes de Aragón a propuesta del Consejo de Administración de esta entidad de Derecho público (art. 9 de la redacción vigente de la Ley 8/1987, de 15 de abril, de creación, organización y control parlamentario de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión)
- el director del medio ejerce como administrador único en las dos sociedades del grupo (TVA y RAA) por lo que cabría entender que también es su máximo responsable. Sin embargo, los estatutos sociales (aprobados por decretos de Gobierno de Aragón 13/2005 (art. 9) y 14/2005 (art. 5), ambos de 11 de enero) limitan las facultades del director del medio, señalando que actúan bajo la supervisión del director general (“El Director General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, lo es de la empresa pública y a él le corresponderá impulsar, orientar, coordinar e inspeccionar los servicios ...”)

En conclusión, se admite la alegación y se actualiza el cuadro del epígrafe 7.9 del informe.

Alegación 17

Contestación de la Cámara de Cuentas

Frente a la liquidación del contrato de alta dirección de la anterior directora gerente de la Corporación, señalado como incidencia en el epígrafe 7.7 del informe, se alega lo siguiente:

- Resulta igual de improcedente aplicar la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 que optar en su lugar por la legislación laboral básica a que se remite la LMR (que, según el alegante, se contiene únicamente en el Real Decreto 1382/1985).
- Hasta la aprobación de la LMR la vinculación laboral del director general de la Corporación era de índole administrativo.
- La relación laboral de la anterior directora se regía por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, y, en cuanto no se oponga a la propia LMR, por la voluntad de las partes y demás normativa que resulte de aplicación.
- El nombramiento y cese de la Dirección General de la CARTV tramitado en 2020 se realizó siguiendo el procedimiento previsto en los art. 9 y 11 de la Ley 8/1987, de 15 de abril, de creación, organización y control parlamentario de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión. Ninguno de los trámites contemplados en el procedimiento de cese equivale a un preaviso de extinción del contrato laboral.
- El contrato de alta dirección suscrito entre la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y su anterior Directora General no contemplaba ninguna previsión expresa respecto del plazo de preaviso para la extinción del contrato de trabajo.

- La liquidación practicada se realizó siguiendo el criterio de que la extinción del contrato se producía por voluntad de la entidad contratante con una indemnización de siete días por año trabajado y el abono de los salarios correspondientes a los tres meses del período de preaviso incumplido (art. 10.1 y 11.1 del Real Decreto 1382/1985).
- Previamente a la aplicación de este criterio se contrastó esta forma de proceder con la Dirección General de Función Pública y con un asesor externo.

Sobre el fondo de la alegación la Cámara de Cuentas realiza las siguientes precisiones:

- El Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regula la relación laboral especial de alta dirección, y resulta aplicable tanto a directivos del sector público como del ámbito privado.
- Consciente de esa dualidad, la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no modificó la redacción del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, optando por limitar a quince días la indemnización por falta de preaviso en los contratos de alta dirección celebrados en el ámbito del sector público estatal, autonómico y local, manteniendo la redacción original (que continúa vigente para el sector privado). Dicha ley tiene carácter básico (Disposición Final Decimoctava) y exigía la adaptación de todos los contratos existentes hasta entonces en el sector público, siendo consideradas nulas de pleno derecho las cláusulas que no lo hicieran (punto cuatro de la Disposición Adicional Octava). Con mayor motivo resulta de aplicación en cualquier contrato celebrado con posterioridad.
- En consecuencia, no existe incongruencia entre la normativa estatal y la aragonesa, por cuanto la ley estatal es básica y por ello de obligado cumplimiento, como reconoce el art. 4.1 LMR.
- El hecho de que la vinculación del puesto de director general fuera de índole administrativa hasta la entrada en vigor de la LMR es irrelevante por cuanto que la trabajadora aludida suscribió un contrato de alta dirección en mayo de 2018, un año después de que la LMR ya resultara aplicable y casi seis desde que se aprobara la Ley 3/2012, de 6 de julio.
- La alegación se contradice al indicar “que ninguno de los trámites realizados por la Corporación equivale a un preaviso”, para posteriormente señalar que en la liquidación practicada se aplicaron los preceptos del Real Decreto 1382/1985 que lo regulan (arts. 10.1 y 11.1).
- No se cuestiona que la trabajadora tuviera derecho a la indemnización máxima establecida por falta de preaviso; únicamente que ésta era de quince días y no de tres meses, como ya se ha señalado.
- El contrato de alta dirección de la trabajadora sí recoge los supuestos de extinción del contrato (cláusula quinta), si bien lo hace de forma genérica, remitiéndose a “lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, regulador de la relación laboral de carácter especial de alta dirección, así como en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, y en las leyes que le sean de aplicación y lo dispuesto en la supletoria legislación civil y mercantil a los principios generales del derecho”. Nuevamente, debemos reiterar la falta de un modelo normalizado de contrato de alta dirección y la aprobación de un estatuto de personal directivo como referentes para no tener que recurrir a interpretaciones normativas.
- El resto de la alegación recoge otras observaciones que no modifican el contenido del informe.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 18

Contestación de la Cámara de Cuentas

La Corporación continúa su alegación con la argumentación señalada en la alegación 17 añadiendo nuevas precisiones:

- La Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no ha modificado el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, siendo de aplicación lo dispuesto por este último en cuanto al régimen de liquidación de los contratos.
- El Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo modificó el Real Decreto 1382/1985 para aclarar que su régimen era de aplicación precisamente a los altos cargos del sector público estatal.
- El legislador estatal no puede adoptar medidas organizativas que afecten al sector público autonómico. Corresponde a cada CA la facultad de organizar su propio sector público.
- Las previsiones de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, solo serían aplicables en Comunidades Autónomas que no hubieran hecho uso de su facultad organizativa sobre régimen laboral del personal directivo de su sector público, y la aragonesa lo ha hecho a través de la LMR.
- Nos encontramos en el ámbito del Derecho Laboral y el carácter tuitivo de esta disciplina ofrece una especial protección al trabajador, incluso a aquél que se vincula por una relación laboral especial. Tampoco queda claro cuál debería ser el plazo de preaviso en caso de que la extinción se produjera por desistimiento del alto directivo (tres meses de preaviso o 15 días).

