



BOLETÍN OFICIAL DE LAS **CORTES DE ARAGÓN**

Número 144
Año XXXIX
Legislatura X
28 de junio de 2021

Sumario

12. CÁMARA DE CUENTAS 12.2. OTROS INFORMES

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..... 9790



12. CÁMARA DE CUENTAS

12.2. OTROS INFORMES

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.

PRESIDENCIA DE LAS CORTES DE ARAGÓN

La Mesa de las Cortes de Aragón, en sesión celebrada el día 16 de junio de 2021, ha conocido 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, acuerda su remisión a la Comisión Institucional y de Desarrollo Estatutario y a la Ponencia de relaciones con la Cámara de Cuentas.

Se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Aragón, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 11/2009, de 30 de diciembre, de la Cámara de Cuentas de Aragón.

Zaragoza, 16 de junio de 2021.

El Presidente de las Cortes
JAVIER SADA BELTRÁN

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
2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN
3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ARAGÓN
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
 - 4.2. Delimitación de los entes sujetos a la Ley 1/2017, de 8 de febrero
 - 4.3. Aplicación de la Ley 1/2017, de 8 de febrero
5. LIMITACIONES AL ALCANCE

6. OPINIÓN de auditoría SOBRE el cumplimiento y aplicación de la ley 1/2017, de 8 de febrero

7. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN

- 7.1. Marco para la clasificación de puestos y homologación retributiva de la LMR
- 7.2. Grado de cumplimiento de los procesos de racionalización del régimen retributivo y clasificación del personal
- 7.3. Reconocimiento de complementos personales transitorios (CPT's) y absorción
- 7.4. Homologación no aplicable a mínimos por grupos profesionales
- 7.5. Actualización de retribuciones
- 7.6. Ausencia de un estatuto propio de personal directivo
- 7.7. Contratos de alta dirección no formalizados y/o no adaptados a la Ley 1/2017. Heterogeneidad de cláusulas
- 7.8. Designación del personal directivo
- 7.9. Identificación insuficiente de otro personal directivo
- 7.10. Cumplimiento de la legislación sobre transparencia
- 7.11. Cumplimiento de la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas

8. RECOMENDACIONES

9. TRÁMITE DE AUDIENCIA

ANEXOS

ANEXO I: RELACIÓN DE ENTES SUJETOS A LA LMR

ANEXO II: ALEGACIONES RECIBIDAS

ANEXO III: TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

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 Autónoma 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 Autónoma 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

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.

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

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.



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.



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.).

⁴ Alegación 61. Párrafo modificado en virtud de alegación.

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, equiparlos 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.

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.

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 Emprender 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

¹⁰ Alegación 63. Cuadro modificado en virtud de alegación.

coste alguno al 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.

Consortios

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-Aragouet" 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 de 2017). Al término del ejercicio 2020 ambos

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).

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.

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			CPT absorbido /extinguido íntegramente
						2017	2018	2019	
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 permanecido

¹⁴ Alegación 65. Cuadro modificado en virtud de alegación.

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 Autónoma 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

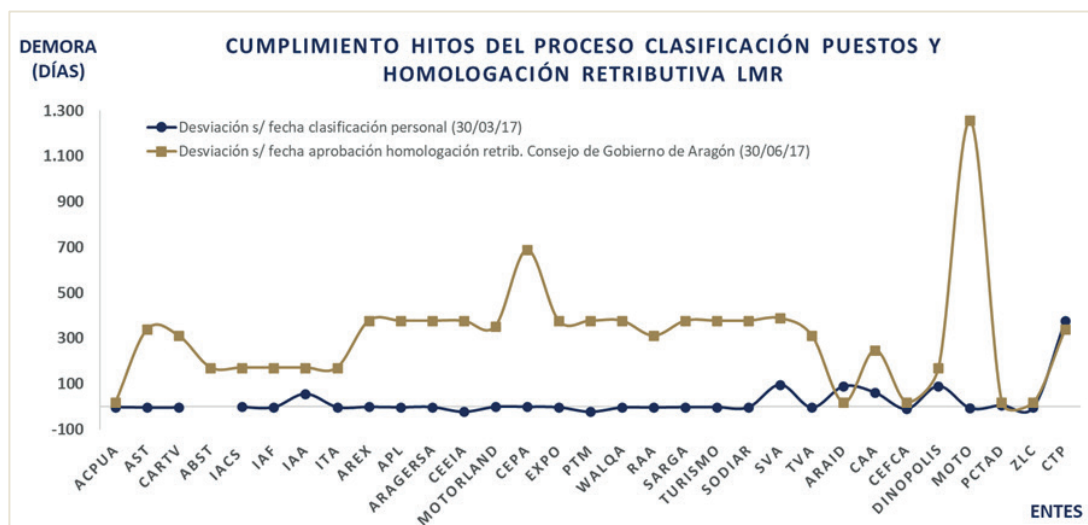
Al margen de lo anterior, en el informe de fiscalización de la sociedad SARGA, ejercicios 2012-16, aprobado por la Cámara de Cuentas de Aragón el 11 de febrero de 2019, se revisó, como hecho posterior, las implicaciones derivadas en dicha sociedad del proceso de homologación retributiva y clasificación 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.

