



I. Disposiciones Generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

LEY 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En nombre del Rey y como Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón, promulgo la presente Ley, aprobada por las Cortes de Aragón y ordeno se publique en el "Boletín Oficial de Aragón", y en el "Boletín Oficial del Estado", todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de Autonomía de Aragón.

PREÁMBULO

I

El Estatuto de Autonomía de Aragón atribuye a esta Comunidad Autónoma, en el artículo 71.1.^ª la competencia exclusiva para la "creación, organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno" y en el artículo 75.13.^ª la competencia compartida en "las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación de este personal". En coherencia con ello, por medio del artículo 61 del citado Estatuto, la Comunidad Autónoma de Aragón crea y organiza su Administración propia conforme a la ley.

En virtud de lo establecido en el Estatuto de Autonomía, se aprobó la Ley 11/1996, de 30 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que ya contenía una regulación detallada de las cuestiones concernientes a la organización y funcionamiento de la Administración autonómica, finalizando con la formación de los organismos públicos y las sociedades mercantiles autonómicas de la Comunidad Autónoma, contemplando especialidades respecto de su personal. Dicha ley fue objeto de sucesivas modificaciones hasta el vigente texto refundido de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio.

Sin embargo, la propia evolución del sector público institucional de la Comunidad Autónoma, así como la necesidad de completar y desarrollar las previsiones establecidas en la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, respecto de la homologación retributiva del personal directivo y el resto del personal laboral de esas entidades implican la necesidad de la aprobación de una norma con rango de ley que racionalice el régimen retributivo y de clasificación profesional de este personal. En este sentido, es plenamente habilitante el título competencial previsto en el artículo 75.13.^ª del Estatuto de Autonomía, que atribuye la competencia compartida en "las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación de este personal". Al respecto, cabe señalar el reciente Auto del Tribunal Constitucional 55/2016, de 1 de marzo, según el cual legislar sobre el régimen retributivo y la clasificación profesional del personal laboral al servicio de los entes del sector público por parte del legislador autonómico debe entenderse como una regulación orientada a la organización del propio personal laboral de la Comunidad Autónoma.

II

Los artículos 81.5 y 87.3 del precitado texto refundido de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, establecen que las retribuciones del personal directivo, tanto de las entidades de derecho público como de las sociedades mercantiles autonómicas, se fijarán por el Gobierno de Aragón de acuerdo con los criterios que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón y las retribuciones del resto del personal se homologarán con las que tenga el personal de similar categoría de la Administración de la Comunidad Autónoma.

A su vez, la Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial, en su capítulo V, reguló el régimen de recursos humanos, en concreto lo relativo al personal que ocupa puestos de carácter directivo, con la novedad del sometimiento al régimen de incompatibilidades, la declaración de bienes, la prohibición de que perciban indemnización a su cese y que su productividad esté ligada al cumplimiento de objetivos, estableciendo en sus disposiciones transitorias la homogeneización retributiva del personal



directivo a lo previsto en esa ley, remitiéndose de nuevo a las sucesivas leyes de presupuestos.

En conexión con lo anterior, el artículo 20.5 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, establece que las retribuciones del personal directivo de los organismos públicos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y del resto de entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón se homologarán con las retribuciones de los altos cargos de la Comunidad Autónoma de Aragón. El último apartado del precitado artículo dispone que el resto de personal con funciones ejecutivas percibirá las retribuciones previstas en el artículo siguiente, sin que puedan superar, en ningún caso, las establecidas para un puesto de trabajo de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación.

Por su parte, el artículo 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016 dispone que la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios realizará las actuaciones oportunas para la homologación por el Gobierno de Aragón de las retribuciones del personal no directivo de las empresas con las que tenga el personal de igual o similar categoría de la Administración de la Comunidad Autónoma, necesariamente antes del 1 de julio de 2016.

Habida cuenta de la necesidad de considerar lo preceptuado en ese artículo con las previsiones establecidas en el artículo 20.5 de la citada Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, así como con lo establecido en los artículos 81.5 y 87.3 del texto refundido de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio y lo previsto en la Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial, ese centro directivo ha desarrollado un conjunto de actuaciones transversales que han incorporado en su objeto de estudio no solo lo previsto en el precitado artículo 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, sino también aquellas otras entidades que se establecen en el artículo 20.5 de la citada ley, además de las sociedades mercantiles autonómicas, era necesario conocer la estructura retributiva y de clasificación de personal tanto directivo como no directivo de las entidades de derecho público, fundaciones y consorcios, con el fin de proporcionar un marco de actuación homogéneo y coherente en materia de homologación retributiva del personal tanto directivo como del resto del personal de las entidades integrantes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Del resultado de aquellas actuaciones seguidas por esa Dirección General se constata que el cumplimiento de las previsiones establecidas en la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, requiere la necesidad de abordar un proceso de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal, tanto directivo como del resto de personal de las entidades integrantes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma que dé solución a la situación actual, caracterizada por la heterogeneidad de categorías profesionales, de estructuras salariales y de cuantías retributivas, por la ausencia de una regulación formal de muchos de sus complementos retributivos, por la desigualdad interna en el seno de los propios entes en cuanto a las retribuciones que percibe el personal, y sus cuantías y, finalmente, por la diversidad de los niveles retributivos medios entre los diferentes entes.

