TRIBUNAL DE CUENTAS

N.º 1.689

INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

TRIBUNAL DE CUENTAS

El Pleno del Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado, en su sesión de 27 de julio de 2026, el Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28 de la Ley de Funcionamiento.

NDICE

I. INTRODUCCIÓN 7
II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN 9
II.1. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.424, DE FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES RECIBIDAS POR CESE DE ALTOS CARGOS Y DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE ALTOS DIRECTIVOS DE DETERMINADAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL, EJERCICIO 2019 9
II.1.1. ANTECEDENTES 9
II.1.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS 9
II.1.3. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES 40
II.1.4. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL GOBIERNO 45
II.1.5. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA 47
II.2. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.465, DE FISCALIZACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE DESIGNACIÓN O CONTRATACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL ESTATAL NO FINANCIERO, EJERCICIO 2018 62
II.2.1. ANTECEDENTES 62
II.2.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS 63
II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA 106
III. CONCLUSIONES 109
ANEXOS 123
ALEGACIONES FORMULADAS 157

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, SÍMBOLOS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALETAS	Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A.
AP BILBAO	Autoridad Portuaria de Bilbao
AP CASTELLÓN	Autoridad Portuaria de Castellón
BE	Banco de España
CDTI	Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, E.P.E.
CETARSA	Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E.
CCS	Consorcio de Compensación de Seguros
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
CSN	Consejo de Seguridad Nuclear
CZFB	Consorcio de la Zona Franca de Barcelona
ENAIRE	Enaire E.P.E.
IC	Instituto Cervantes
ICEX	ICEX España, Exportación e Inversiones, E.P.E.
ICO	Instituto de Crédito Oficial
IDAE	E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, M.P.
LAC	Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado
LPAP	Ley 33/2003, de 3 de noviembre del Patrimonio de las Administraciones Públicas
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LTBG	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
MNCARS	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
NAVANTIA	Navantia, S.A., S.M.E.
OCI	Oficina de Conflictos de Intereses
ONTSI	Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad
Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012	Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se aprueba la clasificación de las sociedades mercantiles estatales
RD 1382/1985	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
RD 451/2012	Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades
RED.es	RED.es, M.P.
RPT	Relación de puestos de trabajo
RRHH	Recursos Humanos
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SGEPE	Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales
TRAGSA	Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.
TREBEP	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

RELACIÓN DE CUADROS

CUADRO N. º 1: **ÁMBITO SUBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN** 8

CUADRO N. º 2: **RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DEL ICO EN EL EJERCICIO 2024** 23

CUADRO N. º 3: **RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE RED.es EN EL EJERCICIO 2024** 24

CUADRO N. º 4: **ENAIRE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 74

CUADRO N. º 5: **NAVANTIA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 75

CUADRO N. º 6: **SEPI. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 76

CUADRO N. º 7: **CETARSA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 77

CUADRO N. º 8: **IDAE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2025** 78

CUADRO N. º 9: **ENAIRE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 80

CUADRO N. º 10: **NAVANTIA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 81

CUADRO N. º 11: **SEPI. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 82

CUADRO N. º 12: **IDAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024** 83

CUADRO N. º 13: **RETRIBUCIONES EN ESPECIE ANUALES PERCIBIDAS EN 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE ENAIRE** 88

CUADRO N. º 14: **RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS EN 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE NAVANTIA** 89

CUADRO N. º 15: **RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE SEPI** 92

CUADRO N. º 16: **RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS en 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE CDTI** 93

CUADRO N. º 17: **RESULTADOS GLOBALES DEL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES** 110

CUADRO N. º 18: **RESULTADOS POR RECOMENDACIONES Y ENTIDADES DEL INFORME 1.424** 113

CUADRO N. º 19: **RESULTADOS POR RECOMENDACIONES Y ENTIDADES DEL INFORME 1.465** 117

I. INTRODUCCIÓN

La "Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" se incluyó, a iniciativa del Tribunal de Cuentas, en el Programa de Fiscalizaciones para 2025, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en sesión de 18 de diciembre de 2024.

Esta fiscalización queda enmarcada en el contexto del Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas 2024-2027 y en el Plan Operativo Bienal 2024-2025, aprobados por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 30 de mayo de 2024, en el objetivo estratégico 1: "Contribuir a una gestión de los fondos públicos eficaz, eficiente y transparente", que contempla entre sus medidas incluir actuaciones fiscalizadoras de seguimiento de recomendaciones, a cuyos efectos se considera de especial relevancia efectuar el seguimiento del adecuado cumplimiento de las recomendaciones formuladas en anteriores informes de fiscalización.

La fiscalización ha tenido como finalidad el seguimiento de las recomendaciones y de las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, formuladas en los dos siguientes Informes de fiscalización específicos:

- *N.º 1.424, Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019*, aprobado por el Pleno del Tribunal el 25 de marzo de 2021 y Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, adoptada el 27 de octubre de 2022.

- *N.º 1.465, Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018,* aprobado el 24 de febrero de 2022, y Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, adoptada el 11 de abril de 2024.

De acuerdo con las Directrices Técnicas aprobadas por el Pleno en su sesión de 27 de marzo de 2025, se configura como una fiscalización de seguimiento ordinaria y horizontal, según lo dispuesto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013, cuyo objetivo ha sido el seguimiento de las recomendaciones, formuladas en dos citados Informes.

El ámbito subjetivo de esta fiscalización está constituido por la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI), dependiente del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, el Gobierno y las veintiuna entidades, que se relacionan en el siguiente cuadro, a las que se dirigieron las recomendaciones contenidas en los Informes que constituyen el ámbito objetivo de esta fiscalización y en las Resoluciones de la Comisión Mixta.

En el presente Informe se expone lo que ha instado la citada Comisión, si ha sido o no coincidente con las recomendaciones del Tribunal, habiéndose citado expresamente las instancias adicionales, cuyo grado de cumplimiento ha sido igualmente analizado y calificado de forma particular.

CUADRO N. º 1: ÁMBITO SUBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN

Entidades
Gobierno
Oficina de Conflictos de Intereses (OCI)
Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CMC)
Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)
Consejo de Seguridad Nuclear (CSN)
Consorcio de Compensación de Seguros (CCS)
ICEX España, Exportación e Inversiones, E.P.E. (ICEX)
Instituto Cervantes (IC)
Instituto de Crédito Oficial (ICO)
Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS)
RED.es, M.P. (RED.es)
Banco de España (BE)
Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)
Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA)
Enaire E.P.E. (ENAIRE)
Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA)
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)
Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO)
Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, E.P.E. (CDTI)
Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA)
Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN)
E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. (IDAE)
Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)

Fuente: elaboración propia

El ámbito temporal se ha referido a la situación existente a 31 de diciembre de 2024, al ser las cuentas anuales de 2024 las últimas aprobadas en el momento de realización de las actuaciones fiscalizadoras. No obstante, a la vista de que, con motivo del inicio de dichas actuaciones, la mayor parte de las entidades fiscalizadas ha comenzado y/o perfeccionado los trámites para dar cumplimiento a las recomendaciones que les resultan de aplicación, cuando ha sido posible, la valoración sobre el grado de cumplimiento se ha realizado sobre la situación existente a la finalización de los trabajos de esta fiscalización, junio de 2026.

En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras, no se han producido limitaciones que hayan impedido el cumplimiento de los objetivos previstos, habiendo prestado los órganos y entidades fiscalizadas una adecuada colaboración. La fiscalización se ha realizado de conformidad con lo establecido en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas. La tramitación interna y los procedimientos aplicados en la fiscalización se detallan en el ANEXO I de este Informe.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, se ha llevado a cabo el trámite de alegaciones en los términos legalmente previstos, habiéndose introducido en el texto del Informe el resultado del examen y valoración de las alegaciones formuladas. La información relativa a la sustanciación de dicho trámite y las alegaciones formuladas se incluyen en la parte del Informe destinada al efecto.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

En los subapartados siguientes se exponen los resultados obtenidos como consecuencia de las actuaciones realizadas, presentando la valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones, todo ello de acuerdo con la categorización establecida en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas que se detalla en el ANEXO I: cumplida o subsanada total o sustancialmente, cumplida o subsanada parcialmente, en curso, no aplicable y no cumplida o no subsanada.

II.1. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.424, DE FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES RECIBIDAS POR CESE DE ALTOS CARGOS Y DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE ALTOS DIRECTIVOS DE DETERMINADAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL, EJERCICIO 2019

II.1.1. Antecedentes

El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó, en sesión celebrada el 25 de marzo de 2021, este Informe en el que se formularon dieciséis recomendaciones; y la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión de 27 de octubre de 2022, dictó la correspondiente Resolución.

II.1.2. Recomendaciones dirigidas a las entidades fiscalizadas

II.1.2.1. RECOMENDACIÓN 1

Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 1

En el informe de fiscalización n.º 1.424 se puso de manifiesto que las entidades mencionadas no habían elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definieran las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 1

CNMC. En consideración a las recomendaciones del Informe del Tribunal de Cuentas, la CNMC elaboró el 18 de octubre de 2021 un *"Protocolo para el nombramiento y cese de personal con contrato de alta dirección en la comisión nacional de los mercados y la competencia"* en el que, previa definición de los puestos de alta dirección, comprende un apartado referido a los responsables de las Direcciones de Instrucción, con normas expresas referidas a su selección, nombramiento, contrato de trabajo y régimen retributivo, un apartado relativo a la extinción de la relación laboral del directivo y dos apartados que describen los trámites que debe realizar la CNMC ante la OCI y sobre la creación de un expediente y de un libro auxiliar de los contratos de alta dirección. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

CNMV. Durante la fiscalización, la entidad inicialmente manifestó que se implantará un protocolo por el que se solicitará en todo caso informe previo a la Dirección General del Servicio Jurídico de

la CNMV, para que manifieste su parecer sobre la adecuación a la normativa de aplicación y que, en la realización de la liquidación de los contratos, estará a lo previsto en las cláusulas del contrato de alta dirección y normativa de aplicación.

Con posterioridad, remitió unas *"Indicaciones para la contratación y liquidación de los contratos del personal directivo al que resulta de aplicación el Real Decreto 451/2012 en la CNMV"*, documento que no fue tenido en consideración por carecer de eficacia jurídica, al no constar su aprobación por ningún órgano competente de la entidad.

La entidad ha alegado que el Real Decreto 451/2012, la Ley 47/2003, General Presupuestaria, la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 6/2023, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, no contienen previsión alguna que imponga a la CNMV la obligación de aprobar formalmente instrucciones o procedimientos específicos para la tramitación y liquidación de contratos de alta dirección. En consecuencia, la recomendación formulada por el Tribunal tendría naturaleza de mejora organizativa y no puede convertirse en un parámetro autónomo de legalidad cuyo incumplimiento determine, por sí mismo, una valoración negativa cuando la finalidad perseguida por dicha recomendación se encuentra materialmente satisfecha.

La alegación formulada no desvirtúa la valoración realizada. La cuestión no radica en que alguna normativa imponga expresamente a la CNMV la obligación de aprobar unas instrucciones o procedimientos específicos para la gestión y liquidación de los contratos de alta dirección. Lo relevante es que la entidad debe disponer de mecanismos internos suficientemente formalizados que garanticen la aplicación homogénea de la normativa, la trazabilidad de las decisiones adoptadas y su adecuado control.

La recomendación formulada es una medida dirigida a reforzar los principios de seguridad jurídica, transparencia, eficacia y buena gestión. Precisamente por ello, la entidad elaboró las indicaciones, que ahora invoca. Sin embargo, el citado documento no puede ser considerado un instrumento interno válido a estos efectos, al no constar su aprobación por órgano competente alguno, ni acreditarse su incorporación formal al sistema de gestión de la entidad. Por tanto, no se puede considerar que la finalidad perseguida por la recomendación haya sido materialmente satisfecha. Las instrucciones no formalizadas carecen de las garantías necesarias para una gestión eficaz y no permiten verificar que las actuaciones se desarrollan conforme a unas pautas establecidas y válidamente aprobadas.

En consecuencia, la valoración realizada no se fundamenta en el incumplimiento de una obligación legal, sino en la ausencia de acreditación de que la entidad dispusiera de un instrumento formal y eficaz que permita alcanzar los objetivos de control y seguridad jurídica perseguidos por la recomendación.

A la vista de que no ha elaborado instrucciones internas en el sentido indicado por el Tribunal de Cuentas, la recomendación se considera **no cumplida**.

CCS. Para dar cumplimiento a la recomendación, la Secretaría General de la entidad elaboró la "*Instrucción sobre el procedimiento para la tramitación y liquidación de contratos de alta dirección*" que tiene por objeto definir el procedimiento para la suscripción de los contratos de alta dirección con los directivos del CCS, así como la extinción y liquidación de estos. El documento fue aprobado el 23 de julio de 2025 por el Comité de Dirección del Consorcio. Por tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

ICEX. El 21 de junio de 2022, la Consejera Delegada del ICEX aprobó las *"Instrucciones relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección en ICEX España*

Exportación e Inversiones" que establecen las pautas a seguir para la tramitación de los contratos, una vez concluido el proceso de designación y elevada la propuesta de nombramiento por la Comisión de selección a la Presidenta de la entidad. Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

ICO. La entidad cuenta desde el 27 de marzo de 2023 con el *"Manual Operativo de Tramitación y Liquidación de Contratos de Alta Dirección",* aprobado por el Director General Técnico y de Recursos, que ostenta las competencias en materia de recursos humanos. Este manual regula el proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección en el ICO, en las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas y los controles establecidos. Asimismo, determina las obligaciones en materia de transparencia, establecidas en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (RD 451/2012) en relación con la publicación en la web de la estructura organizativa, así como historiales profesionales e información sobre retribuciones. Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida.**

No obstante, analizado el manual operativo, se ha observado que incorpora en el Anexo II[1] un modelo de contrato de alta dirección que, en el apartado de retribuciones, contempla la posibilidad de que el directivo pueda optar por sustituir su retribución en metálico por una "retribución flexible", modalidad esta que no está prevista en el Real Decreto 451/2012 ni en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprobaron los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012. En consecuencia, se sugiere suprimir esa posibilidad en los contratos de alta dirección y limitarla a la posibilidad de percibir parte de la retribución en especie, acorde con la normativa de aplicación.

RED.es. Con motivo del inicio de esta fiscalización, el Comité de Calidad y Seguridad de la Información aprobó, el 7 de abril de 2025, la "*Instrucción técnica tramitación y extinción de los contratos de personal de alta dirección"* que tiene por objeto describir la sistemática a seguir en la tramitación y extinción de los contratos de personal de alta dirección. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

IC. Con motivo del inicio de esta fiscalización, por Resolución de 12 de mayo de 2025, de la Secretaria General del IC, se dictaron las "*Instrucciones sobre la tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección del Instituto Cervantes"*, que tienen por objeto incluir algunas de las principales recomendaciones recogidas en el Informe de fiscalización n.º 1.424, en lo que se refiere a la elaboración de instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

Las instrucciones regulan los procesos de contratación y liquidación de los contratos del personal directivo de la sede y de los centros del IC en el exterior, incluyen la tramitación de los contratos, el nombramiento, los requisitos para la formalización de los contratos y los procedimientos de extinción y liquidación. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. En 2024 se produjo la reclasificación del Organismo Público Museo Reina Sofía. Hasta esa fecha, tanto el RD 451/2012 como la Orden de 12 de abril de 2012 del Ministro de Hacienda y

[1] ANEXO II: MODELO CONTRATO ALTA DIRECCIÓN El/La directivo/a podrá solicitar la sustitución parcial del sistema de retribución en metálico por el importe equivalente de las retribuciones en especie establecidas en el Plan de Retribución Flexible ofrecido por el ICO, en las mismas condiciones que tienen los empleados del ICO sujetos a relación laboral común y con los límites establecidos en la Ley de IRPF vigente para ser considerados como rendimientos del trabajo en especie exentos a los efectos previstos en dicha norma. Estas retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público, incluían al MNCARS en el Grupo 2.

La nueva etapa emprendida por el Museo justificó la necesidad de reclasificar al Museo en el Grupo 1, como una medida necesaria para adecuar el número de puestos de alta dirección y su régimen retributivo a la importancia actual, funciones y volumen de actividad de la Institución, que fue autorizada por Orden comunicada del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de 10 de mayo de 2024, por la que se aprueba la clasificación del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Tras la reclasificación, el Museo elaboró el 24 de mayo de 2024 unas *"Instrucciones Relativas al Procedimiento de Creación/Tramitación de los Puestos y Contratos de Alta Dirección"*, pero no hay constancia de su aprobación formal. Las instrucciones que regulan los trámites y autorizaciones a solicitar para formalizar los contratos de alta dirección y establecen el procedimiento para la creación y la cobertura de los puestos de alta dirección, no contienen referencia alguna al proceso de liquidación de los contratos, tal como cita expresamente la recomendación.

En el trámite de alegaciones, el MNCARS ha manifestado que las instrucciones no llegaron a aprobarse formalmente una vez advertida la conveniencia de incorporar de forma expresa el procedimiento de liquidación de los contratos de alta dirección, aspecto al que se refiere específicamente la recomendación formulada; en la actualidad están en fase de aprobación y asegura que recogerán de manera integral todas las fases de gestión de los contratos de alta dirección, incluyendo tanto su creación y tramitación como su liquidación. Sin embargo, el organismo no ha acreditado lo que ha manifestado en las alegaciones.

A la vista de las actuaciones realizadas, la recomendación se considera **no cumplida.**

Valoración Global

Seis entidades, la CNMC, el CCS, el ICEX, el ICO, RED.es y el IC, han elaborado instrucciones reguladoras del proceso de tramitación y extinción de los contratos de alta dirección, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

Dos entidades, la CNMV y el MNCARS, no disponen de ningún procedimiento formal para regular el proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, por lo que la recomendación se considera **no cumplida**.

II.1.2.2. RECOMENDACIÓN 2

Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 2

En el informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que, en lo que se refiere a la designación del personal directivo, el artículo 13.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que "*la designación del personal directivo profesional atenderá a principios de mérito y capacidad y a*

criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia". Sin embargo, en la designación de los responsables de las cinco entidades mencionadas en la recomendación transcrita, no constaban las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 2

CNMC. Al objeto de dar cumplimiento a esta recomendación, la Presidenta de la entidad aprobó el 18 de octubre de 2021 un *"Protocolo para el nombramiento y cese de personal con contrato de alta dirección en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia"*, que recoge expresamente la necesidad de cumplimiento de los principios recogidos en el artículo 13.2 de TREBEP y los procedimientos para su observancia.

Se ha verificado la aplicación del protocolo en el proceso de selección de los puestos de alta dirección convocados entre 2021 y 2024, que culminó con los nombramientos y contratación de la Directora de Energía y de la Directora de Competencia. Los expedientes contienen, entre otros documentos, la convocatoria publicada en el BOE y en la página web corporativa, el informe de valoración de las candidaturas y la propuesta de nombramiento con referencia a los méritos profesionales e idoneidad para el cargo de la persona seleccionada, la certificación del acuerdo de nombramiento adoptado por el Pleno, la Resolución de la Presidenta por la que se resuelve la convocatoria del proceso selectivo y su publicación en el BOE. A la vista de las actuaciones realizadas por la CNMC, la recomendación se considera **cumplida**.

CNMV. La entidad ha manifestado que el ámbito subjetivo de aplicación del artículo 13 del TREBEP debe interpretarse conforme a sus disposiciones adicionales primera y quinta, que excluyen de su aplicación directa a los organismos públicos y autoridades administrativas independientes cuando su legislación específica establezca un régimen propio.

En el caso de la CNMV, la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión y su Reglamento de Régimen Interior, configuran un régimen jurídico específico para su personal. Dicho reglamento establece de forma expresa que la selección del personal se realizará conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, con excepción de los directores generales y de los directores de departamento, que se rigen por contratos laborales de alta dirección.

Por lo tanto, la CNMV sostiene que la contratación de los altos directivos, al tratarse de relaciones laborales de carácter especial y estar excluidas del procedimiento de selección de personal previsto en la normativa interna del organismo, no queda sometida de forma directa a lo dispuesto en el artículo 13 del TREBEP. Ello no obsta, sin embargo, para que, de conformidad con los principios generales de actuación de las Administraciones Públicas, la entidad deba observar en dichos nombramientos criterios de idoneidad profesional, experiencia y competencia técnica, procurando la máxima objetividad y transparencia en la medida en que resulte compatible con la naturaleza laboral y de confianza propia de las relaciones de alta dirección.

Aunque el artículo 13 del TREBEP no resulta de aplicación directa a los contratos de alta dirección en la CNMV, esto no impide que los procedimientos de selección y nombramiento deban inspirarse en los principios de mérito, capacidad, idoneidad y transparencia, conforme a las buenas prácticas de gestión pública.

En todo caso, en ausencia de normativa específica, los principios del artículo 13.2 del TREBEP pueden considerarse criterios supletorios de buena administración aplicables a las designaciones

de personal directivo en organismos reguladores y, dado que ha acreditado que ha dado publicidad a los procesos selectivos, la recomendación se considera **cumplida.**

ICO. Al objeto de dar cumplimiento a la recomendación, el Instituto ha elaborado el *"Manual Operativo de RRHH: Tramitación y Liquidación de los Contratos de Alta Dirección"*. Completa la normativa para los procesos de selección y firma del contrato con una *"Circular Interna para la designación del personal de Alta Dirección",* aprobada el 17 de enero de 2024 por el Comité de Operaciones, que regula el procedimiento designación del personal de alta dirección.

Tras la aprobación de la circular interna, el ICO realizó cinco convocatorias para la cobertura de puestos de alta dirección, dos de ellas aún no resueltas a la fecha de finalización de los trabajos de fiscalización. Los tres nombramientos de personal vinculado por contratos de alta dirección resultantes de las tres convocatorias resueltas corresponden al Director General de Riesgos y Control Financiero, a la Directora de la Asesoría Jurídica y Secretaria del Consejo y al Director General de Financiación Corporativa Nacional, Midcaps y Pymes.

Los expedientes de los procesos selectivos contienen, entre otros, las bases de la convocatoria y su publicación en la página web corporativa; los criterios de selección coincidentes con los establecidos en artículo 13.2 del TREBEP; el acta del Comité de Selección en la que se propone a un candidato en virtud de la valoración obtenida; y la Resolución firmada por el Presidente en la que se nombra a la persona elegida para el cargo.

A la vista de las actuaciones llevadas a cabo, la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. El Museo cuenta con cinco puestos cubiertos con contratos de alta dirección: Director/a del Museo (Alto Cargo), Subdirector/a Artístico/a, Director/a de Comunicación, Director/a del Gabinete Institucional y Director/a de Estudios. Desde el año 2023, la designación de personal directivo llevada a cabo por el Museo se ha realizado mediante procesos selectivos abiertos, cuyas convocatorias fueron publicadas en el BOE y en la web corporativa. En las convocatorias se detallan los criterios de valoración de méritos y experiencia profesional, y los comités de valoración están conformados por personal técnico A1.

El análisis de los expedientes de los procesos selectivos proporcionados por el Museo acredita que para la selección de los titulares de los puestos directivos se han tenido en cuenta los criterios recogidos en el artículo 13.2 del TREBEP, así como los principios de publicidad y concurrencia.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

RED.es. La Entidad aprobó el 27 de mayo de 2022 la *"Instrucción de la Dirección General y Secretaría General para la selección del personal de alta dirección de Red.es"* que tiene por objeto establecer el procedimiento para la designación de su personal de alta dirección, que se dictó en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 23 del Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, por el que se aprueba su Estatuto y en el artículo 13 del TREBEP.

La instrucción regula los requisitos para ocupar un puesto de alta dirección, el procedimiento de designación, la relación laboral del personal de alta dirección y la normativa aplicable. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

Valoración Global

Las cinco entidades, la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es, adoptaron medidas o realizaron actuaciones para garantizar en la designación del personal directivo, el cumplimiento de

los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del TREBEP, por lo que la recomendación se considera cumplida para todas ellas.

II.1.2.3. RECOMENDACIÓN 3

Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.

Motivación de la Recomendación n.º 3

El artículo 7.3 del RD 451/2012 establece que las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable. En particular, dispone que el complemento de puesto, que retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados, será asignado por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el ministerio de adscripción, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Competitividad externa, entendiendo por tal, la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia.

2.º Estructura organizativa dependiente del puesto.

3.º Peso relativo del puesto dentro de la organización.

4.º Nivel de responsabilidad.

El análisis del cumplimiento de esta recomendación se ha verificado para aquellas entidades que hayan experimentado modificaciones en su estructura organizativa que hayan dado lugar a la creación y/o modificación de puestos de alta dirección, con la consiguiente asignación de un complemento de puesto vinculado a las nuevas características de las funciones a desempeñar.

En los supuestos en los que haya habido diferentes titulares ocupando un puesto determinado de alta dirección, la recomendación resulta **no aplicable** debido a que la asignación del complemento de puesto, que retribuye las características de las funciones desarrolladas, fue establecida en el momento de la creación del puesto o de su adaptación al RD 451/2012, por lo que este complemento retributivo no ha experimentado variación, a excepción de las actualizaciones autorizadas por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

No obstante, las entidades afectadas, habrán de tener en cuenta la citada recomendación en el caso de que se produzcan reestructuraciones que den lugar a la creación y/o modificación de puestos directivos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 3

CNMC. Las retribuciones y la estructura de los puestos de alta dirección vigentes en 2024 fueron aprobadas por el Pleno del Consejo el 20 de noviembre de 2013. En particular, para determinar la cuantía del complemento de puesto se tuvo en cuenta la competitividad externa, entendida como las retribuciones de un directivo con puesto similar en el mercado de referencia, así como el resto de los criterios (la estructura organizativa dependiente del puesto, peso relativo del puesto dentro de la organización y nivel de responsabilidad). A la vista de que en el período analizado la entidad

mantiene la misma estructura organizativa en los puestos de alta dirección, la recomendación se considera **no aplicable**.

CNMV. En el ejercicio 2013, con ocasión de la obligación de adaptar los contratos de alta dirección al RD 451/2012, el Abogado del Estado emitió un informe el 6 de mayo de 2013, en el que recomendó atribuir al Consejo de la CNMV la competencia para fijar y evaluar los complementos de puesto y variable por existir una laguna normativa en cuanto a la forma de aplicar la previsión del artículo 7.3 del citado RD en los organismos supervisores y reguladores. La cuantía del complemento de puesto del Director General y de Director de Departamento se realizó atendiendo a la competitividad externa, la estructura organizativa dependiente del puesto, el peso relativo dentro de la organización y nivel de responsabilidad. Se ha verificado que en el período analizado la entidad mantiene la misma estructura organizativa en los puestos de alta dirección, por lo que la recomendación se considera **no aplicable**.

CCS. Todos los contratos de alta dirección fueron adaptados en el ejercicio 2014 al RD 451/2012, previo informe favorable de la Abogacía del Estado de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Las cuantías de las retribuciones y, en particular, las del complemento de puesto fueron determinadas por el entonces titular de la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Competitividad (delegada por el artículo 7.6 de la Orden ECC/1695/2012, de 27 de julio). A la vista de que la estructura organizativa ha permanecido invariable, la recomendación resulta **no aplicable**.

ICEX. Los complementos de puesto de las direcciones actuales, basados en los criterios establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012, fueron aprobados en el ejercicio 2013 por el Ministerio de adscripción -en virtud de distintas órdenes de la Secretaría de Estado de Comercio- y convalidados por Orden ECC de 23 de diciembre de 2013, del Subsecretario de Economía y Competitividad, por delegación.

No obstante, la Entidad se compromete a tener en consideración la recomendación del Tribunal de Cuentas en el caso de que se produzcan reestructuraciones en la Entidad que den lugar a nuevos puestos directivos y que en los próximos contratos de alta dirección que se formalicen se adjuntará una memoria justificativa del complemento de puesto.

En el trámite de alegaciones, el ICEX ha acreditado que ha hecho efectiva esta recomendación. Así, para cada contrato de alta dirección que ha suscrito, ha elaborado la correspondiente memoria justificativa referida a los complementos de puesto. En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

IC. Con motivo del informe de fiscalización n.º 1.424 y, en particular, de la recomendación objeto de seguimiento, el Instituto, elaboró una *"Memoria explicativa sobre los criterios para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección en la Sede central"*. El Instituto adaptó los puestos de alta dirección al RD 451/2012, para lo cual ajustó el número de directivos y su estructura salarial. El complemento de puesto que se determinó correspondía a la diferencia del salario bruto anual que los directivos venían percibiendo con anterioridad a la aprobación del RD, para dar cumplimiento a la disposición adicional segunda que impedía un incremento de retribuciones con respecto a la situación anterior. El complemento de puesto fue autorizado por el Ministerio de adscripción (Ministerio Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación). Desde entonces, no se ha producido ninguna modificación, salvo los incrementos aprobados por las LPGE.

