



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El Régimen jurídico laboral del personal de las
sociedades mercantiles públicas de Aragón.

Normativa estatal y autonómica.

The labor legal regime for the staff of public
commercial companies in Aragón. State and regional
regulations.

Autora

Ana Roig Dal

Directora:

Cristina Martínez Bellido

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. 2024

Contenido

Índice Tablas	2
RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	7
EI PERSONAL DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS	9
LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES.....	16
LAS CATEGORÍAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	22
LA RETRIBUCIÓN: LA MASA SALARIAL.	28
EL PERSONAL DIRECTIVO.....	33
JURISPRUDENCIA.....	35
CONCLUSIONES.	35
BIBLIOGRAFÍA	38

Índice Tablas

Tabla 1 Organización de las sociedades mercantiles autonómicas de Aragón	12
Tabla 2 Datos número de personal de las sociedades mercantiles públicas del grupo CEPA a 31/12/2023..	13
Tabla 3 Número medio de empleados 2018-2023 Sociedades Mercantiles Autonómicas CEPA	14
Tabla 4 RPT Tipo de un SMAs del Gobierno de Aragón.....	27
Tabla 5 RPT CEPA 2024.....	27
Tabla 6 Estructura salarial Ley 1/2017 Gobierno de Aragón.....	30

RESUMEN

Este trabajo quiere abordar el régimen laboral de las empresas públicas, sociedades mercantiles, que navegan entre la organización pública y privada, convirtiéndolas en una especie que podríamos calificar como mínimo como diferente dentro del universo empresarial y de su estructura. El régimen jurídico de las empresas públicas es complicado, o nada sencillo, al existir una combinación entre el Derecho público y privado.

El derecho del trabajo nace por los movimientos obreros y la necesidad de proteger a la parte débil de una relación laboral, el trabajador. Quería dar respuesta jurídica a la relación que se produce entre el trabajador y la empresa. Pero ¿Qué ocurre cuando el empresario es la Administración Pública? ¿Cómo se entrelaza el derecho laboral en las relaciones laborales de estas organizaciones?

Voy a desgranar estas relaciones laborales, hablando de su personal, forma de contratación, retribuciones, categorías profesionales, régimen jurídico, las particularidades que se generan en este hermanamiento entre el derecho laboral y el derecho público.

Palabras clave: Presupuestos Generales, límite presupuestario administración pública, derecho laboral, derecho público y privado, Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores.

ABSTRACT

This work aims to address the labour regime of public enterprises, commercial companies, that navigate between public and private organization, making them a type we could at least qualify as different within the business universe and its structure. The legal regime of public enterprises is complicated, or not straightforward, as there is a combination of public and private law.

Labour law arises from trade union movements and the need to protect the weaker party in a labour relationship, the worker. It sought to provide a legal response to the relationship that occurs between the worker and the company. But what happens when the employer is the Public Administration? How does labour law intertwine in the employment relations of these organizations?

I will break down these labour relations, discussing their personnel, forms of hiring, remunerations, professional categories, legal regime, and the particularities that arise in this blending of labour law and public law.

Keywords: Finance Bill, budgetary limit, Public administration, Labour law, Public and private law, workers statute act, basic statute of civil servants.

INTRODUCCIÓN

Para comenzar voy a exponer lo que es una sociedad mercantil y su marco jurídico.

La Constitución Española (CE) de 1978 es la ley de leyes de nuestro ordenamiento jurídico, y los principios de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político, que nos indica el art. 1º.1 constituyen los valores de este.

El art. 128.2 CE reconoce la iniciativa pública en la actividad económica, “*Se reconoce la iniciativa pública en la actividad económica. Mediante ley se podrá reservar al sector público recursos o servicios esenciales,*

especialmente en caso de monopolio y asimismo acordar la intervención de empresas cuando así lo exigiere el interés general.”

En la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, precepto que está ya derogado, se diferencia tres tipos de entidades: Organismos Autónomos, Entidades Públicas Empresariales y Agencias Estatales.

La potestad legislativa del Estado Español, las Cortes Generales, en el año 2015, legislo sobre el Régimen Jurídico del Sector Público a través de la **Ley 40/2015, de 1 de octubre**, y en su art. 111 nos define a la sociedad mercantil estatal, diciéndonos que son sociedades mercantiles al uso pero que su control lo ejerce el estado. Este control puede ser a través de dos formas:

- Por participación directa en su capital siempre que sea superior al 50 por 100.
- Porque pertenezca a un grupo de sociedades del Mercado de Valores de la Administración General del Estado o de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

Las sociedades mercantiles no tienen potestad administrativa, no son administración pública, su naturaleza es privada. Se regirán de igual forma que las demás sociedades mercantiles de capital privado estarán sujetas al derecho privado, siendo sus dos vertebrales principales el derecho mercantil y el laboral.

Pero en algunas materias le serán de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control económico-financiero y de contratación.

En el art. 117, esta ley, legisla sobre el Régimen presupuestario, de contabilidad, control económico-financiero y de personal de estas sociedades. Y en su punto 4 expresa claramente que el personal de estas sociedades se regirá por el Derecho Laboral, pero le suma, le añade que también se regirá por *“las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público estatal, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.”*

El legislador quiere combinar en la regulación del personal el derecho privado con el derecho público, hace una conexión entre el Derecho Administrativo y el Derecho Laboral, pero no construye para esta un régimen jurídico propio, en el que quede delimitado las relaciones laborales de este personal.

Posteriormente, el Estado, vuelve a hablar de las sociedades mercantiles en el art. 166.1c) de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio las Administraciones Públicas, definiéndolas en el mismo sentido.

La sociedad mercantil pública o empresa pública para adquirir su personalidad jurídica independiente otorgará escritura pública de constitución de sociedad y se inscribirá en el Registro Mercantil correspondiente, según los arts. 20 y 33 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.¹

La empresa pública tiene que estar sometida a un control de la Administración. Ya no solo se tiene en cuenta la participación en el capital, sino también el control que pueda tener la Administración en ella. En este concepto de control ha intervenido la normativa comunitaria, y aparte de que este financiado

¹ «BOE» núm. 161, de 03/07/2010. BOE-A-2010-10544

mayoritariamente por el Estado, las Comunidades Autónomas o entidades locales, integra que la gestión esté sujeta a la inspección, vigilancia, de los poderes públicos.²

La Sentencia 177/2002, de 14 de octubre, del Tribunal Constitucional (BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 2002), ECLI:ES:TC:2002:177, habla de las empresas públicas utilizando el mismo criterio de control en su Fundamento de Derecho número 10:

“Importa la conexión de la empresa con una Administración pública, pudiendo esta última realizar su control sobre aquélla bien por cauces jurídico-públicos, bien por cauces jurídico-privados. [...] En el art. 2 de la Directiva se ofrece un concepto de empresa pública fundamentado en el control público de la empresa, al considerar empresa pública "cualquier empresa en la que los poderes públicos puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que la rigen" y presumir que "hay influencia dominante cuando los poderes públicos, directa o indirectamente, y respecto de la empresa: a) poseen la mayoría del capital suscrito de la empresa; o, b) disponen de la mayoría de los votos inherentes a las participaciones emitidas por la empresa; o, c) pueden designar a más de la mitad de los miembros del órgano de administración, de dirección o de vigilancia de la empresa", "como tampoco se puede sostener que un porcentaje minoritario, incluso reducido, pueda excluir el control de una empresa por otros cauces. Importa la conexión de la empresa con una Administración pública, pudiendo esta última realizar su control sobre aquélla bien por cauces jurídico-públicos, bien por cauces jurídico-privados.”³

Por supuesto, estas sociedades mercantiles, volviendo al artículo 128.2 de la CE, son creadas para influir de alguna forma o manera en la actividad económica de la nación, se crean por los organismos públicos para satisfacer necesidades mercantiles y/o industriales.

Para clasificar a estas sociedades mercantiles se utilizan dos criterios, el primero dependiendo de quien es el capital social:

- Sociedades mercantiles íntegramente públicas: El capital de la sociedad es íntegramente de la Administración Pública.
- Sociedades de economía mixta: Sociedades que tienen varios socios y, al menos, uno de ellos tiene que ser un socio privado y el otro la Administración Pública.

El segundo criterio a utilizar para clasificarlas depende de que Administración Pública es la propietaria, si es Estatal, Autonómica o Local. Esta clasificación es muy importante, porque de ella dependerá la regulación que se le aplica a la sociedad mercantil:

- Sociedad Mercantil Estatal: Ley de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de la Administración Pública.
- Sociedad Mercantil Autonómica: Regulación autonómica correspondiente.
- Sociedad Municipal: Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

² Definición Organismo de Derecho Público en el art.2 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26/02/2014 sobre contratación pública. Se hace referencia al significado de empresa pública donde los poderes de adjudicación pueden ejercer una influencia dominante.

³ También se habla de este control en las SSTSJ (Sala de lo Social) de Aragón de 4 de octubre de 2004 (rec. nº 895/2004) y (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 30 de septiembre de 2003 (rec. nº 2843/1998).

Este trabajo se va a definir en las sociedades mercantiles públicas autonómicas en el régimen jurídico que regula las relaciones laborales de su personal, en especial de nuestra Comunidad Autónoma de Aragón, la cual regula su Sector Público Autonómico de Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.⁴

El artículo 149 de la Constitución es, junto a los artículos 148 y 150, uno de los preceptos que delimita el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Determinan las competencias que corresponden, de modo exclusivo, al Estado y que, en principio, no podrán pertenecer a las Comunidades Autónomas, a menos que se utilice la técnica de las Leyes Orgánicas de transferencia y delegación previstas en el art. 150.2 CE.

Todas las Comunidades Autónomas cuentan con competencias exclusivas para definir un sector público empresarial propio, art.148.1, 1º, 13º, y este tipo de sociedades también es abordado por las normas sobre hacienda, administración o patrimonio, siendo la regulación en sus rasgos esenciales similar a la descrita para el estado.

El trabajo se va a centrar en las sociedades mercantiles autonómicas de la Comunidad Autónoma de Aragón con participación directa y/o indirecta superior al 50% y hasta el 100% del capital social, siguiendo el criterio de la influencia dominante como elemento sustancial de la condición de la sociedad mercantil autonómica, siendo integrantes del sector público. Reguladas en la **Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón**, en el Título IV. Organización y funcionamiento del sector público institucional autonómico, Capítulo IV. De las sociedades mercantiles autonómicas, del artículo 117 al artículo 126.

Las sociedades mercantiles autonómicas de Aragón (SMAs) que tienen personal son:

1. Aragonesa de Gestión de Residuos, S.A. (ARAGERSA)
2. Aragón Exterior, S.A.U.
3. Aragón Plataforma Logística, S.A.U. (APL)
4. Centro Europeo de Empresas de Innovación de Aragón, S.A. (CEEI)
5. Ciudad del Motor de Aragón, S.A. (MOTORLAND)
6. Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U.
7. Expo Zaragoza Empresarial, S.A.
8. Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A.
9. Parque Tecnológico Walqa, S.A.
10. Radio Autonómica de Aragón, S.A.U.
11. Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U. (SARGA)
12. Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U.

⁴ BOA núm. 140, de 02 de julio de 2021. BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-12701

13. Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A. (SODIAR)
14. Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.U.
15. Televisión Autonómica de Aragón, S.A.U.

El artículo 120 nos habla del régimen jurídico de las sociedades mercantiles autonómicas de Aragón, haciendo una formulación general. Nos habla de la aplicación del derecho privado, sin olvidar que primero se registrarán por esta propia Ley, y por la demás normativa de hacienda, patrimonio, presupuestos, contable, personal, control económico financiero y de contratación, pero nos deja claro que *“en ningún caso podrán disponer de facultades que implique el ejercicio de autoridad pública”* ya que es incompatible con su naturaleza mercantil.