En este sentido, la regulación contenida en la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, deviene insuficiente como marco adecuado para llevar a cabo un proceso de racionalización y homologación retributiva de este personal. A este respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido de manera reiterada que las leyes de presupuestos tienen una función específica y constitucionalmente definida, que es la aprobación de los presupuestos generales, y que incluye la totalidad de los gastos e ingresos del sector público, así como la consignación del importe de los beneficios fiscales que afectan a los tributos.

Por consiguiente, se hace necesario, para una mayor seguridad jurídica, dictar una norma con rango de ley que, con carácter general y horizontal, armonice y desarrolle las previsiones de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, y regule el régimen del personal directivo y del resto del personal de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma, que se adapte a la normativa de aplicación y a los criterios que se utilizan por la jurisprudencia en materia de definición del personal directivo en el sector público.

La finalidad de la ley es desarrollar lo previsto en los artículos 20.5 y 29.2 de la citada Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, regulando el personal directivo y el resto del personal que desempeñan sus fun-



ciones en el sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante el establecimiento de criterios claros, uniformes y objetivos para la determinación de sus retribuciones y de su clasificación profesional que proporcione un marco jurídico adecuado para establecer la homologación de sus retribuciones.

III

La ley se estructura en nueve artículos, cinco disposiciones adicionales, una derogatoria y dos finales. En el primer artículo se regula el objeto y el ámbito de aplicación, estableciendo la regulación del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de las siguientes entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón: entidades de derecho público, sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público autonómico, consorcios dotados de personalidad jurídica propia en los que participe mayoritariamente la Administración de la Comunidad Autónoma y aquellos otros entes no incluidos en los apartados anteriores que determine el departamento competente en materia de hacienda, de acuerdo con los criterios establecidos en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

El segundo artículo dispone la clasificación del personal directivo, distinguiendo entre máximos responsables y directivos. En el tercer artículo se contempla el régimen de su designación y contratación, que se sujetará en ambos tipos de personal al régimen de la relación laboral especial de alta dirección. Por lo que se refiere a este tipo de personal, el artículo cuarto regula el régimen y los efectos de la extinción por desistimiento de la relación laboral de este personal. Por su parte, el artículo quinto establece, respecto de los máximos responsables, que las retribuciones por cualquier concepto que deben percibir, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no podrán exceder de la retribución íntegra anual establecida para los directores generales del Gobierno de Aragón, y respecto de los directivos, que el límite de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, deben percibir, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo y de las retribuciones variables vinculadas a objetivos, no puede exceder de las retribuciones previstas en las correspondientes leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma para cada ejercicio para un puesto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación.

Los artículos sexto y séptimo establecen el régimen de retribuciones del resto del personal laboral de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación. En el artículo sexto se dispone que las retribuciones del personal laboral se clasifican en retribuciones básicas y complementarias y que, en todo caso, la suma de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no podrá superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En el artículo séptimo se hace referencia a otras retribuciones de carácter variable que puede percibir este personal en atención al desempeño de los puestos o vinculadas al cumplimiento de objetivos. Por su parte, el artículo 8 dispone con carácter general que las retribuciones del personal laboral se sujetarán a las limitaciones retributivas previstas, en su caso, en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

En lo que se refiere a la clasificación profesional, que se contempla en el artículo 9, se establece que las categorías profesionales del personal laboral se agruparán, en función de la titulación exigida para el ingreso, en los mismos grupos de clasificación profesional previstos para el personal funcionario de carrera en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por otro lado, la disposición adicional primera regula el momento temporal en el que proceder a la homologación retributiva del personal directivo de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación. La disposición adicional segunda dispone la necesaria adaptación de contratos como consecuencia del nuevo régimen de contratación que se estipula para este personal. La disposición adicional tercera establece la homologación retributiva del personal laboral integrante de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación. La disposición adicional cuarta contempla las especialidades en la homologación retributiva de las Entidades vinculadas o dependientes del Servicio Aragonés de Salud. Y, por último, la disposición adicional quinta establece que el Gobierno de Aragón regulará los términos, condiciones y efectos para el establecimiento, en su caso, de sistemas de desarrollo profesional que permitan la evaluación del desempeño, el logro de resultados y la valoración de la conducta profesional del personal laboral de los entes del sector público institucional de la Comunidad



Autónoma previstos en esta ley. Asimismo, se dispone que, en todo caso, el Gobierno de Aragón homologará sus efectos retributivos con los previstos para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Finalmente, la ley contiene una disposición derogatoria y las disposiciones finales necesarias de habilitación para su desarrollo reglamentario y su entrada en vigor.