Respecto a lo alegado, procede reafirmarse en la contestación a la alegación 17, añadiendo las siguientes matizaciones:

- Como ya se ha señalado, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no ha modificado el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto y prevalece sobre este último.
- La regulación laboral de los contratos de alta dirección en el sector público autonómico no puede interpretarse al amparo exclusivo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Si ese fuese el caso no se entiende que a fecha actual sigan en vigor las previsiones de los puntos dos, cuatro, cinco y siete de la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, aspecto al que la alegación no da respuesta.
- El Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, no constituye normativa básica y por tanto se aplica exclusivamente en entes del sector público estatal (art. 1).
- Como ya se ha señalado la Ley 3/2012, de 6 de julio sí tiene carácter básico y se aprobó con posterioridad al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, ampliando sus efectos para el sector público estatal e introduciendo nuevas precisiones en el sector público autonómico y local.
- El carácter básico de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se enmarca en la competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral (art. 149.1. 7ª CE) y en materia de Hacienda General y Deuda del Estado (art. 149.1. 14ª CE).
- Se han interpuesto varios recursos contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, sin que hasta la fecha la disposición adicional octava haya sido declarada inconstitucional.
- La LMR incluye algunas previsiones sobre el régimen laboral del personal directivo en el sector público autonómico, pero no ha regulado su estatuto, que es la norma básica prevista en la

legislación aragonesa; norma que a fecha actual sigue pendiente de aprobación, como se indica en el informe.

- El resto de la alegación recoge otras observaciones que no afectan al contenido del informe.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 19

Contestación de la Cámara de Cuentas

La Corporación da continuidad a las alegaciones 17 y 18 anteriores haciendo referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo 375/2016, de 4 de mayo, que interpreta que la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 solo resulta aplicable al sector público estatal y no tiene carácter básico. Concluye compartiendo la propuesta de aprobar un modelo normalizado de contrato de alta dirección.

En respuesta a esta alegación, la Cámara de Cuentas discrepa sobre la correspondencia de la Sentencia del Tribunal Supremo 375/2016, de 4 de mayo, al supuesto analizado. Basta con comprobar que dicha sentencia se pronuncia sobre la aplicabilidad del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, mientras que el informe se refiere en todo momento a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Aunque ambas normas tienen la misma denominación, la ley aprobada por la Cortes Generales en el mes de julio modifica distintos aspectos del real decreto-ley del mes de febrero; entre otros, el alcance de la disposición adicional octava, que pasa de aplicarse exclusivamente en el sector público estatal (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero) a hacerlo también en el sector público autonómico y local (Ley 3/2012, de 6 de julio), añadiendo un punto séptimo a esta disposición adicional que anteriormente no constaba.

El resto de la alegación se limita a aceptar la recomendación propuesta sobre contratos de alta dirección.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL – INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO (IAF)

Alegación 20

Contestación de la Cámara de Cuentas

El IAF alega que la publicación de las plantillas en el portal de transparencia no exige ningún formato específico en la utilización de los códigos de puestos o de empleados. No obstante, en fechas recientes se ha remitido la información necesaria para su publicación en el portal de transparencia del Gobierno de Aragón.

La alegación no se refiere a una conclusión del informe sino a un aspecto que ha dificultado la realización del trabajo, y que se señala en el apartado 5 del informe. La información publicada por

cada uno de los entes no ha sido homogénea, y en el caso concreto del IAF ni siquiera constan dichos códigos, con la consiguiente dificultad para cruzar la información recogida en el acuerdo de Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017 con los datos exportados de la nómina. Aunque se valora positivamente que se haya mejorado la información publicada a consecuencia del informe de la Cámara de Cuentas, este hecho no altera la dificultad señalada y, por tanto, no procede modificar el informe al respecto.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 21

Contestación de la Cámara de Cuentas

Respecto a la exhaustividad en la aplicación de la LMR el IAF considera que ha homologado su plantilla por puestos y no por grupos profesionales, por lo que debería quedar incluido en el grupo de entes citados en la nota 6 del informe.

La Cámara de Cuentas no cuestiona que el IAF haya homologado por puestos de trabajo, sino que a efectos de ajuste de retribuciones no se ha afinado por grupos y niveles sino solo tomando como referencia el tope salarial de cada grupo, como ya se ha señalado en la alegación 9 y como se indica en el informe. Este hecho puede apreciarse en los anexos I y II del acuerdo de Gobierno de Aragón de 17 de diciembre de 2017 (BOA de 12/01/2018), en los que los puestos de plantilla se definen exclusivamente por grupos profesionales, habiéndose reconocido el único CPT por carecer el trabajador de la titulación exigida para ese grupo.

Esto no representa un incumplimiento legal, pero la Cámara de Cuentas sí quiere señalar que ante la falta de desarrollo normativo no ha existido uniformidad en el cumplimiento de la LMR.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 22

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el complemento denominado “puesto de trabajo cualificado” figura recogido en el expediente de homologación retributiva aprobado, pero con una denominación distinta (“complemento de puesto”) y que la retribución por “diferencia de categoría” es parte del sistema de carrera profesional, quedando al margen de las retribuciones homologables en base a la LMR (disposición adicional quinta). Se aportan informes de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios junto a otra información adicional.

Respecto a lo alegado, se efectúan las siguientes precisiones:

- Se admite la alegación en lo referente a la observación sobre “complemento de puesto”. No obstante, sería conveniente que los cambios en la denominación de los conceptos retributivos quedasen recogidos en las plantillas actualizadas.
- Los empleados del IAF perciben los mismos complementos retributivos por carrera profesional que el personal funcionario y laboral de la Administración de la CA (componente singular de desarrollo profesional y anticipo a cuenta de desarrollo profesional). Sin embargo, el complemento por “diferencia de categoría” constituye una retribución adicional por

desempeño que es específica del IAF y que no se ha homologado a la del resto de empleados públicos.

- La falta de desarrollo normativo de la LMR obliga a interpretar la finalidad perseguida por el legislador en la disposición adicional quinta. La Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios entiende que aquellas entidades que a fecha de tramitación del expediente de homologación tuvieran establecido un sistema de desarrollo profesional en pacto o Convenio Colectivo podrán seguir aplicándolo en tanto que el Gobierno de Aragón no los regule para todo el personal laboral de los entes del sector público institucional, momento en el que se procedería a la homologación de dichos sistemas con los percibidos por los empleados públicos de la administración autonómica.