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).

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



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 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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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

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.

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 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 período 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.

ANEXOS

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. (antigua PLAZA + PLHUS + PLATEA)	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 Autónoma 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 Autónoma 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 Tunel de Bielsa-Aragouet	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)		

ANEXO II: ALEGACIONES RECIBIDAS

[Las alegaciones se encuentran a disposición de las señoras y señores diputados en la Secretaría General de la Cámara].

ANEXO III: TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

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 específica 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.

ÍNDICE DEL BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES DE ARAGÓN

1. PROCEDIMIENTOS LEGISLATIVOS
 - 1.1. Proyectos de Ley
 - 1.1.1. Aprobados
 - 1.1.2. En tramitación
 - 1.1.3. Rechazados
 - 1.1.4. Retirados
 - 1.2. Propositiones de Ley
 - 1.2.1. Aprobadas
 - 1.2.2. En tramitación
 - 1.2.3. Rechazadas
 - 1.2.4. Retiradas
 - 1.3. Iniciativas legislativas populares
 - 1.3.1. Aprobadas
 - 1.3.2. En tramitación
 - 1.3.3. Rechazadas
 - 1.3.4. Retiradas
 - 1.4. Procedimientos legislativos especiales
 - 1.4.1. Lectura única
 - 1.4.1.1. Aprobados
 - 1.4.1.2. En tramitación
 - 1.4.1.3. Rechazados
 - 1.4.1.4. Retirados
 - 1.4.2. Proyecto de Ley de Presupuestos
 - 1.4.2.1. Aprobado
 - 1.4.2.2. En tramitación
 - 1.4.2.3. Rechazado
 - 1.4.2.4. Retirado
 - 1.4.3. Reforma del Estatuto de Autonomía
 - 1.4.3.1. Aprobada
 - 1.4.3.2. En tramitación
 - 1.4.3.3. Rechazada
 - 1.4.3.4. Retirada
 - 1.4.4. Procedimientos legislativos ante las Cortes Generales
 - 1.4.4.1. Aprobados
 - 1.4.4.2. En tramitación
 - 1.4.4.3. Rechazados
 - 1.4.4.4. Retirados
 - 1.4.4.5. Caducados
 - 1.4.5. Delegaciones legislativas
 - 1.4.5.1. Comunicación del uso de la delegación legislativa
 - 1.4.5.2. Control del uso de la delegación legislativa
 - 1.4.6. Decretos Leyes
 - 1.5. Reglamento y resoluciones interpretativas
 - 1.5.1. Reglamento
 - 1.5.2. Resoluciones interpretativas
2. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIDURA Y RESPONSABILIDAD POLÍTICA
 - 2.1. Sesión de investidura
 - 2.2. Moción de censura
 - 2.3. Cuestión de confianza
3. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL E IMPULSO
 - 3.1. Propositiones no de Ley
 - 3.1.1. Aprobadas
 - 3.1.1.1. En Pleno
 - 3.1.1.2. En Comisión
 - 3.1.2. En tramitación
 - 3.1.2.1. En Pleno
 - 3.1.2.2. En Comisión
 - 3.1.3. Rechazadas
 - 3.1.3.1. En Pleno
 - 3.1.3.2. En Comisión
 - 3.1.4. Retiradas
 - 3.1.5. Caducadas
 - 3.2. Interpelaciones
 - 3.2.1. En tramitación
 - 3.2.2. Retiradas
 - 3.3. Mociones
 - 3.3.1. Aprobadas
 - 3.3.1.1. En Pleno
 - 3.3.1.2. En Comisión
 - 3.3.2. En tramitación
 - 3.3.2.1. En Pleno
 - 3.3.2.2. En Comisión
 - 3.3.3. Rechazadas
 - 3.3.3.1. En Pleno
 - 3.3.3.2. En Comisión
 - 3.3.4. Retiradas
 - 3.4. Preguntas
 - 3.4.1. Para respuesta oral
 - 3.4.1.1. En Pleno
 - 3.4.1.2. En Comisión
 - 3.4.1.3. En Diputación Permanente
 - 3.4.1.4. Retiradas
 - 3.4.2. Para respuesta escrita
 - 3.4.2.1. Preguntas formuladas
 - 3.4.2.2. Respuestas
 - 3.4.2.3. Retiradas
 - 3.5. Comparecencias
 - 3.5.1. De miembros del Gobierno de Aragón
 - 3.5.1.1. En Pleno
 - 3.5.1.2. En Comisión
 - 3.5.2. De autoridades, funcionarios y otras personas
 - 3.5.3. De colectivos y otras personas físicas o jurídicas
 - 3.5.4. Retirada de solicitudes de comparecencia
 - 3.6. Comunicaciones de la DGA
 - 3.6.1. Comunicaciones
 - 3.6.2. Propuestas de resolución
 - 3.6.3. Resoluciones aprobadas
 - 3.7. Planes y programas remitidos por la DGA
 - 3.7.1. Planes y programas
 - 3.7.2. Propuestas de resolución
 - 3.7.3. Resoluciones aprobadas
 - 3.8. Debate sobre el estado de la Comunidad Autónoma
 - 3.8.1. Comunicación del Presidente de la Diputación General
 - 3.8.2. Propuestas de resolución
 - 3.8.3. Resoluciones aprobadas
 - 3.9. Comisiones de investigación
 - 3.10. Comisiones especiales de estudio
 - 3.11. Ponencias especiales
4. PROCEDIMIENTOS RELATIVOS A OTRAS INSTITUCIONES Y ÓRGANOS
 - 4.1. Tribunal Constitucional
 - 4.2. Tribunal de Cuentas
 - 4.3. Procedimientos ante otros órganos del Estado
 - 4.4. Otras instituciones y órganos

