

## El sector público institucional de Aragón cumple la Ley que le obliga a homologar las retribuciones de su personal a las del resto de empleados públicos

---

La Cámara de Cuentas recomienda aprobar un estatuto del personal directivo y culminar la integración de todas las entidades de Derecho público en el sistema de gestión de recursos humanos del Gobierno de Aragón

**Zaragoza, 10/06/2021.-** La Cámara de Cuentas de Aragón ha aprobado el Informe de fiscalización titulado [“Racionalización del régimen retributivo del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón”](#) que revisa el cumplimiento 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.

El objetivo de esta norma es adecuar las retribuciones del personal directivo y laboral que trabaja en el sector público institucional (entes de derecho público, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios) para homologarlas a las del resto de empleados públicos sin que, en ningún caso, se deriven incrementos salariales.

La ley afecta a 45 entes que, en total, suman 2.547 empleados y un gasto en personal, en promedio anual para el periodo 2017-2019, de 97,8 millones de euros.

La revisión de la Cámara de Cuentas concluye que se han cumplido las previsiones, ya que 33 de los 45 entes con obligación de aplicar la ley han culminado el procedimiento de clasificación y homologación exigido, lo que representa el 95,6% del total de empleados del sector público institucional.

La norma prevé el reconocimiento de un complemento personal y transitorio de carácter absorbible (CPT) para los casos en los que la aplicación del nuevo régimen retributivo suponga una reducción salarial. La función de este complemento es absorber los incrementos salariales futuros, quedando congeladas las retribuciones de los empleados públicos que lo tengan reconocido hasta su absorción total, momento el que se habría alcanzado la plena homologación.

En el proceso de aplicación de la norma, se han reconocido complementos personales a 219 empleados (12 de ellos, máximos responsables de entidades públicas), por un importe total de 1,1 millones de euros, que representa un 1,5% del total de sueldos y salarios del personal del sector público institucional, lo cual supone un ahorro discreto para las arcas públicas.

En el personal directivo, los 12 complementos reconocidos oscilan entre los 8.000 y los 47.000 euros y la suma total asciende de 237.000 euros. En el personal laboral, los 205 complementos personales absorbibles aprobados suman a 820.000 euros.

Los auditores indican que los complementos reconocidos se han calculado correctamente y se están absorbiendo conforme lo previsto. No obstante, señalan que el hecho de que algunos entes se hayan retrasado en culminar este proceso supone un agravio comparativo respecto a los que han cumplido con mayor celeridad y, por lo tanto, empezaron a absorber los complementos personales antes.

Por otro lado, una vez revisados los 61 contratos de los altos directivos del sector público institucional de la Comunidad Autónoma, el informe concluye que no hay homogeneidad entre ellos y recomienda la adopción de un modelo normalizado. Este proceso de análisis también ha revelado que 9 directivos no formalizaron el correspondiente contrato de alta dirección, 25 no adaptaron los suyos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero, y 9 lo hicieron con retraso.

En relación con la designación del personal directivo, la auditoría revela que la mayor parte de los directivos son seleccionados mediante procedimientos de libre designación basada en la confianza. Así, de los 30 directivos que han accedido al cargo desde la entrada en vigor de la Ley 1/2017, 18 puestos se cubrieron mediante libre designación basada en confianza.

La Cámara de Cuentas considera necesario que la Comunidad Autónoma apruebe, cuanto antes, un estatuto propio del personal directivo para definir con claridad el régimen jurídico aplicable a esta relación laboral, específica, singular y diferenciada de la del resto de trabajadores. Igualmente, recomienda la integración de todas las entidades de Derecho público en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón (SIRHGA). Precisamente, la multiplicidad de sistemas de gestión, la dispersión de la información y el uso de ficheros no editables han limitado el alcance de las pruebas de auditoría.

El Informe puede descargarse de la web de la Cámara de Cuentas y, el original, validarse con el código CSV: 36FPS7HJ5MHW75PF3937LXQZF en la sede electrónica de la Institución

<https://camaracuentasaragon.sedelectronica.es/document-validation>