El matiz pasa por interpretar el sentido de la última frase de la disposición adicional quinta (“en todo caso, el Gobierno de Aragón homologará sus efectos retributivos con los previstos para los empleados públicos de la Administración de la CA de Aragón”), ya que persiste la duda de si es necesario esperar a que se apruebe el desarrollo normativo sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño en el sector público institucional o si, aun no habiéndolo aprobado, las entidades que ya contaran con un sistema de desarrollo profesional siguieran aplicándolo siempre que, al menos, lo hubieran homologado con el del personal funcionario y laboral de la administración autonómica (“en todo caso”).

- El acuerdo de Gobierno de Aragón de 19 de diciembre de 2017 por el que se aprueba el expediente de homologación del IAF no se pronuncia sobre la necesidad de que esta entidad tenga que homologar su sistema de carrera profesional al de los empleados de la administración autonómica. A esa fecha el Gobierno de Aragón tampoco había regulado los sistemas de desarrollo profesional para el personal laboral del sector público institucional.
- Finalmente, la disposición adicional quinta de la LMR fue derogada por la disposición final segunda de la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la CA de Aragón para el ejercicio 2020.

Ante la falta de desarrollo normativo de la LMR y las dudas expuestas en los puntos anteriores se acepta la alegación y se procede a suprimir del informe las referencias sobre exceso de retribuciones pagadas a los puestos de gerencia del IAF en el epígrafe 7.3 del informe.

En conclusión, se admite la alegación y se modifica la redacción del epígrafe 7.3 del informe.

Alegaciones 23 a 29

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se amplía con detalle el contenido ya expresado en la alegación 22, adjuntando información adicional para una mejor comprensión.

Se aceptan todas estas alegaciones dado que también se ha aceptado la alegación 22, si bien, no procede introducir más cambios en el informe que los ya señalados.

En conclusión, se admiten las alegaciones y se modifica la redacción del epígrafe 7.3 del informe.

Alegación 30

Contestación de la Cámara de Cuentas

En lo referente a la insuficiencia normativa a la hora de identificar los puestos directivos en cada ente, el IAF reconoce que su ley reguladora no los recoge. En marzo de 2017, el Consejo de Dirección acordó valorar todos los puestos existentes a fin de identificar los que pudieran considerarse directivos a efectos de la LMR (adjuntando copia del acta de 28 de marzo de 2017). De la lectura de esta se concluye que el puesto de subdirector gerente cumple los requisitos para ser considerado personal directivo, si bien no se ha reconocido ese status en la normativa propia del IAF.

La alegación se limita a admitir la insuficiencia en la identificación del personal directivo, como se señala en el informe. El acuerdo del Consejo de Dirección no se ha trasladado a unos estatutos (el IAF no ha aprobado ningunos), no se ha modificado la ley reguladora del Instituto y ni siquiera se identifica el puesto de subdirector gerente como personal directivo en el acuerdo de Gobierno de Aragón de 17 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la plantilla del IAF y se toma conocimiento de las retribuciones homologadas.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 31

Contestación de la Cámara de Cuentas

El contenido de esta alegación reproduce hechos ya analizados en la alegación 30, por lo que procede remitirse a lo allí expresado. Únicamente debe matizarse que, el acuerdo de Gobierno de Aragón de 17 de diciembre de 2017, incluye el puesto de subdirector gerente en la plantilla pero no recoge sus retribuciones homologadas.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 32

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el IAF sí ha actualizado debidamente su plantilla en el portal de transparencia, adjuntando copia de la misma como anexo 1 al escrito de alegaciones.

Sin embargo, dicha información se ha actualizado una vez finalizado el trabajo de campo del informe de la Cámara de Cuentas, informando sobre retribuciones existentes a 31 de enero de 2021; además, la última actualización sigue sin incluir el puesto y las retribuciones del subdirector gerente, incluyendo el CPT reconocido.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 33

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el IAF no ofrece información sobre indemnizaciones pagadas a los máximos responsables porque hasta la fecha no ha pagado ninguna.

La alegación no se pronuncia sobre el resto de la incidencia señalada (publicar información sobre los anteriores responsables en su portal de transparencia), siendo conveniente recoger esa información e indicar, en su caso, que no se les pagó indemnización alguna tras el cese, si ese fue el caso. La falta de información sobre anteriores responsables impide saber si se han pagado o no tales indemnizaciones y, en consecuencia, si se ha dado cumplimiento a las obligaciones de transparencia recogidas en el art. 13.1.g LTAPPC, en relación con lo establecido en el disposición transitoria segunda de la propia ley

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 34

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se indica que el contrato del Director Gerente de la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel no fue aportado a la Cámara de Cuentas por error, adjuntándose como anexo 6 al escrito de alegaciones, si bien en la reunión del patronato de 29 de junio de 2017 se incluía el modelo de contrato empleado.

Sin embargo, el anexo 6 facilitado no es copia del contrato original sino el mismo anexo II del acta del patronato de 29 de junio de 2017; es decir, un modelo de contrato que no está fechado ni firmado por el trabajador, constando en el margen la firma de los patronos de la fundación.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 35

Contestación de la Cámara de Cuentas

En lo referente a la ausencia de expediente de homologación en la Fundación de Desarrollo de la Comarca Campo de Daroca, se justifica por no haber dispuesto nunca de más trabajadores que el Director Gerente.

Como ya se ha indicado en el informe, la LMR no exceptúa a ningún ente del sector público institucional de su aplicación, siendo la Dirección General de Función Pública la que, en su caso, debería haber señalado tal dispensa. Por otra parte, la nota 14.3 de las Memorias de las cuentas anuales de la fundación correspondientes a los ejercicios 2016-18 señala que el número medio de empleados osciló entre cuatro y catorce trabajadores con un gasto de personal de entre 50 y 193 miles de euros anuales (una persona con contrato laboral fijo y el resto temporales), lo que contradice la afirmación anterior.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 36

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que los contratos de alta dirección requeridos a la Fundación de Desarrollo de la Comarca Campo de Daroca no fueron aportados por error, habiéndose remitido a la Dirección General de Función Pública en el mes de abril de 2020 y adjuntándose al escrito de alegaciones como anexo 7. Se indica también que el Patronato aprobó la retribución anual bruta del Director Gerente el 5 de mayo de 2017.

Respecto a lo alegado, se comprueba que la remisión de los contratos a la Dirección General de Función Pública se efectuó en el mes de abril de 2021 (no de 2020) y que la Cámara de Cuentas solo ha dispuesto de ellos en la fase de alegaciones (mayo de 2021), no cuando fueron requeridos para su análisis (fase de trabajo de campo de la fiscalización).