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

Esta ley tiene por objeto la regulación del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de las siguientes entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- a) Entidades de derecho público.
- b) Sociedades mercantiles autonómicas.
- c) Fundaciones del sector público autonómico.
- d) Consorcios dotados de personalidad jurídica propia en los que participe mayoritariamente la Administración de la Comunidad Autónoma.
- e) Aquellos otros entes no incluidos en los apartados anteriores que determine el departamento competente en materia de hacienda, de acuerdo con los criterios establecidos en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

Artículo 2. *Personal directivo.*

1. El personal directivo de las entidades previstas en el artículo 1 se clasifica en máximos responsables y directivos.

2. A los efectos de esta Ley se entenderá por máximos responsables a:

- a) El consejero delegado del consejo de administración de las sociedades mercantiles autonómicas. En aquéllas en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea Administrador.
- b) El director gerente o equivalente de las entidades de derecho público o de los órganos superiores de gobierno o administración del resto de entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley que realice funciones ejecutivas de máximo nivel.

3. A los efectos de esta ley, se entenderá por directivos a quienes, actuando bajo la dependencia bien de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, bien de sus máximos responsables, ejerzan funciones ejecutivas de nivel superior con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios, instrucciones o directrices emanadas de aquellos.

4. No tendrá la consideración de personal directivo a los efectos de esta Ley el personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adscrito con dicha condición a una entidad de derecho público de la Comunidad Autónoma de Aragón en puestos de naturaleza funcional.

Artículo 3. *Régimen de designación y contratación.*

1. La designación y el cese del personal directivo a que se refiere el artículo 2 se realizarán de acuerdo con lo previsto en las respectivas normas que les sean de aplicación.

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

3. Los contratos de alta dirección que se suscriban deberán contar con los informes que sean preceptivos de conformidad con las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

4. La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.

5. A los máximos responsables les es aplicable el régimen de incompatibilidades previsto para los altos cargos y a los directivos, el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

6. A los máximos responsables de las entidades previstas en el artículo 1 les es aplicable el régimen establecido en la normativa autonómica sobre declaración de bienes, derechos patrimoniales y actividades de altos cargos.

Artículo 4. *Extinción por desistimiento.*

1. La extinción por desistimiento de la entidad de los contratos de alta dirección del personal directivo a que se refiere el artículo 2, cualquiera que fuera la fecha de su celebración, únicamente dará lugar a la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto



en la legislación básica y su normativa de aplicación. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se perciba como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables.

2. Cuando la persona cuyo contrato de alta dirección se extinga por desistimiento de la entidad sea funcionaria de carrera o personal laboral de cualquier Administración pública con reserva de puesto de trabajo o sea personal laboral propio de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo, no tendrá derecho a indemnización alguna.

3. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos de alta dirección que se opongan a lo establecido en el presente artículo y, en concreto, aquellas que reconozcan indemnizaciones o compensaciones económicas, cualquiera que fuese su naturaleza o cuantía, por razón de la extinción de la relación jurídica que les une con las entidades a las que hace referencia el artículo 1, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1 de este artículo.

Artículo 5. *Retribuciones de los máximos responsables y de los directivos.*

1. El límite de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, deben percibir los máximos responsables, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no puede exceder de la retribución íntegra anual establecida para los directores generales del Gobierno de Aragón en las respectivas leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

2. El límite de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, deben percibir los directivos, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo y de las retribuciones variables vinculadas a objetivos, no puede exceder de las retribuciones previstas en las correspondientes leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma para cada ejercicio para un puesto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación.

3. Los directivos podrán percibir retribuciones variables vinculadas a objetivos, en los términos previstos para el complemento de productividad en las correspondientes leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, donde, entre otras cuestiones, se especificarán, en su caso, las directrices de evaluación del sistema de objetivos. La percepción de estas retribuciones no podrá suponer, en ningún caso, que la cuantía total de retribuciones de los directivos supere la cuantía total de las retribuciones que deben percibir los máximos responsables. La percepción de estas retribuciones será posible solo en caso de que en la entidad contratante no se hayan producido en el año anterior despidos por causas económicas, procedimientos de despidos colectivos o reducciones salariales generalizadas.

4. Las retribuciones del personal directivo se sujetarán a las condiciones y a las limitaciones retributivas previstas, en su caso, en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. La percepción de las retribuciones que se establecen en este artículo es incompatible con el cobro de indemnizaciones por asistencias a las reuniones de los órganos de gobierno o administración de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley.