5. CONVENIOS DE GESTIÓN Y ACUERDOS DE COOPERACIÓN
 - 5.1. Convenios y acuerdos
 - 5.2. Ratificación

6. ELECCIONES, DESIGNACIONES Y PROPUESTAS DE NOMBRAMIENTO
 - 6.1. Senadores en representación de la Comunidad Autónoma
 - 6.2. Justicia de Aragón
 - 6.3. Auditor General
 - 6.4. Vocales de la Junta Electoral
 - 6.5. Terna del Tribunal Superior de Justicia de Aragón
 - 6.6. Consejo Asesor de RTVE en Aragón
 - 6.7. Consejo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión
 - 6.8. Otras designaciones y propuestas de nombramiento

7. ACTAS
 - 7.1. De Pleno
 - 7.2. De Diputación Permanente
 - 7.3. De Comisión

8. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE LA CÁMARA
 - 8.1. Mesa
 - 8.2. Grupos Parlamentarios
 - 8.3. Diputación Permanente
 - 8.4. Comisiones
 - 8.5. Ponencias

9. ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA
 - 9.1. Organización y normas de funcionamiento
 - 9.2. Régimen interior
 - 9.3. Personal
 - 9.4. Otros

10. JUSTICIA DE ARAGÓN
 - 10.1. Informe anual
 - 10.2. Informes especiales
 - 10.3. Organización y normas de funcionamiento
 - 10.4. Régimen interior

11. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

12. CÁMARA DE CUENTAS
 - 12.1. Informe anual
 - 12.2. Otros informes
 - 12.3. Organización y normas de funcionamiento
 - 12.4. Régimen interior

13. OTROS DOCUMENTOS
 - 13.1. Cuenta General de la Comunidad Autónoma
 - 13.1.1. Aprobada
 - 13.1.2. En tramitación
 - 13.1.3. Rechazada
 - 13.2. Expedientes de modificación presupuestaria
 - 13.2.1. Aprobados
 - 13.2.2. En tramitación
 - 13.2.3. Rechazados
 - 13.2.4. Retirados
 - 13.3. Resoluciones de modificaciones presupuestarias
 - 13.4. Otros documentos