En consecuencia, se admite parcialmente la alegación actualizando los cuadros recogidos en las páginas 30 a 32 del informe para una mejor comprensión, sin proceder a entrar en el análisis de los contratos que, en lo sustancial, no alteran las conclusiones del informe.

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se actualizan los cuadros del epígrafe 7.7 del informe.

Alegación 37

Contestación de la Cámara de Cuentas

La Fundación Moto Engineering Foundation efectúa diversas observaciones respecto a la demora señalada en el informe para la aprobación del expediente de homologación, justificándola por el retraso en la emisión del informe por parte de la Dirección General de Función Pública y la falta de aprobación de la relación de puestos de trabajo.

Las observaciones manifestadas por la fundación no afectan a los hechos objetivos que ha puesto de manifiesto la Cámara de Cuentas al respecto, debiendo insistir en que es la falta de desarrollo normativo de la LMR (por no fijar un procedimiento sujeto a plazos concretos) la que da lugar a estas y otras incidencias.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 38

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que la convocatoria para la cobertura del puesto de director gerente se publicó en la página web de la fundación a propuesta del patronato, según se deduce del acta de 28 de febrero de 2020, que se reproduce parcialmente.

La suficiencia de publicación de las convocatorias en los sitios web propios para dar cumplimiento a los principios de publicidad y concurrencia ya ha sido analizada en la alegación 14 al presente informe, por lo que procede remitirse a lo allí señalado.

Únicamente para una mayor precisión se actualiza el dato reflejado en el cuadro de la página 36 en los términos alegados (puesto cubierto desde el 2 de julio de 2020).

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se actualiza el cuadro del epígrafe 7.8 del informe.

Alegación 39

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que la falta de declaración de bienes y derechos del actual director gerente no se presentó por olvido, habiendo sido subsanada esta deficiencia en el mes de febrero de 2021, junto a otras obligaciones exigibles por su condición de máximo responsable. Se realizan otra serie de observaciones sobre su contrato de alta dirección (aportándose como anexo 8) y sus retribuciones.

Respecto a la falta de presentación de la declaración de bienes, se admite la alegación y se actualizan las conclusiones del epígrafe 7.11 para una mejor comprensión, pasando a situación de “presentación con retraso” en lugar de “incumplimiento”.

Las observaciones respecto al contrato de alta dirección y las retribuciones del director gerente no constituyen ninguna alegación concreta, además de que este contrato sí fue aportado en su momento y ha sido objeto de análisis en la fiscalización.

En conclusión, se admite parcialmente la alegación se actualizan los datos del epígrafe 7.11 del informe para una mejor comprensión.

Alegación 40

Contestación de la Cámara de Cuentas

El IAF toma nota de la observación relativa a la no publicación de las agendas de actividad institucional de los máximos responsables, como exige el art. 13.5.2 LTAPPC, y lo pondrá en conocimiento de las fundaciones tuteladas por el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO – CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN (CITA)

Alegación 41

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que no existe incidencia en la adscripción provisional de una funcionaria al puesto de Director/a de Gestión por tratarse de un puesto de naturaleza funcional, siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 2.4 LMR. Se indica también que el puesto está reservado a funcionarios en la relación de puestos de trabajo y que los estatutos de la entidad permiten su cobertura tanto por

personal funcionario como por personal propio del CITA contratado bajo la modalidad de alta dirección. Por todo ello se entiende que la cobertura del puesto cumple la LMR y la normativa propia del CITA, no siendo necesario formalizar un contrato de alta dirección con dicha trabajadora.

Se acepta la alegación recibida, constatando que el puesto consta en la relación de puestos de trabajo (BOA de 25/06/19) como reservado a personal funcionario.

En conclusión, se admite la alegación y se actualiza el cuadro del epígrafe 7.7 del informe.

DEPARTAMENTO DE VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA – CONSORCIO DEL AEROPUERTO DE TERUEL

Alegación 42

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se efectúan varias observaciones generales respecto al contenido del informe, señalando que no se ha propuesto hasta la fecha la modificación del contrato del director gerente a la espera de criterios adecuados no definidos en la LMR.

Frente a lo alegado, la falta de desarrollo normativo no es justificación suficiente para eximir el ajuste de retribuciones del máximo responsable al contenido de la ley, como exige la disposición adicional segunda de la LMR. Se recuerda, además, que con mayor o menor retraso el resto de entes sí han ajustado las retribuciones de sus máximos responsables.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 43

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el Director Gerente suscribió en 2012 una relación laboral de alta dirección (modificada en 2014) en la que ya se recogían las condiciones económicas y funcionales a desarrollar, condiciones que deben mantenerse vigentes ya que de lo contrario se produciría una merma retributiva sin respaldo formal del documento contractual propuesto por la administración autonómica y aceptado por el interesado.

Frente a lo alegado, se recuerda al consorcio que al contrato del Director Gerente le resulta de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 1/2017, que, bajo el título de *adaptación de contratos*, establece lo siguiente: “El contenido de los contratos celebrados del personal directivo con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, deberá ser adaptado en los términos establecidos en ésta en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor”.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 44

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de julio de 2004 (rec.4154/2003) pone de manifiesto que los contratos de alta dirección deben formalizarse por escrito, y que el contrato actual no recoge cláusulas relativas a la modificación de las condiciones retributivas.

Respecto a lo alegado, la Cámara de Cuentas no ha puesto en cuestión que los contratos de alta dirección deban constar por escrito. Es evidente que, en el caso analizado, al no haberse modificado el contrato del Director Gerente desde 2014 las retribuciones que ha percibido hasta la fecha se ajustan a las condiciones pactadas en su día (no son indebidas y la Cámara de Cuentas en absoluto exige su reintegro). Lo que la Cámara señala en el informe, como ya se ha comentado en la contestación a la alegación anterior, es que el contrato de alta dirección del Director Gerente debería haberse modificado para ajustar sus cláusulas a las disposiciones de la LMR de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la ley anteriormente citada.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 45

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que de conformidad con el art. 3.2 LMR en la relación laboral de alta dirección rige la voluntad de las partes en lo que no se oponga a esta ley.

