

Informe 16/2011, de 8 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asunto: Cuestiones derivadas de la participación de los Centros Especiales de Empleo en los contratos reservados.

I. ANTECEDENTES

El Presidente de la Patronal Aragonesa de la Discapacidad (PADIS) se dirige con fecha 16 de mayo de 2011, a la presidencia de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante escrito del siguiente tenor literal:

D. Javier Guiu Lapresta, mayor de edad, con D.N.I. 17.693.075-A, en calidad de presidente de PADIS, Patronal Aragonesa de la Discapacidad, con C.I.F: G 50694017 y con domicilio social en C/ Concepción Saiz de Otero Nº10, de la localidad de Zaragoza.

La Patronal Aragonesa de la Discapacidad inicia su trayectoria en 1996, creada bajo el nombre de Asociación de Centros Especiales de Empleo de Aragón (ACEEA), siendo a fecha de hoy la plataforma regional más representativa de la CCAA de Aragón, integradora de los Centros Especiales de Empleo con trabajadores con distintos tipos de discapacidad, repartidos en las tres provincias aragonesas. A su vez, tiene representación como patronal autonómica en FEACEM, patronal que agrupa a los Centros Especiales de Empleo en el ámbito nacional.

PADIS, en cumplimiento de sus estatutos, tiene entre sus fines la defensa de los intereses económico-sociales de las entidades agrupadas, así como la de los trabajadores y trabajadoras que los integran a fin de promover un marco sensible a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Es por todo ello que,

MANIFIESTA

Que, al objeto de dotar a la contratación administrativa de una sensibilidad social, la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, en su artículo siete, exige la reserva en procedimientos de adjudicación a Centros Especiales de Empleo en la actividad de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos. Dicho porcentaje de reserva se estipulará en la correspondiente Ley de Presupuestos.

En relación a dicha reserva, sería de interés conocer si en los procedimientos de adjudicación que se deriven de la misma pueden concurrir, en Unión Temporal de Empresas, Centros Especiales de Empleo junto con empresas ordinarias. Por ello:

¿Es posible que en un contrato reservado se presente oferta por una UTE conformada por una o varias empresas ordinarias y uno o varios Centros Especiales de Empleo?

¿Es suficiente la calificación como Centro Especial de Empleo de uno de los integrantes de la UTE para que ésta adquiera la aptitud requerida por la norma para participar en un contrato reservado?

¿Se tendría en cuenta el porcentaje de participación que el Centro Especial de Empleo tuviese en tal UTE?

En segundo lugar, excluyendo los casos en los que los propios pliegos excluyan la subcontratación:

¿Cómo se considera la subcontratación en los contratos reservados?

¿Es posible que el Centro Especial de Empleo adjudicatario subcontrate parte de la prestación, siempre conforme a los límites legales, con empresas ordinarias?

El Pleno de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, en sesión celebrada el 8 de junio de 2011, acuerda informar lo siguiente:

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I. Competencia de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y legitimación para solicitarle informe.

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa es competente para informar acerca de lo solicitado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 3 apartado 2 del Decreto 81/2006, de 4 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Junta Consultiva, y se aprueba el Reglamento que regula su organización y funcionamiento.

El Sr. Presidente de la Patronal Aragonesa de la Discapacidad es un órgano competente para formular solicitud de informe a la Junta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 i) del mencionado Decreto 81/2006.

II. Situación de las reservas sociales de contratos en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Esta Junta Consultiva ya tuvo ocasión de pronunciarse sobre la reserva de contratos en favor de Centros Especiales de Empleo, y otros aspectos vinculados con la contratación de personas discapacitadas, en su Informe 16/2010, de 1 de diciembre. En dicho informe —cuyas consideraciones generales se dan por reproducidas— se analizaba, entre otras cuestiones, la naturaleza de la reserva de contratos prevista como novedad en la Disposición Adicional 7ª de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP), cuyo fundamento se encuentra en el artículo 19 de la Directiva 2004/18/CE, sobre contratos públicos. Se señalaba en el Informe que, tanto la Directiva 2004/18/CE como la citada DA 7ª LCSP, regulan la reserva de contratos con carácter potestativo y no obligatorio, y que con este

carácter igualmente no imperativo se regulaba también la reserva de contratos en la DA 8ª.2 de la Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón, en relación con los contratos de los distintos entes de la Administración Autonómica.