Al régimen de personal se refiere el artículo 122, que dice textualmente:

1. El personal de las sociedades mercantiles autonómicas, incluido el que tenga condición de directivo, **se registrará por el derecho laboral**, así como por las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público autonómico, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en **las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón**.
2. El nombramiento del personal no directivo irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
3. El nombramiento del personal directivo se realizará conforme a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizándose en el procedimiento para su contratación los principios de publicidad y concurrencia.
4. La contratación de personal requerirá informe favorable de la Corporación Empresarial Pública de Aragón o de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción, sin perjuicio de lo que se disponga en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

MARCO NORMATIVO

Constitución Española. Cortes Generales «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 Referencia: BOE-A-1978-31229

Ley de los Presupuestos Generales del Estado. Regulada por el art. 134 de la CE. Se fundamenta, le influye la Ley General Presupuestaria y en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Promulgación anual. (PGE)

Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las CCAA están sujetas en su actividad financiera al régimen presupuestario y al principio de legalidad financiera. Art. 133, art. 156.1, art. 153 d), tienen competencias exclusivas, dentro del marco constitucional, para la elaboración y aprobación de sus presupuestos. Esta facultad, reconocida en los distintos Estatutos de Autonomía, se enuncia en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Financiación de las Comunidades Autónomas (LOFCA) en el que se señala que *“Las Comunidades Autónomas regularán por sus órganos competentes, de acuerdo con sus Estatutos, las*

siguientes materias: a) la elaboración, examen, aprobación y control de sus presupuestos...". Promulgación anual.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Es la legislación básica sobre régimen jurídico administrativo, aplicable a todas las Administraciones Públicas, en general a todo el sector público; y por otro, el régimen jurídico específico de la Administración General del Estado. (LRJSP)

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Regula las relaciones «ad extra» de las Administraciones con los ciudadanos como ley administrativa. No influye tanto en la realización de este trabajo, pero no se puede separar de la Ley 40/2015.

A partir de la recomendación del Informe CORA, el legislador aprobó estas dos leyes, la 39 y la 40 de 1 octubre 2015. Estas leyes se rigen por los principios de racionalización de la actuación administrativa, la mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos y el aumento de su productividad. Ambas leyes se complementan con normativa presupuestaria, de la que destacan, según el preámbulo, la LO 2/2012, de 27 abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, la Ley 47/2003, de 26 noviembre, General Presupuestaria y las leyes anuales de PGE.

Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Fue publicado por primera vez en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980 y nace del derecho fundamental recogido en el art. 35 de CE. Es una norma del Estado viva, que, según la estabilidad económica, presupuestaria, y político del país, así como la evolución de las relaciones laborales por cuenta ajena, como la interpretación de la jurisprudencia de lo Social, evoluciona y se adapta a la realidad socio económica laboral.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Última actualización publicada el 20 de diciembre de 2023. Es la norma que trata de regular los procedimientos laborales, así como la resolución de conflictos, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica en el ámbito del derecho laboral.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Su primera publicación fue en el año 2007, "Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público", cumpliendo con precepto constitucional recogido en el art. 103.3 CE. La norma regula el régimen jurídico referido al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Libro Segundo. Contempla medidas legislativas de reforma de la función pública. Su objeto es ordenar y definir un modelo que sienta la base de una reforma de la función pública. Marca cuatro elementos fundamentales de las políticas de RRHH: la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y la carrera profesional.

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. El objetivo de esta norma es adecuar las categorías, grupo profesionales, retribuciones del personal directivo y laboral que trabaja en el sector público

institucional (entes de derecho público, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios) para homologarlas a las del resto de empleados públicos.

Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas. Publicada en el BOA núm. 114, de 16/06/2017, y en el BOE núm. 216, de 08/09/2017. Última actualización el 15 de mayo de 2023. Tiene por objeto la promoción de la integridad y la ética públicas en el sector público de Aragón y en las personas y entidades que con él se relacionan, así como la creación y regulación de la Agencia de Integridad y Ética Públicas. Desarrolla disposiciones sobre buen gobierno, que incluyen el código de buen gobierno de autoridades y cargos y los códigos de conducta y estatuto de empleados públicos, incluyendo el estatuto del denunciante.

Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón. Publicada en BOA núm. 140, de 02 de julio de 2021 y BOE núm. 180, de 29 de 07 de 2021. Última actualización 29 de mayo de 2023. Determina el régimen jurídico de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, incorporando las especialidades del procedimiento administrativo que le son propias, así como los principios de la responsabilidad patrimonial y la potestad sancionadora, y configura el marco organizativo y de funcionamiento de la administración autonómica y de su sector público institucional, buscando adaptarse a la normativa básica estatal contenida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Convenios colectivos estatutarios sectoriales. Aquellos que se negocian y firman según la norma del ET. Su eficacia afecta a todos los que se encuentren dentro del ámbito de aplicación al que afecta.

EL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS

En el apartado 1 del art. 122 de Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, nos habla, en referencia al personal de las empresas públicas de Aragón, de:

- Derecho laboral.
- Normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público autonómico.
- Las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, supedita a la Ley General Presupuestaria del Estado, fundamentado su marco normativo básico en la Constitución Española, como en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Si ascendemos en la jerarquía de las normas jurídicas, y vemos la redacción del artículo 117.4 de la LRJSP: *“El personal de las sociedades mercantiles estatales, incluido el que tenga condición de directivo, se regirá por el Derecho laboral, así como por las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público estatal, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.”*, nos encontramos con los mismos elementos: El derecho laboral, normas en función de la adscripción al sector público, en este caso estatal, y la normativa presupuestaria.

Como iremos desgranando, el régimen jurídico laboral que afecta a los trabajadores / trabajadoras de las empresas públicas tiene muchas singularidades, reflejo del control que ejercer la administración en ellas.

Pero antes de hablar más profundamente del personal de las empresas, sociedades mercantiles, públicas de Aragón, vamos a ver el concepto de empleado público y clases de empleados públicos, distinguir entre funcionario, personal laboral y empleado de una empresa pública autonómica.

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a partir de ahora TREBEP), en el que su ámbito de aplicación es, el personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, las **Administraciones de las comunidades autónomas** y de las ciudades de Ceuta y Melilla, Las Administraciones de las entidades locales, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y las Universidades Públicas, viene la definición de empleado público en su artículo 8.1:

“Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.”

Por tanto, las personas que trabajan al servicio de las Administraciones Públicas se denomina empleados públicos. El mismo artículo 8 del TREBEP, los está clasificando en *funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual*. Todos los funcionarios son empleados públicos, pero no todos los empleados públicos son funcionarios.

La definición de **funcionario de carrera** se encuentra en el artículo 9.1 del TREBEP: *son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente*.

De la definición destacamos dos elementos importantes:

- Vínculo jurídico tiene naturaleza estatutaria, no contractual (esto lo diferencia del personal laboral), regulada por el Derecho Administrativo.
- El desempeño de sus servicios profesionales con carácter permanente. El carácter permanente se concreta en uno de los derechos individuales reconocidos en el artículo 14 del TREBEP, la letra a): *“la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera”*.

Siguiendo con el pto.2 del art. 9 del TREBEP, en él nos indica las funciones que solo esta clase de empleado público desarrolla: *“en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos”*. En contra posición se están delimitando las funciones que no puede desempeñar el personal laboral.

Los funcionarios interinos, definidos en el art. 10 del TREBEP, no prestan servicios de carácter permanente, sino temporal, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera. La temporalidad es la diferencia con el funcionario de carrera. Su nombramiento en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

El **personal laboral**, recogido en el TREBEP en su art. 11 TREBEP, es aquel que, *“en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la*

duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.” De esta definición, en contraposición del funcionario de carrera, sus dos elementos importantes son:

- La vinculación jurídica es contractual, a través de contrato de trabajo formalizado por escrito.
- El desempeño de sus servicios profesionales a través de la relación contractual puede ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”. El carácter permanente se diluye con el personal laboral.

En definitiva, hablamos de que el personal laboral son aquellas personas que prestan servicios en condiciones de ajenidad y dependencia, y a cambio de una retribución por sus servicios, para la Administración Pública.

Para distinguir al funcionario de carrera del personal laboral dentro de la administración pública, está, le puso de apellido, o segundo nombre, “**laboral**”. Son contratados directamente por ella, y se encarga de pagar sus servicios directamente.

Y luego está el personal, los trabajadores, de las Empresas Públicas, sean dependientes de la administración general, de las comunidades autónomas o de entidades locales: **Los trabajadores/ras por cuenta ajena** que define el Estatuto de los Trabajadores.

Como ya se ha comentado en la introducción, debe quedar claro, que las empresas mercantiles públicas no son administración pública, de manera que *“se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, patrimonial, de control financiero y de contratación”*⁵ y por tanto sus trabajadores no son funcionarios de carrera, ni personal laboral de la Administración.

En el Estatuto de los Trabajadores, en su art.1.1, se define la figura de los trabajadores por cuenta ajena señalando que son aquellos *“trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*

La Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) establece en su art. 7.1.a) que se consideran *“trabajadores por cuenta ajena aquellos que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral”*.

Queda claro que trabajador por cuenta ajena es aquel que presta sus servicios de forma VOLUNTARIA bajo las ÓRDENES y SUPERVISIÓN de un empresario. Y por ello percibe una retribución económica. La relación entre el trabajador por cuenta ajena y el empresario deberá estar supeditada por un contrato de trabajo.

Por tanto, se puede decir que la relación de trabajo en la empresa pública tiene carácter privado, y regirá por el ordenamiento jurídico privado, formado por la legislación laboral y los convenios colectivos, pero no vamos a olvidar que el carácter público de la empresa obliga, en ciertas ocasiones de esta relación laboral,

⁵ STA 6-7-2016 (RJ 2016, 3770)

a la aplicación de normas de política presupuestaria, más aún desde la modificación del art. 135 de la CE, ya que la estabilidad presupuestaria adquiere un valor estructural y condicionante de la capacidad de actuación financiera y presupuestaria de las Administraciones Públicas, y aunque estas empresas no son administraciones públicas puras, afectan a la estabilidad presupuestaria de estas.

El régimen de personal de los trabajadores por cuenta ajena de las sociedades mercantiles autonómicas aragonesas, según el art. 122 de Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, se encuentra sujeto al Derecho laboral, pero nos demuestra ciertos matices, que posteriormente, en la práctica se expondrán, en el concreto de los sistemas de fuentes de la relación laboral, sometiéndolo al principio de legalidad presupuestaria y a la normativa que lo desarrolla, que operan como condicionante adicional a la legislación laboral.

En Aragón, tenemos 15 sociedades mercantiles públicas (en adelante SMP) con personal laboral. Estas sociedades están bajo el paraguas de dos Corporaciones:

La Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U., sociedad mercantil pública de Aragón, y la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, el grupo societario de medios de comunicación, con la salvedad de que esta última corporación es una Entidad de Derecho Público, con la naturaleza prevista en el artículo 7.1, b), de la Ley 4/1986, de 4 de junio, de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Bajo la tutela de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U.	Bajo la tutela de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión
Aragonesa de Gestión de Residuos, S.A. (ARAGERSA)	Radio Autónoma de Aragón, S.A.U. (RAA)
Aragón Exterior, S.A.U.	Televisión Autónoma de Aragón, S.A.U. (TVAA)
Aragón Plataforma Logística, S.A.U. (APL)	
Centro Europeo de Empresas de Innovación de Aragón, S.A. (CEEI)	
Ciudad del Motor de Aragón, S.A. (MOTORLAND)	
Expo Zaragoza Empresarial, S.A.	
Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A. (TECHNOPARK)	
Parque Tecnológico Walqa, S.A.	
Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U. (SARGA)	
Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U.	
Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A. (SODIAR)	
Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.U.	