Los altos directivos que ostentan las jefaturas de las Direcciones se encargan de dirigir, impulsar y supervisar la actividad de sus departamentos y unidades, sus funciones y competencias son homogéneas, diferenciadas en función del área de especialización y de actividad. Todas las

direcciones son idénticas en responsabilidad y posición jerárquica, lo que justifica que tengan idénticas retribuciones.

A la vista de que a 31 de diciembre de 2024 no se había producido ninguna modificación en la estructura organizativa del Instituto, la recomendación resulta **no aplicable**.

ICO. Al objeto de dar cumplimiento a la recomendación, la entidad elaboró una "Memoria justificativa para la determinación del complemento de puesto en los contratos de alta dirección de los cuatro puestos de Director General y el puesto de Director de la Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo en el ICO, conforme a los criterios establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades". El documento contiene tres apartados, el primero se refiere a antecedentes normativos, en el segundo a los criterios para la determinación del complemento de puesto de los contratos de alta dirección y el tercero es la conclusión.

En el segundo apartado se establecen los importes de retribución básica, complemento de puesto y variable, para los Directores Generales y para el Director de la Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo. En el primer grupo se fija como importe de referencia el año 2012 y se actualiza a 2023; y en el segundo, se toma como importe de referencia el 2015, fecha de creación del puesto y se actualiza al 2023. A continuación, desarrolla cada uno de los criterios del artículo 7.3 del RD 451/2012:

a. Competitividad externa. Como la naturaleza jurídica del ICO es la de entidad de crédito y tiene la consideración de agencia financiera del Estado, se ha tomado como referencia para la comparación de las retribuciones de puestos similares seis entidades financieras españolas, indicando la retribución fija media del personal de alta dirección de 2022, que indica que la retribución del ICO se encuentra por debajo de la media.

b. Estructura organizativa del puesto. Hace referencia al artículo 14 de los Estatutos del ICO aprobados por RD 706/1999, de 30 de abril, que establece la estructura de las cuatro Direcciones Generales y determina el régimen laboral para los puestos de nivel de Subdirección (la Dirección de la Asesoría Jurídica y la Secretaría del Consejo). Cada Director General depende de la estructura organizativa propia de su competencia; al ser homogénea, se ha determinado el mismo complemento de puesto para las cuatro Direcciones Generales.

La Dirección de la Asesoría Jurídica y la Secretaría del Consejo está reconocido como puesto de alta dirección, conforme a la potestad del Presidente para determinar el régimen laboral de los puestos de nivel de Subdirección por reunir las condiciones que señala 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 (RD 1382/1985). La estructura es similar a la de las Direcciones Generales, pero con menor número de efectivos por lo que el complemento de puesto es inferior.

c. Peso relativo dentro de la organización. El ICO está regido por el Consejo General y del Presidente dependen cinco Direcciones (incluida la Asesoría Jurídica) y la Secretaría General. El peso relativo de las cuatro Direcciones Generales es igual y algo más limitado en alcance para la Dirección de Asesoría Jurídica y la Secretaría del Consejo.

En virtud de los criterios expuestos, se establecen los porcentajes del complemento de puesto, fijados por Orden ECC de 3 de marzo de 2015, que ascienden al 45 % para los Directores Generales y al 27 % para el otro puesto directivo.

A la vista de las actuaciones llevadas a cabo por el ICO, la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. Para los puestos de alta dirección, el complemento de puesto que retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o del puesto directivo desempeñado, se asigna mediante *"Orden del Ministro de Cultura por la que se fijan las retribuciones complementarias que deberán consignarse en el contrato de alta dirección"*. El Museo realiza una propuesta, respetando los límites establecidos en el RD 451/2012 y en la Orden de 12 de abril de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

El Museo ha remitido las cuatro órdenes ministeriales, de la Subsecretaría del Ministerio de Cultura, en las que se aprueban los importes del complemento de puesto de la Subdirección Artística, de la Dirección del Gabinete Institucional, de la Dirección de Comunicación y de la Dirección de Estudios, modificados a partir de la reclasificación al Grupo 1.

Se han analizado las memorias justificativas de los tres puestos de nueva creación, en las que se solicita autorización al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para la modificación del puesto de alta dirección. La memoria incluye una introducción explicativa sobre la evolución de las necesidades del Museo, la relación de las funciones y atribuciones que se asignaban al anterior puesto y las del nuevo, así como la propuesta de retribuciones. En el documento se justifica la diferencia en las retribuciones y la aprobación por el Real Patronato, acreditando el cumplimiento de la legislación vigente y se anexa el documento de reserva de crédito necesario para asumir el incremento retributivo.

A la vista de las órdenes del Ministro de Cultura y del contenido de las memorias remitidas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para los tres puestos de nueva creación, la recomendación se considera **cumplida**.

Valoración Global

Tres entidades, el ICEX, el ICO y el MNCARS, elaboraron memorias justificativas sobre los criterios para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

Cuatro entidades, la CNMC, la CNMV, el CCS y el IC, no habían experimentado a 31 de diciembre de 2024 modificaciones en su estructura organizativa que hayan dado lugar a la creación y/o modificación de puestos de alta dirección, con la consiguiente asignación de un complemento de puesto vinculado a las nuevas características de las funciones a desempeñar, por lo que la recomendación resulta **no aplicable**.

II.1.2.4. RECOMENDACIÓN 4

Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 4

La **retribución en especie** consiste en la percepción de una parte del salario mediante bienes o servicios proporcionados por la empresa, en lugar de dinero, formando parte de la remuneración autorizada. Por su parte, la modalidad de **retribución flexible** es un sistema que permite al directivo destinar voluntariamente una parte de su retribución a determinados productos o servicios, generalmente con beneficios fiscales, sin que ello suponga un incremento de la remuneración total, sino una forma distinta de percibirlo. La retribución flexible permite a cada directivo decidir cómo distribuir una parte de su retribución según sus preferencias, optimizando además su fiscalidad.

La diferencia entre ambos sistemas radica en la capacidad de elección. En la retribución en especie, el directivo recibe determinados bienes o servicios como parte de su retribución sin posibilidad de modificar su composición, ya que vienen definidos en el contrato y forman parte de las condiciones retributivas del puesto. Por el contrario, en la retribución flexible, el directivo mantiene su retribución íntegra en metálico, pero puede optar por destinar una parte a determinados beneficios, adaptando su retribución a sus necesidades personales. Esta flexibilidad convierte a este sistema en una opción personalizada, frente al carácter más rígido de la retribución en especie.

El RD 451/2012 regula el régimen retributivo de los máximos responsables y del personal directivo con contratos mercantiles o de alta dirección en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal, y establece la estructura de su remuneración en términos de retribución básica y complementarias. Establece que las retribuciones en especie que se perciban deben computarse dentro del límite máximo de retribución total.

Sin embargo, el citado RD no contiene una regulación específica para la modalidad de "retribución flexible" que permite la sustitución voluntaria de retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, similar al sistema que las empresas diseñan para los empleados en régimen laboral común, de forma que no se prevé expresamente esa modalidad dentro del régimen retributivo de máximos responsables y directivos. Cualquier tipo de beneficio o percepción en especie, como parte de la retribución de un alto directivo, debe ajustarse a las reglas generales del RD y estar estipulado en el contrato de alta dirección o mercantil. En definitiva, al no existir una previsión expresa para el sistema de "retribución flexible", los altos directivos pueden percibir las retribuciones en especie pactadas en los contratos, siempre respetando los límites retributivos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 4

CNMV. En el informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que las retribuciones en especie, fijadas en la cláusula cuarta de los contratos de alta dirección, tenían dos componentes: un seguro de vida y un seguro de asistencia sanitaria, pero que se liquidaba a los directivos, además de lo anterior, la cuantía diaria de 7,50 euros por ayuda de comida (cheque comida), sin que dicha retribución figurase recogida en los contratos de alta dirección.

En el ejercicio 2024, la entidad contaba con las siguientes personas con contratos de alta dirección: el Director General de Mercados, el Director del Departamento de Estudios y Estadísticas, la Directora de Control Interno, el Director General de Entidades, la Directora General del Servicio Jurídico, el Director General Adjunto al Servicio Jurídico, el Director General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales y la Secretaria General.

El análisis de los contratos vigentes en el ejercicio 2024, las nóminas y las fichas retributivas arroja el siguiente resultado:

- Aunque todos los directivos percibieron ayuda comida, las retribuciones en especie de los cinco contratos formalizados con anterioridad a 2021 contemplaban únicamente un seguro de vida y, previa solicitud del directivo, la contribución a un seguro de asistencia sanitaria.

- Si bien en los cuatro contratos formalizados a partir de abril de 2021 se modificó la redacción de las retribuciones en especie, los conceptos están referidos de forma estandarizada y común para todos los directivos; no obstante, los efectivamente aplicados en nómina, excepto el seguro de vida y la ayuda comida, difieren entre unos y otros, en función de la situación particular de cada directivo y de la clase de retribuciones en especie que efectivamente perciben.

- Entre los conceptos de la retribución en especie figuran los siguientes, que corresponden al sistema de retribución flexible:

    a) Previa solicitud del directivo, la contribución a un seguro de asistencia sanitaria por un importe de 24,81 €/mes para el titular y de 2,46 €/mes para cada beneficiario, que computan a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

    b) Previa solicitud del directivo, cuantía diaria de 7,50 euros por ayuda de comida por cada tarde trabajada (mediante tiques restaurante).

    c) Previa solicitud por el directivo de un anticipo a devolver en varias mensualidades se imputa como retribución en especie lo establecido en la legislación fiscal vigente y se repercute el ingreso a cuenta correspondiente al directivo.

La aplicación al personal directivo de este sistema de retribución flexible, que permite la sustitución voluntaria de retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, no encuentra cobertura suficiente en el RD 451/2012. De conformidad con los principios de legalidad y jerarquía normativa, el régimen retributivo del personal directivo del sector público empresarial se rige por la normativa específica que le resulta de aplicación, de carácter imperativo y prevalente, sin que sea jurídicamente procedente la extensión de condiciones retributivas previstas para otros colectivos sometidos al régimen laboral común.

El citado RD establece un marco retributivo cerrado, fijando límites máximos a la retribución total, sin contemplar mecanismos de configuración individual de la retribución, ni la conversión de retribuciones en metálico en retribuciones en especie, por lo que el mero cómputo de dichas retribuciones a efectos del límite máximo no puede suplir la ausencia de habilitación normativa expresa.

En consecuencia, el contenido de los contratos del personal directivo debería adecuarse a lo dispuesto en el RD 451/2012, suprimiendo aquellas cláusulas retributivas que no cuenten con habilitación normativa expresa o que introduzcan elementos propios de regímenes jurídicos distintos. A tales efectos, resulta procedente revisar las cláusulas relativas a la retribución en especie, en particular las que consistan en sistemas de retribución flexible, con el fin de garantizar que el régimen retributivo del personal directivo se ajuste estrictamente al marco normativo de aplicación y a los límites y condiciones establecidos en la normativa vigente.

En las fichas del registro retributivo, está consignado el importe global de las retribuciones en especie en la casilla correspondiente, pero en el apartado tercero solamente está especificado el importe y concepto del seguro de vida, el resto de las percepciones en especie están cuantificadas de forma global en otras percepciones sin especificar a qué corresponden.

A la vista de que, en los contratos formalizados con posterioridad a abril de 2021, la CNMV ha modificado la redacción de los contratos detallando los componentes de las retribuciones en especie, pero sin acomodarlas a las circunstancias particulares de cada directivo introduciendo la posibilidad de sustituir voluntariamente retribuciones en metálico por retribuciones en especie, la recomendación se considera **cumplida parcialmente.**

ICEX. Según consta en el informe n.º 1.424, en la cláusula cuarta “retribuciones” de los contratos de alta dirección se señala que las retribuciones en especie serán: seguros de vida y accidentes, cheques comida y computarán a los efectos de cumplir la cuantía máxima de la retribución total. Esta forma de determinar las retribuciones en especie sin detallar su contenido, su cobertura y su cuantía permite concluir que no están adecuadamente delimitadas.

De los dieciocho contratos que han estado vigentes a lo largo de 2024, catorce de ellos se formalizaron con posterioridad a la aprobación del informe n.º 1.424.

Se ha verificado que, a pesar de que, en el Plan de Actuación elaborado en abril de 2021, el Instituto manifestó su voluntad de especificar con más detalle el contenido de las retribuciones en especie, no ha habido ninguna modificación en la redacción de los contratos formalizados con posterioridad a esa fecha.

Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida.**

También se ha comprobado que las retribuciones en especie por cheques comida que perciben los directivos no se descuentan de las retribuciones dinerarias, por lo que la retribución total supera el importe máximo anual autorizado en los contratos.

IC. En el informe n.º 1.424 se señaló que en los contratos de alta dirección no se había establecido ninguna retribución en especie a liquidar a los directivos. Sin embargo, el Instituto estaba liquidando a dicho personal, en concepto de cheques comida, el importe de 7,5 euros por día de trabajo.

A tenor de lo indicado por el Tribunal de Cuentas, el Instituto solicitó informe a la Abogacía del Estado para poder aprobar una modificación de los contratos existentes a fin de incluir como retribución en especie los cheques comida. Recibido dicho informe se modificaron los cinco contratos de alta dirección, a los que se incorporó en el párrafo quinto de la cláusula IV.1: *"Las retribuciones en especie a percibir por el directivo en concepto de vale de comida serán de 7,5 euros por día laborable efectivamente trabajado en jornada partida, de conformidad con la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de fecha 21 de junio de 2006 y se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total".*

De igual forma en los contratos formalizados con posterioridad se ha mantenido esta cláusula con esta misma redacción.

No obstante, se ha observado que en las nóminas y los resúmenes de nóminas de cuatro directivos figura el importe de los cheques comida a los efectos de cotización de la seguridad social, pero las nóminas de los dos directivos que ostentan la condición de funcionarios no reflejan el concepto ni el importe de los cheques comida percibidos como retribución en especie.

Según queda reflejado en las fichas retributivas, a los efectos del registro del personal directivo público, todos los directivos percibieron como retribución en especie cheques comida, pero estos importes no han sido descontados de sus retribuciones dinerarias, por lo que superaron la cuantía máxima total autorizada en sus contratos. En el trámite de alegaciones, el IC ha manifestado que los puestos directivos se crearon previamente a la entrada en vigor del RD 451/2012 y, una vez vigente dicho RD, se adaptó su número y la estructura retributiva a lo establecido en la citada norma, sin que esa adecuación haya supuesto, en ningún caso, incremento de sus retribuciones, pero no ha acreditado que los cheques comida se descuenten de las retribuciones dinerarias.

Por lo tanto, aunque formalmente se hayan modificado los contratos, dado que las retribuciones en especie no se han computado a efectos del cumplimiento de los límites máximos de la retribución total, debe entenderse la recomendación **no cumplida**.

ICO. En el informe n.º 1.424 se realizaron las siguientes consideraciones relacionada con las retribuciones en especie establecidas en la cláusula cuarta de los contratos de alta dirección: En todos los contratos, excepto en el celebrado con el titular de la Dirección General de Riesgos y

Control Financiero, se estableció lo siguiente: *"las retribuciones en especie consistirán en: préstamo para adquisición de vivienda habitual, préstamo consumo, seguro médico y seguro de vida, en las mismas condiciones que tienen los empleados del ICO sujetos a relación laboral común"*. Esta forma de definir las retribuciones en especie no es adecuada, ya que no se detalla su contenido, su cobertura ni su cuantía. En el contrato suscrito con el titular de la Dirección General de Riesgos y Control Financiero no se habían definido las retribuciones en especie. El ICO estaba liquidando a los directivos la cuantía diaria de 8 euros, en concepto de tique de comida, sin que dicha retribución estuviese recogida en los contratos de alta dirección.

Al objeto de dar cumplimiento a la recomendación, el ICO ha suscrito una novación parcial de cada uno de los cinco contratos de alta dirección, modificando su cláusula cuarta en su apartado 1, con el fin de incluir entre las retribuciones en especie que pueden percibir los directivos de la entidad "vales comida" que no figuraban expresamente en los contratos, previo informe de la Abogacía del Estado del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Las cinco novaciones de los contratos de alta dirección, que fueron formalizadas el 7 de febrero de 2022, establecen que, siguiendo las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas, se considera conveniente mencionar expresamente en el contrato como retribución en especie los vales comida que el/la directivo/a viene percibiendo desde la suscripción del mismo. La nueva redacción de las retribuciones en especie se ha realizado en los siguientes términos: *"Las retribuciones en especie consistentes en: préstamo para adquisición de vivienda habitual, préstamo consumo, seguro médico, seguro de vida y vales comida, en las mismas condiciones que tienen los empleados del ICO sujetos a relación laboral común, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total."*

El/La directivo/a podrá solicitar la sustitución parcial del sistema de retribución en metálico por el importe equivalente de las retribuciones en especie establecidas en el Plan de Retribución Flexible ofrecido por el ICO, en las mismas condiciones que tienen los empleados del ICO sujetos a relación laboral común y con los límites establecidos en la Ley de IRPF vigente para ser considerados como rendimientos del trabajo en especie exentos a los efectos previstos en dicha norma. Estas retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Las retribuciones en especie figuran de forma idéntica para todos los directivos, con independencia de que hayan optado o no efectivamente por su percepción. Asimismo, dichas retribuciones no se encuentran debidamente cuantificadas. Esta circunstancia impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y dificulta la verificación del cumplimiento de los límites retributivos establecidos en la normativa de aplicación, por lo que no se considera atendida la recomendación relativa a la adecuada especificación y cuantificación de las retribuciones en especie en los contratos.

Por otra parte, resulta también aplicable al ICO lo señalado para la CNMV sobre la ausencia de cobertura por el RD 451/2012 del sistema de retribución flexible, que permite la sustitución voluntaria de retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, y la necesidad de adecuación del contenido de los contratos del personal directivo a lo dispuesto en dicho RD.

La recomendación relativa a la adecuada especificación y cuantificación de las retribuciones en especie en los contratos de alta dirección **no se considera cumplida**, al figurar dichas retribuciones de forma genérica e idéntica para todos los directivos, con independencia de su efectiva percepción, y sin que se haya procedido a su cuantificación, lo que impide conocer la retribución total efectiva y verificar el cumplimiento de los límites establecidos.

En el análisis de los contratos, de las nóminas de los directivos y de los datos incorporados en el registro retributivo para la adecuación de las retribuciones del personal, se ha observado que en el ejercicio 2024 la retribución dineraria percibida por los directivos alcanzó el límite máximo establecido en sus contratos. No obstante, adicionalmente los directivos percibieron retribuciones en especie -ayuda comida y seguro médico- cuya valoración económica ocasiona que la retribución total efectivamente percibida supere dicho límite, según el siguiente detalle:

CUADRO N. º 2: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DEL ICO EN EL EJERCICIO 2024

Puesto	Sueldo Base	Complemento de puesto	Complemento Variable	Retribución Dineraria estipulada en contrato	Retribución en especie	Total
Director General de Financiación y Estrategia	83.747,36	37.983,62	23.072,30	144.803,28	4.227,48	149.030,76
Director General de Riesgos y Control Financiero	83.747,36	37.983,62	23.072,30	144.803,28	3.179,71	147.982,99
Director General Técnico y de Recursos	83.747,36	37.983,62	23.072,30	144.803,28	4.032,43	148.835,71
Directora de Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo	83.747,36	23.008,61	15.873,07	122.629,04	2.551,03	125.180,07
Directora General de Negocios	83.747,36	37.983,62	23.072,30	144.803,28	3.009,71	147.812,99

Fuente: Registro del personal directivo

Esta forma de proceder pone de manifiesto la inexistencia de mecanismos para la minoración del salario dinerario derivado de la percepción de retribuciones en especie, manteniéndose inalterados los importes de las retribuciones dinerarias estipulados en los contratos.

No se admite la interpretación que hace la entidad en sus alegaciones referida a que: “El límite efectivamente aplicable es la cuantía máxima de la retribución total, comprensiva de la retribución dineraria y de la retribución en especie” ya, que, con esta interpretación, a las retribuciones dinerarias (sueldo base, complemento de puesto y complemento variable) se les añade las retribuciones en especie, sin límite alguno. El art. 7.4 del Real Decreto 451/2012 contempla la posibilidad de que parte de las retribuciones básica y complementarias fijadas en los contratos mercantiles o de alta dirección se abonen en especie, pero en ningún caso admite que la retribución en especie sea un complemento retributivo.

RED.es. En el informe n.º 1.424 se señaló que en los contratos de alta dirección no se habían definido cuáles son las retribuciones en especie que se van a liquidar, limitándose a señalar que las retribuciones en especie, si las hubiere, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Se ha verificado que los tres contratos del personal de alta dirección formalizados con anterioridad a 2021, no han sido adaptados a lo indicado en la recomendación. Por su parte, los tres contratos formalizados a partir del ejercicio 2021, aunque en ellos se estipula que “*las retribuciones en especie, en el caso del directivo, seguro de accidentes y seguro médico, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución tota*l”, tampoco se han adecuado a la recomendación, al estar redactados en términos generales, sin especificar los importes.

Las retribuciones en especie figuran de forma idéntica en los contratos de todos los directivos, con independencia de que hayan optado o no efectivamente por su percepción. Asimismo, dichas retribuciones no se encuentran debidamente cuantificadas. Esta circunstancia impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y dificulta la verificación del cumplimiento de los límites

retributivos establecidos en la normativa de aplicación, por lo que no se considera atendida la recomendación relativa a la adecuada especificación y cuantificación de las retribuciones en especie.

Por otra parte, resulta también aplicable a RED.es lo señalado para la CNMV y el ICO sobre la ausencia de cobertura por el RD 451/2012 del sistema de retribución flexible, que permite la sustitución voluntaria de retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, y la necesidad de adecuación del contenido de los contratos del personal directivo a lo dispuesto en dicho RD. Por lo expuesto, la recomendación se considera **no cumplida**.

En el análisis de los contratos, de las nóminas de los directivos y de los datos incorporados en el registro retributivo para la adecuación de las retribuciones del personal, se ha observado que en el ejercicio 2024 la retribución percibida por los directivos alcanzó el límite máximo establecido en sus contratos, percibieron retribuciones en especie -ayuda comida y seguro médico- cuya valoración económica se descontó del complemento variable, según el siguiente detalle:

CUADRO N.º 3: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE RED.es EN EL EJERCICIO 2024

Puesto	Sueldo Base	Complemento de puesto	Complemento Variable	Retribución Dineraria	Retribución en especie (seguro de vida y seguro médico)	Total
Dirección de Administración y Finanzas	57.427,02	34.455,96	20.209,45	112.092,43	454,61	112.547,04
Dirección de Comunicación y Relaciones Externas	57.427,02	31.704,26	20.640,97	109.772,25	23,09	109.795,34
Dirección de Dominios, Sistemas y Kit Digital	57.427,02	31.704,26	20.640,97	109.772,25	23,09	109.795,34
Dirección de RedIRIS y Servicios Públicos Digitales	57.427,02	32.302,34	20.209,45	110.370,33	454,61	110.824,94
Dirección del ONTSI	57.427,02	31.704,26	20.209,45	109.772,25	454,61	110.226,86
Director de Economía Digital	57.427,02	32.302,34	20.554,18	110.283,54	23,09	110.306,63

Fuente: Registro del personal directivo

Adicionalmente a la Directora del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), se le descontaron del líquido de su retribución 1.294,56 euros en concepto de seguro médico familiar, que no está reflejado en las fichas retributivas, ya que el tratamiento corresponde al concepto de retribución flexible, por el que la directiva ha decidido sustituir dinero en metálico por el seguro médico familiar.

Valoración Global

Una entidad, la CNMV, a partir de abril de 2021 modificó la redacción de los contratos, detallando las retribuciones en especie, si bien los conceptos están referidos de forma estandarizada y común para todos los directivos sin acomodarlas a las circunstancias particulares de cada uno de ellos que, según las nóminas, difieren entre unos y otros. Esta circunstancia impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y verificar el cumplimiento de los límites retributivos establecidos, no alcanzándose el objetivo de transparencia y control que perseguía la recomendación, que se considera **cumplida parcialmente**.

Cuatro entidades, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es, no han dado cumplimiento satisfactorio a la recomendación, bien porque no adaptaron los contratos, como es el caso del ICEX, o bien porque

la redacción de la cláusula introducida en los contratos se realizó forma genérica e idéntica para todos los directivos, con independencia de la efectiva percepción de las retribuciones en especie y sin cuantificarlas. Esta circunstancia impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y verificar el cumplimiento de los límites retributivos, no alcanzándose el objetivo de transparencia y control que perseguía la recomendación que, para estas entidades, se considera **no cumplida**.

II.1.2.5. RECOMENDACIÓN 5

Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 5

En el informe n.º 1.424 se señaló que las entidades incluidas en la recomendación no contaban con acuerdos específicos para la aplicación del incremento retributivo recogido en la correspondiente LPGE. La recomendación, establece la necesidad de la existencia de un acuerdo específico del órgano de gobierno de las entidades que apruebe la aplicación al personal directivo de los incrementos de las retribuciones aprobados por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

Para verificar el cumplimiento de la recomendación se han solicitado los documentos para la autorización de los incrementos retributivos conforme a lo recogido en la correspondiente LPGE para los años 2021 a 2023, así como de los incrementos adicionales aprobados para los ejercicios 2022 a 2024.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 5

CNMC. La entidad ha proporcionado el acta de la reunión del Consejo de 17 de marzo de 2021, que contiene el acuerdo de aprobación de la actualización de los incrementos retributivos conforme a la LPGE de 2021, pero, para los restantes ejercicios, no ha facilitado los acuerdos del Consejo ya que, según ha manifestado en sus alegaciones la actualización de las retribuciones del personal de alta dirección de la CNMC se aplica desde el momento en que entra en vigor la correspondiente disposición legal que fija el incremento con los efectos temporales que esta determine, sin que resulte necesaria la adopción de un acuerdo aprobatorio adicional por parte del Consejo. No obstante, al no haber sido estimado el argumento expuesto, la CNMC dará cumplimiento a la recomendación efectuada a partir del ejercicio 2026. Por ello, por el momento la recomendación se considera **no cumplida**.

ICEX. Con el objeto de dar cumplimiento a la recomendación, el Instituto ha proporcionado los acuerdos adoptados por la Consejera Delegada a propuesta del Secretario General, para los incrementos retributivos del personal directivo acogido al RD 451/2012, para los años 2022, 2023 y 2024, conforme a los incrementos autorizados en las respectivas LPGE o por el Gobierno. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

IC. Ha acreditado que, a partir del ejercicio 2021 y, en cumplimento de la recomendación del Tribunal, el Secretario General, que tiene atribuida la organización e inspección de los servicios y dependencias del Instituto, ha dictado para cada ejercicio las Resoluciones que autorizan la aplicación de los incrementos retributivos a los puestos directivos, de conformidad con las LPG o las autorizaciones acordadas por el Gobierno. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

ICO. Desde el ejercicio 2021, la entidad aplica las subidas salariales de las diferentes categorías laborales, incluidas las de personal directivo, una vez recabadas las autorizaciones de los órganos competentes correspondientes. En el caso del personal de alta dirección resulta de aplicación la Resolución de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda, según la cual, una vez recabada la citada autorización, el Presidente resuelve aplicar el incremento autorizado.

La entidad ha proporcionado siete Resoluciones del Presidente del ICO en las que se recoge el detalle de la aplicación de las subidas salariales determinadas en la correspondiente LPGE, o autorizadas por el Gobierno en los años 2021 a 2024, de la subida adicional para el 2022 y de las dos subidas adicionales para el 2023. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. La entidad ha manifestado que no se dispone de acuerdos específicos que regulen la aplicación de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo y señala que, cada año, se han aplicado las resoluciones de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por las que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del sector público estatal del incremento retributivo, en las que hay un apartado específico relativo a altos cargos y personal directivo.