El contenido de la alegación obvia el resto del articulado de la LMR, incluyendo el art. 5 y la disposición adicional segunda, que resulta igualmente aplicable en el supuesto analizado.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 46

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que de conformidad con el art. 3.3 LMR los contratos de alta dirección deben contar con el informe preceptivo de la Dirección General de Función Pública.

El Consorcio cuenta con informes preceptivos de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, indicando cómo debería procederse al ajuste de retribuciones del director gerente a efectos de la aplicación de la LMR, aspecto que ya se recoge en el epígrafe 7.3 del informe y que el propio alegante reconoce posteriormente (véase alegación 48).

Por tanto, la incidencia que se refleja en el informe es que, habiéndose emitido los informes preceptivos de la Dirección General de la Función Pública sobre la adaptación de los contratos de alta dirección del consorcio, por parte de la entidad no se han aplicado sus recomendaciones.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 47

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se recogen varios preceptos de la LMR alegando que después de cuatro años aún no se ha aprobado la homologación retributiva del personal directivo del consorcio, y que la previsión sobre el reconocimiento del CPT equivale a una congelación del sueldo, constituyendo una infracción del ordenamiento jurídico. Respecto a lo alegado, se recuerda a la entidad que el artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, incluye entre las fuentes de las relaciones laborales las disposiciones legales y reglamentarias.

La demora señalada en la alegación ya ha sido recogida en el informe como incidencia. Por otro lado, no corresponde a la Cámara de Cuentas entrar a valorar opiniones subjetivas sobre la adecuación a derecho de la LMR, argumentación que no se sustenta con información adicional. Además, no se tiene constancia de que la LMR haya sido declarada inconstitucional, manteniéndose en vigor todas las previsiones relativas al CPT.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 48

Contestación de la Cámara de Cuentas

El contenido de esta alegación es poco claro. En cualquier caso, la interpretación del acta del Consejo Rector de 20 de diciembre de 2017 no puede sacarse del contexto en el que se adoptó tal decisión, que no es otro que proceder en los términos indicados en los informes de la Dirección General de la Función Pública (esto es, adecuar las retribuciones del director gerente a la LMR, reconociendo un CPT absorbible). Para una mayor claridad se reproduce el contenido final del acta:

Dicho esto, y de acuerdo con la solicitud formulada por la Dirección General de la Función Pública para la adaptación del Consorcio a la citada Ley 1/2017 de 8 de enero, con entrada nº 586 en el Consorcio en la fecha de 25 de octubre de 2017, el Consejo Rector aprueba los siguientes extremos solicitados:

- 1) Propuesta de retribución para el Director Gerente como máximo responsable: (año 2017)

Retribución: [REDACTED]

Complemento Personal Transitorio: [REDACTED]

- 2) Aprobar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo del Consorcio:

Denominación puesto de trabajo	Grupo	Nivel
Director General Gerente; Máximo Responsable	Alta Dirección	
Responsable de administración, medio Ambiente, calidad y recursos humanos	A1	26
Responsable de seguridad operacional, seguridad e ingeniería	A2	24
Responsable de operaciones, mantenimiento y navegación aérea	A2	24
Técnico	A2	18
Secretaría	C1	16

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 49

Contestación de la Cámara de Cuentas

La alegación indica que entre 2017 a 2020 se han actualizado las retribuciones del director gerente con arreglo a lo establecido en las leyes anuales de presupuesto de la CA. Procediendo de otro modo se incumpliría el principio de igualdad.

No se comparte el planteamiento de la alegación. Nuestra legislación laboral y la propia LMR regulan los complementos personales absorbibles a futuro, sin que los tribunales hayan declarado que con su reconocimiento produzca ninguna quiebra del principio de igualdad.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 50

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el reconocimiento de CPT es una medida aplicable al personal funcionario, no a los contratos laborales de alta dirección, y que solo está previsto para los cambios de puesto de trabajo o del nivel de rendimiento del empleado. Por tanto, su aplicación al director gerente del consorcio resulta improcedente.

Como ya se ha indicado en las alegaciones anteriores, la Cámara de Cuentas no puede entrar a valorar el ajuste al ordenamiento jurídico de las leyes aprobadas por las Cortes de Aragón, ni le consta que las previsiones de la LMR sobre los CPT's hayan sido declaradas contrarias a Derecho en sede jurisdiccional.

Además, la Cámara de Cuentas no comparte el planteamiento de que los CPT sean conceptos retributivos aplicables exclusivamente a funcionarios, pues al margen de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, aparecen regulados en el art. 26.5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos del sector privado. El alegante tampoco justifica por qué, a su juicio, no resultan aplicables a los contratos de alta dirección, ya que conforme al art. 3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, en lo no previsto en esta norma "se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales".

El uso de los CPT procede en aquellos supuestos en los que el trabajador percibe retribuciones superiores a las de un convenio colectivo o, como en el caso presente, a las de los empleados públicos de la Administración de la CA de Aragón, con las que obligatoriamente deben homologarse en aplicación de la LMR.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 51

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el exceso de retribuciones sobre las que percibe un director general obedece a circunstancias de mercado vigentes en el pasado, que no se puede legislar de forma abusiva haciendo perder derechos salariales a los trabajadores y que no procede modificar ahora esas condiciones previas.

No procede entrar a valorar las observaciones efectuadas por cuanto que no se dirigen a las conclusiones del informe sino a cuestionar posibles defectos de la legislación aprobada por las Cortes de Aragón. Debe matizarse que la LMR resultaba de aplicabilidad desde 2017, por lo que habían transcurrido cinco años y no nueve desde que el director gerente firmó su contrato con el consorcio. Además, las condiciones cambiantes del mercado sí pueden tener repercusión en las retribuciones de los trabajadores si así se considera necesario.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 52

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que la Cámara de Cuentas efectúa una interpretación errónea de la LMR, aplicando de forma discriminatoria y retroactiva una congelación salarial sobre las retribuciones del director gerente frente a otros puestos de igual condición, en los que sí cabrían las actualizaciones contempladas en las leyes de presupuestos. Asimismo, se considera nuevamente que la congelación salarial no se ajusta a derecho y que en las relaciones laborales de las empresas y de las administraciones existen conceptos retributivos no homogéneos, como la antigüedad o la productividad.