Tabla 1 Organización de las sociedades mercantiles autonómicas de Aragón

Centramos el estudio en las 13 sociedades que componen el grupo mercantil de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U. que a partir de ahora denominaremos CEPA.

La información de las sociedades bajo la tutela de Corporación Aragonesa de Radio y Televisión: Se creó la empresa pública Televisión Autonómica de Aragón, de carácter unipersonal, bajo la forma jurídica de Sociedad Anónima, mediante Decreto 13/2005, de 11 de enero, del Gobierno de Aragón, publicado en el BOA (Boletín Oficial de Aragón) el 5 de febrero de 2025, y la empresa pública Radio Autonómica de Aragón, de carácter unipersonal, bajo la forma jurídica de Sociedad Anónima, mediante Decreto 14/2005, de 11 de enero, del Gobierno de Aragón, publicado en el BOA en la misma fecha. A fecha 31 de diciembre de 2023 cuenta con un total de 139 trabajadores/ras, repartidos así:

- Radio Autonómica de Aragón, S.A.U. (RAA): Su personal laboral lo componen 28 personas.
- Televisión Autonómica de Aragón, S.A.U. (TVAA): Su personal laboral propio lo componen 70 personas.
- Y contratadas directamente por la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (CARTV): Personal laboral 41 personas.

Tienen convenio colectivo propio, el Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades), suscrito el día 22 de diciembre de 2022. La representación y negociación colectiva está llevada a cabo por 1 delegado de personal en representación de los trabajadores de la RAA, S.A., el Comité de empresa, de 5 miembros, en representación de los trabajadores de TVAA, S.A., y 3 delegados de personal en representación de los trabajadores de la CARTV.

La imagen de la plantilla que forman el grupo de las sociedades mercantiles públicas de Aragón bajo la tutela de, la también sociedad mercantil pública, CEPA es:

	Empleo MEDIO	%	Acumulado	Empleo a 31/12/2023	%	Acumulado
SARGA	1.317,70	86,62%	86,62%	1.089	85,08%	85,08%
MOTORLAND	58,62	3,85%	90,48%	49	3,83%	88,91%
TURISMO	30,76	2,02%	92,50%	29	2,27%	91,17%
SVA	25,00	1,64%	94,14%	24	1,88%	93,05%
EXPO	18,88	1,24%	95,38%	17	1,33%	94,38%
CEEI	15,25	1,00%	96,39%	16	1,25%	95,63%
AREX	13,00	0,85%	97,24%	11	0,86%	96,48%
CEPA	11,46	0,75%	97,99%	11	0,86%	97,34%
APL	11,96	0,79%	98,78%	14	1,09%	98,44%
SODIAR	6,75	0,44%	99,22%	6	0,47%	98,91%
WALQA	7,66	0,50%	99,73%	8	0,63%	99,53%
TECHNOPARK	3,13	0,21%	99,93%	5	0,39%	99,92%
ARAGERSA	1,00	0,07%	100,00%	1	0,08%	100,00%
	1.521,17			1.280,00		

Tabla 2 Datos número de personal de las sociedades mercantiles públicas del grupo CEPA a 31/12/2023

En el cuadro⁶ que precede, se observa claramente que hay dos sociedades en las que se producen fluctuaciones significativas, de carácter estacional, en las contrataciones a lo largo del ejercicio.

En el caso de SARGA, la plantilla media en 2023 fue de 1.317,70 trabajadores llegando, en los meses de máximo despliegue de los operativos de prevención y extinción de incendios, de trabajos forestales y de mantenimiento y vigilancia de espacios naturales protegidos, a cerca de 1.500 personas.

⁶ Los datos relativos al detalle de las plantillas se han obtenido de la información financiera de las sociedades estudiadas.

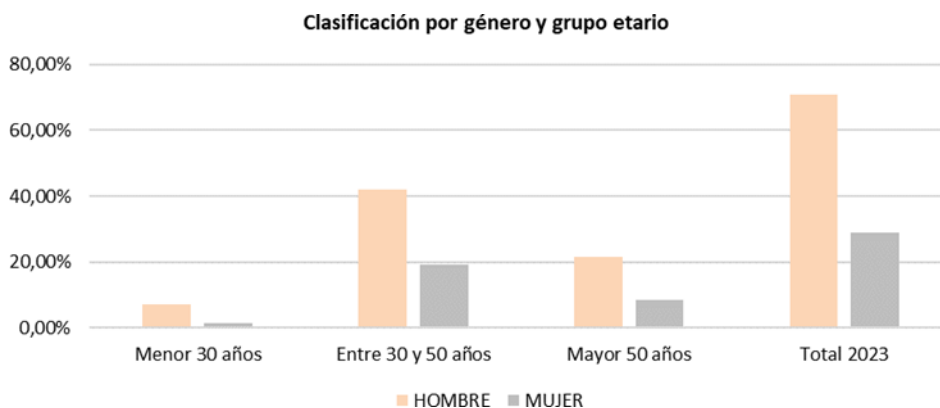
En MOTORLAND los periodos pico de contrataciones coinciden con la celebración de grandes eventos deportivos del motor. En el resto de las sociedades, las plantillas permanecen estables.

A continuación, se muestra la evolución de la plantilla media de las sociedades dependientes, bajo el paraguas, de CEPA para el periodo 2018- 2023:

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
SARGA	1.317,70	1.228,43	1.162,32	1.117,91	1.081,21	1.115,22
MOTORLAND	56,28	58,62	60,15	66,26	64,67	68,45
TURISMO	32,10	30,76	30,85	30,53	31,39	29,04
SVA	24,67	25,00	24,42	22,26	22,07	22,00
EXPO	17,00	18,88	18,70	19,00	19,20	21,92
CEEI	15,88	15,25	15,13	15,25	16,04	17,00
AREX	13,00	13,00	14,66	14,90	15,30	14,00
CORPORACION	11,64	11,46	11,43	11,29	10,88	11,05
APL	14,00	11,96	11,91	11,98	12,58	8,21
SODIAR	6,22	6,75	6,50	7,00	6,00	7,00
WALQA	6,72	7,66	7,00	6,37	6,92	6,50
TECHNOPARK	4,10	3,13	2,96	2,18	4,00	3,75
ARAGERSA	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1.520,30	1.431,90	1.367,03	1.325,93	1.291,26	1.325,14

Tabla 3 Número medio de empleados 2018-2023 Sociedades Mercantiles Autónomas CEPA

Respecto a la caracterización del empleo y de los trabajadores de las sociedades mercantiles públicas de Aragón, al cierre de 2023, el 71,02% del personal son hombres, frente a un 28,98% de mujeres. Por edad, el 61,26% de la plantilla se encuentra en la franja entre 30 y 50 años. El 83,83% de la plantilla tiene contrato indefinido: el grueso de las contrataciones de carácter temporal se produce en SARGA (84,77%) y en MOTORLAND (6,09%).



Dentro del derecho privado y de la legislación laboral, ateniéndonos al principio jurídico fundamental que expresa el artículo 28.1 de la CE, que reconoce, dentro de las relaciones laborales, el derecho a la libertad sindical, y actuando en tutela y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores/ras, y la negociación colectiva, estos son los convenios colectivos sectoriales, convenios propios de empresa, y/o pactos de empresa en los que están enmarcados el personal de las sociedades públicas, existiendo empresas con diversos convenios aplicables en función de la territorialidad o de su actividad, conforme al detalle que sigue:

	APL	ARAGERSA	AREX	CEEI	CEPA	EXPO	MOTORLAND	SARGA	SODIAR	SVA	TECHOPARK	TURISMO	WALQA
Construcción Zaragoza 2017-2021 (Tabla salarial actualizada a 2023)	X									X			
Oficinas y Despachos Zaragoza 2022-2023			X	X	X				X				
Oficinas y Despachos Huesca 2021-2024													
Oficinas y Despachos Teruel 2022-2023											X		
Industria química 2021-2023		X											
Convenio de Empresa						X*	X	X				X	
Pacto empresa				X									X

(*) En situación de prórroga tácita

La legislación, las fuentes del derecho, que afecta a las plantillas de las sociedades mercantiles públicas de Aragón es:

- Texto Refundido De La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, De 23 De octubre, por el que se aprueba El Texto Refundido De La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- 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.
- LEY 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas.
- DECRETO-LEY 2/2019, de 15 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el régimen de medidas en materia de incapacidad temporal del personal funcionario, estatutario y laboral del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ORDEN HAP/538/2021, de 14 de mayo, por la que se regula el procedimiento para la determinación de la masa salarial y la determinación o modificación de retribuciones del personal del sector público institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Anuales. 2024: LEY 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024.
- Convenios Colectivos Sectoriales.

- Convenios Colectivos de empresa y pactos de empresa.
- Jurisprudencia social.
- Y la jurisprudencia social, en algunas sentencias también se remite al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dedicaremos un apartado especial a la relación laboral de alta dirección, ya que las direcciones gerencia de estas sociedades, sus máximos responsables, se vinculan a ellas mediante contrato de alta dirección.

LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

Como ya se ha ido reflejando, el régimen jurídico laboral de los trabajadores/as de las SMP tiene muchas particularidades.

Son trabajadores con una relación laboral con el empleador, con la particularidad de que, en este caso, la figura del empleador es una sociedad de capital público. Su contratación se realiza a través de contratos laborales regulados en el ET, se rigen por la normativa laboral general.

La Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, en su D.A. Vigésima primera nos habla de la contratación de personal en las sociedades mercantiles autonómicas:

*“1. Las sociedades mercantiles autonómicas podrán proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la **Ley de Presupuestos Generales del Estado** o norma equivalente de carácter básico, los previstos en la **presente disposición**, en la **Ley 5/2021, de 29 de junio**, y en la **Ley 1/2017, de 8 de febrero**.*

*Solo en los supuestos en que concurran las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad podrán llevarse a cabo **contrataciones temporales por circunstancias de la producción o para la sustitución de personas trabajadoras**, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

*2. En el caso de las sociedades mercantiles autonómicas, la **contratación indefinida** requerirá informe favorable de la Corporación Empresarial Pública de Aragón o de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción. Dicho informe versará sobre su adecuación a las disponibilidades presupuestarias del presupuesto de gastos de personal de la sociedad y sobre su adecuación a los requisitos de legalidad establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente y en esta ley.*

Asimismo, la contratación temporal requerirá autorización de la Corporación Empresarial Pública de Aragón o de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción. A los efectos de obtener la mencionada autorización, en el primer trimestre del año y de acuerdo con las previsiones establecidas en el presupuesto de gastos de personal para el correspondiente ejercicio, las sociedades mercantiles autonómicas remitirán a la Corporación Empresarial Pública de Aragón o a la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción, una relación de las necesidades de

contratación temporal previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantee en el curso del ejercicio.

3. Las sociedades mercantiles autonómicas deberán remitir a la Corporación Empresarial Pública de Aragón o a la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción, la información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.”

En esta DA se están marcando unas limitaciones a la contratación de personal y unos trámites a seguir, que, cualquier sociedad mercantil de capital privado no tiene, porque el art.38 CE le garantiza la protección de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad y una forma de expresar, por parte del empresario, esa libertad, es la de seleccionar y contratar a los trabajadores/ras. La diferencia con las sociedades mercantiles autonómicas es que su capital es público, de la comunidad autónoma.

Estas limitaciones están marcadas por:

- Las leyes de presupuesto anuales del Estado (LPGE 2023 en adelante) y de la Comunidad Autónoma.
- La Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, y
- La Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón. Hablaremos de ella en el capítulo de las categorías y clasificación profesional: Relación de Puestos de Trabajo.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2023, que de acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 CE, *“Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos”*, el Consejo de Ministros, el 27 de diciembre de 2023, aprobó el acuerdo por el que se establecieron los criterios de aplicación de la prórroga para el 2024, legisla lo siguiente en relación a la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas:

“Disposición adicional vigésima primera. Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales.