Debe tenerse en cuenta que las resoluciones de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos son de obligado cumplimiento, y que lo señalado en la recomendación se refiere a la adopción de acuerdos específicos que detallen la aplicación de los incrementos retributivos autorizados. En el trámite de alegaciones, el MNCARS ha remitido el acuerdo específico adoptado el 12 de enero de 2026 para aplicar el incremento retributivo autorizado por la normativa vigente al personal directivo, con efectos de 1 de enero de 2026, por lo que, a la vista de la actuación realizada por el organismo para ajustarse a lo indicado, la recomendación se considera **cumplida**.

RED.es. Desde el mes de julio de 2025, previo al abono de los incrementos retributivos, la Secretaría General de Red.es emite resoluciones por la que se ordena la actualización de las retribuciones y la liquidación de los correspondientes atrasos. Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

Valoración Global

Cinco entidades, el ICEX, el IC, el ICO, RED.es y el MNCARS, adoptaron acuerdos para la aplicación de los incrementos retributivos del personal de alta dirección autorizados, por lo que para ellas la recomendación se considera **cumplida**.

Una entidad, la CNMC, no ha realizado ninguna actuación para acomodarse a lo indicado en la recomendación, por lo que para estas entidades se considera **no cumplida**.

II.1.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es

Motivación de la Recomendación n.º 6

El artículo 7 del RD 451/2012 establece el órgano competente para la fijación y evaluación de los objetivos de los máximos responsables y directivos sujetos a dicho RD en las entidades adscritas a un departamento ministerial.

Se ha verificado si para el ejercicio 2024 fueron aprobados por el órgano competente en cada caso, los objetivos de cada puesto directivo de forma individualizada, incluyendo indicadores mensurables, previa propuesta de la entidad correspondiente. Asimismo, se ha comprobado que, previa propuesta de la entidad, dichos objetivos cuentan con la aprobación de su grado de cumplimiento y de las cuantías asociadas.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 6

CNMV. En los contratos de alta dirección se establece que el complemento variable retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por el Consejo de la CNMV, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de dichos objetivos. Su cuantía será fijada por el Consejo, haciéndose efectiva la liquidación por la entidad en la forma y condiciones que se establezcan en el Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables, de acuerdo con la legislación aplicable.

La entidad ha aportado un documento descriptivo del sistema empleado para la fijación y seguimiento de objetivos, así como la documentación acreditativa de la aprobación, por el órgano competente, de los objetivos asignados a los directivos para el ejercicio 2024 y de su grado de cumplimiento.

Sin embargo, el sistema implantado presenta deficiencias relevantes en su diseño, al no incorporar indicadores específicos, medibles y verificables que permitan evaluar de forma objetiva el grado de consecución de los objetivos. La ausencia de criterios cuantificables limita la trazabilidad del proceso de evaluación y reduce la fiabilidad del procedimiento de seguimiento y valoración del desempeño. A la vista de ello, la recomendación se considera **no cumplida**.

CCS. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, órgano a través del cual se canaliza la adscripción del CCS al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, elabora la propuesta de objetivos y el resultado de la evaluación de los mismos y los eleva a la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa para su remisión a la Subsecretaría del Ministerio como órgano competente para su aprobación por delegación.

La entidad ha remitido un documento explicativo del sistema de establecimiento de objetivos al personal directivo, que consta de tres componentes: cumplimiento del Programa de Actuación Trienal, objetivos específicos de gestión y objetivos de competencias y actitud en el ejercicio de la función directiva. El contenido de cada uno de estos componentes está ampliamente desarrollado en el documento.

La evaluación del grado de cumplimiento se realiza en el mes de diciembre, coincidiendo con el proceso de evaluación del desempeño de la entidad, cumplimentándose un cuestionario que se complementa, en su caso, con una entrevista de evaluación a cada personal directivo.

El complemento variable se abona en el mes de enero del año siguiente al período evaluado. En el ejercicio en curso, se abona una cantidad a cuenta que se distribuye mensualmente por un importe no superior al 60 % de la cuantía asignada por este complemento en el ejercicio anterior, ni el 60 % del importe máximo del complemento variable establecido para cada directivo en su contrato.

Durante la fiscalización, el CCS remitió el documento explicativo del sistema empleado para la fijación y seguimiento de los objetivos y, en el trámite de alegaciones, ha aportado dos órdenes: la primera, de la Subsecretaria de Asuntos Económicos y Transformación Digital, por la que se aprueban los objetivos establecidos en el Programa de Actuación Trienal (PAT) 2023-2025 aplicables a los directivos sujetos al Real Decreto 451/2012; y la segunda, de la Subsecretaria de Economía, Comercio y Empresa, por la que se aprueba la propuesta de grado de cumplimiento de dichos objetivos. Sin embargo, ninguna de las dos órdenes incorpora la documentación en la que se concreta el contenido de las propuestas aprobadas. En particular, no se aportan las fichas o documentos que permitan conocer los objetivos individualmente asignados a cada directivo, su ponderación ni el grado de cumplimiento alcanzado en cada caso. En consecuencia, las órdenes aportadas acreditan únicamente la aprobación formal de unas propuestas cuyo contenido material permanece desconocido, impidiendo verificar los criterios de evaluación aplicados y los resultados obtenidos por cada directivo. Por ello, la recomendación se considera **no cumplida**.

ICEX. Con fecha 11 de abril de 2024, el Secretario General del ICEX formuló la propuesta de objetivos para el personal directivo, que fueron fijados mediante Orden de la Secretaría de Estado del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa y se dispuso que en 2024 el complemento variable se pagaría, salvo situaciones particulares, en dos tramos. El primer tramo, a pagar en la nómina de junio de 2024, se realizaría a cuenta de la consecución de los objetivos anuales. Representaría como máximo el 50 % del complemento variable anual. El segundo tramo, o tramo único si así procediera, a pagar en la nómina de diciembre de 2024, está directamente relacionado con el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y la revisión, si hubiese lugar, del pago a cuenta realizado en el mes de junio, realizándose, al efecto, los ajustes económicos que correspondan.

Posteriormente, el 20 de noviembre de 2024, el Ministerio aprobó una modificación de los citados objetivos, motivada por la nueva organización de la entidad que se aprobó el 24 de julio de 2024 que afectó a distintas direcciones y, por tanto, a los objetivos fijados inicialmente.

Finalmente, con fecha 19 de diciembre de 2024, mediante Orden de la Secretaría de Estado del citado Ministerio se aprobó el grado de cumplimiento de los objetivos, así como las cuantías correspondientes al segundo pago del complemento variable de los titulares de cada puesto, a propuesta de la Consejera Delegada de ICEX.

Se ha verificado que la propuesta de fijación de los objetivos contiene definidos los indicadores y su cuantificación para cada directivo. Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

ICO. El artículo 7 del RD 451/2012 establece que el órgano competente para la fijación y evaluación de los objetivos de los máximos responsables y directivos sujetos a dicho RD es, en el caso del ICO, el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

En el ejercicio 2023, la entidad aprobó un manual operativo para la determinación y gestión del complemento variable de los contratos de alta dirección, con el objeto de establecer la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, así como los mecanismos que garanticen una fijación rigurosa de los objetivos que cada puesto directivo debe conseguir en el ejercicio, así como los procedimientos de evaluación del grado de su cumplimiento.

Al inicio de cada ejercicio, el Presidente realiza una propuesta de fijación de objetivos, conforme con el Sistema de Dirección por Objetivos del ICO, que es un modelo de gestión, y la eleva al Ministerio que los aprueba mediante Orden Ministerial. Cualquier modificación del sistema de objetivos propuesto, requiere un nuevo proceso de aprobación.

Finalizado el ejercicio, el Comité de Dirección realiza una propuesta de valoración del nivel de cumplimiento de la estructura de objetivos aprobada y la eleva al Presidente que, a su vez, realiza una propuesta individualizada sobre la evaluación de los objetivos de cada alta dirección y la percepción del complemento variable y la eleva al Ministerio que, mediante Orden Ministerial, aprueba el grado de cumplimiento de los objetivos de la alta dirección.

En el trámite de alegaciones, el ICO ha aportado la documentación acreditativa de la tramitación y aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. En el informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que el Museo liquidaba el complemento variable en catorce mensualidades y el importe equivalía al del año anterior incrementado con el porcentaje de subida de las retribuciones correspondientes al ejercicio. Sobre el complemento variable, se hicieron las siguientes consideraciones:

a) No constaba la existencia de un documento que estableciera los objetivos a cumplir durante el ejercicio 2019. Pese a ello, la Dirección del MNCARS aprobó en enero de 2020 unos informes de valoración del cumplimiento de los objetivos de 2019 como fundamento de la asignación del complemento variable.

b) En todos los casos se declaraba que el grado de cumplimiento de los objetivos había sido del 100 %, por lo que los importes asignados y percibidos por los directivos habían sido los máximos previstos. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indicaba que la fijación de los mismos carecía del suficiente rigor y era contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

c) En los contratos suscritos se establecía que la cuantía del complemento se fijaría por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Pese a ello, no constaba que el MNCARS hubiese remitido al Ministerio ni los objetivos previstos para 2019 ni la propuesta de asignación de dicho complemento.

En el ejercicio 2024, solamente percibieron complemento variable el Director del Museo y la Subdirectora Artística, por importes que alcanzan el 100 % de los máximos autorizados, en ambos casos.

Entre las retribuciones estipuladas en el contrato de la Subdirectora Artística figura el complemento variable, que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por el Ministerio de Cultura, por lo que su percepción está condicionada a la consecución de dichos objetivos. Su cuantía será fijada por el Ministerio de Cultura haciéndose efectiva la liquidación por la entidad en la forma y condiciones que se establezcan en el Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables.

El Director ostenta la condición de alto cargo, es nombrado por real decreto y mantiene una relación estatutaria, por lo que no tiene formalizado contrato. Sus retribuciones, entre las que figura el complemento variable, fueron publicadas en la Resolución de 8 febrero de 2023, de la Presidencia de la Comisión de Gestión del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, por la que se dio publicidad a las bases y se convocó el proceso selectivo para el puesto de dirección del MNCARS.

Se ha verificado la ausencia de incorporación de las retribuciones percibidas por el Director del Museo en las fichas retributivas que se formalizan a efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público Estatal, lo que constituye una debilidad relevante en los mecanismos de control y transparencia retributiva. En el trámite de alegaciones, el organismo ha manifestado que el Director del Museo ostenta la condición de alto cargo y, como tal, no tiene la consideración de personal de

alta dirección y que, por tanto, no se considera que las personas que ostentan la condición de alto cargo deban inscribirse en dicho registro. Sin embargo, hay que considerar que la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por la que se crea el Registro de personal directivo del sector público estatal, establece que incluirá al personal que tenga tal condición de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, de las agencias estatales, de los organismos autónomos, de los entes públicos, de las entidades públicas empresariales, de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado y sus Organismos y de las sociedades mercantiles estatales definidas en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre del Patrimonio de las Administraciones Públicas (LPAP). En consecuencia, al ostentar el Director del Museo la condición de máximo responsable, con independencia de ser alto cargo, está incluido en la obligación de inscribirse en el citado registro.

El organismo ha remitido un documento en el que manifiesta que los complementos variables son autorizados previamente por la Subsecretaría del Ministerio de Cultura y, en la actualidad, está formulando un documento de criterios, que establezca la metodología rigurosa y objetivable, que identificará claramente los objetivos a cumplir por el personal que tiene reconocido este tipo de complemento y su forma de medición.

A la vista de que el organismo no dispone de la documentación acreditativa de la aprobación, por el órgano competente, de los objetivos asignados a los directivos para el ejercicio 2024, ni de la evaluación de su grado de cumplimiento, y dado que tampoco cuenta con un procedimiento que establezca una metodología rigurosa y objetivable para la definición de dichos objetivos y la medición de su cumplimiento por parte del personal que percibe este complemento, la recomendación se considera **no cumplida**.

RED.es. De acuerdo con el artículo octavo.1.h) de la Orden TDF/469/2024, de 9 de mayo, sobre fijación de límites para la administración de determinados créditos para gastos y de delegación de competencias, se ha delegado en la persona titular de la Subsecretaría para la Transformación Digital y de la Función Pública la competencia para la fijación y evaluación anual de los objetivos, cuya consecución condiciona la percepción del complemento variable de los máximos responsables y directivos de aquellas entidades del sector público estatal, distintas de las sociedades estatales, adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, a propuesta de las Secretarías de Estado de adscripción.

La entidad ha remitido un escrito explicativo que describe el modelo empleado para la fijación de los objetivos del personal de alta dirección, en orden a determinar el importe de la retribución del complemento variable.

El modelo remitido por la entidad de retribución para el personal alta dirección para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, incorpora un Anexo con el detalle de los objetivos establecidos, siendo el procedimiento idéntico al establecido en el ejercicio 2019 y, aunque se ha elaborado una ficha de forma individualizada para cada directivo, los objetivos, las metas y los baremos empleados son idénticos, así como su grado de cumplimento, a excepción del objetivo “evaluación competencial” cuyo grado de consecución es de 100 %, para todos ellos, al superar la meta establecida en 8.

La entidad alega que la coincidencia de objetivos responde a la existencia de líneas estratégicas comunes. Sin embargo, aunque las líneas estratégicas para la organización pueden justificar el establecimiento de determinados objetivos compartidos por varios directivos, ello no justifica que las fichas de evaluación reproduzcan de forma idéntica los objetivos, las metas, los baremos y, además, los grados de cumplimiento obtenidos por todos los evaluados. La finalidad de una

evaluación individualizada del desempeño requiere que los objetivos establecidos permitan valorar la contribución específica de cada directivo en función de las responsabilidades y competencias inherentes a su puesto. La mera existencia de objetivos estratégicos comunes no excluye la necesidad de incorporar indicadores o criterios de medición que reflejen la actuación singular de cada responsable ni justifica que el resultado de la evaluación sea coincidente en todos sus elementos.

Debe señalarse, además, que la coincidencia absoluta de los porcentajes de cumplimiento de todos los objetivos y para todos los directivos constituye un indicio de que la evaluación se ha realizado con criterios globales, más que mediante una valoración individual y diferenciada del desempeño individual.

Por tanto, tal como se puso de manifiesto en el informe n.º 1.424, en la evaluación de cumplimiento, todos los directivos han conseguido el 100 % de los objetivos, lo que indica que su fijación sigue careciendo del suficiente rigor y resulta contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables. En el trámite de alegaciones, RED.es ha aportado la Orden por la que se aprueba el grado de cumplimiento de los objetivos del año 2024 de la Subsecretaria para la Transformación Digital y de la Función Pública, pero no viene acompañada de las fichas individuales del grado de cumplimiento cada directivo.

Por ello, la recomendación se considera **no cumplida**.

Valoración Global

Dos entidades, el ICEX y el ICO, adoptaron las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación, por lo que para ella se considera **cumplida**.

Cuatro entidades, la CNMV, el CCS, MNCARS y RED.es, no han acreditado haber adoptado medidas destinadas a dar cumplimiento a la recomendación, por lo que para estas entidades se considera **no cumplida**.

II.1.2.7. RECOMENDACIÓN 7

El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe

Motivación de la Recomendación n.º 7

En el Informe de fiscalización n.º 1.424 se observó que las provisiones para las indemnizaciones tras los ceses de los altos cargos estaban infravaloradas o, incluso, no se dotaban, como en el caso del BE.

Debido a que la dotación debe realizarse de forma sistemática durante el periodo de devengo, a lo largo del tiempo de mandato, se ha verificado si las entidades afectadas han ajustado los cálculos de las dotaciones de las provisiones relativas al reconocimiento de la obligación de pago de las indemnizaciones económicas a largo y a corto plazo, en virtud de las fechas de alta de los altos cargos. Y que el importe se ha calculado en función de la indemnización máxima reconocida y del tiempo efectivamente devengado hasta la fecha.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 7

BE. En el Informe de fiscalización n.º 1.424 se dejó constancia de que esta entidad no había dotado la provisión por las compensaciones económicas a pagar como consecuencia de los ceses de los altos cargos.

El BE ha manifestado que, hasta la fecha, esta recomendación no se ha implementado debido a que no se ha considerado necesario, dada la baja incidencia histórica debido al perfil de los altos cargos que, en su mayor parte, originaba que no optasen por recibir dicha compensación y por su escasa relevancia en el contexto de la cuenta de resultados del Banco. No obstante, a la vista de la composición actual de la alta administración del BE, se está reevaluando la conveniencia de dotar dicha provisión, de cara a su incorporación en las próximas cuentas.

En el trámite de alegaciones el BE ha manifestado que ha llevado a cabo un análisis del marco normativo aplicable y de las obligaciones económicas derivadas del régimen de incompatibilidades posteriores al cese de los altos cargos, previstas en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España y en su Reglamento Interno, aprobado por Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno del Banco de España y que se han identificado y cuantificado las compensaciones económicas asociadas a las limitaciones al ejercicio de actividades privadas tras el cese, consistentes, con carácter general, en el devengo de un porcentaje de las retribuciones durante un período determinado. Aunque afirma que la Comisión Ejecutiva del Banco de España, en su sesión de 16 de febrero de 2026, aprobó la constitución de la correspondiente provisión, mediante su dotación con cargo a la cuenta de resultados en el marco del proceso de regularización contable de cierre del ejercicio, no ha aportado ningún documento justificativo de los registros contables realizados.

Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida**.

CNMC. Según consta en el Informe n.º 1.424, la CNMC distribuía linealmente la dotación a la provisión por el reconocimiento de la obligación de pago de las indemnizaciones económicas de los altos cargos tras el cese, a lo largo de los seis años de su mandato. Así, la provisión dotada a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 1.295.484,78 euros, cuando el importe por el que debía estar dotada era de 1.807.721,23 euros, por lo que se encontraba infradotada en 512.236,45 euros.

La Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia dispone que, durante los dos años posteriores a su cese, el Presidente, el Vicepresidente y los consejeros no podrán ejercer actividad profesional privada alguna relacionada con los sectores regulados y la actividad de la CNMC. En virtud de esta limitación, al cesar en su cargo por renuncia, expiración del término de su mandato o incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, tendrán derecho a percibir, a partir del mes siguiente a aquel en que se produzca su cese y durante un plazo igual al que hubieran desempeñado su cargo, con el límite máximo de dos años, una compensación económica mensual igual a la doceava parte del 80 % del total de retribuciones asignadas al cargo respectivo en el presupuesto en vigor durante el plazo indicado.

La CNMC ha acreditado que en el ejercicio 2020 ajustó la provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese al criterio señalado por el Tribunal, procediendo a dotarla, desde entonces, por el periodo devengado por el alto cargo desde su fecha de alta.

A 31 de diciembre de 2024, el importe de la provisión para el pago de indemnizaciones de los altos cargo arrojaba un saldo de 1.427.697,37 euros, de los que 185.664,46 euros estaban registrados a corto plazo.

En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

CSN. En el Informe n.º 1.424 se verificó que la dotación de la provisión correspondiente al reconocimiento de la obligación de pago prevista en el futuro como consecuencia de las indemnizaciones compensatorias que figuraba en el balance del ejercicio 2019 estaba infravalorada en 215.736,98 euros, debido a que la entidad dotaba esta provisión al final de cada ejercicio por las cantidades que habría que pagar durante el ejercicio siguiente, en lugar de dotarla por todo el periodo devengado por el alto cargo desde su fecha de alta.

El Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear, regula en sus artículos 30.2 y 37.6 el derecho a las indemnizaciones por cese del Presidente y los Consejeros del Consejo de Seguridad Nuclear por cumplimiento de la edad de setenta años, expiración del término de su mandato, renuncia o incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que tendrán derecho a percibir, a partir del mes siguiente a aquel en que se produzca su cese, durante un plazo igual al que hubieran desempeñado el cargo y con el límite de dos años, una compensación económica mensual igual a la doceava parte del 80 % del total de retribuciones asignadas al cargo respectivo en el presupuesto en vigor durante el plazo indicado. Del mismo modo, el Secretario General tendrá derecho a percibir la compensación económica que se regula en el artículo 30.2.

El CSN ha acreditado que ha subsanado el procedimiento de dotación de la provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, acorde con la recomendación, y ha aportado la documentación justificativa de las dotaciones a las provisiones de los ejercicios 2023 y 2024 realizadas por el importe de las compensaciones devengadas de los altos cargos al cierre del ejercicio.

A 31 de diciembre de 2024 tenía correctamente provisionados 1.075.295,87 euros a largo plazo, por las cantidades devengadas en concepto de indemnización por los altos cargos, calculadas desde la fecha de alta en el ente público. En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

Valoración Global

Una entidad, el BE, no adoptó ninguna medida para dar cumplimiento a la recomendación, que se considera **no cumplida**.

Dos entidades, la CNMC y el CSN, han ajustado sus provisiones en el sentido señalado por el Tribunal, por lo que para estas entidades la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los *curriculum vitae*, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 8

En el Informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que todas las entidades habían publicado en su página web su estructura organizativa y los currículums de los máximos responsables y directivos, con las excepciones en el cumplimiento de los artículos 10.3 del RD 451/2012 y del artículo 2.3 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (LAC) por parte de la CNMC, la CNMV, el CSN, el ICEX y el MNCARS; y del artículo 10.2 del RD 451/2012 y del artículo 4 de la LAC por parte de la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.

El artículo 10.3 del RD 451/2012 establece que las entidades incluidas en su ámbito de aplicación difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos. En este mismo sentido, el artículo 2.3 de la LAC, indica que el *curriculum vitae* de los altos cargos se publicará, tras su nombramiento, en el portal web del órgano, organismo o entidad en el que preste sus servicios.

Por su parte, el artículo 10.2 del RD 451/2012 establece que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad y el artículo 4 de la LAC señala que las retribuciones de los altos cargos serán públicas en los términos previstos por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG).

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 8

CNMC. En el Informe n.º 1.424 se observó que, aunque su página web contenía la estructura organizativa de la entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y del resto del personal directivo, en el citado contenido no figuraba la información relativa al puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones.

Para dar cumplimiento a la recomendación, el Consejo de la CNMC aprobó el 18 de octubre de 2021 un protocolo con las instrucciones para actualizar la información de la web. No obstante, se ha observado que, en el portal de transparencia, alojado en su página web corporativa, la información publicada como 'organigrama institucional' no cumplía con los requisitos mínimos para ser considerado como tal, dado que no establece relaciones jerárquicas ni de dependencia entre las unidades organizativas. La ausencia de vínculos entre las direcciones y las áreas identificadas impedía determinar la estructura funcional y la cadena de responsabilidades de la entidad, afectando la transparencia y el adecuado control institucional. En el trámite de alegaciones la entidad ha manifestado que, tras constatar que el organigrama publicado en la nueva página web, lanzada en noviembre de 2024, no tenía visibles las relaciones jerárquicas entre las distintas unidades del organismo, con la finalidad de dar cumplimiento a la recomendación, ha procedido a la publicación de un organigrama que incorpora las relaciones de jerarquía y dependencia entre las unidades organizativas.

En lo que se refiere a las retribuciones de los altos cargos y del personal de alta dirección, la CNMC acorde con el artículo 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC tiene publicadas de forma separada las retribuciones de los altos cargos, del personal vinculado por contratos de alta dirección, así como de otro personal directivo sujeto al régimen laboral común.

La entidad ha acreditado que la relación laboral del puesto de Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones —no previsto en la Ley de creación de la CNMC, en su Estatuto Orgánico ni en su Reglamento de Régimen Interno—, cuyo contrato con la extinguida Comisión

Nacional de Energía estaba vigente en 2019, se extinguió por desistimiento de la CNMC el 5 de mayo de 2021.

A la vista de que la CNMC ha llevado a cabo actuaciones orientadas a dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación, esta se considera **cumplida**.

CNMV. En el Informe n. 1.424 se dejó constancia de que en la página web no constaban adecuadamente publicadas las retribuciones del personal directivo, incumpliendo lo preceptuado en el artículo 10.2 del RD 451/2012, debido a que figuraba el importe globalizado de las retribuciones percibidas por los Directores Generales y por los Directores de Departamento.

La CNMV no ha acreditado disponer de un procedimiento o instrucciones para actualizar la información en su página web de los apartados de estructura organizativa y retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables.

Se ha comprobado que la entidad ha continuado dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y 2.3 de LAC, ya que en el portal de transparencia alojado en la página web corporativa tiene publicado el organigrama y la composición de los órganos en que se estructura, informa del régimen jurídico que le resulta de aplicación al máximo responsable y al personal de alta dirección que están sujetos a lo establecido en la LAC y en el RD 451/2012 y están publicados los *curriculum vitae* de los altos cargos y del personal directivo.

Se ha verificado si la CNMV se ha adecuado a lo establecido en el artículo 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC y se ha observado que, aunque ha publicado las retribuciones máximas autorizadas del Presidente, Vicepresidente y Consejeros, así como las indemnizaciones por cese abonadas en el ejercicio 2024, las retribuciones percibidas por los Directores Generales y los Directores de Departamento continúan publicándose por el importe globalizado.

A la vista de que la CNMV no ha llevado a cabo actuaciones orientadas a dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación, se considera **no cumplida**.

CSN. En el Informe n.º 1.424 se observó que, aunque en la página web figuraban la estructura organizativa de la entidad y los *curriculum vitae* de los miembros del Pleno del Consejo, no estaban publicados correctamente los datos de los restantes directivos nombrados por el Gobierno (Secretaría General, Dirección Técnica de Protección Radiológica y Dirección Técnica de Seguridad Nuclear). Tampoco cumplía en su integridad el artículo 4 de la LAC, ya que, hasta febrero de 2021, no estaban publicadas las remuneraciones de las Direcciones Técnicas de Protección Radiológica y de Seguridad Nuclear.

El CSN no ha acreditado disponer de un procedimiento o instrucciones para actualizar la información en su página web de los apartados de estructura organizativa y retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables.

Se ha verificado que, en el portal de transparencia, alojado en la página web corporativa, está publicado el organigrama y los *curriculum vitae* de los miembros del Pleno y de los puestos directivos nombrados por el Gobierno, a excepción del perfil profesional de la Directora Técnica de Protección Radiológica, que fue nombrada por RD 504/2025, de 17 de junio.

En lo que se refiere a las retribuciones de los altos cargos, el CSN ha dado debido cumplimiento a lo estipulado en el artículo 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC en los términos previstos en la LTBG. En el portal de transparencia están publicadas de forma separada las retribuciones de los altos cargos, así como las indemnizaciones por cese abonadas en el ejercicio 2024.

El CSN ha corregido las incidencias detectadas en el Informe n.º 1.424 que dio origen a la recomendación y, en el trámite de alegaciones ha aportado las instrucciones elaboradas por la Secretaría General de la entidad para garantizar el correcto cumplimiento de las obligaciones de información derivadas del RD 451/2012 y de la LAC. En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

CCS. En el Informe n.º 1.424 se constató que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web del CCS figuraban la estructura organizativa de la entidad y los *curriculum vitae* de los miembros del Consejo de Administración y del equipo directivo. No obstante, se observó que no había cumplido con el artículo 10.2 del RD 451/2012, ya que en la página web no figuran las remuneraciones de los directivos.

El CCS no ha acreditado disponer de un procedimiento o instrucciones para actualizar la información en su página web de los apartados de estructura organizativa y retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables y ha manifestado que dicha recomendación se entiende cumplida porque la información ya se encuentra publicada en la página web.

Se ha verificado que en el portal de transparencia alojado en la página web del CCS está publicada la información indicada en los artículos 10.1 del RD 451/2012 y 2.3 de la LAC referida a la estructura organizativa y perfil profesional de los altos cargos y personal directivo.

En el trámite de alegaciones el CCS ha manifestado que la información relativa a las retribuciones de sus altos cargos y del personal directivo se encuentra publicada en los informes anuales. No obstante, dicha información no figura en un apartado específico de transparencia ni resulta fácilmente identificable, siendo necesario realizar, para su localización, una búsqueda detallada dentro de un documento extenso, ya que la citada información está contenida en la memoria de las cuentas anuales integrada en el informe anual. En consecuencia, si bien puede apreciarse la existencia de publicidad de las citadas retribuciones, no puede concluirse que se haya alcanzado el objetivo de transparencia perseguido por la recomendación, orientada a asegurar el pleno cumplimiento de las obligaciones de publicación en el portal de transparencia.

A la vista de que el CCS no establecido ningún procedimiento para asegurar el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por en el artículo 10.2 del RD 451/2012, la recomendación se considera **no cumplida**.

ICEX. En el Informe n.º 1.424 se dejó constancia de que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web figuraban la estructura organizativa de la entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y directivos, excepto el perfil del titular de la Dirección Ejecutiva de Invest in Spain. No obstante, se observó que no había cumplido con el artículo 10.2 del RD 451/2012, ya que en la página web no figuraban las retribuciones del personal directivo.