Como ya se ha señalado, la LMR no se aplica de forma discriminatoria ni retroactiva. En el supuesto analizado repercute sobre las subidas salariales futuras (vía CPT) y se aplica a fin de adecuar las retribuciones del director gerente a las de los directores generales del Gobierno de Aragón, pues tal es la voluntad del legislador. En las alegaciones anteriores ya se ha analizado suficientemente la legalidad de la congelación retributiva mediante el reconocimiento de CPTs absorbibles, en los casos que proceda.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 53

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el Tribunal Supremo ha declarado la ilegalidad de las congelaciones salariales, pero no se precisa ninguna sentencia en concreto ni se aporta como anexo a las alegaciones para su consideración.

La interpretación que el alegante realiza de la sentencia 132/2012 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña es discutible, por cuanto se está dando la razón a la administración recurrente (Instituto Catalán de la Salud). Y a mayor abundamiento, la sentencia se pronuncia sobre la legalidad de los

CPT en los siguientes términos: “tiene por tanto este complemento una vocación de duración temporal de manera que mediante el mismo se produce esa compensación por la disminución de retribuciones y cuya absorción se producirá primero progresiva y después definitivamente en el momento en que se supere la diferencia inicial en base a vicisitudes o hechos posteriores como son las mejoras salariales”.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 54

Contestación de la Cámara de Cuentas

La alegación recopila la jurisprudencia de los tribunales sobre el principio de igualdad, citando varias sentencias y normas, sin referirse específicamente a ninguno de los puntos del informe. Sobre este punto, se vuelve a recordar que la disposición adicional segunda de la Ley 1/2017, obliga a adaptar los contratos de trabajo formalizados con anterioridad a lo dispuesto en dicho texto legal.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

DEPARTAMENTO DE VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA – SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Alegación 55

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto al análisis realizado en el epígrafe 7.2 sobre homologación de los Consorcios “Espacio Portalet” y “Túnel de Bielsa-Aragnouet” que la disolución efectiva de ambos entes se efectuó el 5 de mayo de 2021.

La alegación planteada no modifica la conclusión reflejada en el informe, que se redactó constatando que “al término del ejercicio 2020” (fase de trabajo de campo de la fiscalización) habían transcurrido varios años desde la aprobación de la LMR sin que ninguno de los dos consorcios aprobara un expediente de homologación y de clasificación de puestos.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 56

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto a la cifra de empleados de la AECT “Espacio Portalet” que cuenta actualmente con un solo trabajador y que en el pasado el número medio fue inferior a dos.

La Cámara de Cuentas no cuestiona que esa sea la cifra real de empleados, pero como ya se ha señalado no se informa de ello en las cuentas anuales y la Secretaría General Técnica no aporta documentación adicional que lo corrobore. Además, como se indica en la respuesta a la alegación 35, la LMR no establece ningún tipo de dispensa o exención a la hora de exigir la homologación a todas las entidades del sector público autonómico, independientemente de su plantilla.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 57

Contestación de la Cámara de Cuentas

Sobre el anterior director gerente de la sociedad Suelo y Vivienda de Aragón se matiza que la relación laboral no se extinguió en noviembre de 2019 sino el 31 de octubre de 2019, indicando que su CPT no debería calcularse por la parte que excede las retribuciones de un director general, existiendo una resolución judicial pendiente sobre ese punto.

Se admite la alegación en sus dos vertientes:

- primero ajustando la fecha de finalización de la relación laboral especial de alta dirección del anterior director gerente (31 de octubre de 2019 en lugar de noviembre de 2019)
- segundo, modificando la referencia errónea al “exceso de retribuciones percibidas sobre un director general”, cuando debería decirse “respecto a las percibidas por un trabajador de grupo A, nivel 30, con complemento específico de especial dedicación”, comparativa de la que se deduce la diferencia señalada en el informe por la Cámara de Cuentas (13 miles de euros). De hecho, puede comprobarse que se trata de un error de expresión porque en el mismo párrafo del anteproyecto del informe se indicaba que el trabajador había retornado a un puesto “no directivo” tras cesar como director gerente (es decir, no cabría comparar las retribuciones de su puesto actual con las de un director general).

En conclusión, se admite la alegación y se actualiza la información del epígrafe 7.3 en referencia al anterior director gerente de la sociedad Suelo y Vivienda de Aragón.

Alegación 58

Contestación de la Cámara de Cuentas

Sobre la adaptación a la LMR del contrato de alta dirección del anterior director gerente de la sociedad Suelo y Vivienda de Aragón se indica que, si bien la modificación se firmó el 27 de abril de 2017 surtió efectos desde el 14 de marzo de 2017, aplicando el ajuste pertinente en la nómina del trabajador. En consecuencia, dicho contrato no debería constar en la relación del segundo de los cuadros incluidos en el epígrafe 7.7 del informe.

Se admite la alegación tras comprobar que, efectivamente, la modificación del contrato incluía en la última hoja una referencia a su efecto retroactivo a la fecha indicada, no existiendo incidencia a ese respecto.

En conclusión, se admite la alegación y se actualiza la información del segundo cuadro del epígrafe 7.7 suprimiendo la referencia al anterior director gerente de la sociedad Suelo y Vivienda de Aragón.

Alegación 59

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto a la falta de tramitación de expediente de homologación por parte de la Fundación Transpirenaica – Travesía Central del Pirineo que surgieron dudas en cuanto a su naturaleza (fundación privada de iniciativa pública o fundación privada “pura”), lo que resultaba determinante de cara a la aplicación de la LMR. En el mes de abril de 2021 se solicitó informe a la Dirección General de Servicios Jurídicos para dilucidar esta cuestión, determinando que era fundación integrante del sector público autonómico aragonés; por tanto, se ha dado inicio a los trámites para proceder a la homologación en fechas recientes.

Aunque pueden considerarse razonables algunas de las dudas planteadas por la Secretaría General Técnica, en 2017 el Consejero del Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, ya ejercía como presidente del patronato de la fundación y esta figuraba adscrita a ese departamento como fundación autonómica en el Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la CA de Aragón. El Gobierno de Aragón designa a cuatro de sus dieciocho patronos y aporta financiación mayoritaria, además de que la fundación fue incluida en el plan de actuaciones de control financiero de la Intervención General correspondiente al ejercicio 2018.

Finalmente, no se considera procedente esperar cuatro años a recabar un informe que se ha tramitado en menos de doce días, por lo que no hubiera habido ningún impedimento para tramitar el expediente de homologación en plazo o con ligero retraso.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 60

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se señala únicamente que la Secretaría General Técnica ha aportado las alegaciones del Consorcio del Aeropuerto de Teruel para su debida consideración.