Uno.

*1. La contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales a las que se refiere el artículo 19.uno de esta ley, **habrá de realizarse con carácter indefinido, con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.***

La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable, previa autorización.

2. A las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales les serán de aplicación las reglas de articulación de la Oferta de Empleo Público del artículo 20.dos. En concreto, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en

los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20.dos.3.

La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20. tres. [...]

Dos. 1. [...]

A los efectos de obtener autorización para la contratación temporal, en el primer semestre del año las sociedades y entidades públicas empresariales deberán remitir al Ministerio de Hacienda y de Función Pública, a través del accionista mayoritario, o del ministerio u organismo público del que dependan, una relación de las necesidades previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantee en el curso del ejercicio. [...]

Disposición adicional trigésima quinta. Contratos de personal adicionales en aplicación de planes estratégicos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones, consorcios y otros entes del sector público estatal.

Excepcionalmente, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, con informe preceptivo de la Secretaría de Presupuestos y Gastos, relativo a la suficiencia presupuestaria, podrá autorizar, por encima de los límites de tasa establecidos en esta ley, las contrataciones de personal que resulten necesarias para dar cumplimiento en el sector público estatal a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que sean aprobados por el accionista mayoritario o por el Ministerio de adscripción o de tutela y que hayan sido informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Artículo 20. DOS.4º Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar

La LPGE 2023 **prima la contratación con carácter indefinido** frente a la contratación de personal temporal, pero para que las sociedades mercantiles públicas puedan contratar, en la actualidad, se le aplica la Tasa de Reposición y la Tasa de Reposición Específica, herramientas que utilizaba la Administración Pública y que se transpusieron a las sociedades.

La tasa de reposición de efectivos, como su nombre indica, es el porcentaje de vacantes en el empleo público que pueden ser legalmente cubiertas con personal de nuevo ingreso en función de las bajas que se hayan producido en el año anterior, debidas a jubilaciones, excedencias sin reserva de puesto, decesos, renunciaciones voluntarias o cualquier otra razón. Limita el crecimiento del número de empleados públicos para que se mantenga el tamaño de la Administración reponiendo sólo las bajas, de ahí la reposición. Y esta Tasa también se aplica a las Sociedades Mercantiles Autónomas, que será del 110%, es decir, por cada 10

trabajadores/ras con contrato indefinido, que se desvincularan de la sociedad, la empresa podría contratar a 11.

Si la sociedad mercantil no dispone de esta tasa de reposición ordinaria, al no haberse producido desvinculaciones, y quisiera contratar, debería solicitar autorización para una tasa de reposición específica prevista en el artículo 20. DOS.4º de la LPGE 2023 a la que se pueden acoger las entidades del sector público autonómico.

Recordemos que la contratación indefinida requerirá informe favorable de la Corporación Empresarial Pública de Aragón o de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción.

La solicitud de autorización de la tasa de reposición específica que deba hacer la sociedad mercantil a CEPA se deberá acompañar de un instrumento de planificación plurianual en el que se haga constar la tasa temporalidad existente, la disponibilidad presupuestaria y la justificación de la tasa adicional solicitada al objeto de cumplir el objetivo del 8% de temporalidad⁷ o, en el caso de que la entidad lo haya alcanzado, poder mantenerlo.

CEPA deberá emitir informe en el plazo de diez días sobre la adecuación a las disponibilidades presupuestarias y control de legalidad. En el caso de que el informe sea favorable se remitirá a la Secretaría General Técnica del departamento de tutela que lo elevará para su autorización al Gobierno de Aragón.

Esta manera de proceder se instrumentó en una Instrucción de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios por la que se establece el régimen de autorización de la tasa de reposición específica prevista en el artículo 20. Dos.4 de LGPE 2023 para las entidades del sector público autonómico, de fecha 18 de mayo de 2023.

Para la **contratación temporal**, y después de la publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de la reforma del ET, tanto la LGP de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024, como la LGPE 2023 solo la permiten con arreglo a las modalidades contractuales establecidas para ello en el ET. Se utilizará con carácter excepcional, para cubrir necesidades urgentes e inaplazables (art. 20. Cinco LPGE 2023), y su excepción motivada.

La DA Vigésima Primera de LGP Aragón 2024, da las instrucciones a seguir sobre la contratación temporal a las sociedades mercantiles autonómicas:

- Requerirá autorización de CEPA.
- Para obtener la autorización, deberán tener una previsión sobre la contratación temporal en el primer trimestre del año, y que este contemplada económicamente en el presupuesto de gastos de personal del ejercicio. La limitación presupuestaria esta siempre presente en las relaciones laborales y recursos humanos de este tipo de sociedades. La relación de necesidades de contratación temporal deberán remitirla a CEPA
- Si se plantease una necesidad de contratación temporal en el curso del ejercicio anual, se podría solicitar autorización para cubrirla.

⁷ A raíz de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de la reforma del ET, se limita la temporalidad mediante un porcentaje del 8%, artículo 2.3.

Para controlar la temporalidad del personal en estas sociedades que tengan este tipo de relación contractual con algunos de sus empleados/as, deben remitir a CEPA información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de estas.

Estas autorizaciones necesarias para poder contratar personal por parte de las sociedades mercantiles autonómicas, tanto de carácter indefinido como temporal, también vienen recogidas en el artículo 122. Régimen de personal, en su epígrafe 4, de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón: *“4. La contratación de personal requerirá informe favorable de la Corporación Empresarial Pública de Aragón o de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, dependiendo de su adscripción, sin perjuicio de lo que se disponga en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.”*

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo aborda una profunda reforma, entre otros aspectos, sobre el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, ofreciendo una nueva regulación en los apartados 1 a 5 de dicho artículo en relación con la duración de los contratos de trabajo.

Cabe recordar que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, presunción iuris tantum, admite prueba en contra.

La aplicación de temporalidad en las relaciones laborales deberá ser la excepción, por ello las sociedades mercantiles autonómicas deben tener en cuenta la necesidad de cumplir con todos y cada uno de los requisitos tanto formales como materiales que la normativa exige para poder defender la temporalidad de una relación laboral.

El primero de los requisitos regulados por el 15.1 del ET impone al empresario para entender que existe una causa justificada de temporalidad establecerla por escrito y en el propio contrato: Especificar definida y claramente la causa de temporalidad, junto con las circunstancias concretas que la justifiquen. Debe existir un nexo causal entre la causa, la circunstancia y la duración del contrato.

La obligación de determinar la causa de temporalidad ya se encontraba prevista en la antigua redacción del artículo 15 ET, pero el legislador ha dado un paso más y establece la necesidad de que dicha causa se concrete con mayor precisión, se justifique, se establezca un periodo de duración de la relación laboral temporal y se determine la conexión de las causas con la duración prevista para su contratación.

Cualquier incumplimiento de dicha formalidad en el contrato de trabajo, la imprecisión o vaguedad en las cláusulas de temporalidad o la falsedad de los datos, convertirán la relación laboral del trabajador en indefinida por no cumplir el contrato temporal las características o requisitos que le son de aplicación para ello.

Los contratos temporales se clasifican en dos tipos diferenciados:

- Los contratos temporales por circunstancias de la producción. (Art. 15.2 ET). Este según lo descrito en la ET, lo podemos dividir en dos tipos:
 - El contrato por circunstancias de la producción imprevisibles.
 - El contrato por circunstancias de la producción previsibles.

- El contrato de sustitución. (Art. 15.3 ET).

Previo a la contratación, ¿cómo se realizarán los Procedimientos de Selección?

El artículo 122. Régimen de personal, en su epígrafe 2, de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, en relación con el personal laboral nos indica que *“irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.”*

Debe existir siempre un proceso selectivo, debe existir una convocatoria pública. Aquí empieza la diferencia con un empleador privado, este último tiene una amplia discrecionalidad para seleccionar a la persona que quiere que trabaje en su sociedad, es la libertad de empresa que nos detalla el art. 38 de la CE. Las sociedades mercantiles de capital privado solo están sujetas a la limitación de los derechos fundamentales de las personas que accedan a ese proceso de selección, por ejemplo, a la no discriminación, así lo indica la sentencia del Tribunal Constitucional número 147/1986, de 25 de noviembre, publicada en BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 1986, que en sus Fundamentos de Derecho, 4, *“incide notablemente sobre la libertad del empresario actual para seleccionar a sus trabajadores, y es ésta una libertad que puede reconducirse al art. 38 de la C.E. Esta libertad puede ser limitada -y en el propio art. 38 de la C.E. se mencionan algunos de estos límites-, por lo que el problema que se plantea es también un problema de límites, de constitucionalidad de los límites que le han sido impuestos, ...”*. En la actualidad existen otras limitaciones, discriminación positiva, por las nuevas legislaciones con objeto de políticas de igualdad y su implantación. Pero una vez superadas estas cortapisas, el empleador privado puede guiarse por criterios de amistad, de vínculo familiar, dar voces entre sus contactos de confianza, incluso acudir a una Empresa de Trabajo Temporal o contratar a una empresa de selección, las que el crea más convenientes.

Las sociedades mercantiles públicas de Aragón deben realizar procesos selectivos, de convocatoria pública, y con los principios básicos de igualdad, mérito y capacidad. Estos principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad están reflejados, igualmente, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), que regula la selección del personal al servicio de las Administraciones públicas en el Capítulo primero del Título IV, artículos 55 y ss., pero en relación con los trabajadores/ras de las sociedades mercantiles autonómicas, no hay nada legislado.

Las sociedades mercantiles autonómicas son entes de naturaleza privada encuadradas en el sector público, y la doctrina mayoritaria, como, por ejemplo, así lo detalla Fernando Mut González, en su libro *“La aplicación del derecho del trabajo en las empresas públicas”* en el que analiza si la conducta de la Administración vincula al empresario público en la arbitrariedad (art. 9.3 CE), grado de aplicación de los principios de igualdad (art. 14 CE), mérito y capacidad (art. 103.3 y 23.2 CE), y asevera que *“Parece pues un imperativo de la lógica jurídica que los principios de igualdad e interdicción de la arbitrariedad vinculen a la totalidad de la actividad administrativa cualesquiera que sean las formas que los poderes públicos adopten para realizarla, debiendo quedar incluidas en esta vinculación las Empresas Públicas”* p.43 (González, 1997) y la jurisprudencia⁸ son de la opinión de que sí son obligatorios para las estas sociedades mercantiles, al fin y al cabo, su capital es mayoritariamente, si no es en su totalidad, público.

⁸ SSTS (Sala de lo Social) de 20 de octubre de 2015 (rec. núm. 172/2014) (FJ. 11.2), de 19 de enero de 2009 (rec. núm. 1066/2007) (FJ. 3), de 13 de noviembre de 2007 (rec. núm. 3/2007) (FJ. 2), de 28 de marzo de 2007 (rec. núm. 5082/2005) (FJ. 2).

Estos principios de acceso no se aplican con la misma intensidad en las sociedades mercantiles autonómicas, tienen o gozan de una flexibilidad, al no estar legislados, que carecen los procesos selectivos de las administraciones públicas. Tienen que respetar el principio de igualdad contenido en el art. 14 CE de la mano de los principios de mérito y capacidad del art. 103.3 CE porque son medios instrumentales de la administración autonómica.