El ICEX ha manifestado que en 2019 desarrolló un procedimiento de coordinación, asignación de responsabilidades, actualización y publicación de datos para su portal de transparencia, documento que no ha sido aportado en la fiscalización, cuya aplicación acredita la adecuación de la información que está publicada en la página web.

Se ha verificado que en el portal de transparencia alojado en la página web corporativa, el ICEX tiene publicado el organigrama, el perfil profesional de los altos cargos y personal directivo, de conformidad con lo establecido en los artículos 10.3 del RD 451/2012 y 2.3 de la LAC. De Igual forma, da cumplida información sobre las retribuciones de los altos cargos y del personal directivo,

acorde con lo previsto en los artículos 10.2 del RD 451/212 y 4 de la LAC. En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

ICO. En el Informe n.º 1.424 se observó que en la página web figuraba la estructura organizativa de la entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y directivos, pero no ofrecía información adecuada sobre las retribuciones, por lo que no se ajustaba a lo requerido por el artículo 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC.

El "*Manual Operativo RRHH: Tramitación y Liquidación de los Contratos de Alta Dirección*" de 27 de marzo de 2023, incluye un apartado dedicado a la transparencia, que contiene la normativa y los procedimientos para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 del RD 451/2012. El documento dispone que se deben difundir en la página web la composición de los órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos y que la web corporativa mantendrá actualizada la composición de los órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos. Asimismo, las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad.

Se ha verificado que el ICO, se ha adecuado a lo establecido en el artículo 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC, y ha publicado en su portal de transparencia la retribución total individualizada de cada puesto de alta dirección, correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025, acorde con el procedimiento vigente que garantiza su actualización y mantenimiento en los sucesivos ejercicios.

A la vista de que el procedimiento aprobado y aplicado por el ICO ha permitido subsanar la incidencia detectada en la información sobre retribuciones publicada en su portal de transparencia, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

MNCARS. En el Informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que en la página web de MNCARS figuraban la estructura organizativa, la identidad de los miembros del Patronato y del Comité Asesor y el *curriculum vitae* del Director, pero no constaban los datos profesionales de los directivos del Museo cuya regulación jurídica se ha formalizado por medio de un contrato de alta dirección. También se observó que no incluía en su página web información sobre las retribuciones del Director ni sobre las de los directivos sujetos a un contrato de alta dirección, incumpliendo el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC.

En el trámite de alegaciones el MNCARS ha aportado el *"Protocolo interno de actualización, revisión y publicación de la información sometida a obligaciones de transparencia del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía"* elaborado para actualizar la información en su página web de los apartados de estructura organizativa y retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables y ha manifestado que la información se encuentra publicada en la página web.

Se ha verificado que en la página web corporativa del MNCARS está publicado el organigrama y el perfil profesional de los altos cargos y del personal directivo, así como las retribuciones percibidas, aunque no dispone de un portal de transparencia, de forma que la información publicada, aun siendo correcta en su contenido, presenta dificultades de acceso, lo que limita su adecuada visibilidad y accesibilidad.

A la vista de que el MNCARS ha corregido las incidencias detectadas en el Informe n.º 1.424 que dio origen a la recomendación, y que ha aportado un procedimiento que garantice el correcto cumplimiento de las obligaciones de información derivadas del RD 451/2012 y de la LAC, la recomendación se considera **cumplida**.

RED.es. En el Informe n.º 1.424 se observó que en la página web figuraba la información relativa a la composición del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, incluyendo los datos profesionales de sus miembros, pero no constaba la información relativa a las retribuciones que perciben los máximos responsables y directivos, no ajustándose a lo requerido por el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC.

RED.es no ha acreditado disponer de un procedimiento o instrucciones para actualizar la información en su página web. Así pues, en ausencia de procedimiento, se ha verificado si la entidad ha adoptado medidas para solventar la incidencia detectada en el informe que dio origen a la recomendación.

En el portal de transparencia tiene publicado el organigrama y los perfiles profesionales de los altos cargos y del personal directivo, a excepción de la Directora del ONTSI y en el apartado de información económica, aunque figuran las retribuciones brutas anuales de los altos cargos (Presidente y del Secretario General), en el caso del personal directivo, la información publicada está referida a la retribución bruta anual de la categoría de Director de Departamento, por lo que continúa sin ajustarse al artículo 10.2 del RD 451/2012.

A la vista de que RED.es no ha aportado un procedimiento ni instrucciones que garanticen el correcto cumplimiento de las obligaciones de información derivadas del RD 451/2012 y de la LAC, ni ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación, se considera **no cumplida**.

Valoración Global

Cinco entidades, la CNMC, el ICEX, el CSN, el ICO y el MNCARS, elaboraron y aplicaron el procedimiento para dar cumplimiento a la recomendación, por lo que para ella se considera **cumplida**.

Tres entidades, la CNMV, el CCS, y RED.es, no adoptaron medidas ni realizaron actuaciones para dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación que, para ellas, se considera **no cumplida**.

II.1.2.9. RECOMENDACIÓN 9

Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.

Motivación de la Recomendación n.º 9

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, modificó la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

(LRJSP) e incorporó el artículo 84 bis, que regula la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las entidades del sector público institucional estatal y estableció:

> *1. El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad.*
>
> *2. El principio de representación equilibrada se garantizará también en la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.*

En consecuencia, la recomendación fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior incorporación de dicho principio al ordenamiento jurídico como requisito legal ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Aunque el presente Informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. No obstante, se ha valorado el grado de cumplimiento del marco normativo aplicable.

Situación de las Entidades a 31 de diciembre de 2024

CCS. El Consejo de Administración estaba integrado por siete hombres y ocho mujeres y el equipo directivo por cuatro hombres y cuatro mujeres. **Cumplida**

ICEX. El Consejo Rector estaba integrado por la Presidenta, la Consejera Delegada y trece vocales -seis hombres y siete mujeres-, por lo que el porcentaje de mujeres representaba el 60 % y el de los hombres el 40 %. En el equipo directivo, el 41 % de los puestos estaban ocupados por mujeres y el 59 % por hombres. **Cumplida**

ICO. El Consejo General estaba conformado por el Presidente y diez vocales, el porcentaje de mujeres alcanzaba el 36 % y el de hombres el 64 %. El Comité de Dirección y Estrategia está integrado por ocho puestos directivos, uno de ellos estaba vacante, el 43 % de los puestos estaban ocupados por mujeres y el 57 % por hombres. En el Comité de Operaciones, integrado por cinco directivos, la representación de las mujeres era del 20 % y la de los hombres el 80 **%. Cumplida parcialmente.**

MNCARS. El Real Patronato está presidido por el Ministro de Cultura y sus Presidentes de Honor son SS.MM. los Reyes de España, tiene veinticuatro miembros: el Director del Museo, la Presidenta, la Vicepresidenta y veintiún vocales: diez vocales natos (cinco hombres y cinco mujeres) y once vocales designados (siete hombres y cuatro mujeres); excluyendo al Ministro y a SS.MM los Reyes de España, las mujeres representaban el 48 % y los hombres el 52 %.

En la Comisión Permanente, integrada por nueve miembros, las mujeres representaban el 44 % y los hombres el 56 %. En el equipo directivo, integrado por seis puestos, las mujeres representaban el 50 %, al igual que los hombres**. Cumplida**

BE. En el Consejo de Gobierno del BE, las mujeres representaban el 38 % y los hombres el 62 %. En la Comisión Ejecutiva el porcentaje de representación de mujeres y hombres es del 50 %. Los miembros de los órganos rectores tienen la consideración de altos cargos, así como los Directores

Generales, los Directores Generales Adjuntos y el Secretario General. De los ocho puestos directivos, las mujeres ocupaban el 25 % y los hombres el 75 %. **Cumplida parcialmente**

Valoración global

La recomendación fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada tenía carácter no vinculante. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha supuesto la pérdida sobrevenida de objeto de la recomendación, al quedar su contenido absorbido por el marco normativo vigente.

En consecuencia, **la recomendación se considera cerrada a efectos de seguimiento**. No obstante, las comprobaciones realizadas arrojan el siguiente resultado:

Tres Entidades, el CCS, el ICEX y MNCARS, han dado cumplimiento al principio de presencia equilibrada.

Dos Entidades, el ICO y el BE, han dado cumplimento parcial al principio de presencia equilibrada, por no respetarlo en todos sus órganos de dirección.

II.1.3. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES

II.1.3.1. RECOMENDACIÓN 10

La OCI debería elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.

Motivación de la Recomendación n.º 10

En el informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que la OCI no había elaborado un manual de procedimientos que pueda servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Como elemento fundamental de control interno, dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.

La OCI se regula principalmente por la LAC, cuyo Título III establece el sistema de control y supervisión en materia de conflictos de intereses y, en particular, define sus funciones y competencias. Esta regulación se desarrolló por el Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de los títulos Preliminar, II y III de la citada LAC, concretando los procedimientos relativos a declaraciones de actividades y bienes, control de incompatibilidades y gestión de los registros correspondientes. Está integrada en el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, adscrita a la Secretaría de Estado de Función Pública, y actúa con plena autonomía funcional en el ejercicio de sus competencias. De ella depende, con rango de Subdirección General, la Subdirección General de Régimen de los Altos Cargos

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 10

La Subdirección General de Régimen de los Altos Cargos es responsable de la regulación y supervisión del ejercicio del alto cargo en la Administración General del Estado, se encarga de garantizar que estos cumplan con los requisitos de idoneidad y que no existan conflictos de interés durante su ejercicio. También, le corresponde la publicación del *curriculum vitae* de los altos cargos y de la verificación de la veracidad de los datos suministrados. Asimismo, le corresponde la declaración responsable de idoneidad y de la protección de la información confidencial relacionada con ellos.

Para dar cumplimiento a la recomendación, en el ejercicio 2023 la OCI elaboró el Manual de Procedimientos para regular las siguientes actuaciones:

- Comprobación del cumplimiento de las obligaciones del personal alto cargo tras el nombramiento.
- Comprobación de las obligaciones durante el ejercicio del alto cargo.
- Comprobación del cumplimiento de las obligaciones del personal alto cargo tras el cese.
- Actuaciones realizadas de oficio por la OCI, relativas a la publicidad de obligaciones del personal alto cargo.
- Retribuciones del personal alto cargo al cese.
- Compatibilidad para el desempeño de actividades privadas tras el cese como personal alto cargo.
- Procedimiento sancionador.
- Tramitación de las solicitudes de información recibidas a través del Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.

Para cada procedimiento, contempla su descripción general -incluidos los plazos-, su tramitación, el diagrama y los Modelos de la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero, por la que se determina la fecha a partir de la cual será efectiva la obligación de relacionarse a través de medios electrónicos con la OCI en los procedimientos previstos en la LAC y en el RD 1208/2018, por la que se aprueban los modelos de declaraciones, comunicaciones y documentos electrónicos.

Valoración Global

Los procedimientos descritos en el manual son acordes con las funciones de la OCI y dan cumplimiento a lo indicado en la recomendación, por lo que se considera **cumplida**.

II.1.3.2. RECOMENDACIÓN 11

Sería conveniente que la OCI dictara y publicara instrucciones, o complementara las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la LAC.

Motivación de la Recomendación n.º 11

La recomendación planteaba la conveniencia de dictar y publicar instrucciones, o complementar las ya existentes, con la finalidad de facilitar a los altos cargos el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la LAC.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 11

Desde el ejercicio 2023, en cumplimiento de lo recomendado, la Subdirección General de Régimen de los Altos Cargos de la Oficina de Conflictos de Intereses del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública ha elaborado y publicado una FAQ[2] sobre gestión de conflictos de intereses y obligaciones de declaración de actividades y bienes de altos cargos, así como de una Guía sobre aspectos relevantes del régimen de los altos cargos, ambas publicadas en la web del citado Ministerio.

Adicionalmente, ha elaborado y publicado una Nota *"Situación de los altos cargos tras el cese",* relativa a los derechos y obligaciones, tras el cese de los miembros del Gobierno, de los Secretarios de Estado y demás altos cargos con rango de Ministro y Secretario de Estado. También ha manifestado que está preparando una actividad formativa, en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública, dirigida al personal alto cargo para facilitarle el conocimiento de las obligaciones a las que se encuentra sometido.

Valoración Global

A la vista de que la OCI, en atención a lo indicado en la recomendación, ha elaborado instrumentos que facilitan la comprensión y aplicación de las obligaciones legales por parte de los altos cargos, la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.3.3. RECOMENDACIÓN 12

La OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.

Motivación de la Recomendación n.º 12

En el Informe n.º 1.424 se apreció la existencia de deficiencias formales en las declaraciones de actividades presentadas por los altos cargos cesados, sin que hubiera constancia de un requerimiento formal de la OCI para su subsanación.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 12

La OCI ha manifestado que, desde el año 2023, recuerda periódicamente a los organismos y entidades del sector público estatal la obligación de remitir los nombramientos de las personas que se incorporen a las mismas y tengan la condición de alto cargo. También ha realizado varios recordatorios masivos (el último en octubre de 2023).

[2] Cuestionario con preguntas y respuestas con criterios y aclaraciones en formato pregunta–respuesta que la OCI publica para interpretar la normativa que aplica, unificar criterios y orientar a los sujetos obligados y a las unidades gestoras en la aplicación práctica de la gestión de conflictos de intereses y obligaciones de declaración de actividades y bienes de altos cargos.

Ha aportado como documento acreditativo el oficio que remite periódicamente a los organismos y entidades del sector público estatal relativo a la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de las personas que tengan la condición de alto cargo, con la finalidad de permitir el correcto ejercicio de las funciones que tiene atribuidas y recuerda la obligación legal de comunicar todas las actualizaciones en los términos y plazo señalados.

En el oficio informa, entre otras cuestiones, que el apartado 7 del artículo 2 de la LAC, establece que "Todos los órganos, organismos y entidades del sector público estatal, de Derecho Público o Privado, deberán informar a la Oficina de Conflictos de Intereses de los nombramientos de altos cargos que efectúen en el plazo de siete días a contar desde el nombramiento". Y, conforme al apartado 8 del mismo precepto, "Las entidades públicas o privadas con representación del sector público en sus órganos de administración o de gobierno, comunicarán a la Oficina de Conflictos de Intereses las designaciones de personas que, conforme a lo dispuesto en esta ley, tengan la condición de alto cargo".

Para ello, en el oficio incluye el acceso a los formularios a cumplimentar para comunicar las actualizaciones y se recuerda también la obligación de comunicar las abstenciones en los órganos colegiados formuladas por el personal alto cargo del organismo/entidad.

Adicionalmente, ha manifestado que, cuando tiene conocimiento de nuevos nombramientos a través de distintas vías (publicación en BOE, medios de comunicación, etc.), se dirige al correspondiente organismo o entidad, requiriéndoles el cumplimento de su obligación, y ha informado de que en octubre de 2023 se remitió un oficio a 184 entidades (11 agencias, 13 entidades públicas empresariales, 31 organismos autónomos, 60 organismos públicos con estatuto especial, 45 sociedades mercantiles estatales y 24 fundaciones del sector público).

No obstante, no ha aportado ninguna evidencia de los requerimientos realizados a las entidades en caso de incumplimiento de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos por parte de las entidades.

Valoración Global

A la vista de que la OCI ha intensificado por medio del envío de oficios periódicos el cumplimiento de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, por parte de las entidades, pero no ha acreditado haber realizado los requerimientos oportunos en caso de incumplimiento, tal como indica la recomendación, esta se considera **cumplida parcialmente**.

II.1.3.4. RECOMENDACIÓN 13

En la medida en que no se consideren subsumidas en las anteriores, se reiteran las siguientes recomendaciones formuladas en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas:

a) La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones.

b) La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales.

c) Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos.

d) La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula.

Motivación de la Recomendación n.º 13

Esta recomendación se incluyó en el Informe de fiscalización del periodo 2012-2014 y se consideró no cumplida en lo esencial en el Informe 1.424, puesto que no se habían establecido procedimientos que implementasen comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos.

En el Informe n.º 1.424, se puso de manifiesto que la OCI solicitaba información al Registro Mercantil Central sobre los altos cargos únicamente en el momento de su nombramiento y se consideró que este procedimiento era claramente insuficiente para ejercer un adecuado control de sus actividades, teniendo en cuenta el tiempo de mandato de los altos cargos y las limitaciones establecidas durante los dos años posteriores al cese. Asimismo, se observó que se dirigía trimestralmente a la Tesorería General de la Seguridad Social para que informase, durante los dos años siguientes al cese, acerca de las actividades que realizaban los altos cargos. De igual forma, cuando estaban en activo, realizaba este tipo de control si había indicios y denuncias de que el alto cargo pudiera realizar otra actividad pública o privada.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 13

a) La OCI suscribió una adenda de prórroga y modificación del convenio, formalizado el 3 de junio de 2019, entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Secretaría de Estado de Función Pública para dar cumplimiento a los artículos 19 y 20 de la LAC, que su publicó en el BOE de 7 de julio de 2023. La adenda modificó la cláusula segunda, apartado a) del Convenio y establece que:

"La TGSS facilitará a la OCI la información acerca de las personas que han cesado como altos cargos, informando de la actividad que realicen por cuenta propia, o por cuenta ajena y, en tal caso, la denominación de la sociedad o empresa. Los datos que se ofrecerán serán los siguientes: - nombres y apellidos de los altos cargos consultados. – Si es trabajador autónomo. – Si es trabajador por cuenta ajena…", "La información se remitirá siempre bajo demanda mediante el envío de un fichero por parte de la OCI a TGSS con el diseño de registro que se acuerde. La solicitud se efectuará con periodicidad trimestral, salvo peticiones puntuales de información por parte de la OCI", … "El medio para intercambiar los ficheros entre los sistemas de la OCI y la TGSS será IFI (Intercambio Institucional de Ficheros), herramienta desarrollada por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, que garantiza un nivel adecuado de seguridad y permite un grado suficiente de automatización".

En el Manual de Procedimiento elaborado por la OCI, el procedimiento 6 *"Compatibilidad para el desempeño de actividades privadas tras el cese como personal alto cargo"* describe las actuaciones a realizar y el trámite para la comprobación de las actividades desarrolladas por el personal alto cargo durante el plazo de dos años desde la fecha de cese. Por lo tanto, el apartado a) de la recomendación se considera **cumplido**.

b) En relación con que la OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como

en entidades de nueva creación y en organismos internacionales, aunque afirma que realiza comprobaciones respecto del ejercicio de actividades privadas durante el periodo de los dos años posteriores al cese por el personal ex alto cargo, no ha aportado ninguna evidencia que acredite el cumplimiento de este apartado de la recomendación. Por ello, el apartado b) de la recomendación se considera **no cumplido**.

c) La OCI considera cumplido el apartado que le recomendaba difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos en la medida que existe suficiente conocimiento público de la posibilidad de denunciar al personal alto cargo ante la OCI ya que, a la facultad prevista en el artículo 62 de LAC, se ha añadido la posibilidad de formular denuncias amparadas en el anonimato, de acuerdo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. A pesar de estas consideraciones de la OCI, no ha ejercido actuaciones para dar cumplimiento a esta recomendación, por lo que su apartado c) se considera **no cumplido**.

d) Respecto de iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa sobre altos cargos, en el ejercicio 2023, en el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se incluyó el *"Proyecto relativo a la digitalización de la documentación incluida en los expedientes de compatibilidades de altos cargos y personal al servicio de la Administración del Estado"* cuya elaboración se encargó el 21 de diciembre de 2021 a un medio propio. Su objeto fue la digitalización de los expedientes en papel de incompatibilidades de altos cargos y personal de la AGE que se custodiaban en la sede de la OCI y su remisión al Centro de Almacenamiento de Documentación Administrativa (CADA), que procederá al tratamiento los mismos que legalmente proceda. Por ello, el apartado d) de la recomendación se considera **cumplido**.

Valoración global

En la medida en la que la OCI no ha adoptado las medidas necesarias para dar cumplimiento a todos los apartados señalados en la recomendación, se considera **cumplida parcialmente**.

II.1.4. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL GOBIERNO

II.1.4.1. RECOMENDACIÓN 14

El Gobierno debería analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la CNMC con esta Entidad.

Motivación de la Recomendación n.º 14

En el Informe n.º 1.424, se observó que en la CNMC figuraba, en el periodo fiscalizado, un contrato de alta dirección con el titular de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, un puesto que no se contemplaba en su Ley de creación, en su Estatuto Orgánico, ni en su Reglamento de Régimen Interno. Además, el contrato había sido firmado con la extinguida Comisión Nacional de Energía, sin que hasta el momento de redacción de ese Informe se hubiera modificado o suscrito uno nuevo con la CNMC.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 14

Tal como se ha indicado en la recomendación n.º 8, la CNMC ha acreditado que la relación laboral del puesto de Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, cuyo contrato con la extinguida Comisión Nacional de Energía estaba vigente en 2019, se extinguió por desistimiento de la CNMC el 5 de mayo de 2021.

Valoración Global

A la vista de que se ha resuelto el problema de la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones con la CNMC, la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.4.2. RECOMENDACIÓN 15

Se debería regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del MNCARS.

Motivación de la Recomendación n.º 15

En el Informe n.º 1.424 se constató que la Ley 34/2011, de 4 de octubre, reguladora del MNCARS, preceptúa que el Director del Museo sea nombrado y separado por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros. Sin embargo, la relación jurídica del Museo con el entonces Director procedía de la suscripción en 2008 de un contrato laboral de alta dirección que había sido objeto de sucesivas prórrogas.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 15

Mediante Resolución de 8 febrero de 2023, de la Presidencia de la Comisión de Gestión del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, (BOE de 10 de febrero de 2023) se dio publicidad a las bases aprobadas y se convocó el proceso selectivo para el puesto de dirección del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

Tras la realización del proceso selectivo, en la reunión del Consejo de Ministros celebrada el día 6 de junio de 2023 se acordó, a propuesta del Ministro de Cultura y Deporte, el nombramiento por Real Decreto del Director del MNCARS.

Valoración Global

Por lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida.**

II.1.4.3. RECOMENDACIÓN 16

Se reitera la recomendación, contenida en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, de que el Gobierno desarrolle, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior.

Motivación de la Recomendación n.º 16

En el Informe n.º 1.424 se reiteró lo ya recomendando en el Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014, debido a que los conceptos retributivos establecidos en los contratos de alta dirección del personal del IC en los centros del exterior ("retribución básica", "complemento en función del índice poder adquisitivo y calidad de vida del país", "complemento de desplazamiento" y, en algún caso, "complemento personal del puesto") no se adecuaban a lo establecido en el RD 451/2012.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 16

El Gobierno no ha proporcionado información sobre las actuaciones realizadas para dar cumplimiento a lo indicado en la recomendación y ha manifestado que se ha dado traslado al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, como legítimo representante del Gobierno en la materia que ocupa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.1 en sus letras f) y l) del Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. A la fecha de redacción de este Informe, no se ha recibido en este Tribunal pronunciamiento alguno del citado Ministerio.

Valoración

Debido a la ausencia de actuaciones relacionadas con la recomendación, se considera **no cumplida**.

II.1.5. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión de 27 de octubre de 2022, a la vista del Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019, acordó:

1. Instar al Gobierno a:

- Desarrollar, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el régimen específico de retribuciones de los directores de los centros en el exterior del Instituto Cervantes, reiterando la recomendación contenida en el Informe de Fiscalización del periodo 2012-2014.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 16**

Valoración: debido a la ausencia de actuaciones relacionadas con la Resolución, se considera **no cumplida**.

- Analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia con esta entidad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 14**

Valoración: a la vista de que se ha resuelto el problema de la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, la Resolución se considera **cumplida**.

- Regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de director del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofia.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 15**

Valoración: el día 6 de junio de 2023 se acordó, a propuesta del Ministro de Cultura y Deporte, el nombramiento por Real Decreto del Director del MNCARS, por lo que la Resolución se considera **cumplida**.

2. Instar a las entidades estatales a:

- Publicar en sus páginas web tanto la estructura organizativa, curriculum vitae, así como las retribuciones de todos los altos cargos, en cualquiera de sus formas.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 8** habiéndose obtenido la siguiente valoración global:

a) **Cinco** entidades, la CNMC, el ICEX, el CSN, el ICO y el MNCARS, elaboraron y aplicaron el procedimiento para dar cumplimiento a lo instado en la Resolución, por lo que se considera **cumplida**.

b) **Tres** entidades la, CNMV, el CCS, y RED.es, no adoptaron medidas ni realizaron actuaciones para dar cumplimiento a lo indicado en la resolución, por lo que se considera **no cumplida**.

- Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9**

Valoración: la Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente Informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, lo instado por la Resolución no puede ser valorado en los términos originalmente previstos. En consecuencia, **se considera cerrado a efectos de seguimiento**. No obstante, las comprobaciones realizadas arrojan el siguiente resultado:

Tres entidades, el CCS, el ICEX y MNCARS han dado cumplimiento al principio de presencia equilibrada.

Dos entidades, el ICO y el BE, han dado cumplimiento parcial al principio de presencia equilibrada, por no respetarlo en todos sus órganos de dirección.

3. Instar a las entidades afectadas a:

- Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.

El 19 de diciembre de 2023, con posterioridad a la fecha de publicación en el BOE de la Resolución de la Comisión Mixta (5 de enero de 2023), se aprobó el Real Decreto-ley 6/2023, 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 (RDl 6/2023), cuya disposición adicional decimocuarta ha establecido, para todo el sector público institucional estatal, la obligación de disponer de un catálogo de puestos de trabajo, al señalar que:

> *"1. Las entidades del sector público institucional estatal que no dispongan de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares estructurarán su organización mediante la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo que será público. En este catálogo se identificarán los puestos, funciones o categorías que, de acuerdo con sus estructuras salariales, perciban complemento que retribuya el factor de incompatibilidad.*
>
> *2. El catálogo de puestos de trabajo se elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor del libro segundo de este real decreto-ley y para su confección se partirá de los efectivos existentes, incluido el personal directivo, destinados a cubrir las necesidades de recursos humanos de carácter permanente de la entidad.*
>
> *Deberá comunicarse al departamento ministerial competente en materia de función pública.*
>
> *3. Del mismo modo, las entidades y consorcios que ya dispusieran de un instrumento organizativo de sus recursos humanos deberán adaptarlo a lo dispuesto en el primer apartado de esta disposición adicional, y comunicarlo al departamento ministerial competente en materia de función pública, excepto los que ya formen parte de la relación de puestos de trabajo de la Administración del Estado."*

De esta forma, lo instado en este apartado por la Comisión Mixta se ha convertido en una exigencia legal. Por lo tanto, para apreciar si los catálogos o relaciones de puestos de trabajo de las entidades afectadas han dado cumplimiento a la referida resolución de la Comisión Mixta se han valorado los siguientes extremos:

- que en el catálogo esté comprendido el personal directivo.
- que contenga información suficiente de los puestos de trabajo (título del puesto, descripción, funciones y responsabilidades, experiencia previa, nivel educativo requerido, formación, retribuciones…)
- como requisito *"sine qua non*" para dar validez jurídica a ese instrumento de organización, el catálogo o relación de puestos de trabajo, debe estar formalmente aprobado por el órgano competente.

De forma complementaria, se ha solicitado información sobre la comunicación a la Secretaría de Estado de Función Pública, aunque este requisito no se ha tenido en cuenta para el cumplimiento de la Resolución.

En la presente fiscalización se ha comprobado que las entidades han llevado a cabo las siguientes actuaciones orientadas a dar cumplimiento a lo instado en la Resolución:

a) **CNMC**. Se ha verificado que la entidad tiene publicada en la web la RPT, el catálogo de puestos de trabajo, así como los puestos de personal eventual y, de forma separada, el catálogo de puestos de alta dirección, para los que la entidad se ha remitido a su estatuto orgánico, aprobado por Real Decreto 657/2013 y a la Ley 3/2013, de Creación de la CNMC, que en el artículo 25 establece cuál es la estructura organizativa de los puestos de alta dirección.

b) **CNMV**. La entidad ha manifestado que cuenta con un Reglamento de Régimen Interior en el que se recoge el catálogo de puestos de trabajo de alta dirección, si bien no constituye un catálogo específico de los puestos de alta dirección en el que se recojan los principales aspectos laborales y retributivos de cada puesto.

c) **CCS**. En los trabajos de fiscalización, la entidad ha manifestado que en su estatuto orgánico están definidas las principales funciones de cada puesto directivo y ha acreditado que ha elaborado un documento descriptivo de las funciones de cada uno de los puestos de alta dirección, de la normativa que les resulta de aplicación y de los titulares que los ocupan, entre otros, si bien dicho documento carece de validez jurídica.