Con posterioridad a la emisión de este Informe 16/2010, se ha producido la aprobación por las Cortes de Aragón de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón (en adelante Ley 3/2011), optando la misma por hacer obligatoria la reserva de contratos para la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos, en los términos recogidos en su artículo 7, cuyo tenor literal es el siguiente:

« Artículo 7. Reservas sociales de contratos.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos deberán reservar la participación en los correspondientes procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, suministros y gestión de servicios públicos a Centros Especiales de Empleo, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales, y a Empresas de Inserción, así como reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, en los términos establecidos en este artículo. En el caso de reservas de ejecución en el marco de programas de empleo protegido, dichas reservas se podrán efectuar igualmente en contratos de obras.

En todo caso será necesario que las prestaciones se adecuen a las peculiaridades de tales entidades.

Los órganos de contratación podrán, en el ámbito de sectores objeto de contratación centralizada, contratar al margen de la misma si optan por reservar el contrato, siempre que los pliegos de cláusulas administrativas particulares del correspondiente procedimiento de contratación centralizada hayan previsto esta excepción.

2. La reserva podrá afectar al objeto íntegro del contrato o solo a uno o varios de los lotes del mismo.

3. Las entidades a las que se refiere el apartado 1 que quieran ser contratadas en cumplimiento de las medidas reguladas por este artículo deberán inscribirse previamente en el Registro de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. La reserva a Centros Especiales de Empleo o para la ejecución en el marco de programas de empleo protegido podrá aplicarse a contratos de cualquier cuantía.

En el caso de las Empresas de Inserción la reserva únicamente se efectuará sobre contratos no sujetos a regulación armonizada, exceptuando los contratos de servicios comprendidos en las categorías 17 a 27 del Anexo II de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, de cuantía superior a 193.000 € o a la que resulte de aplicación por la normativa comunitaria.

5. Anualmente, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma fijará los porcentajes mínimo y máximo del importe de estas reservas sociales a aplicar sobre el importe total anual de su contratación de suministros y servicios precisos para su funcionamiento ordinario realizada en el último ejercicio cerrado. Estos porcentajes podrán fijarse de manera diferenciada en función de los órganos de contratación o sectores materiales afectados.

A los efectos de elaborar el anteproyecto de Ley de Presupuestos, el Departamento competente en materia de inserción laboral de los colectivos beneficiarios de la reserva, previa consulta con las asociaciones empresariales representativas de dichos sectores, presentará al Departamento competente en materia de Economía la cifra de negocios correspondiente al año anterior de los distintos sectores empresariales beneficiarios de la reserva.

6. La concreción de los ámbitos, Departamentos, Organismos o contratos sobre los que se materializarán estas reservas se realizará mediante Acuerdo del Gobierno de Aragón, a propuesta conjunta del Departamento de Presidencia y del Departamento competente en materia de Economía.

7. En los anuncios de licitación correspondientes deberá hacerse referencia a la presente disposición.

8. Cuando, tras haberse seguido un procedimiento de un contrato reservado, no se haya presentado ninguna oferta o candidatura, o las ofertas no sean adecuadas, se podrá licitar de nuevo el contrato sin efectuar la reserva inicialmente prevista, siempre que no se modifiquen sustancialmente las condiciones iniciales del contrato. No obstante, el importe de dicho contrato computará a efectos de integrar los porcentajes mínimo y máximo citados en el apartado 5».

Estas previsiones se complementan con el contenido de la Disposición Transitoria Cuarta, que establece —a los efectos previstos en el artículo que acaba de transcribirse— que para 2011 los porcentajes mínimo y máximo de contratos reservados serán del 3% y 8%, respectivamente; y con su Disposición Derogatoria Única, que deroga los apartados 1 y 2 de la DA 8ª de la Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón.

Un pronunciamiento favorable a esta regulación se contiene en el Informe 4/2011, de 19 de enero, de esta Junta Consultiva, al analizar el contenido del Anteproyecto de Ley de medidas en materia de contratos del sector público de Aragón.

Para el resto de poderes adjudicadores incluidos en el ámbito subjetivo de la norma aragonesa, a los que no les son de aplicación las medidas contenidas en el artículo 7 de la Ley 3/2011, la reserva a favor de Centros Especiales de Empleo, o la reserva de la ejecución del contrato en el marco de programas de empleo protegido, siguen constituyendo una posibilidad a utilizar a criterio del órgano de contratación, siendo perfectamente aplicables a estos contratos reservados tanto las cuestiones planteadas por PADIS como las consideraciones y conclusiones que se realizan en este informe.