Los artículos referidos al acceso al empleo público en el EBEP en su totalidad no son aplicables a las sociedades mercantiles públicas, pero sí el artículo 55 EBEP, que nos habla de los principios rectores de acceso al empleo público, ya que así lo prevé la DA 1ª EBEP. La LRJP que integra a las sociedades mercantiles públicas en el sector público, por tanto, automáticamente se debe aplicar esta Disposición Adicional 1ª, criterio seguido por la sentencia de la Audiencia Nacional, SAN, a 27 de marzo de 2019 - ROJ: SAN 1071/2019 ECLI:ES:AN:2019:1071 N.º de Resolución: 47/2019 Municipio: Madrid Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA N.º Recurso: 43/2019, que en su FJ 3 “... *Las entidades del sector público estatal, autonómico y local, no incluidas en el artículo 2 del EBEP, son las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que integran el sector público conforme al art. 2.2 de la ley 40/2015* ”. De igual forma, la sentencia del STS, de 12 de julio de 2018 - ROJ: STS 3134/2018, ECLI:ES:TS:2018:3134 Sala de lo Social 4, N.º de Resolución: 758/2018, N.º Recurso: 82/2017, interpreta que la Disposición Adicional Primera del EBEP es aplicable a una Fundación, que no está incluida en el art. 2 del EBEP, pero forma parte del sector público. Este mismo razonamiento se puede utilizar para incluir a las sociedades mercantiles públicas.⁹

La selección de personal y su procedimiento de las sociedades mercantiles públicas no está regulado por un procedimiento administrativo, solo está dada la indicación de que debe ser convocatoria pública y que el proceso selectivo debe estar basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. A falta de desarrollo legal por parte del Estado o de cada una de las Comunidades Autónomas, se deberían diseñar instrucciones internas por parte de la Administración para desarrollarlos.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, existe una directriz marcada por la “matriz” que engloba al resto de las sociedades mercantiles, y protocolos de contratación de las propias sociedades. La directriz indicada en materia del proceso de selección impartida por CEPA establece que: “*la selección de personal se hará a través del INAEM o por cualquier otro procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad (...). Se difundirá por medios que garanticen publicidad y concurrencia*”, aprobada en consejo de administración del 11 de mayo de 2015, yendo solo un paso por delante de lo que marca la ley, al indicar que se hará a través del INAEM (Instituto Aragonés de Empleo), organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento competente en materia de trabajo de la Diputación General de Aragón, pero sin especificar nada del tipo de pruebas a realizar o forma de ellas.

LAS CATEGORÍAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las categorías profesionales, los grupos profesionales, en las empresas privadas, sean o no sociedades, vienen marcadas, reguladas, en los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

⁹ Fundamento de Derecho/Jurídico número 2

En el apartado “El personal de las sociedades mercantiles públicas” se ha indicado que convenio sectorial, de empresa o acuerdo, aplica a cada una de las sociedades del grupo CEPA. La mayoría están adheridas a los convenios colectivos del sector donde desarrollan su actividad.

Desde la reforma laboral de 2012, los puestos de trabajo están englobados en grupos profesionales, sustituyendo la anterior clasificación por categorías. Pertenecer a uno u otro grupo y de ello va a depender aspectos como las funciones que se desempeñan dentro de la empresa o la retribución a percibir. Los grupos profesionales son una manera objetiva a través de la cual clasificar a los trabajadores de las empresas, en función de sus aptitudes profesionales, de sus capacidades y del trabajo que van a realizar.

Así lo recoge el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el sistema de clasificación profesional. En su pto. 1 legisla que el sistema de clasificación profesional se establecerá:

- Mediante negociación colectiva o, en su defecto,
- Acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Podríamos diferenciar entre Grupo y categoría profesionales de la siguiente forma:

- Grupo profesional: agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
- Categoría profesional: donde se clasificaba el puesto de trabajo a desempeñar. Aunque ya no hablamos de categoría profesional, en considerables convenios colectivos siguen utilizando el término para definir puestos más específicos.

Para el personal laboral y las empresas es muy importante conocer el grupo profesional en el que se está encuadrado. Las variables por determinar, dependiendo a que grupo profesional, son las siguientes:

Funciones. las funciones por asumir son establecidas por el grupo profesional. El trabajador conoce sus competencias, y la empresa sabe, para su planificación laboral, que profesional necesita.

Remuneración: la remuneración, posibles complementos salariales.

Movilidad funcional. El grupo profesional delimita la función a desarrollar por la persona trabajadora. Por ello, a efectos prácticos y de organización empresarial, facilita el hecho de que la empresa pueda realizar una reubicación del trabajador. Si la empresa determina que un trabajador realice funciones de otro grupo profesional (de nivel superior o inferior) estamos ante movilidad funcional. Si el cambio se produce en un grupo diferente al estipulado inicialmente, debe existir una justificación por parte de la dirección de la empresa de tal medida, y bajo una serie de parámetros que recoge la normativa en torno a la movilidad funcional.

Cotizaciones a la Seguridad Social: la prestación por desempleo, incapacidad, o jubilación, vienen determinadas, entre otros parámetros, por las cuantías de cotización a la seguridad social, de acuerdo a los grupos profesionales, es decir, la empresa cotizará por los trabajadores según la base de cotización en la que se encuadre su grupo profesional, y de la retribución percibida.

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, de la Real Academia Española, se entiende por relación de puestos de trabajo (RPT) el *“Documento en el que se describen de manera ordenada todos los puestos de trabajo existente en el seno de una administración, departamento administrativo o entidad pública, con*

indicación de sus características esenciales. La relación de puestos de trabajo no tiene naturaleza reglamentaria o equivalente, sino de la de acto-condición que singulariza para cada puesto de trabajo la regulación general del estatuto de los funcionarios (STS, 3.ª, 5-II-2014)."

Siguiendo con el diccionario de la Real Academia Española, nos define puesto de trabajo como:

"1. Lab. Actividad o actividades concretas que el trabajador desarrolla en la empresa y por las que percibe un determinado sueldo o salario.

2. Lab. Lugar donde el trabajador desarrolla su actividad laboral."

El art. 74 del EBEP regula la Ordenación de los puestos de trabajo y dice: *"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."*

En este artículo nos habla de los cuerpos y escalas que se clasifican de acuerdo con la titulación que se exige para el acceso al nombramiento. De esta manera existen, existían, cinco grupos de clasificación profesional (art. 76 TREBEP), que hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, recordemos que hemos pasado de licenciados y graduados, a las titulaciones de Grado, dentro de la normativa Europea y su Plan Bolonia, no es exactamente como se están aplicando en la realidad, ya que en la actualidad el antiguo grupo B es el subgrupo A.

El art. 76 de TREBEP nos da esta clasificación:

"Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: Título de Bachiller o Técnico. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria."

Pero la Disposición transitoria tercera del TREBEP es la que nos habla de esta adaptación a las nuevas titulaciones y nos aclara que seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes diciéndonos, que *"transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:*

- *Grupo A: Subgrupo A1.*
- *Grupo B: Subgrupo A2.*
- *Grupo C: Subgrupo C1.*
- *Grupo D: Subgrupo C2*
- *Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta."*

El poder legislativo nos habla de las RPT en una normativa más reciente: Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, en su Libro Segundo, Medidas legislativas urgentes en materia de función pública, el art. 109 nos habla de las relaciones de puestos de trabajo:

“1. Las relaciones de puestos de trabajo son instrumentos técnicos de planificación a través de los cuales la Administración del Estado organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público.

Las relaciones de puestos de trabajo son públicas y han de incluir, de forma conjunta o separada, todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.

2. Los puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo se ordenarán atendiendo a denominaciones tipo y a características análogas. Las denominaciones de los puestos usaran lenguaje no sexista.

3. En ámbitos específicos podrán existir otros instrumentos de ordenación del personal que sustituyan a las relaciones de puestos de trabajo, siempre que posibiliten su asimilación a la clasificación orgánica y funcional, cuando así se precise.”

De la estructuración de estos puestos nos habla el art. 110, que cabe destacar su pto. 5. *“Los puestos de personal laboral se estructurarán de acuerdo con las reglas dispuestas en su normativa específica.”*

Una vez descrito el sistema de clasificación profesional del Derecho Laboral, y del Derecho Público, vamos a ver lo ocurrido en las sociedades mercantiles autonómicas del Gobierno de Aragón.

Cuando se fueron creando las SMAs, dependiendo de la actividad que desarrollaban, tenían y tienen un convenio sectorial de aplicación, y, como se ha dicho, alguna hasta acordó, a través de la negociación colectiva, su propio convenio, y los grupos/categorías profesionales aplicados a su personal eran los que regían estos convenios.

En el año 2017, el Gobierno de Aragón, legisló sobre los grupos profesionales de los empleados de sus SMAs y de las retribuciones de estos, de las cuales hablaremos en su epígrafe, a través de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Quiero recordar que, España desde 2008 – 2009, comenzó una crisis económica general, conocida como la crisis de la gran recesión, explotó la burbuja inmobiliaria, creció la tasa del paro y aumentaron las hipotecas. El sistema económico global, estamos en un mundo globalizado, entró en recesión y se multiplicaron los rescates bancarios. La precarización laboral, la bajada de los salarios y el aumento del paro llevaron a unas políticas de austeridad y recortes cuyas consecuencias aún son palpables en la actualidad. Pasamos de las vacas gordas a tener que apretar el cinturón al máximo.

Esta recesión también llegó a las administraciones públicas y se reflejaban en sus presupuestos, porque hasta ahora la Administración Pública, en general, hablando también de las autonomías y la local, no habían “controlado” a las sociedades mercantiles públicas, desde un principio las remiten al Derecho Laboral, detalle, que todos lo posible conflictos laborales se resuelven en la jurisdicción social. No había mucha legislación al respecto.

La Ley 1/2017 se creó a raíz del art. 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016 donde se dispuso 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. Marcaba un mandato para la propia administración.

El Gobierno de Aragón abordó un proceso de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal de las SMAs, querían que, las características de heterogeneidad de las categorías profesionales, de estructuras salariales y de cuantías retributivas, se homogeneizaran. Esta heterogeneidad venía marcada porque cada una de ellas está encuadrada en un sector económico y de servicios, a los que se vinculan los distintos convenios sectoriales, que, dependiendo de las características de estos sectores productivos, se marcan grupos profesionales, estructuras salariales y cuantías retributivas distintas.

Para una mayor seguridad jurídica, dictaron una norma con rango de ley que, con carácter general y horizontal, desarrolló las previsiones de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos Aragón 2016, y regularon a todo el personal de las SMAs, incluido los Directivos.

Este tipo de legislación se desarrolló durante esta época, en las distintas comunidades autónomas de España, y suscitó gran controversia con el choque que se producía con la legislación laboral, por ejemplo, hubo planteamientos de cuestiones de inconstitucionalidad planteadas por los TSJ Sala de lo Social, en referencia a el artículo 37.1 y 149.1. 7º CE. El legislador de la Ley 1/2017 del Gobierno de Aragón, nombra el auto del Tribunal Constitucional 55/2016, de 1 de marzo¹⁰, que entre los distintos fundamentos jurídicos que da el TC, nos indica en el número 5 que *“La doctrina del Tribunal Constitucional no encuadra las medidas legislativas estatales de contención del gasto de personal en la competencia estatal sobre legislación laboral, ni en la competencia estatal en materia de funcionarios públicos, sino en las bases y coordinación de planificación general de la actividad económica del art. 149.1.13º.....”*

El art. 9 de la Ley 1/2017 es el que nos habla de la clasificación profesional. En 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 Estatuto Básico del Empleado Público.

En estas RPT se vuelven a unir, mezclar, el derecho público y privado, en este caso el laboral, con esta ley y esta clasificación de puestos de trabajo acercan más al personal laboral de las SMAs al personal laboral propio del Gobierno de Aragón, las líneas que los separan se van difuminando cada vez más.