   Aunque el estatuto orgánico constituye un instrumento de ordenación, destinado a definir la arquitectura institucional y las funciones generales de los órganos directivos, no se considera que dicho documento tenga naturaleza de instrumento de ordenación de recursos humanos, ni incorpora de manera sistemática los elementos retributivos y laborales individualizados de cada puesto.

d) **ICEX**. La entidad ha proporcionado un borrador de catálogo de puestos de trabajo del personal de alta dirección, elaborado el 26 de marzo de 2025, que contiene el código del puesto, la denominación, fecha de alta, fecha de baja, funciones, requisitos, retribución básica, complemento de puesto y complemento variable. El documento carece de aprobación formal por el órgano competente que, acuerdo con lo establecido en el Estatuto del ICEX (Real Decreto 350/2025, de 30 de abril) es la Presidenta, oído el Consejo Rector.

e) **IC**. El Instituto dispone de un catálogo de puestos de trabajo de alta dirección, actualizado a 31 de diciembre de 2024. El documento contiene dos tablas: una para los puestos directivos de la sede central y otra para los directivos de las sedes en el extranjero. El catálogo cuenta con una estructura adecuada: contiene descripción de cada puesto, las funciones, las dotaciones, la retribución básica, el complemento de puesto, la retribución total, el estado y la jornada.

   Ha acreditado que el catálogo con la información de las sedes del extranjero fue remitido a la Subdirección General de Personal, para su tramitación ante la Dirección General de la Función Pública, el 7 de mayo de 2024. De igual forma, el 18 de junio de 2025, se remitió el catálogo de los puestos de la sede al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, para su tramitación ante Dirección General de la Función Pública.

   El oficio de remisión del catálogo de puestos de alta dirección, tanto de la sede como de los centros, contiene una referencia expresa a la DA 14ª del RDl 6/2023, asimismo señala que el catálogo que se traslada fue aprobado por la CECIR el 24 de junio de 2010, sobre el que se han realizado algunas variaciones.

f) **ICO**. Ha manifestado que no dispone de un catálogo de puestos, pero que ha desarrollado un instrumento organizativo de puestos de alta dirección con sus principales aspectos laborales, actualizado conforme a la Circular 1/2025 de Estructura Organizativa, de 29 de enero de 2025.

En el trámite de alegaciones ha acreditado que, el 16 de junio de 2025, cursó a la Subdirección General del Sector Público Institucional, dependiente de la Secretaria de Estado de Función Pública, la comunicación del instrumento organizativo de sus recursos humanos adaptado a lo dispuesto en la citada disposición adicional.

g) **MNCARS**. El Museo tiene publicadas la RPT del personal funcionario y el catálogo de puestos del personal laboral. En el trámite de alegaciones ha acreditado la publicación en su página web del catálogo de personal laboral fuera de Convenio en el que están reflejados los puestos de alta dirección y las características de cada puesto.

h) **RED.es**. La entidad ha manifestado que lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta no le resulta de aplicación al no tener personal directivo público profesional. No obstante, se trata de una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 103 de la LRJSP y, de acuerdo con el artículo 23 del Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad pública empresarial Red.es, tienen la consideración de personal directivo de la entidad en todo caso el Director General, el Secretario General, el Director del Observatorio y los otros Directores de los departamentos que, bajo la inmediata dirección del Director General, se creen dentro de la entidad.

   En consecuencia, al contar con puestos de alta dirección, resulta de aplicación lo instado por la Comisión Mixta referido a la obligación de elaborar un catálogo de puestos del personal de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.

Valoración: como resultado de lo expuesto, se ha obtenido la siguiente valoración acerca del seguimiento de lo instado por la Comisión Mixta:

a) En relación con las manifestaciones formuladas por **dos** entidades, la CNMV y el CCS, en las que indican que la publicación de sus estatutos o reglamento regulador de la estructura del personal directivo es suficiente para dar cumplimiento a lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta, hay que considerar lo siguiente:

   La Resolución establece expresamente la obligación de elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto. Dicho catálogo deberá identificar los puestos existentes.

   El reglamento regulador de la estructura del personal directivo constituye un instrumento de ordenación orgánica, destinado a definir la arquitectura institucional y las funciones generales de los órganos directivos. No obstante, no hay constancia de que dicho reglamento tenga naturaleza de instrumento de ordenación de recursos humanos, ni que incorpore de manera sistemática los elementos retributivos y laborales individualizados de cada puesto. La finalidad de la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo no se limita a la mera identificación orgánica de cargos, sino que persigue garantizar la transparencia retributiva, la ordenación de los efectivos destinados a necesidades permanentes y el control por el departamento ministerial competente en materia de función pública.

   En consecuencia, la mera existencia y publicación de un reglamento no puede considerarse, por sí sola, cumplimiento suficiente de lo instado por la Comisión Mixta, debido a que no incorpora todos los elementos con el grado de detalle propio de un instrumento de ordenación de puestos de trabajo, por lo que se considera **no cumplida**.

b) **Dos** entidades, el ICEX, y RED.es, no cuentan con un catálogo de puestos de trabajo del personal de alta dirección, por lo que la Resolución se considera **no cumplida**.

c) **Cuatro** entidades, la CNMC, el ICO, el IC y el MNCARS disponen del catálogo de puestos de trabajo en los términos instados en la Resolución, por lo que se considera **cumplida**.

4. Instar a la Oficina de Conflicto de Intereses a:

- Elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual deberla describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 10**, en el ejercicio 2023 la OCI elaboró el Manual de Procedimientos que son acordes con sus funciones.

Valoración: la OCI ha **cumplido** lo instado por la Comisión Mixta.

- Intensificar la verificación del cumplimiento por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 12**, la OCI ha intensificado, por medio del envío de oficios periódicos, el cumplimiento de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, por parte de las entidades, pero no ha acreditado haber realizado los requerimientos oportunos en caso de incumplimiento.

Valoración: la OCI no ha dado cumplimiento a todo lo indicado en la Resolución, por tanto, se considera **cumplida parcialmente.**

- Desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 13.a.**

Valoración: el apartado a) de la recomendación se considera **cumplido.**

- Dictar y publicar instrucciones, o complementar las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 11.**

Valoración: a la vista de que la OCI, en atención a lo indicado, ha elaborado instrumentos que facilitan la comprensión y aplicación de las obligaciones legales por parte de los altos cargos, la Resolución se considera **cumplida**.

- Reiterar las siguientes recomendaciones, en el caso de que no se consideren subsumidas en las anteriores, formuladas en el informe del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas, a:

a) Desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias en las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones.

b) Incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales.

c) Difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la Oficina de Conflicto de Intereses de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos.

d) Iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 13,** cuyo seguimiento ha dado como resultado que los apartados a) y d) se consideran **cumplidos** y los apartados b) y c) **no cumplidos**.

Valoración global: en la medida en la que la OCI no ha adoptado las medidas necesarias para dar cumplimiento a todos los apartados señalados, lo instado por la Comisión Mixta se considera **cumplido parcialmente**.

5. Instar a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: la CNMC ha **cumplido** lo instado por la Comisión Mixta.

- Implantar procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 2.**

Valoración: a la vista de las actuaciones realizadas por la CNMC, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: lo instado en la Resolución resulta **no aplicable** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado en la Resolución se considera **no cumplido** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

6. Instar a la Comisión Nacional del Mercado de Valores a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: la CNMV no ha dado cumplimiento a lo contenido en la instancia, por tanto, se considera **no cumplida** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Implantar procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 2.**

Valoración: la CNMV ha **cumplido** lo instado en la Resolución.

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: lo instado en la Resolución resulta **no aplicable** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 4.**

Valoración: a la vista de que, en los contratos formalizados con posterioridad a abril de 2021, la CNMV ha modificado la redacción de los contratos detallando los componentes de las retribuciones en especie, pero sin acomodarlas a las circunstancias particulares de cada directivo introduciendo la posibilidad de sustituir voluntariamente retribuciones en metálico en retribuciones en especie, lo instado en la Resolución se considera **cumplido parcialmente.**

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: en la memoria de actuaciones remitida para dar cumplimiento a las recomendaciones incorporadas en el Informe n.º 1.424, la entidad describe el procedimiento para la asignación del

complemento variable, pero no ha suministrado el Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables, ni la documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por ello, lo instado en la Resolución se considera **no cumplido**.

7. Instar al Consorcio de Compensación de Seguros a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: el CCS ha **cumplido** lo instado en la Resolución**.**

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: la Resolución resulta **no aplicable** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: si bien el CCS ha remitido un documento explicativo del sistema empleado para la fijación y seguimiento de los objetivos, no ha remitido la documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por lo que lo instado en la Resolución se considera **no cumplido**.

- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el "Informe de Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9.**

Valoración: la Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley

40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. En consecuencia, lo instado por la Resolución **se considera cerrado a efectos de seguimiento.** No obstante, de las comprobaciones realizadas se obtiene que el CCS ha **cumplido** el principio de presencia equilibrada

8. Instar a ICEX España, Exportación e Inversiones a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: el ICEX ha **cumplido** lo instado en la Resolución**.**

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: lo instado en la Resolución resulta **cumplido** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 4.**

Valoración: a pesar de que, en el Plan de Actuación elaborado en abril de 2021, el Instituto manifestó su voluntad de especificar con más detalle el contenido de las retribuciones en especie, no ha habido ninguna modificación en la redacción de los contratos formalizados con posterioridad a esa fecha. Por lo tanto, lo instado en la Resolución se considera **no cumplido.**

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado por la Resolución se considera **cumplido**.

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: se ha verificado que la propuesta de fijación de los objetivos contiene definidos los indicadores y su cuantificación para cada directivo. Por lo tanto, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el "Informe de Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9.**

Valoración: la Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. En consecuencia, lo instado en la Resolución **se considera cerrado a efectos de seguimiento.** No obstante, de las comprobaciones realizadas se obtiene que el ICEX ha **cumplido** el principio de presencia equilibrada.

9. Instar al Instituto Cervantes a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: el IC ha **cumplido** lo instado en la Resolución**.**

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: lo instado en la Resolución resulta **no aplicable** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 4.**

Valoración: en las nóminas y los resúmenes de nóminas de cuatro directivos figura el importe de los tiques comida a los efectos de cotización de la seguridad social, pero las nóminas de los dos directivos que ostentan la condición de funcionarios no reflejan el concepto ni el importe de los

tiques comida percibidos como retribución en especie. Según queda reflejado en las fichas retributivas, a los efectos del registro del personal directivo público, todos los directivos percibieron como retribución en especie tiques comida, pero estos importes no han sido descontados de sus retribuciones dinerarias, por lo que superaron la cuantía máxima total autorizada en sus contratos. Por tanto, lo instado en la Resolución se considera **no cumplido**.

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

10. Instar al Instituto de Crédito Oficial a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: el ICO ha **cumplido** lo instado en la Resolución.

- Implantar procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 2.**

Valoración: a la vista de las actuaciones realizadas por el ICO, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: a la vista de las actuaciones llevadas a cabo por el ICO, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 4.**

Valoración: lo instado en la Resolución relativo a la adecuada especificación y cuantificación de las retribuciones en especie en los contratos de alta dirección **no se considera cumplido**, al figurar dichas retribuciones de forma genérica e idéntica para todos los directivos, con independencia de

su efectiva percepción, y sin que se haya procedido a su cuantificación, lo que impide conocer la retribución total efectiva y verificar el cumplimiento de los límites establecidos.

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: el ICO ha aportado la documentación acreditativa de la tramitación y aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por lo que lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el "Informe de Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9.**

Valoración: la Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. En consecuencia, lo instado **se considera cerrado a efectos de seguimiento.** No obstante, de las comprobaciones realizadas se obtiene que el ICO ha dado **cumplimento parcial** al principio de presencia equilibrada, por no respetarlo en todos sus órganos de dirección.

11. Instar al Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofia a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: el MNCARS **no ha cumplido** lo instado en la Resolución por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación**.**

- Implantar procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 2.**

Valoración: a la vista de las actuaciones realizadas por el MNCARS, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3.**

Valoración: a la vista de las órdenes del Ministro de Cultura y del contenido de las memorias remitidas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública para los tres puestos de nueva creación, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado en la Resolución se considera **cumplido** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: a la vista de que el MNCARS no dispone de la documentación acreditativa de la aprobación, por el órgano competente, de los objetivos asignados a los directivos para el ejercicio 2024, ni de la evaluación de su grado de cumplimiento, y dado que tampoco cuenta con un procedimiento que establezca una metodología rigurosa y objetivable para la definición de dichos objetivos y la medición de su cumplimiento por parte del personal que percibe este complemento, lo instado en la Resolución se considera **no cumplido**.

- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el "Informe de Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan

alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9.**

Valoración: la Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. En consecuencia, lo instado **se considera cerrado a efectos de seguimiento.** No obstante, de las comprobaciones realizadas se obtiene que el MNCARS ha **cumplido** el principio de presencia equilibrada.

12. Instar a RED.es a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 1.**

Valoración: RED.es ha **cumplido** lo instado en la Resolución**.**

- Implantar procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 2.**

Valoración: a la vista de las actuaciones realizadas por RED.es, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 4.**

Valoración: la inexistencia de mecanismos para la minoración del salario dinerario derivado de la percepción de retribuciones en especie, manteniéndose inalterados los importes de las retribuciones dinerarias estipulados en los contratos, hace que la resolución se considere **no cumplida**.

- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 5.**

Valoración: lo instado en la Resolución se considera **cumplido** por las razones expuestas a analizar el seguimiento de dicha recomendación.

- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6.**

Valoración: RED.es no ha aportado la documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por ello, lo instado en la Resolución se considera **no cumplido**.

13. Instar al Banco de España a:

- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 9.**

La Resolución fue formulada en un contexto en el que el principio de presencia equilibrada no tenía carácter obligatorio. La posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que incorpora dicho principio como requisito legal en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, ha modificado sustancialmente el marco de referencia en el que debe analizarse la recomendación. Dado que el presente informe de seguimiento no tiene por objeto evaluar el grado de cumplimiento de obligaciones legales vigentes, la recomendación no puede ser valorada en los términos originalmente previstos. En consecuencia, lo instado en la Resolución **se considera cerrado a efectos de seguimiento**. No obstante, de las comprobaciones realizadas se obtiene que el BE ha dado **cumplimento parcial** al principio de presencia equilibrada, por no respetarlo en todos sus órganos de dirección.

II.2. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.465, DE FISCALIZACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE DESIGNACIÓN O CONTRATACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL ESTATAL NO FINANCIERO, EJERCICIO 2018

II.2.1. ANTECEDENTES

El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó en sesión celebrada el 24 de febrero de 2022, este Informe en el que se formularon ocho recomendaciones; y la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión de 11 de abril de 2024, dictó la correspondiente Resolución.

II.2.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

II.2.2.1. RECOMENDACIÓN 1

Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.

Motivación de la Recomendación n.º 1

El Real Decreto 1406/1986, de 6 de junio, por el que se aprobó el Reglamento del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, E.P.E. (CDTI), en el artículo 5, establecía la composición del Consejo de Administración de la siguiente forma:

1. El Presidente, que será el Secretario General de Ciencia, Tecnología e Innovación.
2. El Vicepresidente, que será el Director General del CDTI.
3. Un mínimo de 10 y un máximo de 17 Vocales, de los cuales al menos dos tercios actuarán en representación de la Administración General del Estado.
4. El Secretario del Consejo, designado por el propio consejo entre el personal de la entidad, quien asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

Este artículo fue modificado por el artículo único del Real Decreto 1204/2010, de 24 de septiembre, que redujo el número máximo de vocales del consejo de administración de 20 a 17, no obstante, no se había adaptado a lo establecido en el RD 452/2012.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 1

A la fecha de redacción de este informe se encontraba en tramitación el Reglamento de CDTI con la finalidad de actualizar su estatuto acorde con lo dispuesto en el artículo 93.2 de la LRJSP, que establece que los estatutos de los organismos públicos se aprobarán por Real Decreto (RD) del Consejo de Ministros a propuesta conjunta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y del Ministerio al que el organismo esté vinculado o sea dependiente.

El CDTI fue clasificado como organismo tipo 1 por la Orden Ministerial de 18 de diciembre de 2024 del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública. En consecuencia, en aplicación del RD 451/2012, el número máximo de miembros de su consejo rector no podrá exceder de 15 miembros

El proyecto de RD remitido al Tribunal por CDTI modifica el artículo 5 que regula la composición del Consejo Rector y establece que:

"*1. El Consejo Rector es el máximo órgano de gobierno del CDTI y está integrado por:*

a) La Presidencia, ostentada por la persona titular de la Secretaría General de Innovación
b) La persona titular de la Dirección General del CDTI.
c) Un mínimo de 10 y un máximo de 13 vocalías de las cuales, cuando menos, dos tercios actuarán en representación de la Administración General del Estado.

2. La designación y cese de las vocalías corresponde al titular del Ministerio de adscripción de CDTI, debiéndose garantizar el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres en los términos establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Los vocales representantes de la Administración General del Estado habrán de ostentar la categoría mínima de Subdirector o asimilado y deberán ser nombrados entre personas de reconocida competencia en las materias vinculadas con las funciones del CDTI procurando una adecuada

representatividad de los departamentos ministeriales cuyas competencias se encuentren directamente vinculadas con las funciones encomendadas a la entidad.

Deberán designarse, al menos, dos vocalías en representación del Ministerio de adscripción, así como un vocal en representación del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y otro en representación del Ministerio de Hacienda."

Con posterioridad a la finalización de los trabajos de esta fiscalización, se ha aprobado el Real Decreto 263/2026, de 1 de abril, que ha derogado el Real Decreto 1406/1986, cuyo artículo 5 mantiene la redacción del proyecto transcrita más arriba.

CDTI ha impulsado la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012 y ha reducido el número máximo de vocalías de 17 a 13, que se ajusta a lo establecido en la Orden MAP de 12 de abril de 2012, que limita a 15 el número máximo de vocalías para las entidades clasificadas en el grupo 1, como es el caso de esta entidad pública empresarial.

Valoración

A la vista de las actuaciones realizadas, y de que el nuevo Reglamento aprobado respeta los límites establecidos en el RD 451/2012, la recomendación se considera **cumplida**.

II.2.2.2. RECOMENDACIÓN 2

Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.

Motivación de la Recomendación n.º 2

Según el Informe n.º 1.465, en el ejercicio 2018, los estatutos sociales, los reglamentos y leyes reguladoras de algunas de las entidades fiscalizadas no contenían ninguna limitación en relación al número máximo de representaciones que podía ostentar cada Consejero y/o Vocal y, en particular, para delegar el voto en los Consejeros y/o Vocales con poderes ejecutivos; esta ausencia de limitación permitía que recayeran en los Presidentes o Consejeros Delegados múltiples delegaciones de voto, incrementando su poder de decisión, lo que pudo haber afectado al buen gobierno de las entidades.

Para verificar el cumplimiento de esta recomendación se ha comprobado si las entidades han modificado sus Estatutos o disponen de un acuerdo aprobado por el Consejo de Administración o Consejo Rector (Reglamento interno de funcionamiento) en el que se establezca el máximo de representaciones que puede ostentar cada consejero, a fin de evitar la concentración de poderes.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 2

Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB). La entidad ha manifestado que no ha procedido a la implementación de la recomendación, en la medida en que requiere una modificación previa de los estatutos.

En consecuencia, la recomendación está **no cumplida**.

Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA). A la fecha de emisión del Informe de fiscalización n.º 1.465 objeto de seguimiento, el artículo 56 de los estatutos de TRAGSA, de diciembre de 2018, que regula la constitución del Consejo de Administración, ya establecía que:

"El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mayoría de los componentes de dicho Consejo en el ejercicio de sus cargos.

La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar más de tres representaciones, con excepción del Presidente que no tendrá este límite, aunque no podrá representar a la mayoría del Consejo".

En la medida en la que los estatutos de la Empresa ya contemplaban la citada limitación, la recomendación se considera **no aplicable**.

ENAIRE. El Real Decreto 160/2023, de 7 de marzo, aprobó el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE, cuyo capítulo III dedicado a los órganos de gobierno y ejecutivos y su funcionamiento, contiene el artículo 11, que regula el funcionamiento del Consejo Rector y, en su apartado 3, establece que:

"Para la válida constitución del órgano, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, de las personas titulares de su presidencia y secretaría o, en su caso, de quienes le suplan, y de la mitad, al menos, de sus miembros. En caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los miembros del Consejo Rector podrán otorgar su representación a cualquier otra persona miembro de éste, mediante escrito dirigido a la persona que ostente la secretaría, sin que, en ningún caso, quepa atribuir dos o más delegaciones en un mismo miembro."

A la vista de que los estatutos de la Entidad, aprobados en el ejercicio 2023, establecen la limitación de las delegaciones de voto en los miembros del Consejo Rector, la recomendación se considera **cumplida**.

Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA). Los estatutos vigentes de la Sociedad aprobados el 7 de abril de 2017, en su artículo 55 regula la constitución del Consejo de Administración y dispone que:

"El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mayoría de los componentes de dicho Consejo en el ejercicio de sus cargos.

La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar más de tres representaciones, con excepción del Presidente que no tendrá este límite, aunque no podrá representar a la mayoría del Consejo".

En consecuencia, la recomendación se considera **no aplicable**.

SEPI. El artículo Segundo.2 c) de la Orden de 13 de julio de 1995 de organización y funciones de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, atribuye al Consejo de administración de SEPI la competencia para "dictar las normas de funcionamiento del propio Consejo, en lo no previsto en esta Orden".

A los efectos de cumplir con lo recomendado por el Tribunal de Cuentas en el Informe n.º 1.465 y con el objetivo de fortalecer la calidad de la gobernanza, el Consejo de Administración de SEPI. en su sesión de 30 de abril de 2025, adoptó por unanimidad el siguiente acuerdo:

"1) Los miembros del Consejo de Administración de SEPI que excepcionalmente no puedan acudir a las sesiones de este órgano procurarán, en caso de delegar su representación en otro miembro

del Consejo de Administración, conferir ésta incluyendo instrucciones sobre el sentido del voto sobre los asuntos incluidos en el orden del día.

2) La delegación podría incluir instrucciones sobre el sentido del voto sobre los asuntos incluidos en el orden del día. En caso de que la delegación de voto se confiera sin instrucción del sentido del voto a manifestar por el consejero asistente a la sesión se observarán las reglas siguientes:

a. ningún miembro del Consejo de Administración podrá acumular más de una delegación de esta clase.

b. Los consejeros no ejecutivos procurarán no efectuar su delegación en otros consejeros que no sean ejecutivos.

3) De dichas delegaciones, y, en su caso, instrucciones se dará cuenta simultánea a la Secretaría del Consejo para un mejor registro de las delegaciones y votos emitidos. En el caso de que la delegación exceda los límites contenidos en el apartado anterior, la Secretaría del Consejo advertirá inmediatamente de esta circunstancia al miembro del Consejo de Administración que pretenda delegar su voto para que pueda valorar la opción más adecuada para la salvaguarda de las recomendaciones expuestas en este acuerdo y, en su caso, delegar en otro miembro del Consejo de Administración".

A la vista de las actuaciones realizadas por SEPI la recomendación se considera **cumplida**.

Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO). En el ejercicio de su facultad de autoorganización en orden al establecimiento de sus normas de gestión y reglas de funcionamiento interno otorgada por el artículo 30.5 d) del TRLPEMM, la AP BILBAO aprobó el 13 de diciembre de 2018, su Reglamento de gestión y funcionamiento, cuyo título tercero está dedicado al funcionamiento del Consejo de Administración y, en particular el artículo 17 regula la representación de los miembros del Consejo y dispone que:

"1. La representación de los Vocales únicamente podrá conferirse a otros miembros del Consejo de Administración, incluyendo a estos efectos al Presidente, siempre que conste por escrito remitido al Secretario antes de la celebración de la sesión, indicando la identidad del representante y será de carácter especial para cada sesión…".

A la vista de que la AP no ha realizado ninguna actuación para evitar la concentración de votos en las reuniones del Consejo de Administración, la recomendación se considera **no cumplida**.

CDTI. El RD 1406/1986, de 6 de junio, aprobó su Reglamento, que dedica el Capítulo II a los órganos rectores y el artículo 7.4 dispone que:

"El Consejo quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de todos sus componentes. Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes. En caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad".

El Real Decreto 263/2026, por el que se aprobó el nuevo Estatuto, modificó el artículo 7 dedicado al funcionamiento del Consejo Rector y, en relación con el régimen de constitución y funcionamiento, se remite a las normas contenidas en la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, pero no contiene disposición alguna que permita la delegación de voto en las reuniones de su consejo rector.

A la vista de que los Estatutos no contemplan la posibilidad de asistir a las reuniones del Consejo Rector por delegación, la recomendación se considera **cumplida**.

Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA). Los estatutos de la Sociedad atribuyen su administración al Consejo de Administración, que dispone de un Reglamento Interno de funcionamiento, aprobado el 24 de noviembre de 2015. Los estatutos vigentes fueron aprobados el 29 de noviembre de 2016 por la Junta General y, en el artículo 15.2 regulan el funcionamiento de las sesiones del Consejo de Administración, en idénticos términos que el establecido en su Reglamento Interno y disponen que:

"Cada Consejero podrá conferir su representación a otro Consejero. La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada Consejero más de tres representaciones, con excepción del Presidente que no tendrá este límite, aunque no podrá representar a la mayoría del Consejo. La representación de los Consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el telegrama, el correo electrónico o el fax dirigido al Presidente o al Secretario. Cada Consejero presente o debidamente representado dispondrá de un voto".

En consecuencia, la recomendación se considera **no aplicable**.

Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN). El Consejo de Administración de la AP CASTELLÓN aprobó el 28 de febrero de 2022, su Reglamento de organización y funcionamiento interno, en desarrollo de la previsión normativa contenida en el apartado d) del artículo 30.5 del TRLPEMM, que contempla la facultad de autoorganización del citado órgano de gobierno en orden al establecimiento de sus normas de gestión y reglas de funcionamiento interno. El artículo 19 del Reglamento regula el quorum de asistencia a las reuniones del Consejo de administración y dispone:

"Para que el Consejo pueda constituirse válidamente será necesario que concurran a sus reuniones, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros y, en todo caso, el Presidente o Vicepresidente y el Secretario."

A la vista de que la AP de Castellón no ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación, se considera **no cumplida**.

E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, M.P. (IDAE). El estatuto vigente del IDAE se aprobó mediante el Real Decreto 18/2014, de 17 de enero, y su artículo 9 al regular el Consejo de Administración, establece que:

"Para la válida constitución del Consejo, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, será necesaria la presencia del Presidente y Secretario o de quienes los sustituyan y, cuando menos, se requerirá la presencia de la mitad más uno de los Consejeros."

En consecuencia, no contempla la asistencia por representación, por lo que la recomendación resulta **no aplicable**.

No obstante, el Plan de Actuación de 2025 del IDAE, aprobado por el Consejo de Administración, el 19 de diciembre de 2024, incluye la actividad E1A2.- Refuerzo y consolidación de la organización que incluye la Medida 1.3: Tramitación de la modificación del Estatuto, cuyo artículo 9 quedará redactado en el siguiente sentido:

"En caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los miembros del Consejo de Administración podrán otorgar su representación a cualquier otra persona miembro de éste, mediante escrito dirigido a la persona que ostente la secretaría, sin que, en ningún caso, quepa atribuir dos o más representaciones en un mismo miembro".

Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS). La Sociedad, que permanece activa como medio propio personificado, se encuentra en proceso de integración o transformación hacia la nueva estructura. El 9 de abril de 2023, el Estado y la Junta de Andalucía, firmaron un protocolo para avanzar en la materialización de una plataforma logística, tecnológica y medioambiental de la Bahía de Cádiz.

El protocolo contempla la creación de una nueva Sociedad Mercantil Estatal, bajo la denominación de Sociedad Lógica, y que estará participada en un 55 % por la Administración General del Estado y por un 45 % por la comunidad autónoma andaluza.

No obstante, los estatutos vigentes de ALETAS de marzo de 2007 regulan en su artículo 25 las reuniones del Consejo de Administración, que dispone:

"……..El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de sus componentes. La representación o delegación de Voto sólo podrá conferirse a otro Consejero asistente a la reunión…".