Dos bloques de cuestiones se plantean por PADIS a esta Junta Consultiva, el primero hace referencia a la posibilidad de concurrir en un contrato reservado Centros Especiales de Empleo junto con empresas que no tengan tal carácter, («ordinarias», en el tenor literal de la consulta), constituidas en uniones temporales de empresarios (en adelante UTE). El segundo bloque se refiere a las posibilidades de subcontratación en los contratos reservados. A responder a estos dos bloques de cuestiones obedecerá la sistemática de este informe.

III. Posibilidad de concurrir a un contrato reservado constituyendo una unión temporal de empresarios.

En primer lugar se consulta acerca de la posibilidad de presentar en un contrato reservado oferta por una UTE, conformada por una o varias empresas ordinarias y uno o varios Centros Especiales de Empleo. Esta cuestión exige una interpretación teleológica de la figura del contrato reservado, para evitar que pueda alterarse la naturaleza de esta figura, que se contextualiza en el marco de políticas sociales activas.

Como premisa general, señalar que la posibilidad de constituir uniones temporales de empresarios en un contrato reservado es perfectamente admisible —con las consideraciones específicas sobre sus integrantes que mas adelante se expondrán—, al no estar limitada la figura organizativa empresarial a ningún tipo de contratación, ya que el artículo 48 LCSP, regulador de estas uniones, está encuadrado en las disposiciones generales de la norma, aplicables a todos los contratos.

Sentado lo anterior, y para responder a la concreta cuestión planteada, hay que comenzar señalando que una unión temporal de empresarios es un sistema de colaboración que surge como consecuencia de un contrato asociativo, de carácter temporal, para la ejecución de un contrato, dando lugar a una organización distinta de la de sus miembros, pero sin personalidad jurídica propia o diferenciada. Se trata, por lo tanto, de una asociación de empresarios que —manteniendo su independencia jurídica, y siendo sus miembros los que asumen la condición de contratistas— disponen durante la vigencia del contrato de una estrategia de dirección unitaria para su ejecución, a la que no podrían hacer frente de manera individualizada.

Esta ausencia de personalidad jurídica de la UTE determina que quienes contraten realmente sean sus empresarios integrantes, de manera que los requisitos de capacidad de obrar, habilitación empresarial o profesional, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar son directamente exigibles a cada uno de los miembros de la unión, y no a la misma. Por ello, para la determinación de la capacidad de contratar de una UTE, exige el artículo 24.1 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre (en adelante RGLCAP), —que no ha sido derogado expresamente por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, de desarrollo parcial de la LCSP, ni es contrario a sus previsiones—lo siguiente:

«Artículo 24. Uniones temporales de empresarios.

1. En las uniones temporales de empresarios cada uno de los que la componen deberá acreditar su capacidad y solvencia conforme a los artículos 15 a 19 de la Ley y 9 a 16 de este Reglamento, acumulándose a efectos de la determinación de la solvencia de la unión temporal las características acreditadas para cada uno de los integrantes de la misma, sin perjuicio de lo que para la clasificación se establece en el artículo 52 de este Reglamento».

Por su parte, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su artículo 41.1, determina que *«los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo...»*. La misma Ley, en su artículo 42.1, define los Centros Especiales de Empleo como *«aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal»*.

La definición de Empresa de Inserción se encuentra en el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción como *«...aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario ...»*.

Esta calificación como Empresa de Inserción se realiza en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón en los términos señalados en el Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro.

Para los Centros Especiales de Empleo la normativa reglamentaria autonómica se contiene en el reciente Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En consecuencia, el carácter de Centro Especial de Empleo o de Empresa de Inserción, que se exige en el artículo 7 de la Ley 3/2011 para ser contratista en un contrato reservado, —con las condiciones y requisitos exigidos en la regulación sectorial señalada— debe concurrir en todos y cada uno de los eventuales integrantes de una UTE, sin que puedan operar en este punto las reglas de acumulación previstas en la normativa contractual, dado que no se trata de un requisito de solvencia, sino de una condición legal de aptitud, en el sentido de título habilitante a que se refiere el apartado 2 del artículo 43 LCSP. Esta conclusión es además coherente con la excepcionalidad de la reserva social de contratos, fundada en el interés colectivo o fin público que satisface, única y exclusiva razón que la legitima y fundamenta y, como tal, debe interpretarse de forma restrictiva, como se señalaba en nuestro informe 16/2010, de 1 de diciembre.