Un ejemplo de este tipo de RPT, es el siguiente:

¹⁰ Sobre disposición adicional decimoquinta Ley 15/2012, de 27 de diciembre, Presupuestos 2013 Islas Baleares. El TC piensa que legislar sobre el régimen retributivo y la clasificación profesional por parte de las comunidades autónomas debe entenderse como una regulación orientada a la organización del propio personal laboral de la Comunidad Autónoma.

CODIGO	DENOMINACION	GRUPO PROFESIONAL EBEP	Grupos Profesionales Convenio Sectorial Construcción	NRO. OCUPANTES
1501001	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO. COMERCIAL	A1	II	1
1501002	JEFE DE ÁREA 1. FINANCIERO	A1	II	1
1501003	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO. TÉCNICO	A1	II	1
1501004	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO. JURIDICO	A1	II	1
1501005	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO. FINANCIERO	A2	II	1
1501006	TÉCNICO ESPECIAL CUALIFICACIÓN. ARQUITECTO	A1	II	2
1501007	TÉCNICO ESPECIAL CUALIFICACIÓN. ARQUITECTO. URBANISMO	A1	II	1
1502001	TÉCNICO.JURIDICO	A2	III	2
1502002	TÉCNICO.ARQUITECTO	A2	III	1
1502003	TÉCNICO.INGENIERO	A2	III	1
1502004	TÉCNICO.GESTIÓN CONTABLE	A2	V	1
1502005	TÉCNICO.CONTABLE	A2	III	1
1502006	TÉCNICO.GESTION COMERCIAL.	A2	V	1
1502007	TÉCNICO. GESTIÓN-RRHH	A2	IV	1
1502008	TÉCNICO. TRABAJADOR SOCIAL	A2	IV	2
1503001	ADMINISTRATIVO	C1	VII	5
1504001	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	X	2

Tabla 4 RPT Tipo de un SMAs del Gobierno de Aragón

Han ido evolucionando desde esta primera aplicación de la ley, y en la página web de transparencia del Gobierno de Aragón, [Otras plantillas del Sector Público Autonómico](#) podemos ver la situación actual, un ejemplo es la de CEPA, que agrupa bajo sus directrices al resto de las SMAs:

TRANSPARENCIA ARAGON					
PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL PROPIO DE LA SOCIEDAD MERCANTIL AUTONÓMICA CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.* (2024)					
Denominación del puesto	Grupo **	Titulación académica (Mínima)	Situación del puesto	Tipo de ocupación	Calidad de la ocupación
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
JEFE DE ÁREA 1	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
TÉCNICO	A1	LICENCIATURA O GRADO UNIVERSITARIO+MASTER	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C1	BACHILLER O TECNICO	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA
ASISTENTE DE DIRECCIÓN	C1	BACHILLER O TECNICO	OCUPADO	INDEFINIDO	ESTRUCTURA

***) Convenio de aplicación CONVENIO COLECTIVO SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS DE ZARAGOZA

****) Grupo de referencia sólo a los efectos de la homologación prevista en la Ley 1/2017. En la relación laboral con cada empleado se mantendrá el grupo profesional al que cada uno esté adscrito dentro del convenio que resulte de aplicación.

Tabla 5 RPT CEPA 2024

La normativa más reciente que el Gobierno de Aragón ha realizado en relación a las RPT es el DECRETO 68/2021, de 19 de mayo, por el que se regulan las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos. Al final de su preámbulo nos indica que ha habido una negociación colectiva, previa, con las Organizaciones Sindicales de la Mesa Sectorial de Administración General, y su tramitación ha seguido los pasos marcados: Comisión Interdepartamental de

la Función Pública, de la Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública y de la Dirección General de los Servicios Jurídicos. Pero el “Objeto y ámbito de aplicación” es para la Administración Pública y las entidades de derecho público.

LA RETRIBUCIÓN: LA MASA SALARIAL.

Otra de las peculiaridades y clave dentro de las relaciones laborales de las SMAs, en general de las empresas públicas, es la retribución de sus trabajadores desde la perspectiva de cómo pueden incidir en ellas factores externos como las medidas anticrisis que planifica un gobierno, o las leyes de presupuestos de estos y sus medidas de racionalización del gasto público.

Como ya se ha descrito en el apartado de las categorías y clasificación profesional, durante las crisis económicas, hablamos de la que se inició en 2008 y la del 2020 con la pandemia del COVID, se aprobaron medidas que afectan de lleno a las relaciones laborales con el objetivo de racionalizar el gasto del sector público.

Estas medidas fueron medidas de flexibilidad impuestas por el Estado o las comunidades autónomas por ley, sin ser adoptadas desde las SMAs o SMP (sociedades mercantiles Públicas), sin tener en cuenta las particularidades de cada empresa, sino que afectaron por igual a el conjunto de SMAs.

El régimen retributivo de estas sociedades se rige por las normas de rango legal y reglamentario, y por los convenios o pactos colectivos que diseñan el régimen salarial aplicable en función de la clasificación profesional de los trabajadores.

Pero este régimen diseñado por la negociación colectiva puede verse alterado por las Leyes de Presupuestos Generales, un instrumento normativo, limitando el incremento de la retribución de los trabajadores. El art. 117.4 LRJSP que nos habla del régimen presupuestario, de contabilidad, control económico-financiero y de personal, nos está incluyendo que las relaciones laborales pueden verse afectada por la “*normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.*”

Una de las partidas presupuestarias más prolífica de los PGE es la que se dedica a las retribuciones del personal público¹¹, y han ido incluyendo medidas que limitan el incremento salarial con el objetivo de contener el gasto público y evitar incrementos superiores que pudieran producirse a través de la negociación colectiva en los distintos convenios colectivos sectoriales de aplicación a las SMP.

Ha habido numerosas sentencias desde la aplicación de los límites presupuestarios a las SMP, una de ellas, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 722/2018 de 5 julio. RJ 2018\4504, declara la nulidad de un acuerdo entre una empresa pública catalana y su comité de empresa para continuar con el pago de un “plus de jornada” por incumplir la limitación establecida en los presupuestos generales de la

¹¹ De igual forma de lo que se describe de los PGE, se aplica a los diferentes presupuestos de las comunidades autónomas, incluida la de Aragón. Hay que tener en cuenta que las líneas básicas de la economía son competencia del Estado, por ello las comunidades autónomas aplican las mismas medidas de contención del gasto en personal que impone el Estado.

Generalitat, al afectar a la masa salarial y no tener un informe favorable de la autoridad competente (Fundamento de Derecho 6).

De igual forma el TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia número. 18/2022 de 22 marzo, en relación con la no aplicación de medidas de incremento del precio del kilometraje en los desplazamientos contenida en acuerdo, declarando pacto nulo de pleno derecho según prevé la Ley General Presupuestaria que no pueden desplegar efectos jurídicos. En esta SMP se aplican el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y los Convenios Colectivos de la Construcción y Obras Públicas provinciales, y en el acuerdo, entre otras materias, se fijaba el abono del incremento del precio del kilometraje, sobre el establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de la Construcción. El Tribunal Para resolver la cuestión planteada, parte de la naturaleza jurídica de la sociedad mercantil pública, participada en el 100% por la comunidad autónoma, y, en consecuencia, está sometida a las Leyes de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña.

El criterio reiterado de la jurisprudencia ha sido el de proclamar la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo. El legislador puede incidir e intervenir en los contenidos de la negociación colectiva, especialmente si el legislador es el empleador al forma parte del sector público. Las SMAs sujetan su actividad al principio de legalidad, que prima sobre la negociación colectiva, según lo dispuesto en el art. 103.1 CE.

Estas limitaciones que surgieron de una crisis económica deben acotarse a esta circunstancia y ser limitadas en el tiempo. El problema puede aparecer cuando estas medidas se prorrogan anualmente de forma indefinida y las leyes *ad hoc* para solventar un problema concreto y puntual se convierte en la modificación permanente del sistema de las relaciones de trabajo.

En Aragón se comenzó con la Ley 1/2017, de la que ya se habla en el punto anterior, y que recuerdo que su desarrollo viene por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma del ejercicio 2016. Regulan las retribuciones del personal laboral de las SMAs en los artículos 6, 7 y 8.

El primero de ellos 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 art. 7 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. Limitándolas.

Y el art. 8 deja claro que las retribuciones del personal laboral estarán sujetas a las leyes de presupuestos de la Comunidad autónoma.

Y el legislador, que es, no lo olvidemos, el empleador, ya que la mayoría de las SMAs son 100% capital del Gobierno de Aragón a través de CEPA, que su capital social también es 100% capital del Gobierno de Aragón, a través de su Disposición adicional tercera, puntos 2, 3 y 4, que vuelve a hablar de la homologación retributiva del personal laboral explica, de manera clara y concisa, la forma y el límite, de la aplicación del nuevo régimen retributivo:

“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.”

Con esta Ley, se modificó los grupos profesionales y la estructura salarial de las sociedades, independientemente del convenio sectorial de aplicación a cada una de ellas.

Retribución básica y complementaria (Artículo 6 Ley 1/2017)			Otras retribuciones (Artículo 7 Ley 1/2017)		Comp. Personal Transitorio (CPT) (Disposición Adicional 3ª.2 Ley 1/2017)
a. Sueldo base con pagas extra. (Art. 6.2)	b. Complementos (Art. 6.3)	c. Antigüedad. (Art. 6.2)	d. Complementos Variables (Art. 7.1)	e. RVO (Art. 7.2)	f. Complemento Personal Transitorio (CPT) (D.A. 3ª.2)

Tabla 6 Estructura salarial Ley 1/2017 Gobierno de Aragón

En los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, prevé en su artículo 17 las normas básicas en materia de gastos de personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dichas normas son aplicables tanto a la Administración de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos, como a las entidades de derecho público, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios del sector público autonómico. El artículo 23.3 establece la necesidad de que las entidades previstas en los apartados c) y d) del artículo 17.1 soliciten al departamento de adscripción la autorización de la masa salarial. Una nueva limitación para las SMAs.

En el ejercicio 2021 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón (BOA) la Orden HAP/538/2021, de 14 de mayo, por la que se regula el procedimiento para la determinación de la masa salarial y para la determinación o modificación de retribuciones del personal del sector público institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, siendo dichas normas aplicables a las SMAs.

El día 31 de mayo de 2021 CEPA remito la instrucción del procedimiento para la determinación de la masa salarial y la determinación o modificación de retribuciones del personal de sus SMAs. Y ese año fue el primero que las sociedades mercantiles que se rigen por el derecho privado, pero con las limitaciones presupuestarias realizaron un trámite puro de administración pública.

La masa salarial está compuesta por el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengadas durante el ejercicio anual, con el límite de las cuantías informadas cuantías informadas favorablemente por el Dpto. de Hacienda y Administración Pública para el ejercicio presupuestario.

De la masa salarial se exceptúan los importes de las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador, las indemnizaciones o suplidos por gastos que haya realizado el trabajador y las retribuciones de las contrataciones temporales financiadas por encargos o prestaciones de servicios del propio Gobierno de Aragón.

En la Ley de Presupuestos de 2024, incluye a las SMAs, en referencia al gasto de personal, en el art. 18 *“Artículo 18. Normas básicas en materia de gastos de personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón: 1. A efectos de lo dispuesto en este título, constituyen el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón: [...] c) Las entidades de derecho público, **sociedades mercantiles autonómicas** y fundaciones del sector público autonómico dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma.”*

La masa salarial, está regulada en el art. 24. En su punto 1 vienen detalladas las SMAs, *“En el supuesto de las entidades relacionadas en las letras c) y d) del **artículo 18.1** se requerirá acuerdo del Gobierno de Aragón, previo informe de la secretaría general técnica del departamento de adscripción.”*

Este artículo, el número 24 de la Ley de Presupuestos para este ejercicio, regula en sus 12 puntos con exactitud sobre las retribuciones del personal a cargo de la Administración Pública del Gobierno de Aragón, indicando los límites de estas.