Aunque la entidad alega que la recomendación no le resulta de aplicación, debido a que el presupuesto de la recomendación es la existencia de una presidencia de carácter ejecutivo y la función ejecutiva de la Sociedad se residencia en la figura del Consejero Delegado, la finalidad de la recomendación es evitar la concentración de voto en la persona que ostente facultades ejecutivas.

En consecuencia, en tanto el proyecto de transformación no sea una realidad la recomendación se considera **no cumplida**.

Valoración global

Dos entidades, ENAIRE y SEPI, contienen medidas para limitar la concentración de votos, por lo que, para ellas, la recomendación se considera **cumplida**.

Una entidad, CDTI, cuenta con nuevos Estatutos que no contemplan la posibilidad de asistir a las reuniones del Consejo Rector por delegación, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

Cuatro entidades, el CZFB, la AP BILBAO, la AP de CASTELLÓN y ALETAS, no han realizado actuaciones para limitar las delegaciones de voto de los consejeros, por lo que, para ellas, la recomendación está **no cumplida**.

A **cuatro** entidades, TRAGSA, NAVANTIA, CETARSA y el IDAE, la recomendación le resulta **no aplicable** por disponer previamente de Estatutos con la limitación indicada en la recomendación, o no contemplar la posibilidad de asistir a las reuniones del Consejo de Administración por representación.

II.2.2.3. RECOMENDACIÓN 3

Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad

en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.

Motivación de la Recomendación n.º 3

El RD 1382/1985 considera los contratos de alta dirección como una relación laboral de carácter especial para aquellos trabajadores que ejercen poderes propios de la titularidad de la empresa y orientados a la consecución de sus objetivos generales. En consecuencia, la alta dirección asume responsabilidades que afectan al núcleo organizativo de la entidad y que requieren una visión estratégica a medio y largo plazo. Por ello, resulta esencial que las empresas dispongan de Planes Estratégicos sólidos, que sirvan de guía para la actuación directiva y que contribuyan a evitar la volatilidad en los nombramientos de altos cargos, al favorecer la continuidad y coherencia en el desarrollo de los objetivos empresariales.

Para analizar el cumplimiento de esta recomendación se ha verificado si las entidades disponen de un Plan Estratégico, como instrumento de planificación y gestión a medio o largo plazo.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 3

CZFB. El Pleno del Consorcio aprobó el 17 de diciembre de 2019 el Plan Estratégico 2019-2024 que incluyó objetivos plurianuales alineados con los principios de la industria 4.0, la sostenibilidad, la integración urbana y la innovación. Además, en 2019 contrató un servicio de consultoría destinado a diagnosticar y analizar los procesos internos, con el fin de orientar mejor la transformación y mejora organizativa. El grado de ejecución del Plan Estratégico 2019-2024 se situó en una horquilla entre el 90 % y el 100 % de las actuaciones planteadas.

El 11 de diciembre de 2024, el Pleno aprobó la actualización del Plan Estratégico 2025-2029, que se articula en cuatro pilares fundamentales:

1. Desarrollo económico y social del territorio: Impulsar la economía local, atraer empresas, fomentar el empleo, integración social.

2. Integración urbana del Distrito 4.0: Transformar la Zona Franca en un distrito conectado con la ciudad, con infraestructuras modernas, movilidad, conectividad, servicios, mejor integración física y urbana.

3. Estrategia ESG (Gobernanza, Sostenibilidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible, igualdad): Incorporar criterios ambientales, de gobernanza y sociales (eficiencia energética, transición energética, igualdad de género, responsabilidad social corporativa).

4. Sostenibilidad económica a largo plazo: Garantizar que los otros pilares sean sostenibles financieramente al generar recursos, optimizar la eficiencia operativa, aumentar el patrimonio y mantener buenos niveles de ingresos y retorno.

El CZFB tiene publicado en su portal de transparencia el Plan Estratégico 2025-2029 y el grado de cumplimiento de los planes, programas anuales y plurianuales.

A la vista de lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida**.

TRAGSA. Su Plan Estratégico 2024–2028 fue aprobado por el Consejo de Administración de SEPI el 24 de julio de 2024 y, posteriormente, ratificado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de TRAGSA, el 10 de septiembre de 2024. Este plan sustituye al anterior, que estuvo vigente para

el periodo 2019–2023. Las directrices estratégicas para el desarrollo y crecimiento del Grupo TRAGSA contenidas en el documento son: la consolidación de resultados, el compromiso con las administraciones públicas, la atención a las personas, la excelencia y la innovación en un contexto de cambio global. También integra de manera transversal los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza en toda la planificación prevista.

En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

ENAIRE. El Plan Estratégico 2021–2025 de la Entidad, denominado Plan de Vuelo 2025, fue aprobado por el Consejo Rector en abril de 2021 y actualizado el 21 de diciembre de 2023. El plan establece la hoja de ruta de la organización para renovarse y adaptarse a los cambios estructurales que están transformando el sector de la navegación aérea, continuando el proceso de transformación y modernización iniciado por el Plan de Vuelo 2020 (2017–2020).

En abril de 2022, el Consejo de Administración aprobó el Plan Estratégico de Innovación, que contempla una inversión media anual en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) de más de 20 millones de euros hasta 2025, lo que representa un incremento del 16 % respecto al quinquenio anterior. En diciembre de 2023, fue actualizado para adaptarse a las nuevas previsiones y evoluciones del sector, así como a los desarrollos en proyectos y servicios. Se articula en torno a tres grandes áreas estratégicas:

1. Servicios: Incluyendo seguridad, calidad, sostenibilidad y eficiencia.

2. Internacionalización y desarrollo de negocio.

3. Personas y transformación.

En julio de 2024, ENAIRE inició el proceso de actualización del PV2025 hacia el siguiente Plan Estratégico, denominado Plan de Vuelo 2030, que abarcará el periodo 2026–2030. Esta revisión se está llevando a cabo de forma participativa con todas las personas de ENAIRE y con los principales grupos de interés, analizando las lecciones aprendidas con el PV2025 y los elementos clave que deberán guiar la estrategia en los próximos años. El Plan de Vuelo 2030 se estructura en ciclos temporales definidos, establece los objetivos, líneas de actuación y prioridades a medio plazo, se alinea con los marcos regulatorios nacionales e internacionales y, se complementa con planes operativos y de gestión que permiten su despliegue y seguimiento.

A la vista de lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida**.

NAVANTIA. En diciembre de 2018, NAVANTIA, SEPI y las organizaciones sindicales suscribieron el Plan Estratégico 2018-2022. En enero de 2019, a propuesta de la Presidencia de NAVANTIA, el Comité de Dirección de SEPI aprobó una nueva estructura de dirección corporativa, con el fin de impulsar la aplicación del nuevo Plan Estratégico y del convenio intercentros.

A la fecha de redacción de este Informe, NAVANTIA carecía de Plan Estratégico, encontrándose en proceso de elaboración el Plan Estratégico 2025-2029; no obstante, disponía de Planes Operativos Anuales que transforman la estrategia en objetivos concretos y evaluables, la asignación de recursos y los responsables, que se gestionan a través de cuadros de mando e indicadores KPI, lo que permite seguir la ejecución y hacer ajustes.

En el trámite de alegaciones ha incorporado la documentación acreditativa del estado en el que se encuentra el Plan Estratégico 2026-2029, que fue inicialmente aprobado por el Comité de Dirección

de NAVANTIA el 24 de abril de 2026 y sometido al análisis de SEPI. Se encuentra pendiente de aprobación por el Consejo de Administración de NAVANTIA y de SEPI.

A la vista de que el nuevo Plan Estratégico 2026-2029 está en proceso de revisión y pendiente de aprobación, la recomendación se considera **en curso**.

SEPI. La Ley 5/1996, de 10 de enero de creación de SEPI, en el artículo 11 establece que entre las funciones de SEPI está "*fijar la estrategia y supervisar la planificación de las sociedades que controle*" y "*llevar a cabo el seguimiento de su ejecución*" para velar por el cumplimiento de sus objetivos. En su ley fundacional también se definen objetivos generales: rentabilidad de participaciones, interés público en la gestión, modernización industrial, etc. Esto implica una obligación funcional de estrategia y planificación.

En junio de 2025, SEPI aprobó un "*Plan de Modernización Corporativa*" con políticas ESG (Medioambiental, Social y Gobierno Corporativo), compras conjuntas y gestión de riesgos, lo que implica que desarrolla planes estratégicos/ corporativos.

A la vista de que SEPI cuenta con instrumentos de planificación y gestión que aseguran la continuidad de la estrategia empresarial, la recomendación se considera **cumplida.**

AP BILBAO. El TRLPEMM prevé que las Autoridades Portuarias desarrollen una serie de instrumentos de planificación para articular sus objetivos particulares en el Marco Estratégico del sistema portuario de interés general que elabora Puertos del Estado. Concretamente, en el título tercero, figuran tres de ellos:

1. El Plan Estratégico de la Autoridad Portuaria.
2. El Plan Director de Infraestructuras del Puerto.
3. El Plan de Empresa de la Autoridad Portuaria.

Estos documentos comparten una característica común, porque giran en torno a volúmenes de tráficos de mercancías y a su proyección en diferentes horizontes temporales, ya sean del propio puerto y su cuota de mercado en el área de influencia o de puertos competidores en esa misma área de influencia.

En la actualidad está vigente el Marco Estratégico del Sistema Portuario de 2022 y la AP BILBAO dispone del Plan Estratégico 2023–2026, aprobado por su Consejo de Administración el 24 de febrero de 2023.

En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

CDTI. El Plan Estratégico 2024-2027 del CDTI, fue aprobado por el Consejo de Administración el 31 de octubre de 2024. En su página web corporativa tiene publicado el Plan Estratégico y los Planes Anuales de Actuación de 2024 y 2025. La entidad tiene implantado un cuadro de mando Institucional con indicadores KPI, que emite anualmente y se publica el informe de seguimiento con estos indicadores que evalúan el desempeño de los siguientes objetivos: inversión movilizada, número de proyectos financiados, participación de pymes, transferencia de tecnología e impacto regional o internacional.

A la vista de lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida**.

CETARSA. A la fecha del cierre de los trabajos, la Sociedad no tenía aprobado un Plan Estratégico corporativo, encontrándose en fase de elaboración los pliegos técnicos y administrativos para encargar la redacción de este a una consultora externa.

Como instrumento de planificación y gestión que garantiza la continuidad de la estrategia empresarial cuenta con el presupuesto operativo anual, que sustenta el Plan Operativo a cinco años, que fue reportado a SEPI para el periodo 2025-2029 y aprobado por el Comité de Dirección de SEPI con fecha 19 de diciembre de 2024. Previamente, CETARSA remitió a SEPI el documento con las "*Líneas Estratégicas e Hipótesis Básicas*" para la elaboración del POA/PL 2025-2029, cuya aprobación por el Comité de Dirección de SEPI fue comunicada a la Empresa el 24 de octubre de 2024.

A la vista de que el Plan Estratégico se encuentra en fase de elaboración y que CETARSA cuenta con otros instrumentos de planificación, la recomendación se considera **en curso.**

AP CASTELLÓN. Como se ha indicado para la AP de BILBAO, el TRLPEMM prevé el desarrollo por parte de las Autoridades Portuarias de una serie de instrumentos de planificación.

El Plan Estratégico 2020-2024 de la AP CASTELLÓN fue aprobado el 22 de diciembre de 2020 por el Consejo de Administración, en el que se establece su modelo de desarrollo y posición estratégica para cinco años.

A la fecha del cierre de los trabajos de fiscalización, el Plan Estratégico 2025-2030 se encontraba en fase de redacción, por lo que la recomendación se considera **en curso**.

IDAE. La Entidad tiene un Plan Estratégico 2022-2026, que fue aprobado por el Consejo de Administración el 27 de julio de 2022 y contó con el Informe favorable de la Comisión delegada del Gobierno para asuntos económicos. El Plan contiene los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y los dos ejes de transformación del IDAE, organizativa y cultural llevados a cabo desde 2022.

Además, el Consejo de Administración ha aprobado los Planes de Actuación 2022-2023 y 2024-2025, en las sesiones del 2 de junio de 2023 y del 21 de marzo de 2024, respectivamente. En la página web corporativa tiene publicado el Plan Estratégico y los Planes de Actuación.

En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

ALETAS. La Sociedad se encuentra en proceso de integración o transformación hacia una nueva estructura, por lo que la recomendación se considera **no aplicable**.

Valoración global

Siete entidades, el CZFB, TRAGSA, ENAIRE, SEPI, AP BILBAO, IDAE y CDTI, disponen de Plan Estratégico o documentos de planificación y gestión, por lo que, para ellas, la recomendación se considera **cumplida**.

Tres entidades, NAVANTIA, CETARSA y la AP CASTELLÓN, tenían sus instrumentos de planificación en proceso de elaboración, por lo que la recomendación se considera **en curso**.

A **una** entidad, ALETAS, la recomendación le resulta **no aplicable** por encontrarse en proceso de transformación.

II.2.2.4. RECOMENDACIÓN 4

Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que las justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto.

Motivación de la Recomendación n.º 4

En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que durante el ejercicio 2018, se acordaron ceses y nombramientos de nuevos Presidentes en el **CZFB, TRAGSA, ENAIRE, SEPI, AP BILBAO, CDTI, CETARSA**, **IDAE**, **NAVANTIA** y **ALETAS** y que el nombramiento y/o designación de los máximos responsables con poder ejecutivo (Presidentes, Consejeros Delegados, Vicepresidentes o Directores Generales) se realizó de conformidad con lo establecido en los Estatutos sociales de las sociedades mercantiles, del consorcio y de las entidades públicas empresariales, en la Ley 5/1996 de creación de SEPI y en el TRLPEMM para las AAPP, así como con lo dispuesto en el artículo 3.1 del RD 451/2012. No obstante, estas designaciones no fueron acompañadas de la documentación y/o memoria justificativa acreditativa de la idoneidad de los candidatos en los términos previstos en la Ley 3/2015.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 4

Con la finalidad de cumplir las recomendaciones del Informe n.º 1.465, el 25 de enero de 2024 el Comité de Dirección de SEPI emitió para todas las empresas del grupo (TRAGSA, CETARSA y NAVANTIA) las *"Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012"*, en las que establece que las propuestas de nombramiento de personal de alta dirección deben elevarse al Comité de Dirección de SEPI y deberán acompañarse de:

1º. Una motivación que las justifique, así como de los méritos y cualificación necesaria para el desempeño del puesto e informe de valoración de la idoneidad de la persona candidata para su desempeño. Esta valoración podrá incluir, además, otras valoraciones referentes a aspectos de confianza y oportunidad. Se aportará, a tal efecto, curriculum vitae firmado por la persona candidata, comprensivo de su formación y experiencia profesional. El informe de idoneidad, a propuesta de la unidad competente responsable de recursos humanos, deberá ser firmado por el/la máximo/a responsable de la empresa.

2º. Un informe sobre el resultado del análisis de diligencia debida que permita analizar la trayectoria e idoneidad del/la candidato/a. Este informe se elaborará por la Dirección de Cumplimiento de SEPI.

Con carácter previo a la elevación de la propuesta de nombramiento al Comité de Dirección de SEPI, la persona propuesta será entrevistada en SEPI con la finalidad de contrastar su adecuación al puesto a la vista de la propuesta elevada por la empresa.

La autorización del Comité de Dirección de SEPI, lo será sin perjuicio, en su caso, de la preceptiva aprobación subsiguiente por los respectivos consejos de administración, de conformidad con lo previsto en el artículo 249 bis de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, así como, en su caso, de los órganos rectores de las fundaciones respectivas.

En el supuesto de propuestas de nombramiento al Consejo de Administración de SEPI de consejeros y consejeras que vayan a adquirir la condición de alto cargo, el informe de idoneidad y resto de análisis que, en su caso, procedan, se ajustarán a lo previsto en la LAC.

CZFB. El único nombramiento que se ha producido en el período fiscalizado ha sido el del Director de Inversiones y obedece a un cambio organizativo consistente en la supresión del puesto de Secretario/a General y la creación del puesto de Dirección de Inversiones, cuya tramitación ha sido debidamente acreditada. No obstante, el Consorcio no ha aportado la documentación acreditativa del nombramiento del Director de Inversiones y la motivación de los méritos y la idoneidad del candidato designado para el desempeño del puesto.

En consecuencia, la recomendación se considera **no cumplida**.

TRAGSA. Con posterioridad a la aprobación del Informe n.º 1.465 no se ha producido ningún nombramiento de personal directivo. No obstante, el 9 de febrero de 2024, una vez recibidas las instrucciones de SEPI, TRAGSA ha remitido un escrito al Tribunal manifestando que, cualquier designación de personal directivo, se llevará a cabo de conformidad con los procedimientos establecidos.

Por lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida**.

ENAIRE. Conforme el artículo 14 de los Estatutos de ENAIRE, modificados por el RD 160/2023, de 7 de marzo, la Presidencia de la Entidad corresponde a la persona titular de la Secretaría de Estado a la que se atribuyan competencias en materia de transporte; y, según dispone el artículo 15.f), a la persona que ostente la Presidencia le corresponde nombrar y separar al personal directivo. Durante el período fiscalizado, tuvieron lugar los siguientes nombramientos.

CUADRO N.º 41: ENAIRE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director General	08/06/2023	No
Director de Coordinación Civil-Militar	04/04/2023	Sí
Director de Servicios de Navegación Aérea	15/06/2023	Sí
Secretaria General	13/06/2022	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El Director General, que ocupaba el puesto de Director de Servicios de Navegación Aérea, fue designado por acuerdo del Consejo Rector el 8 de junio de 2023, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16.1 del vigente Estatuto de ENAIRE, que atribuye al Consejo Rector la facultad del nombramiento de la persona titular de la Dirección General, a propuesta de la persona que ostente la Presidencia.

El nombramiento del Director de Coordinación Civil-Militar se produjo como consecuencia de la situación del pase a retiro del titular anterior. La propuesta de la persona para ocupar esta dirección se realizó en colaboración entre los Ministerios de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y el de Defensa ya que la gestión y control del espacio aéreo y la provisión de servicios de navegación aérea requieren la relación permanente entre ENAIRE y el Ejército del Aire y del Espacio, fundamental para el desarrollo de la aviación civil y de las operaciones militares. Se ha verificado que está acreditada la idoneidad de la persona designada para ocupar la titularidad de este puesto directivo.

Aunque la Entidad ha manifestado que la idoneidad del Director de Servicios de Navegación Aérea, que fue nombrado por Resolución de la Presidenta de 15 de junio de 2023, se acreditó con su trayectoria profesional y su currículo y que la motivación de esta designación fue comunicada a toda la plantilla a través de correo electrónico.

La entidad ha afirmado que la Secretaria General fue nombrada por Resolución de la Presidencia, el 13 de junio de 2022, tras superar un proceso selectivo, pero no ha aportado la documentación soporte del citado proceso y de cómo se desarrolló. En el trámite de alegaciones la entidad ha manifestado que no dispone en la actualidad de evidencias documentales completas del desarrollo de dicho proceso puesto que gran parte del mismo se desarrolló de forma verbal. En particular, la convocatoria de la entrevista se realizó de forma telefónica.

A la vista de que el nombramiento no ha venido acompañado de los documentos que acreditan la idoneidad de la directiva designada, la recomendación se considera **no cumplida**.

NAVANTIA. Con posterioridad a la aprobación del Informe n.º 1.465 y en cumplimiento de las 'Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema de retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del RD451/2012" emitidas por SEPI el 25 de enero de .2024, los nombramientos los altos directivos han venido acompañados de los informes justificativos sobre la necesidad de cubrir el puesto, así como de la motivación e idoneidad del candidato.

CUADRO N.º 5: NAVANTIA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Directora de Recursos Humanos	25/10/2022	Sí
Director de Administración y Finanzas	24/05/2024	Sí
Director de Tecnología y Estrategia	24/05/2024	Sí
Director de Operaciones y Negocios	24/05/2024	Sí
Director de Sostenibilidad y Mejora Continua	24/05/2024	Sí
Director Financiero	24/05/2024	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El 21 de mayo de 2024, el Presidente de NAVANTIA remitió a SEPI una propuesta de reorganización del Comité de Dirección Corporativo, nombramiento y retribuciones complementarias. El documento contenía la motivación de los cambios propuestos, el detalle de las funciones a desempeñar en cada uno de los puestos directivos y los informes de idoneidad de los candidatos propuestos. Asimismo, remitió los currículos de los candidatos, a los efectos de las entrevistas que realizaría SEPI con la finalidad de contrastar su adecuación al puesto. El 23 de mayo de 2024 el Comité de Dirección de SEPI autorizó la propuesta con los cambios organizativos, condicionada a la preceptiva aprobación del Consejo de Administración, que se produjo en la reunión celebrada el 24 de mayo de 2025.

A la vista de las actuaciones realizadas, la recomendación se considera **cumplida**.

SEPI. Hasta el ejercicio 2024 en el que el Comité de Dirección de SEPI aprobó las instrucciones ya mencionadas anteriormente, los nombramientos del personal de alta dirección carecían de motivación sobre la idoneidad de las personas que fueron designadas por la Presidencia para ocupar los puestos directivos. Estas instrucciones fueron modificadas por el Comité de Dirección de SEPI el 9 de enero de 2025 para regular expresamente, el procedimiento y contenido de las propuestas del personal sujeto al RD 451/2012 de la propia SEPI; así, al apartado cuarto dedicado a las propuestas de nombramiento de personal de Alta Dirección se incorporó el siguiente texto:

"En el caso de nombramientos de personal de Alta Dirección de la propia Sociedad Estatal de Participaciones Industriales se observarán las mismas pautas relativas a la selección de la persona candidata cuya contratación vaya a producirse, incumbiendo a la presidenta de la Sociedad adoptar la decisión definitiva, dando cuenta de ello al Consejo de Administración.

La propuesta de contratos será elevada, por la Dirección de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, para su informe de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes, a la Abogacía del Estado del Ministerio de Hacienda."

A lo largo del período fiscalizado se produjeron los siguientes nombramientos:

CUADRO N.º 6: SEPI. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Directora de Participadas III	03/08/2022	No
Directora de Participadas II	14/09/2022	No
Directora de Gabinete de la Presidencia	01/03/2023	No
Directora de Gabinete de Presidencia	23/04/2025	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Desde la aprobación de las citadas instrucciones, solamente se ha producido el nombramiento de la Directora de Gabinete, que fue acordado por la Presidencia el 23 de abril de 2025, en virtud de las facultades delegadas por el Consejo de Administración. El nombramiento ha ido acompañado del correspondiente informe de idoneidad de la candidata para desempeñar el cargo, junto con su currículum vitae.

A la vista de las actuaciones realizadas por SEPI, la recomendación se considera **cumplida**.

CDTI. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1 del Reglamento de CDTI, aprobado mediante Real Decreto 1406/1986, de 6 de junio, la persona titular de la Dirección General fue nombrada el 1 de febrero de 2024, por la Ministra de Ciencia, Innovación y Universidades a propuesta de la Presidencia de la entidad y oído el Consejo de Administración.

Los restantes puestos de alta dirección del CDTI son seleccionados mediante convocatoria pública y en la propuesta de los nuevos estatutos se ha incluido la recomendación del Tribunal de Cuentas, con la siguiente redacción:

"El personal directivo de la entidad será designado con arreglo a los criterios establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, atendiendo a la experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada, así como al principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres, y mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia."

El Secretario General fue nombrado el 26 de septiembre de 2022, tras superar un proceso selectivo abierto. La convocatoria del puesto se motivó por la necesidad de cubrir el puesto, que estaba vacante desde el 1 de enero de 2022, como consecuencia de la extinción del contrato de alta dirección de la anterior titular. La selección del candidato se realizó conforme a los principios de publicidad y concurrencia e igualdad, mérito y capacidad.

A la vista de lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida.**

CETARSA. Con anterioridad a la emisión de las instrucciones elaboradas por el Comité de Dirección de SEPI en el ejercicio 2024, la sociedad ya había adoptado medidas para dar cumplimiento a la recomendación, cuya aplicación ha sido debidamente acreditada en los nombramientos realizados en el período fiscalizado.

CUADRO N. º 7: CETARSA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director General	14/09/2022	SI
Director de Operaciones Industriales	14/09/2022	SI

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El proceso para el nombramiento del Director General vino acompañado de un informe de idoneidad del candidato que comprende su formación, trayectoria profesional, currículo y cualidades personales y profesionales. El 8 de septiembre de 2022, el Comité de Dirección de SEPI autorizó la propuesta de nombramiento y el Consejo de Administración de la Empresa lo acordó el 14 de septiembre de 2022.

El nombramiento del Director de Operaciones Industriales, fue el resultado de un proceso de selección para el que la Sociedad realizó un análisis de los criterios corporativos, definió el perfil y los requisitos para desempeñar el puesto, incluyendo las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, cualidades y capacidades. Tras la selección del candidato, formuló la propuesta de nombramiento, acompañado de un informe de idoneidad favorable, que contiene el perfil profesional, la experiencia en el ámbito industrial, así como las capacidades profesionales, conocimientos en el sector, experiencia y méritos que le hacían idóneo al puesto.

Por lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida.**

IDAE. Según ha manifestado la entidad, las recomendaciones realizadas por el Tribunal estaban siendo implementadas a la fecha de aprobación del Informe n.º 1.465, en especial, las relativas a la necesaria motivación adecuada y suficiente de los nombramientos del personal directivo.

El RD 451/2012, establece en su artículo 6 que corresponde al Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas la clasificación en grupos de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación. En cumplimiento de esta previsión, el 12 de abril de 2012 el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas aprobó una orden comunicada por la que se clasificaron las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público, y el IDAE fue clasificado en el grupo 3. Posteriormente, la Orden de 5 de diciembre de 2022 de la Ministra de Hacienda y Función Pública, atendiendo a la solicitud planteada por la entidad, la clasificó en el grupo 2. En consecuencia, el número máximo de puestos de alta dirección pasó de cuatro a seis.

IDAE presentó una solicitud ante el Ministerio de Hacienda y Función Pública que se fundamentó en la necesidad de crear y dar cobertura a los puestos de Dirección del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad y el de Dirección de Dinamización y Promoción Público-Privada, por haber sido reclasificada en el grupo 2.

Durante el período fiscalizado se han producido los siguientes nombramientos de alta dirección:

CUADRO N.º 8: IDAE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2022-2025

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director de Energías Renovables	26/11/2024	Sí
Director Económico-Administrativo	21/11/2022 (*)	Sí
Directora Económico-Administrativa	13/02/2023	Sí
Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad	03/02/2023	Sí
Director General	28/11/2024	Sí
Dirección de Dinamización y Promoción Público-Privada	Vacante	
Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad	03/04/2025	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

(*) Anunció su renuncia el día en el que el Consejo de Administración acordó el nombramiento.

El Director General fue nombrado por RD 1199/2024, de 28 de noviembre, en sustitución del anterior que fue nombrado Secretario de Estado de Energía. El nombramiento recayó en la persona que venía ocupando el puesto de Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad desde el 3 de febrero de 2023.

El resto de los puestos directivos se cubrieron mediante procesos selectivos, cuyas convocatorias se publicaron en la página web corporativa, en la sede social de IDAE y en el punto de acceso general www.administracion.gob.es.

La entidad ha aportado todas las convocatorias públicas que se han efectuado desde 2019, para la cobertura de los puestos de alta dirección, las actas firmadas por los miembros de los órganos de selección que detallan la forma en la que se han aplicado los criterios de valoración de los diferentes candidatos y motivan y justifican los méritos y la idoneidad del candidato propuesto en cada caso.

A la vista de las actuaciones realizadas por IDAE, la recomendación se considera **cumplida**.

Valoración global

A **tres** entidades, AP BILBAO, AP CASTELLÓN y ALETAS, por carecer de personal de alta dirección, la recomendación les resulta **no aplicable**.

Seis entidades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, adoptaron medidas para que las designaciones del personal directivo se acompañen de una motivación justifique los méritos y la idoneidad del candidato propuesto, por lo que, para ellas, la recomendación se considera **cumplida**.

Dos entidades el, CZFB y ENAIRE, no han acreditado haber adoptado ninguna medida para dar cumplimiento a la recomendación, por lo que para ellas se considera **no cumplida**.

II.2.2.5. RECOMENDACIÓN 5

Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.