6. Las retribuciones del personal directivo se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes de cada entidad, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón. Con carácter previo, tales resultados se habrán incorporado al portal de transparencia, de manera compatible con lo establecido en la regulación sobre protección de datos.

7. La compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos ocasionados en actos derivados del ejercicio de las funciones del personal directivo será la establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 6. *Retribuciones del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

1. Las retribuciones del resto del personal laboral al servicio de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley se clasifican en retribuciones básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen según la adscripción a un determinado grupo de clasificación profesional. Se componen de sueldo base, la antigüedad o concepto análogo y los componentes del sueldo base y antigüedad o concepto análogo de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que se determinan en la relación de puestos de trabajo, catálogo o plantilla de personal. La estructura de las retribuciones complementarias



rias se establecerá atendiendo a la concurrencia de circunstancias tales como la especial dificultad técnica, responsabilidad o dedicación.

4. Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes de cada entidad, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón. Con carácter previo, tales resultados se habrán incorporado al portal de transparencia, de manera compatible con lo establecido en la regulación sobre protección de datos.

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

6. Este personal estará sujeto al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 7. *Otras retribuciones.*

1. El personal laboral al servicio de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley podrá percibir complementos variables destinados a retribuir las condiciones en las que se desarrolla el desempeño de los puestos de trabajo. Estas retribuciones no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Las cuantías económicas de los complementos variables se fijarán por el Gobierno de Aragón en la misma cantidad que las establecidas anualmente para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Este personal podrá percibir retribuciones variables vinculadas a objetivos, en los términos previstos para el complemento de productividad en las correspondientes leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. La percepción de estas retribuciones será posible solo en caso de que en la entidad contratante no se hayan producido en el año anterior despidos por causas económicas, procedimientos de despidos colectivos o reducciones salariales generalizadas.

Artículo 8. *Limitaciones presupuestarias.*

Las retribuciones del personal laboral se sujetarán a las limitaciones retributivas previstas, en su caso, en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Artículo 9. *Clasificación profesional del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

1. Las categorías profesionales del personal laboral se agruparán, en función de la titulación exigida para el ingreso, en los mismos grupos de clasificación profesional que los previstos para el personal funcionario de carrera en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. El personal laboral que, a fecha de la entrada en vigor de esta ley, preste servicio en cualesquiera de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley se clasificará profesionalmente, de conformidad con la titulación exigida para el ingreso, por acuerdo de los respectivos órganos de gobierno o administración de cada entidad adoptado con anterioridad al 30 de marzo de 2017.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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



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

Segunda.— Adaptación de contratos.

1. El contenido de los contratos celebrados con el personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

2. La adaptación no podrá producir ningún incremento retributivo para el personal directivo en relación con su situación anterior.

Tercera.— Homologación retributiva del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

1. A partir de la nueva clasificación profesional que se acuerde en los términos previstos en el artículo 9 de esta ley, cada entidad dispone de un periodo de tres meses para llevar a cabo un análisis sobre la valoración objetiva de los puestos de trabajo, asignar a cada puesto los complementos retributivos que correspondan, aprobar la correspondiente relación de puestos de trabajo, catálogo o plantilla de personal y proceder a la homologación retributiva en los términos previstos en el artículo 6.

En todo caso, la homologación retributiva de este personal deberá estar completada antes del 30 de junio de 2017.

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

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

4. El personal laboral no puede ser retribuido por ninguno otro concepto distinto de los contemplados en esta ley. Será nula de pleno derecho cualquier cláusula de convenio colectivo, acuerdo o pacto que se oponga a ello.

Cuarta.— Homologación retributiva de las entidades vinculadas o dependientes del Servicio Aragonés de Salud.

En todo caso, la suma de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 6, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, del personal laboral al servicio de las entidades vinculadas o dependientes del Servicio Aragonés de Salud no podrá superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud.

Quinta.— Sistemas de desarrollo profesional.

El Gobierno de Aragón regulará los términos, condiciones y efectos para el establecimiento, en su caso, de sistemas de desarrollo profesional que permitan la evaluación del desempeño, el logro de resultados y la valoración de la conducta profesional del personal laboral de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma previstos en esta ley. En todo caso, el Gobierno de Aragón homologará sus efectos retributivos con los previstos para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Única.— Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en esta ley y, en especial, el capítulo V y la disposición transitoria primera de la Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Desarrollo reglamentario.

Se autoriza al Gobierno de Aragón a dictar las disposiciones reglamentarias que sean necesarias para el desarrollo de la presente ley.



Segunda.— *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Así lo dispongo a los efectos del artículo 9.1 de la Constitución y los correspondientes del Estatuto de Autonomía de Aragón.

Zaragoza, 8 de febrero de 2017.

**El Presidente del Gobierno de Aragón,
JAVIER LAMBÁN MONTAÑÉS**