En el art. 18 de la Ley de PG de Aragón, en su punto 2 indica que *“En el ejercicio presupuestario en vigor, las retribuciones íntegras del **personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón** experimentarán, en su caso, el incremento que establezca la normativa básica del Estado con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social.*

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a las retribuciones fijadas en los contratos de cualquier naturaleza jurídica del personal del sector público.”

Las retribuciones del personal laboral de las SMAs desde la aplicación de la Ley 1/2017 del Gobierno de Aragón, se incrementan según la normativa básica del Estado, es decir, según el incremento aprobado por el Estado en las Leyes anuales de PGE. Hasta la implementación de esta Ley, cabía la posibilidad de implementar el tanto por ciento de incremento salarial que marcaba el convenio sectorial de aplicación, pero desde esta regulación, se deja de lado los convenios colectivos, aunque alguno de ellos haya podido experimentar incrementos superiores que hayan dado lugar a que haya trabajadores que su retribución anual este por debajo de convenio colectivo. Se debe cumplir la legalidad presupuestaria.

El art. 25 habla del *“Control de los costes del personal al servicio del sector público en el ámbito de la negociación.”* Y en relación a las SMAs determina que: *“Los órganos y entidades relacionados en el artículo **18.1.c)** y d), y cualquier órgano o entidad vinculada o dependiente de los anteriores que pretendan formalizar un **acuerdo, convenio, pacto o instrumento similar, de carácter colectivo, cuyo contenido implique obligaciones económicas que conlleven, directa o indirectamente, un incremento del gasto público en materia de costes de personal** o incrementos en las retribuciones, con carácter previo al inicio de cualquier negociación, requerirán **informe favorable de la secretaría general técnica** u órgano equivalente*

del departamento al que figure adscrita la entidad o ejerza su tutela, que versará sobre la viabilidad de la propuesta y la existencia, en su caso, de crédito presupuestario de la entidad proponente hasta final del ejercicio, así como el informe de la dirección general competente en materia de presupuestos en virtud de lo previsto en el artículo 13 y de la dirección general competente en materia de función pública.

3. Antes de la formalización de los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares a los que se refiere el apartado 1, será requisito indispensable obtener otro informe de la dirección general competente en materia de presupuestos.

4. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares a los que se refiere este artículo que se formalicen sin alguno de los informes a los que se refieren los apartados anteriores.”

Los órganos de administración de las SMAs, no son libres a la hora de negociar con los representantes de los trabajadores si no tienen autorización de la Administración Pública competente para ello.

El art. 26 de la Ley de Presupuestos del Gobierno de Aragón, sobre los requisitos para la determinación o modificación de las retribuciones del personal al servicio del sector público, en sus apartados 2, 3 y 4, describen detalladamente el control sobre las retribuciones, y dejan claramente establecida la prevalencia de la Ley de Presupuestos frente al convenio colectivo sectorial:

“2. En el supuesto de la determinación o modificación de las retribuciones del personal de los órganos y entidades relacionados en el artículo 18.1.c) y d), así como todas aquellas medidas cuyo contenido tenga repercusión en el gasto público en materia de costes de personal al que hace referencia el citado artículo 25, requerirán informe favorable de la secretaría general técnica u órgano equivalente del departamento al que figure adscrita la entidad o ejerza su tutela, que versará sobre la viabilidad de la propuesta y la existencia, en su caso, de crédito presupuestario de la entidad proponente hasta final del ejercicio. En el caso de las sociedades mercantiles autonómicas integradas en la Corporación Empresarial Pública de Aragón y en la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, el órgano competente de la corporación respectiva emitirá a su vez informe preceptivo y favorable previo sobre la propuesta en relación con las sociedades mercantiles integradas respectivamente en aquellas, y que se acompañará a la solicitud.

3. Quedan expresamente incluidas en el ámbito del apartado anterior las siguientes medidas:

a) La determinación de las retribuciones de puestos de nueva creación en las entidades incluidas en las letras c) y d) del artículo 18.1.

b) La formalización de acuerdos, convenios colectivos, pactos o instrumentos similares o modificaciones parciales de los mismos relativos a retribuciones y demás condiciones de trabajo.

c) La firma de convenios colectivos, acuerdos, pactos o instrumentos similares, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.

d) Las actuaciones que puedan derivarse de la aplicación o modificación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma que supongan un incremento de gastos.

e) La determinación o modificación de las condiciones retributivas o de trabajo establecidas mediante contrato individual del personal laboral, cuando no vengan reguladas en todo o en parte mediante Convenio Colectivo.

f) La modificación de la naturaleza de la relación de trabajo, aunque no conlleve modificación de condiciones retributivas, cuando pudiera comprometer los gastos de personal de ejercicios futuros.

g) La celebración de contratos de alta dirección para puestos de nueva creación.

h) El otorgamiento de cualquier clase de mejoras salariales, ya sean de carácter individual o de carácter colectivo, que supongan un incremento de gastos, aunque se deriven de la aplicación extensiva del régimen retributivo de los funcionarios públicos.

4. Los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares que impliquen o puedan implicar crecimientos retributivos deberán respetar estrictamente los límites establecidos en la presente ley, así como en las normas que la desarrollen y ejecuten.

Los acuerdos, convenios o pactos o instrumentos similares que resulten incompatibles con los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en esta ley o en las normas que la desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan a lo establecido en el presente artículo.

De igual modo, los acuerdos, convenios o pactos que hayan de tener efectos retroactivos se adecuarán a lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos y devendrán inaplicables las cláusulas que sean contrarias, se opongan o resulten incompatibles con las normas básicas en materia de gastos de personal vigentes en cada ejercicio económico.”

El Gobierno central y los sindicatos que representan a los funcionarios públicos acordaron un aumento del 2% del sueldo a los empleados públicos en 2024, con posibilidad de un alza adicional del 0,5% según como vaya la inflación. La medida aparece recogida en el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI” ., pero como se ha prorrogado la LGP de 2023, la vía escogida para hacer efectivo el aumento de salario de los trabajadores públicos será la del proyecto de ley para prorrogar las ayudas económicas por la Guerra de Ucrania. El Ejecutivo ya ha incluido una enmienda para sumar la subida salarial de los funcionarios. Cuando el Consejo de Gobierno lo apruebe, posteriormente el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón adoptará el acuerdo para implementar la subida salarial al personal funcionario, personal laboral propio y el personal de las SMAs. Estas últimas lo podrán aplicar una vez recibida la instrucción de CEPA.

EL PERSONAL DIRECTIVO.

El ET considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección, así en su art.1.3.c) lo excluye de su ámbito. El personal de alta dirección está regulado por el “*Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.*” Y este RD es el que se aplica a los Directores/as Gerentes de las SMAs. Se vinculan a ellas mediante contratos de alta dirección.

Pero, como pasa con el personal laboral, están sometidos a las disposiciones legales y reglamentarias comentadas hasta ahora.

El Gobierno de Aragón comenzó a legislar sobre esta figura, la de directores/as gerentes, con la Ley 1/2017, ya que la homologación de las retribuciones comenzó con ellos: “...*racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo...*” y los define en su artículo 2:

“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...”

Se adecuaron las retribuciones de los distintos directivos para que no pudieran 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.

En este enlace que lleva a la página de transparencia del Gobierno de Aragón, se puede consultar a los directores/as gerentes actuales, así como la retribución que perciben por ello [Homologación retributiva del personal directivo](#) .

La Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, también les es de aplicación, art. 4.2. f), como al resto de altos cargos del Gobierno de Aragón.

La Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, introduce una norma que nos dice que se regirá por el derecho laboral, art. 122.1, y regula expresamente su contratación, art. 122.3, *“se realizará conforme a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizándose en el procedimiento para su contratación los principios de publicidad y concurrencia”*.

La ley de PG de Aragón limita el incremento retributivo de los directores/as gerentes, art.24.5, *“...Las retribuciones de los directivos de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón experimentarán, en su caso, el incremento que establezca la normativa básica del Estado con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023...”* como al resto de personal laboral de las SMAs.

Los directores/as gerentes son los responsables máximos de las sociedades, que tienen que dar cuenta a los Consejos de Administración de estas, deben desempeñar su función directiva con objetividad, transparencia y eficacia, buscando la eficiencia en la gestión de la sociedad.

JURISPRUDENCIA

TC Auto 55/2016, de 1 de marzo.

TC Sentencia 177/2002, de 14 de octubre.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 722/2018 de 5 de julio. Roj: STS 3060/2018.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 758/2018 de 12 de julio. Roj: STS 3134/2018.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 88/2019 de 5 de febrero. Roj: STS 725/2019.

TS (Sala de lo Social, Sección 991) Sentencia núm. 472/2020 de 18 de junio. Roj: STS 2129/2020.

TS (Sala de lo Social, Sección 991) Sentencia núm. 474/2020 de 18 de junio. Roj: STS 2137/2020.

TS (Sala de lo Social, Sección 991) Sentencia núm. 579/2020 de 2 de julio. Roj: STS 2431/2020.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 171/2021 de 9 de febrero. Roj: STS 523/2021.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1124/2021 de 16 de noviembre. Roj: STS 4194/2021.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 373/2023 de 24 de mayo. Roj: STS 2402/2023.

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 47/2019 de 27 de marzo. Roj: SAN 1071/2019

TSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 23/2022 de 21 de enero. Roj: STSJ A 232/2022

TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 18/2022 de 22 marzo. Roj: STSJ C 2975\2022.

TSJ de Madrid, (Sala de lo Contencioso, Sección 7ª) Sentencia núm. 1028/2023 de 05 de octubre. Roj: STSJ M 10236/2023

Tribunal de Cuentas Sentencia núm. 11/2020 de 30 de diciembre.

CONCLUSIONES.

Durante el desarrollo del trabajo hemos dado el concepto y definición de las sociedades mercantiles públicas y las autonómicas del Gobierno de Aragón, que el legislador ha ido confeccionando según le ha ido interesando en aplicación a la normativa que estuviera desarrollando. La base común es que su régimen jurídico es el Derecho Privado, pero con las limitaciones presupuestarias que determinan, la Administración Pública es libre para determinar e influir en las relaciones laborales y la jurisdicción social. La ciencia legislativa que se está empleando genera fricciones entre el Derecho Público y el Derecho Privado que obligan a la jurisdicción de lo social a realizar interpretaciones integrando ambas ramas. Es necesario que se aborde una legislación para ellas definiendo los rasgos y delimite su régimen jurídico laboral.

El Derecho Laboral permite a las SMAs implementar todas las medidas de flexibilidad de las relaciones laborales para que puedan ajustar la plantilla y sus condiciones a situaciones empresariales sobrevenidas, porque las variables del mercado les influyen, incluso a mantener un nivel de empleo, pero con otras condiciones de trabajo, y se puede conseguir a través del ET y de la negociación colectiva. Pero en la

normativa estudiada nos encontramos que según los tipos de acuerdo la Administración los anula o hay que solicitar permiso para poder comenzar a negociar.

Desde una perspectiva laboral son cuestionables las medidas de ajuste que se aplican a las SMAs por pertenecer al sector público, sin tener en cuenta las peculiaridades de cada una de las sociedades. Estas medidas se crean para reducir el déficit público, ya que la deuda de las SMAs le computa al Gobierno de Aragón. Pero aplicadas sin criterio a todas ellas no es una garantía de la conseguir la reducción de este déficit y no dejan desarrollar políticas de recursos humanos, con los mecanismos del derecho laboral, para una gestión eficiente que revierta en un beneficio para la sociedad, y en ende, al sector público de la comunidad autónoma. Un ejemplo de ello sería una política retributiva sin cortapisas sería muy interesante a la hora de motivar a los trabajadores/as para llevar a cabo las tareas encomendadas desde el departamento de tutela, pudiendo redundar en la mejora de las cuentas anuales de la sociedad o en una mejor prestación de servicios.