Motivación de la Recomendación n.º 5

El RD 451/2012 establece que el cese por desistimiento del empresario sin causa justificada genera una indemnización para el directivo, cuya naturaleza es equiparable, en términos conceptuales, a la indemnización derivada de un despido improcedente conforme al Estatuto de los Trabajadores. La aplicación práctica de los ceses por desistimiento del empresario da lugar a un problema recurrente y significativo en la gestión de fondos públicos, debido a que los nombramientos y los ceses de altos directivos se producen con mucha frecuencia y, en la mayoría de los casos, no se encuentran debidamente motivados ni justificados, generando una salida extraordinaria y sostenida de recursos económicos públicos.

En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que el cese de los presidentes o consejeros delegados ejecutivos, que ostentan la categoría de alto cargo se realiza mediante real decreto; y que el resto del personal directivo de las entidades es designado y destituido por el Consejo de Administración a propuesta del Consejo Rector y/o del Presidente o del titular del Ministerio. Estos sistemas de cese de los máximos responsables y directivos de las Empresas, que no requieren de motivación, provocaban una elevada volatilidad en los principales puestos organizativos, generando inestabilidad en la estrategia y el funcionamiento de las entidades que se ven supeditadas en muchas ocasiones a los ciclos electorales y cambios políticos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 5

Como se ha mencionado en la recomendación n.º 4, el 25 de enero de 2024 el Comité de Dirección de SEPI emitió para todas las empresas del grupo las "*Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012*", y en el apartado quinto establecen que:

"En el supuesto de desistimiento del contrato de Alta Dirección por decisión del/de la empresario/a, con carácter general, esta decisión deberá ir precedida de un informe que se incorporará al expediente, que recoja la motivación que lo justifique, respetándose, con carácter general, el plazo de preaviso estipulado en los contratos con la finalidad de evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento. En el supuesto de no respetarse, deberá justificarse dicha circunstancia adecuadamente en atención a la salvaguarda de los intereses de la sociedad.

El informe a que se refiere el párrafo anterior indicará el/los motivos por el/los que las razones de oportunidad, confianza e idoneidad profesional para el puesto y que llevaron a su nombramiento, ya no concurren o, en caso de concurrencia, las circunstancias objetivas que determinan su pertinencia".

CZFB. En el periodo fiscalizado solamente ha tenido lugar el cese por voluntad del empresario del Director del Área Inmobiliaria, que le fue notificado el 15 de noviembre de 2022, con efectos de esa misma fecha, por lo que no se respetó el plazo de preaviso de 15 días estipulado en el contrato; adicionalmente, aunque en aplicación del artículo 9.3 del RD 1382/1985, el directivo tenía derecho a reanudar su anterior relación laboral con la entidad, su puesto había sido amortizado.

En consecuencia, en la liquidación el Consorcio tuvo que abonarle 6.124,68 euros por falta de preaviso y 25.505,57 euros, correspondiente a días de salario por año trabajado.

A la vista de que el CZFB no ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a esta recomendación, se considera **no cumplida**.

TRAGSA. Durante el período fiscalizado solamente se ha producido la extinción del contrato de la Directora de Operaciones en el Exterior, por desistimiento del directivo que, el 28 de noviembre de

2024 comunicó por correo electrónico al Presidente su renuncia al puesto con efectos 31 de diciembre de 2024, que fue aceptada en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 19 de diciembre de 2024.

Aunque el contrato establece la obligatoriedad de comunicar a la sociedad de forma expresa la dimisión, con un plazo de antelación de tres meses, debiendo indemnizar a la sociedad con una cantidad equivalente a la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de preaviso incumplido, TRAGSA no ha acreditado haber percibido la indemnización correspondiente, pues en la nómina de la Directiva del mes de diciembre de 2024 no se aprecia descuento alguno por este concepto.

En cualquier caso, TRAGSA ha manifestado que, si llegara a producirse la extinción de algún contrato de alta dirección, esta se realizará de conformidad con lo previsto en las Instrucciones aprobadas por SEPI. En consecuencia, a la vista de las medidas adoptadas por SEPI para las empresas del grupo, la recomendación se considera **cumplida**, sin perjuicio de que TRAGSA no haya acreditado haber percibido la indemnización por el incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la directiva que renunció a su puesto.

ENAIRE. Conforme los vigentes Estatutos de ENAIRE a la persona que ostente la Presidencia le corresponde nombrar y separar al personal directivo. Durante el período fiscalizado la Presidencia acordó las siguientes extinciones de contratos de alta dirección:

CUADRO N º 9: ENAIRE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Secretario General	13/06/2022	No	-	-	-	0
Director General	09/06/2023	Renuncia	-	-	-	0
Director de Servicios de Navegación Aérea	09/06/2023	Nombramiento DG	-	-	-	0
TOTAL			**-**	**-**	**-**	**0**

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El cese del Secretario General, con efectos de 30 de junio, se produjo mediante Resolución de la Presidenta de ENAIRE de 13 de junio de 2022; aunque se respetó el plazo de preaviso de 15 días, no hay constancia de las causas de extinción del contrato.

El Consejo Rector de ENAIRE acordó, en su reunión de 7 de junio de 2023, aceptar la renuncia voluntaria del Director General y su cese, con efectos del 9 de junio de 2023. En esa misma fecha, y por Resolución de la Presidencia, se acordó el cese del Director de Servicios de Navegación Aérea y el Consejo Rector acordó su nombramiento como Director General, con efectos de 10 de junio de 2023.

ENAIRE no ha aportado los escritos de notificación a las personas interesadas en los que se deje constancia de la causa que motiva la extinción de los contratos, acompañada de la liquidación correspondiente.

En el caso de la renuncia del Director General, en el trámite de alegaciones la entidad ha aportado el escrito del interesado de 6 de junio de 2023 comunicando su intención de extinguir la relación laboral que, por otra parte, no se encontraba formalizada con un contrato mercantil, como ya se puso de manifiesto en el Informe n.º 1.465. Esta circunstancia ha impedido aplicar la cláusula de incumplimiento por parte del interesado del plazo de preaviso de tres meses que debe figurar en los

contratos mercantiles de los máximos responsables, que debía haberse formalizado, tal como dispone el artículo 4.2 del RD 451/2012.

En el trámite de alegaciones la entidad afirma que la relación entre ENAIRE y su Director General tiene naturaleza jurídico-administrativa y que, en consecuencia, no procede la formalización de un contrato de alta dirección, para lo que aporta el informe INF/00C8/10/3571/2025 de la Abogacía del Estado de 4 de noviembre de 2025. La alegación no puede ser de favorable acogida en la medida en que, de acuerdo con los estatutos de ENAIRE, en concreto su art. 16.1 en relación con el artículo 106. a) de la Ley 40/2015 la relación de la entidad con el Director General es una relación de naturaleza laboral.

A la vista de que la extinción del contrato de alta dirección del Secretario General no ha venido acompañada de los motivos que la justifiquen, la recomendación se considera **no cumplida**.

NAVANTIA. Se ha verificado que desde la aprobación del Informe n.º 1.465, todos los ceses habidos en el Comité de Dirección Corporativo (CDC) han sido debidamente motivados, se han cumplido las estipulaciones de los contratos de alta dirección y no se han abonado indemnizaciones por falta de preaviso ni por los ceses. Las extinciones de los contratos de alta dirección habidos en el período fiscalizado fueron las siguientes:

CUADRO N.º 10: NAVANTIA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director de Recursos Humanos	04/09/2022	Mutuo acuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Administración y Finanzas	20/10/2023	Baja voluntaria	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Construcción Naval	25/05/2024	Mutuo acuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL			**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El Director de Recursos Humanos extinguió su relación laboral por mutuo acuerdo el 4 de septiembre de 2022, que fue notificado a SEPI; por lo tanto, no percibió ninguna clase de indemnización.

El 21 de julio de 2023 el Director de Administración y Finanzas, notificó a la NAVANTIA su decisión rescindir su relación laboral, respetando el plazo de preaviso de tres meses estipulado en el contrato; en consecuencia, no percibió ninguna clase de indemnización.

En cumplimiento de las "*Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema de retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del RD451/2012 el 25.01.2024"* aprobadas por SEPI para las empresas del Grupo, el 21 de mayo de 2024 el Presidente de NAVANTIA solicitó autorización a SEPI para realizar cambios organizativos en el CDC, que fue autorizado por el Comité de Dirección de SEPI, condicionado a la aprobación del Consejo de Administración de NAVANTIA.

Como consecuencia de la reorganización, el Director de Construcción Naval rescindió su contrato por mutuo acuerdo, según consta en el acta del Consejo Administración de 24 de mayo de 2024. El Directivo permaneció en la empresa vinculado por su anterior relación laboral común, por lo que no percibió ninguna clase de indemnización.

A la vista de las actuaciones realizadas por NAVANTIA y que, desde mayo de 2024, está dando cumplimiento a las Instrucciones aprobadas por SEPI, la recomendación se considera **cumplida**.

SEPI. Desde la aprobación del Informe n.º 1.465 hasta el 25 de enero de 2024, fecha en la que el Comité de Dirección de SEPI aprobó las "*Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012*", con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el citado Informe, se produjeron las extinciones de contratos de alta dirección que se detallan a continuación.

CUADRO N.º 11: SEPI. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director de Participadas III	02/08/2022	Desistimiento del empresario	0,0	6.292,56	0,0	6.292,56
Director de Participadas II	12/09/2022	Mutuo acuerdo	0,0	4.221,95	0,0	4.221,95
Director de Gabinete de la Presidencia	28/02/2023	Mutuo acuerdo	0,0	2.533,38	0,0	2.533,38
TOTAL			**0,0**	**13.047,89**	**0,0**	**13.047,89**

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Con fecha 18 de julio de 2022, la Presidenta de SEPI comunicó al Director de Participadas III la decisión de proceder al desistimiento unilateral del contrato, con efectos 2 de agosto de 2022 Aunque se respetó el plazo de preaviso estipulado en el contrato, la decisión de extinguir la relación laboral no se encuentra motivada.

El cese del Director de Participadas II, se produjo por mutuo acuerdo de las partes, ocasionado por haber sido nombrado Director de Estrategia y Seguimiento de SEPI, cuyo nuevo contrato se formalizó el 13 de septiembre de 2022.

El 21 de febrero de 2023, SEPI y el Director de Gabinete de la Presidencia suscribieron un acuerdo por el que daban por extinguida la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, con efectos del día 28 de febrero, por lo que no se generó derecho a percibir indemnización alguna.

A la vista de que SEPI ha aprobado unas instrucciones que regulan el supuesto de desistimiento del contrato de alta dirección por decisión del/de la empresario/a, en las que se establece la necesidad de que la decisión vaya precedida de un informe que recoja la motivación que lo justifique, respetándose, con carácter general, el plazo de preaviso estipulado en los contratos y, en el supuesto de no respetarse, debiéndose justificar dicha circunstancia, la recomendación se considera **cumplida**.

CDTI. Desde la fecha de aprobación del Informe n.º 1.465, solamente se ha producido el cese del Director General el 30 de enero de 2024 por Orden de la Ministra de Ciencia, Innovación y Universidades, con efectos del día siguiente, sin que conste la causa de extinción del contrato de alta dirección. Debido a que se le notificó el nombramiento, con efectos del 1 de febrero de 2024, como Jefe de la División de Tecnologías Industriales y de la Sociedad de la Información, aunque no ostentaba la cualidad de puesto de alta dirección, al permanecer en la entidad, el cese anterior no generó el derecho a indemnización.

A la vista de que CDTI no ha elaborado instrucciones o implantado algún procedimiento para dar cumplimiento a la recomendación, se considera **no cumplida**.

CETARSA. Desde la aprobación de las Instrucciones de SEPI, en 2024, no se ha producido ningún cese de personal de alta dirección.

Durante el período fiscalizado, el Consejo de Administración acordó el 14 de septiembre de 2022 el cese del Director General, que le había sido comunicado el día previo mediante escrito del Presidente en el que se le manifestó la voluntad del empresario de extinguir el contrato, con efectos del 16 de septiembre de 2022, sin que conste otra motivación diferente del deseo del Presidente de nombrar a otra persona en ese puesto de alta dirección. Al no haberse respetado el plazo de preaviso de quince días estipulado en el contrato, hubo de abonársele una indemnización por este concepto de 4.562,28 euros.

No obstante, lo anterior, al haber recibido las instrucciones de SEPI para dar cumplimiento a la recomendación y resultar estas de obligado cumplimiento, la recomendación se considera **cumplida**.

IDAE. Durante el período fiscalizado, en el IDAE no ha habido ceses del personal vinculado por contrato de alta dirección por desistimiento del empresario. Las bajas del personal directivo se han producido por jubilación, por otros nombramientos o a petición propia. En ningún caso, se han abonado indemnizaciones. Las bajas de directivos habidas en el periodo han sido las siguientes:

CUADRO N.º 12: IDAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Directora Económica Administrativa y de Recursos Humanos	21/11/2022	Baja Voluntaria	0,0	0,0	0,0	0,0
Director General	28/11/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Energías Renovables y Mercado Eléctrico	28/08/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad	28/11/2024	Nombramiento Director General IDAE	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL			**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

La Directora Económico-Administrativa y de Recursos Humanos presentó su solicitud de cese a petición propia el 14 de octubre de 2022, rogando su traslado al Consejo de Administración de la entidad para su eficacia; el cese fue acordado el 21 de noviembre de 2022. En su contrato se estipuló que *"La directiva podrá extinguir este contrato a su voluntad con la obligación de comunicar de forma expresa esta decisión al IDAE, con un plazo de antelación de tres meses. En este supuesto, la directiva no tendrá derecho a indemnización alguna. La falta de cumplimiento de su deber de preaviso originará la obligación de indemnizar al IDAE con una cantidad equivalente a la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de preaviso incumplido*." IDAE no ha acreditado la percepción de la indemnización que le corresponde por no haber respetado la directiva el plazo de preaviso

Aunque en la entidad alega que no puede colegirse que haya incumplido el preaviso de tres meses, debido a que la directiva había manifestado su voluntad de ocupar el puesto hasta que se produjera el nombramiento del directivo que hubiera de sustituirla, el cese tuvo efectos antes del transcurso de los tres meses estipulados en el contrato.

El Director General causó baja en IDAE el 28 de noviembre de 2024 al ser nombrado, ese mismo día, Secretario de Estado de Energía, por lo que no percibió ninguna indemnización.

El Director de Energías Renovables, al haber sido nombrado por RD el 28 de agosto de 2024 Director General de Planificación y Coordinación Energética del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, causó baja voluntaria en esa misma fecha. En consecuencia, no percibió indemnización alguna.

El Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad fue cesado el 28 de noviembre de 2024 al ser nombrado Director General de IDAE.

A la vista de que todas las resoluciones de los contratos de alta dirección han sido motivadas y de que no se han abonado indemnizaciones, la recomendación se considera **cumplida parcialmente debido a** IDAE no ha acreditado haber percibido la indemnización correspondiente por la falta de preaviso de la Directora Económico-Financiera.

Valoración global

A **tres** entidades, AP BILBAO, AP CASTELLÓN y ALETAS, por carecer de personal de alta dirección la recomendación les resulta **no aplicable**.

Cuatro sociedades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CETARSA, al disponer de las instrucciones aprobadas por SEPI en el ejercicio 2024, que resultan de aplicación a todas las empresas del grupo, la recomendación se considera **cumplida**.

Una entidad, IDAE, justificó las resoluciones de los contratos, que no dieron lugar al abono de indemnizaciones, pero dejó de percibir la que le correspondía por falta de preaviso de la directiva que causó baja voluntaria. La recomendación está **cumplida parcialmente**.

Tres entidades, CZFB, ENAIRE y CDTI, no adoptaron medidas para dar cumplimento a la recomendación, por lo que se considera **no cumplida.**

El CZFB tuvo que abonar por falta de preaviso 6.124,68 euros a un directivo cesado por desistimiento unilateral, sin motivación alguna y CETARSA abonó 4.562,28 euros por falta de preaviso a un directivo cesado en 2022. TRAGSA e IDAE dejaron de percibir la indemnización por falta de preaviso de los directivos que causaron baja voluntaria, sin respetar el plazo de tres meses estipulado en los contratos.

II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.

Motivación de la Recomendación n.º 6

Según el Informe n.º 1.465, las retribuciones en especie contempladas en los contratos de alta dirección figuraban recogidas en términos genéricos, sin especificar los distintos conceptos que se

integran en esta clase de retribución, indicándose solamente la posibilidad de percibirla y su cómputo, en su caso, a los efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución anual, detectándose incidencias en la estructura retributiva de los máximos responsables y de los directivos de las entidades fiscalizadas.

La **retribución en especie** consiste en la percepción de una parte del salario mediante bienes o servicios proporcionados por la empresa, en lugar de dinero, formando parte de la remuneración autorizada. Por su parte, la modalidad de **retribución flexible** es un sistema que permite al directivo destinar voluntariamente una parte de su retribución a determinados productos o servicios, generalmente con beneficios fiscales, sin que ello suponga un incremento de la remuneración total, sino una forma distinta de percibirlo. La retribución flexible permite a cada directivo decidir cómo distribuir una parte de su retribución según sus preferencias, optimizando además su fiscalidad.

La diferencia entre ambos sistemas radica en la capacidad de elección. En la retribución en especie, el directivo recibe determinados bienes o servicios como parte de su retribución sin posibilidad de modificar su composición, ya que vienen definidos por la empresa y forman parte de las condiciones retributivas del puesto. Por el contrario, en la retribución flexible, el directivo mantiene su retribución íntegra en metálico, pero puede optar por destinar una parte a determinados beneficios, adaptando su retribución a sus necesidades personales. Esta flexibilidad convierte a este sistema en una opción personalizada, frente al carácter más rígido de la retribución en especie.

El RD 451/2012 regula el régimen retributivo de los máximos responsables y del personal directivo con contratos mercantiles o de alta dirección en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal, y establece la estructura de su remuneración en términos de retribución básica y complementarias. Establece que las retribuciones en especie que se perciban deben computarse dentro del límite máximo de retribución total.

Sin embargo, el citado RD no contiene una regulación específica para la modalidad de *"retribución flexible"* similar al sistema que las empresas diseñan para los empleados en régimen laboral común, de forma que no se prevé expresamente esa modalidad dentro del régimen retributivo de los máximos responsables y directivos. Cualquier tipo de beneficio o percepción en especie como parte de la retribución de un alto directivo, debe ajustarse a las reglas generales del RD y estar estipulado en el contrato de alta dirección o mercantil. En definitiva, al no existir una previsión expresa para el sistema de *"retribución flexible"*, los altos directivos pueden percibir las retribuciones en especie pactadas en los contratos, pero respetando los límites retributivos.

Las Autoridades Portuarias carecen de personal con contratos mercantiles o de alta dirección, por lo que no se encuentran en el ámbito de aplicación de esta recomendación. Para las restantes entidades fiscalizadas, se han examinado los contratos, las nóminas, las fichas retributivas que las entidades han de remitir a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales (SGEPE) con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, y los resúmenes de nóminas del personal con contrato mercantil o de alta dirección, vigentes en el ejercicio 2024, al objeto de verificar si las que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recogen en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y las incluyen en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, se ha verificado, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, si las retribuciones en especie minoran el complemento de puesto.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 6

Por lo que se refiere a esta recomendación, el apartado 2º, puntos 1º y 2º de la Instrucción aprobada por el Comité de Dirección de SEPI el 25 de enero de 2024 para todas las empresas del Grupo, establecen:

"1º. Todas las retribuciones, dinerarias y/o en especie, se fijarán en el contrato.

2º. Respecto de las retribuciones en especie se fijará, al menos, su concepto e importe aproximado anual. En el supuesto de aplicar la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, los contratos recogerán estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe estimado anual.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, en las nóminas mensuales del personal a que se refiere este apartado, las retribuciones en especie minorarán mensualmente el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.

En el supuesto excepcional de que no exista complemento de puesto, la minoración se hará mensualmente respecto de la retribución básica."

CZFB. En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que los modelos de los contratos de alta dirección no especificaban el número de pagas mensuales haciendo constar "*doce o catorce pagas*", ni tampoco las retribuciones en especie; y que los directivos percibieron en el ejercicio 2018 retribuciones en especie en concepto de coche, seguros de vida y de accidentes, seguros de salud y aportaciones a fondos de pensiones y planes de jubilación.

El máximo responsable del Consorcio es el Vicepresidente, que ostenta el cargo de Delegado Especial del Estado y no tiene formalizado contrato por mantener una relación estatutaria. Como personal de alta dirección, el Consorcio solo cuenta con la figura del Director de Inversiones, cuyo contrato solamente contempla la retribución básica y los complementos de puesto y variable, también se establece que las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total, pero sin especificar los conceptos y sus importes.

Se ha verificado que, en el ejercicio 2024, todas las remuneraciones percibidas por el Vicepresidente y por el Director de Inversiones, cuyos conceptos retributivos son coincidentes, fueron dinerarias, no habiendo percibido retribuciones en especie.

A la vista de que durante el ejercicio 2024 no se percibieron remuneraciones en especie, la recomendación se considera **no aplicable**.

TRAGSA. Según consta en el Informe n.º 1.465, los contratos de los directivos contemplaban la retribución en especie, pero sin especificar los conceptos en que podía constituir esta clase de retribución, sino que se referían de forma genérica a la posibilidad de percibirla y a su cómputo, en su caso, a los efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución anual. Los directivos percibieron retribuciones en especie en forma de seguro de vida y seguro médico. Las nóminas contenían los conceptos retributivos estipulados en los contratos, salvo el seguro de salud, vida y accidentes, percibidos como retribución en especie.

En la actualidad, TRAGSA cuenta con su Presidente, vinculado por contrato mercantil, y cuatro directivos (Director Económico Financiero, Director de Recursos Humanos y Organización, Directora de Operaciones en el Exterior y Directora de Coordinación y Acciones Institucionales) vinculados por contrato de alta dirección.

Aunque TRAGSA ha manifestado que en las nóminas mensuales las retribuciones en especie minoran mensualmente el complemento de puesto y que se acomodan a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, el desarrollo de los trabajos de fiscalización arroja el siguiente resultado:

- Las retribuciones estipuladas en todos los contratos son la retribución básica y los complementos de puesto y variable. Además, contemplan la posibilidad de percibir retribuciones en especie, pero se encuentran sin especificar y sin cuantificar, sino que tan solo se señala que computarán a los efectos de no superar el límite máximo de la retribución total pactada en el contrato.

- En el resumen de nóminas de los directivos figura un seguro colectivo como retribución en especie y en las nóminas del Director Económico Financiero, además, un seguro de salud. Aunque en las fichas retributivas del ejercicio 2024 se informa que la retribución en especie se detrae del complemento de puesto, este extremo continúa sin estar especificado en los contratos.

- Se ha detectado una discrepancia entre las nóminas y las fichas retributivas del Presidente relacionada con el seguro colectivo. Según figura en sus nóminas, no percibe ninguna retribución en especie, pero el seguro colectivo sí está reflejado en las fichas retributivas que se remiten al Registro del Personal Directivo.

Habida cuenta de que TRAGSA en el trámite de alegaciones ha puesto en práctica las instrucciones de SEPI en el contrato formalizado el 4 de mayo de 2026, al que ha incorporado el 16 de junio de 2026 un anexo para acomodarlo a los términos establecidos en la recomendación, esta se considera **en curso.**

ENAIRE. En el Informe n.º 1.465 consta que el Director General no tenía formalizada su relación profesional mediante un contrato de alta dirección, lo que resultaba contrario al artículo 4.2 del RD 451/2012. Durante el ejercicio 2018, en el organigrama había ocho puestos directivos: el Secretario General, el Director de Comunicación, el Director de Servicios y de Navegación Aérea, el Jefe de División de Gabinete de la dirección general, el Jefe de División de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente, la Directora Económico-Financiera, la Directora de Desarrollo Empresarial y la Directora de Personas. Solamente tenían la consideración de alta dirección en los términos previstos en el RD 451/2012, el Secretario General, el Director de Comunicación y el Director de Servicios y de Navegación Aérea, que dependen directamente del Director General; los otros directivos mantenían con la entidad una relación laboral de régimen común.

Los conceptos retributivos reflejados en las nóminas, a excepción de las retribuciones en especie que no estaban estipuladas en los contratos de alta dirección -seguro de vida y accidentes y seguro médico-, así como el número de mensualidades eran acordes con los contratos.

El resultado de las actuaciones fiscalizadoras ha puesto de manifiesto que el Director General, nombrado en 2023, no tiene formalizada su relación profesional mediante un contrato de alta dirección[3], en contra de lo dispuesto en el artículo 4.2 del RD 451/2012. Asimismo, tres de los siete puestos directivos —la Dirección Económico-Financiera, la Dirección de Estrategia e Innovación y la Dirección de Personal— permanecen vinculados a la entidad mediante una relación laboral común, sin que se haya formalizado el correspondiente contrato de alta dirección.

[3] La IGAE ha pedido en sus auditorías de cuentas de 2021 y 2023 que se formalice este contrato.

El personal directivo que tiene formalizado contrato de alta dirección es el Director de Comunicación, la Secretaria General, el Director de Servicios de Navegación Aérea y el Director de Coordinación Civil-Militar. Los conceptos retributivos estipulados en todos los contratos son la retribución básica y los complementos de puesto y variable. Adicionalmente, todos incluyen unas retribuciones en especie -imputación efectuada al directivo por el uso de vehículo de empresa y asignación de combustible, seguro de vida y accidentes y seguro médico-, con una valoración global para cada directivo, y se establece que computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

El detalle de las retribuciones en especie percibidas por los directivos con contratos de alta dirección se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 13: RETRIBUCIONES EN ESPECIE ANUALES PERCIBIDAS EN 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE ENAIRE

Directivo/a	Uso de vehículo	Combustible	Seguros de vida y médico	Total
Director de Comunicación	2.109,56	1.481,65	688,46	4.279,67
Secretaria General	1.801,35	1.520,87	566,29	3.888,51
Director de Servicios de Navegación Aérea	2.156,77	1.508,97	877,12	4.542,86
Director de Coordinación Civil-Militar	2.491,47	1.505,77	927,36	4.924,60

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Se ha verificado en las nóminas que el importe de las retribuciones brutas corresponde a las dinerarias, las retribuciones en especie, aunque vienen detalladas en las nóminas y en los descuentos, tienen efecto nulo al no computar en los ingresos y en los descuentos. La base del IRPF está integrada por las retribuciones dinerarias. Todas las retribuciones en especie percibidas por los directivos han sido debidamente reflejadas en las fichas retributivas remitidas a los efectos del Registro del Personal Directivo del Sector Público.

A la vista de que ENAIRE informa detalladamente al Registro del Personal Directivo del Sector Público de todas las percepciones retributivas del personal de alta dirección, dinerarias y en especie y cumple los límites legales establecidos, se considera la recomendación **cumplida**.

NAVANTIA. Según se puso de manifiesto en el Informe n.º 1.465, las nóminas arrojaban una diferencia con los datos declarados en el modelo 190 presentado a la AEAT de 374.410,29 euros. De este importe, 44.607,78 euros correspondían a retribuciones en especie -vales comida, seguro médico y seguro de vida- que en las nóminas no figuraban como concepto retributivo, así como a otras retribuciones flexibles -parking, seguro médico de familiares y plan de pensiones-, que se descontaban a los efectos del líquido abonado y 331.044,19 euros correspondían a dietas de viaje y alojamiento exentas, que tampoco estaban reflejadas en las nóminas.

A partir de la remisión por parte de SEPI a las empresas del Grupo de las instrucciones dictadas el 9 de febrero de 2024 y, tras la reestructuración de NAVANTIA, los cinco contratos de alta dirección formalizados a partir del 25 de mayo de 2024 incorporan información relativa a retribución en especie, aunque se mantienen otros anteriores en los que de forma genérica se establece que las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

En particular, el contrato del Presidente, formalizado el 13 de abril de 2021, establece que en concepto de retribución en especie tendrá un seguro de vida y seguro médico, pero sin determinar la estimación de sus importes. La adaptación del contrato del Director de Secretaría Consejo y

Cumplimiento, formalizada el 12 de abril de 2012, contempla la posibilidad de percibir un importe determinado como retribución en especie, pero no determina los conceptos.