La respuesta de la Cámara de Cuentas se recoge en las alegaciones 42 a 54 anteriores, a las que procede remitirse.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO - CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN

Alegación 61

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el Gobierno de Aragón no aprobó las plantillas tras el proceso de homologación, sino que únicamente tomó conocimiento de las mismas, por lo que debería corregirse la redacción del punto 7 del epígrafe 4.3 del informe.

Aunque es cierto que el Gobierno de Aragón se limita a tomar en conocimiento las plantillas aprobadas por los órganos rectores de la mayor parte de los entes sometidos a la LMR, no es el caso de las entidades de Derecho público, en las que sí era competente para aprobarlas. No obstante, se modifica parcialmente la redacción del informe para dar cabida a ambas opciones.

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se modifica la redacción del punto 7 del epígrafe 4.3 del informe.

Alegación 62

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega reconsiderar la redacción del apartado 5 del informe por no representar un incumplimiento la existencia de múltiples sistemas de gestión de la información, la dispersión de datos y formatos o los problemas observados en la codificación de puestos.

Frente a lo alegado, la Cámara de Cuentas considera que debe dejar constancia en el informe de las dificultades encontradas a lo largo de la fiscalización en aplicación del apartado A47 de la NIA-ES-SP 1200 (limitaciones prácticas y legales de la capacidad del auditor de obtener evidencia de auditoría) y del punto 5 de la NIA-ES-SP 1240 (limitaciones inherentes a una auditoría, existiendo el riesgo de no detectar algunas incorrecciones materiales, incluso aunque la auditoría se haya planificado y ejecutado adecuadamente). Por ejemplo, no debería corresponder a esta institución rehacer ficheros de nóminas o traspasar datos a formatos reutilizables.

Las limitaciones constatadas no representan incumplimientos, pero sí son aspectos que soportan la opinión del informe, junto a las conclusiones de la fiscalización.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 63

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se repite lo expuesto en la alegación 61 solicitando la corrección de los cuadros de las páginas 17 a 20 del anteproyecto del informe, sustituyendo las palabras “toma de conocimiento” por “aprobación”.

Sobre la base de la misma respuesta a la alegación 61, los acuerdos de Gobierno de Aragón que afectan a entidades de Derecho público sí toman en conocimiento la homologación realizada y fijan las retribuciones de su personal con arreglo a la LMR.

En el resto de entes, como por ejemplo las sociedades mercantiles el Gobierno de Aragón “fija” las retribuciones básicas y complementarias, aprueba CPTs y toma conocimiento de que las retribuciones están homologadas conforme a la LMR, por lo que en estos casos las cabeceras de los cuadros del epígrafe 7.2 del informe sí son correctas, aunque la denominación no sea completa.

Debe entenderse que no es fácil recoger toda esta información en la cabecera de una columna; no obstante, para una mejor comprensión se modifica la redacción de las cabeceras dando cabida a las dos variantes “toma de conocimiento” / “aprobación”

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se modifica la cabecera de los cuadros del epígrafe 7.2 del informe.

Alegación 64

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el informe no especifica que con anterioridad a la aprobación de la LMR parte de las retribuciones variables de los máximos responsables tenían carácter fijo y que en el pasado ya experimentaron mermas retributivas.

Respecto a lo alegado, corresponde a la Cámara de Cuentas verificar el cumplimiento de la LMR desde su entrada en vigor (marzo de 2017), no describir con detalle la amplia y variada casuística retributiva de los máximos responsables de las sociedades mercantiles a lo largo de los últimos veinte años. Como indica la propia alegación, se añadió un epígrafe introductorio para situar al lector en antecedentes a fin de que pudiera entender el contexto en el que se aprobó la LMR, considerando que es información suficiente.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 65

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega que el cuadro del epígrafe 7.3 del informe puede inducir a errores en los puestos de consejero delegado de la Corporación Empresarial Pública de Aragón y Ciudad del Motor de Aragón, ya que los directivos reflejados en el cuadro cesaron en el ejercicio 2017.

Sin embargo, la Cámara de Cuentas entiende que no debería existir ninguna confusión dado que los responsables actuales señalados en la alegación (MPL y SAA) no constan en el cuadro del epígrafe 7.3 ya que no se encuentran entre los máximos responsables a los que hubo que reconocer un CPT.

La tercera columna del cuadro no debe interpretarse como retribución satisfecha al trabajador en el ejercicio 2018, sino como retribución anual homologada (siendo 2018 el primer ejercicio completo en que se hizo efectiva) y debe analizarse conjuntamente con la información de las columnas restantes, en las que se constatan las fechas de baja de los directivos y la absorción de sus CPT.

No obstante, para una mejor comprensión se sustituye la cabecera de la tercera columna del cuadro, cambiando la expresión “Retrib. Anuales totales 2018 (sin antig.)” por “Retrib. Anuales totales homologadas (sin antig.)”

En conclusión, se admite parcialmente la alegación y se modifica la cabecera de la tercera columna del cuadro del epígrafe 7.3 del informe.

Alegación 66

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega respecto a la ausencia de CPT reconocido al anterior director gerente de la sociedad Suelo y Vivienda de Aragón que se trata de una cuestión judicializada y que se recoge una referencia errónea al comparar sus retribuciones homologadas con las equivalentes a un director general.

La existencia de un pleito con el trabajador constituye una observación que no modifica el hecho objetivo señalado en el informe. En lo referente al error de comparación, ya ha sido subsanado en respuesta a la alegación 57.

En conclusión, se admite parcialmente la alegación en los términos señalados en la respuesta a la alegación 57.

Alegación 67

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se discrepa sobre los porcentajes de incremento salarial recogidos en el epígrafe 7.5 del informe, indicando que los correctos son los reflejados en las leyes de presupuestos de la CA, proponiendo su corrección.

Los porcentajes reflejados en el informe sí son correctos y coinciden con los manifestados en la alegación, solo que para una mejor comprensión del informe se ha preferido expresarlos como variación sobre las retribuciones totales pagadas en el ejercicio anterior, no sobre las existentes a una fecha concreta (31 de diciembre). Así, por ejemplo, la variación retributiva aplicada por la ley de presupuestos de 2018 fue del 1,63%, porcentaje que se obtiene de ponderar el incremento del 1,5% aplicable en el primer semestre y el 0,25% adicional del segundo semestre, como se indica en la alegación.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 68

Contestación de la Cámara de Cuentas

Sobre los incrementos retributivos aplicados en dos de las sociedades analizadas (ARAGERSA y SODIAR) se alega en ambos casos la existencia de errores por parte del gestor de nóminas, habiéndose subsanado con posterioridad.