La conclusión anterior hace innecesaria la respuesta a las otras dos cuestiones planteadas en este bloque, a saber, si es suficiente la calificación como Centro Especial de Empleo de uno de los integrantes de la UTE para que ésta adquiriera la aptitud requerida por la norma para participar en un contrato reservado y si se tendría en cuenta el porcentaje de participación que el Centro Especial de Empleo tuviese en la UTE.

IV. Posibilidades de subcontratación en un contrato reservado.

En el segundo bloque de cuestiones se plantea la consideración de la subcontratación en los contratos reservados, y la posibilidad de que un Centro

Especial de Empleo subcontrate parte de la prestación, siempre conforme a los límites legales, con empresas ordinarias.

Para dar respuesta a esta cuestión debemos referirnos a la doctrina contenida en nuestro Informe 1/2010, de 17 de febrero, sobre criterios de aplicación del artículo 210 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, donde se concluye que:

«La regulación de la subcontratación en el ámbito de la contratación pública en España aparece recogida tanto en el artículo 52 LCSP al regular como principal novedad de la Ley la integración de solvencia con medios externos (llevando en la práctica la subcontratación a este momento procedimental), como en los artículos 210 y 211 LCSP de forma que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado segundo del artículo 210 LCSP, podrá el adjudicatario concertar con terceros la realización parcial de la prestación, salvo que el contrato o los pliegos dispongan lo contrario, o por su naturaleza y condiciones se deduzca que ha de ser ejecutada directamente por el adjudicatario. Además insiste la Ley en que se prevea desde el principio lo que se va a subcontratar y con quién.

“...”

Una primera observación es que los pliegos pueden reducir y eliminar la posibilidad de la subcontratación en esta fase de ejecución. Dada la posición favorable a la subcontratación que inspira la normativa comunitaria parece aconsejable que la prohibición total de subcontratar se justifique adecuadamente en la preparación del contrato y resulte conveniente a los fines del contrato.

Entre los requisitos a los que se somete la subcontratación por el artículo 210 LCSP destacan los siguientes:

a) Los pliegos o el anuncio de licitación podrán prever que los licitadores tengan que hacer constar la parte del contrato que van a subcontratar, con su importe y el nombre o perfil empresarial de los subcontratistas. El carácter restrictivo de este requisito queda no obstante amortiguado en cuanto queda a la decisión del órgano de contratación y encuentra su justificación en el artículo 25.1 de la Directiva 2004/18/CEE (si bien el proyecto de Ley suavizó la exigencia de identificar a los subcontratistas permitiendo sustituir su designación nominal por su perfil empresarial, definido por su solvencia profesional o técnica, recogiendo así la sugerencia realizada por el Consejo de Estado en su Dictamen 514, de 25 de mayo de 2006).

b) En segundo lugar, la letra b) del apartado 2 exige la comunicación a la Administración del subcontrato a realizar, con indicación

de las partes de la prestación que se pretenden subcontratar y la identidad del subcontratista.

c) La Ley permite la celebración de subcontratos con empresarios distintos a los indicados en la oferta o sobre partes del contrato diferentes a las indicadas, previa justificación y siempre que la Administración no se oponga en el plazo de veinte días desde la notificación.

d) Para los contratos secretos o reservados o aquellos cuya ejecución requiera medidas de seguridad especiales, o así lo exija la protección de intereses esenciales de seguridad del Estado la subcontratación requiere siempre autorización expresa del órgano de contratación.

Cuestión importante es cómo funciona el límite recogido en este precepto. La LCSP ha elevado el límite que el contratista voluntariamente puede subcontratar respecto al TRLCAP, excluyéndose además de este cómputo los subcontratos realizados con empresas del mismo grupo empresarial. Así, el artículo 210 2. e) LCSP establece que las prestaciones parciales que el adjudicatario subcontrate en fase de ejecución con terceros ajenos al contrato principal no podrán exceder del porcentaje que se fije en el pliego de cláusulas administrativas particulares, y que de no figurar otro límite especial en el mismo, la subcontratación no podrá superar el 60 % del importe de adjudicación.