La Sentencia dictada por la Sala de lo Social del TS, número 171/2021, de 9 de febrero, Roj STS 523/2021 – ECLI: ES:TS:2021:523, que desestima el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Aragón, número 720/2018, de 17 de diciembre, Rollo 761/2018, determina que el artículo 6 de la Ley 1/2017 del Gobierno de Aragón, vulnera el art. 27 del EBEP, desplazando la negociación colectiva al asumir para este personal el régimen retributivo de los funcionarios públicos, alterando así el sistema de fuentes del derecho del trabajo, siendo competencia exclusiva del Estado la legislación laboral, no pudiendo alterarse por la normativa autonómica, FJ 4 y 5¹². Argumenta que la normativa autonómica, caso de regular condiciones de trabajo, no puede interferir en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo establecido en el artículo 3 ET, en virtud de la reserva que la CE realiza en su artículo 149.7 en favor del estado al considerar la materia laboral competencia exclusiva del Estado y en concreto respecto al artículo 6 de la Ley 1/2017 considera que no constituye fuente de la relación laboral, debiendo estar a la legislación laboral, convenio y contrato de trabajo.

Per se, que el propio legislador define el régimen jurídico del personal con el Derecho Laboral. Este recurso agiliza los trámites de contratación laboral, de selección o extinción de la relación laboral. Pero, aun así, del EBEP, se nos aplican los principios que rigen el acceso al empleo de las sociedades, que limita la capacidad de contratación laboral, o de otras normas reguladoras como son las que nos hablan de los deberes del

¹² “.es claro que, el legislador autonómico ha querido que el régimen retributivo de este personal se determine legalmente, lo cual comporta que, la negociación colectiva queda devaluada a la hora de definir la estructura salarial, aunque el art. 26.3 ET encomienda a la negociación colectiva o, en su defecto al contrato individual, la determinación de la estructura del salario.” FJ 5: El art. 27 del EBEP, aplicable a las CCAA, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1.b del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que regula el régimen retributivo del personal laboral dice que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el art. 21 del propio EBEP. La jurisprudencia de esta Sala, entre otras SSTs 6 de mayo 2019, rcud. 409 y 608/18, 7 de noviembre 2019, rcud. 1914/17 ha defendido que la normativa autonómica, caso de regular condiciones de trabajo, no podría interferir en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo establecido en el artículo 3 ET, en virtud de la reserva que la CE realiza en su artículo 149.7 en favor del estado al considerar la materia laboral competencia exclusiva del Estado. Por consiguiente, acreditado que la ley 1/2017, de 8 de febrero, ha determinado la estructura retributiva del personal laboral de la Comunidad de Aragón, aunque carecía de competencia para hacerlo, debemos concluir, de acuerdo con la doctrina señalada más arriba, que dichas medidas no tienen valor en el sistema de fuentes de la relación laboral, regulado en el art. 3 ET, debiendo aplicarse, por tanto, la legislación laboral y el convenio colectivo

personal laboral de la administración pública o de los propios funcionarios, o a las incompatibilidades del personal, principios condicionan, limitan la relación laboral.

La Jurisdicción Social está obligada a hacer esfuerzos interpretativos para poder integrar el Derecho del Trabajo con el Derecho Público. De una gestión de personal sencilla y clara, pasamos a una gestión complida, que debe estar siempre entre la frontera de estos dos derechos. Un ejemplo sería la obligación de los principios del art. 55 del EBEP, pero no de la norma sobre las competencias de los comités de selección o de los requisitos a cumplir en los sistemas de selección de personal.

El régimen jurídico de los procesos de selección, contratación de las SMAs lo limita los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios rectores de acceso al empleo público del mencionado art. 55 del EBEP, esto supone una diferenciación con respecto al resto de sociedades mercantiles de capital privado, pero también es distinto al que se aplica a la administración pública, porque no requiere el procedimiento que está regulado en el EBEP.

Pocas SMAs tienen convenio colectivo propio que pudiera recoger las peculiaridades marcadas por la administración pública, tras un proceso de negociación, y es que la propia Ley de PG del Gobierno de Aragón indica las limitaciones en su art. 26 que, para poder formalizar acuerdos, convenios colectivos, pactos o instrumentos similares o modificaciones parciales, ya no solo relacionado con las retribuciones, sino con las demás condiciones de trabajo, requieren, previo comienzo a negociar, informe preceptivo y favorable de CEPA y posteriormente informe favorable de la Secretaría General Técnica del departamento de tutela, al que este adscrita la sociedad, del Gobierno de Aragón.

La propia Administración Pública no deja utilizar el convenio colectivo, no deja negociar, para poder plasmar y clarificar la normativa y poder introducir criterios que permitan proteger los principios administrativos que influyen en la relación laboral de las SMAs.

La gestión de los recursos humanos, del personal, y determinadas decisiones estratégicas sobre condiciones laborales, quedan condicionadas, limitadas o dificultadas por disposiciones legales reguladas por el legislador, que es el propio empleador. Se aprueba en las distintas leyes de PGE y PG de la Comunidad Autónoma limitaciones a la ampliación de personal y al incremento salarial, incluso el Gobierno de Aragón ha creado legislación específica para sus SMAs, dejando sin efecto en numerosas ocasiones lo pactado en los convenios colectivos sectoriales. Nos podíamos preguntar si a través de la legislación ¿el empleador, unilateralmente, realiza convenios de empresa?

Como indico en el resumen de esta investigación, el derecho del trabajo nace por los movimientos obreros y la necesidad de proteger a la parte débil de una relación laboral, el trabajador. En esta relación laboral, el personal de las SMAs es la parte débil y la Administración Pública, Autonómica o Local, es el empleador, y se diferencia del empleador privado, en que también es el legislador.

Debería utilizar su poder legislativo para hacer una legislación precisa y negociada de las relaciones laborales y los recursos humanos del personal de estas sociedades, de sus derechos y deberes, una especie de EBEP, o que este se aplicará en su totalidad. Aunque siendo que este personal no ha seguido el proceso de selección regulado en esta norma, considero que la mejor opción es la de una norma, basada en el Derecho Laboral, en el Estatuto de los Trabajadores, con los principios de la administración pública, negociada, propia para ellos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón Exterior*. (s.f.). Obtenido de <https://www.aragonexterior.es/>
- Aragón Plataforma Logística, S.A.U.* (s.f.). Obtenido de <https://www.aragonplataformalogistica.es/>
- Aragón, G. d. (s.f.). *Transparencia Aragón*. Obtenido de <https://transparencia.aragon.es/>
- Aragonesa de Gestión de Residuos, S.A.* (s.f.). Obtenido de <http://www.aragersa.com/>
- Aranzadi, E. (2023). *Empleo en el sector público: Bases y reglas comunes para los funcionarios y el personal laboral*. DOC 2007/1186. Madrid: Editorial Aranzadi SAU.
- Aranzadi, E. (2023). *Empleo en el sector público: El empleo en la empresa pública*. DOC 2007/1276. Madrid: Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Aranzadi, E. (2023). *Empresarios: Concepto y clases de empresarios en el ordenamiento laboral* DOC 2003/33. Madrid: Editorial Aranzadi SAU.
- Area II Grupo de Trabajo 05. (2005). *Las Sociedades Mercantiles Autonómicas*. VII Congreso Español de Ciencia política y de la Administración: Democracia y Buen Gobierno (págs. 59 - 68). Madrid: Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración.
- Beltran de Heredia Ruiz, I. (2022). *Ley 20/2021 y estabilización del personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 428, 19 - 45.
- Biendicho Gracia, L., & Tena Piazuelo, V. (2022). *La Regulación de las Sociedades Mercantiles Autonómicas en la nueva Ley de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público de Aragón*. *Monografías de la Revista Aragonesa de Administración Pública*, 109 - 149.
- Boza Pró, G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo*. THEMIS 65, *Revista de Derecho*.
- Centro Europeo de Empresas e Innovación de Aragón, S.A. (CEEI Aragón)*. (s.f.). Obtenido de <https://www.ceeiaragon.es/>
- Chinchilla Marín, C. (2017). *Las sociedades mercantiles públicas. Su naturaleza jurídica privada y su personalidad jurídica deiferenciada: ¿Realidad o ficción?* *Revista de Administración Pública* 203, 17 - 56.
- Ciudad del Motor de Aragón, S.A.* (s.f.). Obtenido de <https://www.motorlandaragon.com/>
- Corporación Empresarial Pública de Aragón*. (2017). Obtenido de <https://www.aragoncorporacion.es/>
- Esteban Miguel, A. (2016). *Cuestiones actuales de las relaciones laborales de las sociedades públicas locales*. *Anuario de Derecho Municipal* Nº 10, 115 - 117.
- Esteban Miguel, A. (2021). *El régimen jurídico aplicable al personal de las empresas públicas: entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

- Esteban Miguel, A. (2022). *El concepto grupo público de empresas. Extensión de la responsabilidad labora*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid .
- Expo Zaragoza Empresarial, S.A.* (s.f.). Obtenido de <https://expozaragozaempresarial.es/>
- Fernández-Caballero Lamana, L. (2017). 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. *Actualidad del Derecho en Aragón*, 5.
- Gisbert Monzó, V. (2006). Las empresas públicas estatales (una aproximación). *Auditoría Pública*, nº 40, 51 - 60.
- González, F. M. (1997). *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*. Valencia: TIRANT LO BLANCH.
- Guedea Martín, M. (2022). La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los Organismos Públicos Autonómicos. *Monografías de la Revista Aragonesa de Administración Pública*, 77 - 108.
- Guimerá Rico, J. J. (2020). *Las sociedades públicas, Fundamentos y límites de la huida al Derecho privado*. Madrid: INAP (Instituto Nacional de Administración Pública).
- Lladosa Redondo, R. (2008). Sociedades Mercantiles públicas y jurisdicción: la necesidad de una nueva jurisprudencia. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, Nº 32, 539 - 590.
- María Concepción Campos Acuña (dir.), I. A. (2017). *Comentarios a la Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Ministerio de Hacienda. (2023). *Inventario de Entes del Sector Públioc (IVENTE)*. Obtenido de <https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/BasesDatos/invente/Paginas/inicio.aspx>
- Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2023-2024). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de Código de la Función Pública: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=3&modo=2¬a=0&tab=2
- Palá Laguna, R. (2012). Algunas cuestiones sobre el Régimen Jurídico de las Sociedades Mercantiles Autonómicas. *Revista Aragonesa de Administración Pública*(39 - 40), 49 - 100.
- Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A.* (s.f.). Obtenido de <https://www.technoparkmotorland.com/>
- Parque Tecnológico Walqa, S.A.* (s.f.). Obtenido de <https://www.ptwalqa.com/>
- Secretaría De Estado y Hacienda; Secretaría General de Financiación Autonómica y Local. (2023). *Informe sobre el impacto del sector público autonómico en la actividad económico-financiera de las Comunidades Autónomas*. Madrid: Ministerio de Hacienda.
- Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U.* (s.f.). Obtenido de SARGA: <https://www.sarga.es/>
- Sociedad para el Desarrollo Industrial de Aragón, S.A.* (s.f.). Obtenido de <https://www.sodiar.es/>
- Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.U.* (s.f.). Obtenido de <https://svaragon.com/>
- Turismo de Aragón.* (s.f.): <https://www.turismodearagon.com/>