Respecto a lo alegado no se considera necesario incluir ninguna modificación en la redacción del apartado 7.5 del informe: el alegante admite los errores, la conclusión de la Cámara de Cuentas es que los incrementos aplicados fueron correctos, y ya se indica que algunas diferencias constatadas fueron objeto de corrección posterior.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 69

Contestación de la Cámara de Cuentas

Respecto a la recomendación nº 2 del informe se manifiesta que la Corporación Empresarial Pública de Aragón empezó a tomar medidas progresivamente desde el ejercicio 2019, contando en la actualidad con estos sistemas de gestión de nóminas.

Aunque se valora el esfuerzo realizado, no procede modificar la recomendación propuesta ya que se dirige a una pluralidad de entes y no expresamente al colectivo de sociedades mercantiles del grupo Corporación, además de que su implantación solo se ha constatado en el último tramo del periodo fiscalizado (2017-20) y que no todas las deficiencias observadas han sido subsanadas (por ejemplo, procesamiento en un número reducido de archivos).

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE – SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Alegación 70

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se alega en referencia a la Fundación Goya y al Consorcio Patrimonio Ibérico de Aragón que se adjuntó informe en el que ya se indicaba que las retribuciones de los empleados estaban homologadas y que la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios no manifestó nada al respecto. También se precisa que la tutela de la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel (Dinópolis) por parte del Departamento de Educación comenzó el 30 de julio de 2020.

Sobre el fondo de la alegación, un informe de la Secretaría General Técnica del Departamento no es suficiente para concluir sobre la homologación de retribuciones, debiendo constar un informe preceptivo de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, así como la aprobación de la plantilla y del expediente de homologación por parte de los órganos colegiados y la toma de conocimiento por el Gobierno de Aragón. La Cámara de Cuentas se limita a constatar como hecho objetivo que no se ha efectuado esta tramitación.

Respecto a la tutela sobre la Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel se realizan observaciones que no modifican las conclusiones del informe, además de no precisar a qué conclusión o epígrafe concreto se está alegando.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

DEPARTAMENTO DE SANIDAD – BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ARAGÓN

Alegación 71

Contestación de la Cámara de Cuentas

Se aporta copia del contrato de la directora gerente del Banco de Sangre y Tejidos, de fecha 25 de septiembre de 2019, solicitando la corrección del dato reflejado en el epígrafe 7.7 del informe.

La alegación no justifica por qué no se remitió el contrato cuando fue solicitado (escrito remitido en el mes de noviembre de 2020). No obstante, a fin de que el informe refleje los datos correctos se modifica el apartado 7.7 del informe, suprimiendo las referencias al contrato de alta dirección de esta empleada dentro de la categoría de los “no formalizados”.

En conclusión, se admite la alegación y se modifica el apartado 7.7 del informe.

Alegación 72

Contestación de la Cámara de Cuentas

Frente a la conclusión del epígrafe 7.9 se alega que el puesto de directora de gestión sí se identifica en las plantillas aprobadas mediante acuerdos de Gobierno de Aragón de fecha 23 de julio de 2013 y de 19 de diciembre de 2017, que se adjuntan como anexo.

El epígrafe 7.9 del informe de la Cámara de Cuentas destaca las carencias observadas a la hora de identificar los puestos directivos en la normativa propia de cada ente y en las plantillas aprobadas. Por tanto, cuando nos referimos a la “identificación del puesto” no se cuestiona que no aparezca en plantilla, sino que ésta no especifica que se trata de un puesto directivo, cuyas retribuciones se rigen por reglas específicas y diferenciadas del resto del personal.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

DEPARTAMENTO DE SANIDAD – INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD

Alegación 73

Contestación de la Cámara de Cuentas

En referencia al punto 7.8 del informe se efectúan varias observaciones sobre la forma en que se cubrió el puesto de director del área de investigación e innovación del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, cuya convocatoria se aprobó en el mes de junio de 2016.

El informe de la Cámara de Cuentas no recoge ninguna incidencia u observación sobre dicho puesto, entre otras razones porque solo se analizaron los cubiertos a partir del ejercicio 2017, coincidiendo con la entrada en vigor de la LMR. Se entiende que el alegante ha confundido ese puesto con el de director de investigación del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón, que sí fue objeto de análisis en el epígrafe 7.8 del informe.

La alegación recoge observaciones que no modifican el informe.

Alegación 74

Contestación de la Cámara de Cuentas

Respecto a la identificación insuficiente de otro personal directivo (epígrafe 7.9 del informe) se alega que los puestos directivos del Instituto sí se recogen en la plantilla aprobada en virtud del proceso de homologación, y que se le dio publicidad tanto en el BOA como en el portal de transparencia; se adjuntan extractos de la publicidad realizada.

Esta misma situación se ha analizado con detalle en la alegación 72, a la que debemos remitirnos. Además, que un puesto aparezca recogido con la denominación de “director” en las plantillas no justifica que se trate de un puesto directivo, existiendo abundantes ejemplos en las plantillas analizadas que dan fe de ello (no lo son ninguno de los siguientes: directores de área en la entidad pública Aragonesa de Servicios Telemáticos, director corporativo en la Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, director de Programas de Investigación en Zaragoza Logistics Center, directores técnico, jurídico o de recursos humanos de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, etc.).

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Alegación 75

Contestación de la Cámara de Cuentas

El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud alega que la plantilla homologada fue objeto de publicación en su día en el BOA, al igual que la última modificación aprobada en noviembre de 2020.

El punto 7.10 del informe al que se alega analiza, entre otros aspectos, la publicidad de las plantillas en el portal de transparencia, que es una obligación distinta de la publicación en el BOA, a la que no se ha dado cumplimiento (art. 12.2 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón). A fecha actual el portal de transparencia recoge únicamente la plantilla aprobada en 2017.

En conclusión, no se admite la alegación y no se modifica el informe.

Esta documentación puede ser utilizada y reproducida en parte o en su integridad citando necesariamente que proviene de la Cámara de Cuentas de Aragón

Calle Jerusalén, 4 - 50009 Zaragoza - Teléfono: 976912912 - Fax 976401206 - camara@camaracuentasaragon.es