Entiende esta Junta Consultiva, que la Ley fija un límite inicial del que no puede excederse en ningún caso de tal manera que ese límite porcentual constituye el límite máximo para el contratista, y ello para evitar crear situaciones de práctica “novación” o sustitución del contratista que desvirtuarían la regla de que la subcontratación se instrumentaliza para la ejecución “parcial” del contrato administrativo.

Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurría con la aplicación del artículo 115 TRLCAP, no opera como límite mínimo, pues el órgano de contratación ha podido establecer en los pliegos un porcentaje menor y limitar la libertad del contratista principal. Y es que de lo contrario podría darse lugar, vía subcontratación, a auténticos supuestos de novación subjetiva que no cumplirían los requisitos legales, alterando una de las reglas fundamentales de la contratación, como es el carácter sustancial del elemento subjetivo en la elección del contratista.

Lo que sí resulta posible es que el órgano de contratación puede establecer en los pliegos una limitación cualitativa a la subcontratación, afectando a una serie de partidas/prestaciones que no puedan ser subcontratadas y dejando al contratista principal la facultad de subcontratar hasta el 60% del resto de las prestaciones, o reducir ese límite en los pliegos. En todo caso, la Ley confiere a la Administración la potestad para establecer en los pliegos los límites, cualitativos y cuantitativos, de la

subcontratación hasta un 60%, entendiéndose siempre que el contratista asume la total responsabilidad en la ejecución del contrato frente a la Administración con arreglo estricto a los pliegos de cláusulas administrativas particulares y a los términos del contrato».

Las consideraciones reproducidas son perfectamente aplicables a las cuestiones que ahora se consultan, pues los contratos reservados están sometidos a las reglas generales de la subcontratación que se acaban de transcribir, sin especialidades legales (ya que el término «reservados» que figura en el apartado 2 d) del artículo 210 LCSP es análogo al de «secreto», en el sentido del artículo 13.2.d) LCSP, y no a la reserva social a la que se refiere este informe).

Sin embargo, resulta necesario que en los contratos reservados el órgano de contratación extreme las cautelas en relación con la subcontratación, con el fin de no alterar la finalidad de esta figura y evitar una contravención del principio de concurrencia.

Por supuesto, es admisible que el órgano de contratación, al preparar estos contratos reservados, elimine la posibilidad de la subcontratación, siendo sencilla en estos casos la justificación demandada por la norma, pues en principio bastaría con la mera referencia a la naturaleza del contrato y la finalidad de la reserva.

De permitirse la subcontratación en un concreto expediente a favor de empresas ordinarias, no resultaría adecuado a priori establecer un límite meramente cuantitativo, encajando más en la finalidad última de la reserva el establecimiento de una limitación cualitativa de la subcontratación. Así, a título de ejemplo, tendría sentido prohibir la subcontratación en un contrato reservado cuyo objeto sea la limpieza de un edificio, o el mantenimiento de una jardinería, y resultaría adecuado permitir la subcontratación de alguna prestación (*v gr.* recogida, transporte y entrega de la documentación a

digitalizar) en un contrato reservado cuyo objeto fuera la digitalización de unos expedientes administrativos. En todo caso, la subcontratación, solo podrá permitirse respecto de prestaciones o elementos accesorios, y así deberá figurar en los pliegos y en la oferta. Los órganos de contratación deberán comprobar que se cumplen los requerimientos que se acaban de exponer, ya que la existencia de una novación subjetiva encubierta —a perseguir en todo caso— conllevaría en los contratos reservados una doble infracción legal: la propia de la novación no autorizada y la derivada de desvirtuar la finalidad última de la reserva.

III. CONCLUSIONES

- I. El carácter de Centro Especial de Empleo —o de Empresa de Inserción—, que se exige en el artículo 7 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, para ser contratista en un contrato reservado, debe concurrir en todos y cada uno de los eventuales integrantes de una unión temporal de empresarios, sin que puedan operar en este punto las reglas de acumulación previstas en la normativa contractual, dado que no se trata de un requisito de solvencia, sino de una condición legal de aptitud.
- II. Los contratos reservados están sometidos a las reglas y requisitos generales de la subcontratación previstas en los artículos 52, 210 y 211 LCSP, que facultan al órgano de contratación a optar entre una variedad de posibilidades que van, desde la prohibición de la subcontratación, al establecimiento de límites cuantitativos y/o cualitativos a su ejercicio, siendo estos últimos los más adecuados atendiendo a la finalidad última de la reserva social.

Informe 16/2011, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, adoptado en su sesión del día 8 de junio de 2010.