En los contratos formalizados a partir de mayo de 2024 —incluidos los del Director Financiero, Director de Seanergies, Director de Energía y Estrategia, Director de Operaciones y Negocios y Director de Sostenibilidad y Mejora Continua— se establece que la retribución en especie incluirá un seguro de vida y un seguro médico, indicando para cada directivo importes brutos anuales diferentes, que computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

La fijación de cuantías diferenciadas para cada directivo y concepto pone de manifiesto que tales importes no responden a una política común de retribución en especie, sino a una determinación individualizada. Dado que se trata de un régimen retributivo tasado, los importes, conceptos y cuantías deberían ser homogéneos para el conjunto de directivos. Esta modalidad no está contemplada en el régimen retributivo cerrado y tasado establecido por el RD 451/2012 para los directivos del sector público estatal, cuyo diseño excluye expresamente la posibilidad de que los directivos modifiquen unilateralmente la composición de su salario, lo que permite concluir que la práctica observada no se ajusta al marco retributivo legalmente establecido. El detalle de las retribuciones no dinerarias aplicadas en el ejercicio 2024 es el siguiente:

CUADRO N.º 14: RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS EN 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE NAVANTIA

Directivo/a	Remuneración especie 2023	Seguro de vida	Seguro médico	Cheques comida	Total segundo semestre 2024	RPD Seguro de vida y seguro médico
Presidente	6.565,41	1.274,75	1.860,48	99,87	3.235,10	7.310,59
Director de Seanergies	5.492,54	1.086,80	1.161,00	148,87	2.396,67	5.378,19
Director de Tecnología y Estrategia	6.481,61	740,47	2.325,60	104,37	3.170,44	6.735.01
Directora de Recursos Humanos	6.231,90	646,20	1.161,00	47,37	1.854,57	4.318,73
Director Autoridad Técnica de Ingeniería	6.526,39	1.670,31	930,24	75,75	2.676,30	6.558,58
Director de Sostenibilidad y Mejora continua	8.330,69	1.735,96	465,12	99,87	2.300,95	6.009,65
Directora de Auditoría Interna	1.687,97	598,91	0,0	21,30	620,21	2.618,21
Secretaría Consejo y Cumplimiento	4.843,41	1.405,63	465,12	0,0	1.870,75	4.902,69
Director de la Asesoría Jurídica	1.952,67	687,81	0,0	18,00	705,81	1.952,67
Director de Construcción Naval (baja 24-05-2024)	6.803,41	0,0	0,0	0,0	0,0	
Director Financiero (alta 25-05-2024)		403,48	1.161,00	72,17	1.636,65	4.564,62
Director de Operaciones y Negocios (alta 25-05-2024)		1.255,29	1.161,00	99.87	2.516,16	5.015,02

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Se ha verificado que, en el mes de julio de 2024, NAVANTIA descontó de la retribución variable y con efectos retroactivos, las retribuciones no dinerarias percibidas en el ejercicio 2023, así como el importe prorrateado de los seis meses del ejercicio 2024 ya devengados, cuyo importe no se ha podido determinar por no figurar desglosado en el resumen de nóminas y, a partir de esa nómina, realizó los descuentos con periodicidad mensual.

En el análisis de las nóminas y los resúmenes de nóminas se ha observado que las retribuciones en especie obedecen a la voluntad de los directivos que han optado por reducir su retribución

dineraria para financiar productos tales como el seguro médico, con importes individualizados que oscilan entre los 465,12 y los 2.325,60 euros anuales -a excepción de los directivos adscritos a MUFACE que no han ejercido esta opción-, seguro de vida o cheques comida, estos últimos no previstos en los contratos que determinan los componentes de la retribución en especie. Esta particularidad evidencia que no se trata de retribuciones en especie, propiamente dichas, sino de un sistema de retribución flexible basado en decisiones individuales, orientado a la optimización fiscal personal.

Asimismo, se ha verificado que los importes en concepto de seguro de vida y seguro médico consignados en las fichas retributivas de 2024 remitidas al Registro del Personal Directivo del Sector Público, arrojan discrepancias con los reflejados en las nóminas mensuales; y que, en el resumen de nóminas, tampoco se informa de los importes percibidos por cheques comida, ni se ha consignado el importe de los mismos en la casilla c), lo que afecta a la transparencia.

Por lo expuesto, la recomendación se considera **no cumplida**.

SEPI. En el Informe n.º 1.465 se detectaron diferencias entre las retribuciones anuales según los recibos de nóminas y el modelo 190, que correspondían a retribuciones en especie y exentas percibidas por once directivos. Estas retribuciones se reflejaban con signo negativo en sus nóminas a los efectos de cumplir con los límites de la retribución total, pero sin especificar el concepto.

La Presidenta y el Vicepresidente, como ya se indicó en el Informe n.º 1.465 no tienen formalizado su vínculo profesional con SEPI mediante un contrato de alta dirección, incumpliendo lo previsto en el RD 451/2012, pues el artículo 3.2, solamente exceptúa de la consideración de máximo responsable o directivo a quienes estén vinculados a la entidad por relación funcionarial, cuyo sistema retributivo está regulado en el EBEP; Por otra parte, el artículo 15 de la Ley de creación de SEPI dispone que la retribución, por todos los conceptos, será fijada por el Ministro de Hacienda y Función Pública y que no se pactarán indemnizaciones por cese o extinción de dicha relación que excedan de los máximos previstos por el Gobierno, lo que implica la necesaria existencia de un documento contractual que recoja ese pacto.

En el trámite de alegaciones SEPI estima que no se encuentra en una situación de incumplimiento, al amparo del criterio jurídico fijado al respecto por el Servicio Jurídico del Estado, que afirma que la relación jurídica que media entre un organismo público o entidad de derecho público y el titular de un órgano rector o de gobierno del propio organismo o entidad es una relación jurídico-pública de naturaleza administrativa y que, en consecuencia, no procede la formalización de un contrato de alta dirección, para lo que aporta el informe de la Abogacía del Estado 16/22 (R-702/2022). La alegación no puede ser de favorable acogida en la medida en que, de acuerdo con el artículo 106 de la Ley 40/2015 la relación del personal de las entidades públicas empresariales se rige por el Derecho laboral.

La falta de formalización contractual para estos dos altos cargos constituye una debilidad relevante en los mecanismos de control y transparencia retributiva, al no quedar sus percepciones económicas debidamente incorporadas en las fichas retributivas de los directivos y altos cargos a efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público.

SEPI se fundamenta en que las fichas del Registro de Personal Directivo se refieren al modelo normalizado para la comunicación de retribuciones del personal directivo acogido al RD 451/2012 sin que, por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, se haya requerido información por esta vía de las retribuciones de la Presidenta y del Vicepresidente de SEPI.

No se puede dar acogida a esta fundamentación, ya que el escrito de la citada Secretaría de Estado, cita expresamente para la necesidad de comunicar las retribuciones del personal directivo acogido al RD 451/2012, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, de las agencias estatales, de los organismos autónomos, de los entes públicos, de las entidades públicas empresariales, de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado y sus Organismos y de las sociedades mercantiles estatales definidas en la (LPAP).

Adicionalmente, en el ejercicio 2024 SEPI tenía vigentes diez contratos de alta dirección, que es el número máximo de directivos autorizado para las entidades del Grupo 1 al que pertenece, según el siguiente detalle: Directora de Participadas I, Directora de Participadas II, Directora de Participadas III, Directora de Gabinete de la Presidencia, Director de Seguridad, Director de Auditoría Interna, Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, Secretario General y del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación.

Las Instrucciones aprobadas el 25 de enero de 2024 por el Comité de Dirección de SEPI para dar cumplimiento a las recomendaciones, establecen:

"Respecto de las retribuciones en especie se fijará, al menos, su concepto e importe aproximado anual. En el supuesto de aplicar la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, los contratos recogerán estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe estimado anual.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, en las nóminas mensuales del personal a que se refiere este apartado, las retribuciones en especie minorarán mensualmente el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos."

A pesar de ello, los contratos de alta dirección vigentes en 2024 determinan la retribución básica y los complementos de puesto y variable, pero no detallan los conceptos ni los importes correspondientes a la retribución en especie, limitándose a indicar que esta computará a efectos del cumplimiento de los límites de la cuantía máxima de la retribución total. Por su parte, el contrato de la Directora de Gabinete, formalizado en abril de 2025, con posterioridad a la aprobación de las Instrucciones, si bien establece que el importe anual percibido en concepto de retribución en especie computará a dichos efectos y será objeto de descuento mensual del complemento de puesto, continúa sin especificar los conceptos y los importes que integran dicha retribución.

Los importes de las retribuciones en especie a las que se acogieron voluntariamente seis de los diez directivos son los siguientes:

CUADRO N.º 15: RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE SEPI

Año	Puesto	Retribución en especie
2024	Director de Auditoría Interna	5.662,28
2024	Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas	2.704,59
2024	Directora de Comunicación	411.36
2024	Directora de Participadas III	411.36
2024	Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios	411.36
2024	Directora de Gabinete de la Presidencia	411.36

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Aunque en las nóminas del personal directivo se consignan correctamente las retribuciones en especie y/o flexibles —minorando el complemento de puesto y aplicando las exenciones fiscales correspondientes—, los contratos no recogen ni los conceptos ni el importe anual aproximado de dichas retribuciones.

Debe tenerse en cuenta que el RD 451/2012 contempla la posibilidad de percibir retribuciones en especie, pero no regula la modalidad de retribución flexible, entendida esta como la opción voluntaria de sustituir parte de la retribución dineraria por bienes o servicios exentos de tributación. Por ello, se considera necesario formalizar expresamente esta modalidad retributiva, a fin de garantizar la transparencia.

Asimismo, se ha verificado que SEPI ha informado en las fichas retributivas de 2024 de la existencia de retribuciones flexibles y/o en especie, y se ha comprobado su coincidencia con los importes reflejados en las nóminas mensuales y en el resumen de nóminas.

A la vista de que las retribuciones en especie tienen un tratamiento especial a efectos del IRPF con exenciones parciales que suponen ventajas fiscales el perceptor, dadas las implicaciones fiscales y por razones de transparencia, esta retribución además de estar contenida en la información remitida al Registro del Directivo Público y descontarse del complemento de puesto debería estar reflejada de forma detallada en los contratos de alta dirección.

En el trámite de alegaciones, SEPI ha acreditado que ha comenzado a suscribir adendas a los contratos de alta dirección para adaptarlos a lo indicado en la recomendación, por lo que la recomendación se considera **en curso.**

CDTI. En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que los importes, el número de mensualidades y los conceptos retributivos reflejados en las nóminas no eran acordes con lo estipulado en los contratos de alta dirección. En cuanto a las retribuciones en especie, además de incluir los seguros contemplados en los contratos de alta dirección, que se descontaban del complemento variable, incluían retribuciones en concepto de “cheque comida” no contempladas en los contratos y su percepción implicó que los directivos superasen el límite de las retribuciones anuales autorizadas previstas.

En el ejercicio 2024, la alta dirección estaba integrada por el Director General, que es el máximo responsable y vinculado mediante contrato de alta dirección, el Secretario General y la Directora de Financiación e Innovación con contrato de alta dirección. Además, según su organigrama, cuenta con otros tres directivos, el Director de Tecnología e Internacionalización, el Director de Políticas e Innovación y la Directora de Certificación y Compra Pública Innovadora, que estaban vinculados por

una relación laboral común, antes de ocupar los puestos de alta dirección y para los que no se han adaptado sus contratos a lo establecido en el RD 451/2012.

Se ha observado que las estipulaciones de los contratos de alta dirección no son homogéneas para todos los directivos:

- En el contrato del Director General están estipulados sus conceptos retributivos (retribución básica y complementos de puesto y variable), adicionalmente se establece que las retribuciones en especie serán la correspondiente a la prima del seguro de vida y accidentes, suscrito por el CDTI, que computará a los efectos de cumplir con los límites de la cuantía máxima de la retribución total y se deducirá de la retribución variable.

- En el contrato del Secretario General están estipulados sus conceptos retributivos (retribución básica y complementos de puesto y variable), adicionalmente se establece que las retribuciones en especie serán a) cheques restaurante de 7,5 euros diarios, con un coste anual estimado de 1.200 euros y b) la correspondiente a la prima del seguro de vida y accidentes que computará a los efectos de cumplir con los límites de la cuantía máxima de la retribución total y se deducirá de la retribución variable.

- En el contrato de la Directora de Financiación e Innovación, los conceptos retributivos estipulados son la retribución bárica y los complementos de puesto y variable, y contempla como retribución en especie la prima del seguro de vida y accidentes que computará a efectos de no sobrepasar los límites de la cuantía máxima de la retribución total autorizada. También está estipulado que la suma total de retribuciones percibidas según este contrato, no podrán superar el límite máximo fijado en cada momento. Adicionalmente, el contrato contempla la obligación del abono de los trienios que le corresponde a la directiva por tratarse de una funcionaria en situación de servicios especiales.

En consecuencia, mientras que en el contrato del Director General se establece que la retribución en especie se detraerá del complemento variable, en el contrato del Secretario General, solamente se refiere al seguro de vida y accidentes, dejando al margen del cómputo total a los cheques comida. Finalmente, en el contrato de la Directora de Financiación e Innovación se estipula que las retribuciones en especie computarán a los efectos de no sobrepasar la cuantía máxima, pero no se especifica con cargo a qué concepto retributivo. Las retribuciones en especie reflejadas en las nóminas de los directivos del ejercicio 2024 fueron las siguientes:

CUADRO N º 16: RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS en 2024 POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE CDTI

Directivo/a	Cheques comida	Seguro	Asistencia sanitaria	Préstamo pago en especie	Total
Secretario general	1.432,50	252,48	676,44		2.361,42
Directora de Financiación e Innovación	1.305,00	172,20		41,91	1.518,91

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Las comprobaciones realizadas muestran discrepancia en los conceptos retributivos que figuran en los contratos, las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas, según el siguiente detalle:

- Al Secretario General solamente se descuentan de su retribución variable los 252,48 euros del seguro de vida y accidentes. Los cheques comida recibidos, por importe de 1.432,50 euros, no se descuentan de las retribuciones, por lo que este directivo supera el importe

máximo autorizado. La asistencia sanitaria figura en las nóminas ordinarias entre los descuentos de la retribución total, se trata de una retribución en especie, que no está contemplada en el contrato, ni en las fichas retributivas. Su base para el IRPF está minorada en 1.684,98 euros que no han sido objeto de retención, con el consiguiente ahorro fiscal de, al menos, 518,81 euros.

- La Directora de Financiación e Innovación, además del seguro de vida y accidentes previsto en su contrato, que minora su retribución variable, ha percibido cheques comida por valor de 1.305 euros que, además de no estar previsto en su contrato, han superado el importe máximo de las retribuciones autorizadas. Adicionalmente, ha percibido como retribución en especie un préstamo, cuya amortización figura como descuento de las retribuciones totales del mes de diciembre. Su base para el IRPF está minorada en 1.477,20 euros que no han sido objeto de retención, con el consiguiente ahorro fiscal de, al menos, 524,55 euros.

A la vista de que el CDTI no ha adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie estén contempladas en los contratos en el sentido recomendado, así como para cumplir con los límites retributivos, al no considerar retribución los cheques comida, la recomendación se considera **no cumplida.**

CETARSA. Aunque en el Informe n.º 1.465 no se detectó ninguna discrepancia entre los conceptos retributivos estipulados en los contratos y en las nóminas, se ha procedido a verificar que las nóminas y los contratos de los actuales directivos, en el ejercicio 2024, cumplen con la recomendación realizada por el Tribunal de Cuentas con carácter general a todas las entidades.

En el ejercicio 2024, el personal directivo de CETARSA estaba integrado por el Presidente, vinculado por un contrato mercantil y cuatro directivos (Director General, Director de Administración y Finanzas, Director Comercial y Director de Operaciones) vinculados mediante contratos de alta dirección.

Las retribuciones estipuladas en todos los contratos son la retribución básica y los complementos de puesto y variable. Además, contemplan la posibilidad de percibir retribuciones en especie, sin especificar y sin cuantificar, que computarán a los efectos de no superar el límite máximo de la retribución total pactada en el contrato.

Dado que CETARSA no ha implementado las instrucciones de SEPI para adecuar los contratos de alta dirección en los términos establecidos en la recomendación, y habida cuenta de la falta de coherencia observada en los conceptos retributivos percibidos en 2024 por algunos directivos, se considera dicha recomendación **no cumplida**.

IDAE. En el Informe n.º 1. 465 no se pudo verificar la adecuación de las nóminas a los contratos de los Directores Generales ya que no se habían formalizado sus contratos. Por otra parte, aunque en los contratos del resto de los directivos se hacía referencia a un "*Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables*", todos los directivos percibieron el complemento variable distribuido en las nóminas mensuales por un importe fijo.

El Director General, nombrado por RD, está definido estatutariamente como máximo responsable de la entidad, pero no tiene formalizado contrato mercantil, por entender que su relación con esta entidad debe considerarse de naturaleza estatutaria. Sus retribuciones para el ejercicio 2024 fueron aprobadas por Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos en el marco del régimen previsto en el RD 451/2012 y comprende la totalidad de las retribuciones a percibir por el desempeño del cargo, incluida en su caso, cualquier retribución en especie. Esta circunstancia

plantea dudas sobre la adecuación del régimen jurídico de vinculación Director General a lo previsto en la citada normativa para los máximos responsables de las entidades del sector público estatal.

El IDAE cuenta con cinco puestos directivos, vinculados por contratos de alta dirección: el Director de Ahorro y Eficiencia Energética, la Secretaria General, la Directora Económico-Administrativa, la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad (vacante a 31 de diciembre de 2024)

Se ha verificado que tres de los cuatro contratos existentes en 2024 contienen una cláusula en la que se especifica que el directivo no percibirá retribuciones en especie adicionales a la retribución total, y en el cuarto, el correspondiente al Director Ahorro y Eficiencia Energética, formalizado el 9 de marzo de 2016, se establece que las retribuciones en especie que se pudieran producir en cada anualidad serán descontadas de los complementos variables de las retribuciones y se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Aunque el IDAE ha manifestado que los directivos, no perciben retribución en especie, en las nóminas y en los resúmenes de nóminas de todo el personal directivo, a excepción de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico, figura en forma de descuento de sus retribuciones dinerarias un seguro de vida del que no se da cuenta en las fichas retributivas.

A la vista de que varios directivos disponen de un seguro de vida que no figura ni en sus contratos ni en las fichas del registro del personal directivo, y de que el contrato del Director de Ahorro y Eficiencia Energética no ha sido adaptado a la recomendación formulada, se considera esta **no cumplida**.

ALETAS. La sociedad carece de personal de alta dirección, tan solo dispone de la figura del Consejero Delegado vinculado por contrato mercantil, que se formalizó el 19 de octubre de 2020, con posterioridad al período fiscalizado en el Informe n.º 1.465.

Los conceptos retributivos estipulados en su contrato comprenden la retribución básica y los complementos de puesto y variable, todos ellos de naturaleza dineraria. No contempla la posibilidad de percibir retribuciones en especie.

Se ha verificado la identidad de los conceptos retributivos que figuran en las nóminas de 2024 con los estipulados en los contratos. Por tanto, la recomendación se considera **no aplicable.**

Valoración global

A **dos** entidades, el CZFB y ALETAS, la recomendación le resulta **no aplicable**, al no haber percibido los directivos retribuciones en especie.

Una entidad, ENAIRE, ha dado cumplimiento a lo formulado en la recomendación al especificar en los contratos de alta dirección los conceptos retributivos en especie en el sentido recomendado y guardar identidad con las nóminas, por lo que se considera **cumplida**.

Dos entidades, TRAGSA y SEPI, han adoptado medidas para ir acomodando los contratos a lo indicado en la recomendación, por lo que esta se considera **en curso**.

Cuatro entidades, NAVANTIA, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que se considera **no cumplida**.

La utilización de sistemas de retribución flexible en altos directivos sujetos al RD 451/2012, con detracción de importes de la retribución bruta dineraria, supone una incorrecta configuración de la retribución en especie, vulnera el principio de retribución íntegra y predeterminada y conlleva una minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Se ha constatado que, pese a haber sido advertida esta práctica en el Informe n.º 1.465 correspondiente a ejercicios anteriores, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CDTI mantienen con los altos directivos sujetos al RD 451/2012 el sistema de la denominada retribución flexible, que conlleva la detracción de importes de la retribución bruta dineraria y la consiguiente minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Asimismo, no consta la solicitud expresa de los altos directivos para acogerse a dicho sistema ni la preceptiva autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, ni que dicha forma de retribución esté prevista en los contratos suscritos, más allá de la retribución en especie.

II.2.2.7. RECOMENDACIÓN 7

Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.

Motivación de la Recomendación n.º 7

De conformidad con el artículo 7 del RD 451/2012, el esquema retributivo de los contratos de alta dirección del sector público se estructura en una serie de conceptos tasados (retribución básica, complemento de puesto y variable) entre los que no se incluye expresamente el complemento de antigüedad. Sin embargo, el apartado tercero de la Disposición Adicional 8.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no impide que tales directivos y máximos responsables del sector público, en virtud de su condición de funcionarios de carrera en situación de servicios especiales, perciban las retribuciones que les correspondan por antigüedad, al estar reconocido expresamente este derecho en el artículo 4 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

El 28 de julio de 2023, la Abogacía del Estado emitió un informe a petición de la SEPI sobre la forma de proceder para dar cumplimiento a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas incluidas en el *"Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero, ejercicio 2018"*. En las conclusiones señaló:

"*Primera. - Los contratos mercantiles y de alta dirección correspondientes a los máximos responsables y personal directivo de SEPI y de las empresas objeto del presente informe, deben en todo caso cumplir el régimen jurídico que les es propio, con pleno respeto de lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 451/2012 de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades y en el resto de normativa y en las Órdenes Ministeriales que les resulten de aplicación.*

Los contratos mercantiles y de alta Dirección deben ajustarse a los modelos aprobados en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012.

Sin perjuicio de lo anterior, no se encuentra obstáculo para introducir en dichos contratos, las modificaciones necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones del informe del Tribunal de Cuentas de 24 de febrero de 2022, en la medida en que las mismas no contravienen lo dispuesto en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, sino que suponen completar y concretar la información contenida en tales modelos, todo ello sin perjuicio de promover, en su caso, una modificación de la Orden Ministerial por la que se regulan los correspondientes modelos.

Tercera. - No se encuentra obstáculo para adaptar los vigentes contratos mercantiles y de alta dirección correspondientes a los máximos responsables y personal directivo acogiendo las recomendaciones del Tribunal De Cuentas".

Se han examinado los contratos, las nóminas, las fichas retributivas que las entidades han de remitir a la SGEPE con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, y los resúmenes de nómina del personal con contrato mercantil o de alta dirección de las entidades afectadas por esta recomendación, al objeto de verificar si han adaptado los contratos para recoger todos los conceptos retributivos y, en especial, el complemento de antigüedad de los funcionarios en situación de servicios especiales.

Las Autoridades Portuarias carecen de personal con contratos mercantiles o de alta dirección, por lo que no se encuentran en el ámbito de aplicación de esta recomendación.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 7

CZFB. El Delegado Especial (máximo responsable) no tiene formalizado contrato mercantil, por lo que no se ha podido verificar que los conceptos retributivos que figuran en las nóminas del año 2024 coinciden con los del contrato y con la ficha del registro retributivo del personal directivo, ya que no está comprendida en el modelo normalizado que el Consorcio ha remitido a la Dirección General de Costes de Personal.

El otro directivo que tiene formalizado contrato de alta dirección es el Director de Inversiones, cuyo contrato formalizado el 18 de julio de 2022, estipula que los conceptos retributivos son la retribución básica y las retribuciones complementarias de puesto y variable.

Se han observado discrepancias en los conceptos retributivos que figuran en las nóminas con los estipulados en el contrato y los consignados en las fichas retributivas; así, mientras que los datos consignados en estas últimas corresponden a los conceptos estipulados en el contrato, en las nóminas figuran el salario base, el complemento de puesto y un complemento personal que no se ajusta a lo establecido en su contrato y en el RD 451/2012.

A la vista de que los conceptos retributivos de las nóminas no se ajustan a los establecidos en el contrato y en las fichas retributivas, la recomendación se considera **no cumplida**.

TRAGSA. En la fiscalización, TRAGSA ha manifestado que las nóminas se acomodan a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, que recogen el derecho a la percepción del complemento de antigüedad de los/as máximos/as responsables y directivos/as que son funcionarios/as de carrera y que tienen reconocida la situación administrativa de servicios especiales. Sin embargo, en los trabajos de fiscalización se ha verificado que todo el personal

directivo ostenta la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, lo que le otorga el derecho a percibir el complemento de antigüedad, pero no está recogido en sus contratos. Se ha verificado que los conceptos retributivos estipulados en los contratos guardan identidad con los reflejados en las nóminas y en las fichas retributivas, a excepción del complemento de antigüedad (trienios).

Aunque en el nuevo contrato de alta dirección suscrito con la Directora de la Asesoría Jurídica, el 4 de mayo de 2026, aportado en el trámite de alegaciones, TRAGSA ha reflejado el derecho a percibir el complemento de antigüedad, los contratos del resto de los directivos continúan sin reflejar el derecho al percibir el citado complemento, por lo que la recomendación se considera **en curso**.

ENAIRE. Como ya se ha puesto de manifiesto en la recomendación n.º 6, el Director General no tiene formalizada su relación profesional mediante un contrato de alta dirección y tres de los siete puestos directivos permanecen vinculados a la entidad mediante una relación laboral común. Por lo tanto, la valoración sobre el cumplimiento de esta recomendación se ha limitado a los cuatro directivos que tienen formalizada su relación laboral con contratos de alta dirección.

Se ha verificado la coincidencia de los conceptos retributivos estipulados en los contratos con los que figuran en las nóminas y en las fichas del registro retributivo; la Secretaria General, que es la única ostenta la condición de funcionaria en situación de servicios especiales, lo que le otorga el derecho a la percepción del complemento de antigüedad, que se encuentra reflejada en las nóminas y en las fichas a efectos del registro retributivo. Aunque la Entidad no había adaptado el modelo de contrato aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de la directiva y recoger, en particular, su derecho a la percepción del complemento de antigüedad, en el trámite de alegaciones ha aportado la adenda al contrato de alta dirección, formalizada el 10 de junio de 2026, por la que se incorpora formalmente el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.

Por lo expuesto la recomendación se considera **cumplida**.

NAVANTIA. En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que había directivos que eran funcionarios en servicios especiales cuyos contratos no contemplaban el concepto retributivo de antigüedad.

A partir de la remisión por parte de SEPI a las empresas del Grupo de las instrucciones dictadas el 9 de febrero de 2024 y tras la reestructuración de NAVANTIA, los cinco contratos de alta dirección formalizados a partir del 25 de mayo de 2024 incorporaron información relativa a la retribución en especie. Sin embargo, la Entidad no ha adaptado los contratos del Director de Secretaría del Consejo y Cumplimiento, del Director de Asesoría Jurídica y de la Directora de Auditoría Interna a sus características particulares para que recojan, en particular, el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.

El anexo IV remitido en el trámite de alegaciones para justificar que se ha incorporado el derecho a la percepción del complemento de antigüedad en una adenda a un contrato no se puede tomar en consideración, ya que no identifica las partes intervinientes, ni la fecha de la adenda, ni las firmas de conformidad. Se ha aportado una fotocopia de un extracto de contrato con el logotipo de SEPI.

Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida**.

SEPI. Además del Presidente y del Vicepresidente que, como se ha indicado en la recomendación n.º 6, no tienen formalizado contrato mercantil, el personal vinculado con contrato de alta dirección asciende a diez personas: la Directora de Participadas I, la Directora de Participadas II, la Directora de Participadas III, la Directora de Gabinete de la Presidencia, el Director de Seguridad, el Director

de Auditoría Interna, el Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, la Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, el Secretario General del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación.

El análisis de los conceptos retributivos estipulados en los contratos y su identidad con las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas del personal directivo con contrato formalizado, a excepción de las retribuciones en especie examinadas en la recomendación n.º 6, arroja el siguiente resultado:

- Todos los contratos establecen que la retribución total se compone de los siguientes conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento de puesto y complemento variable).

- En seis contratos (Directora de Participadas I, Directora de Participadas II, Director de Auditoría Interna, Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, Secretario General del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación) se estipula que las retribuciones se percibirán en doce pagas al año.

- En los otros cuatro contratos (Directora de Participadas III, Directora de Gabinete, Director de Seguridad y Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios) se estipula que las retribuciones se percibirán en catorce pagas al año. El concepto retributivo «paga extraordinaria» consignado en dos de las nóminas correspondientes a estos cuatro directivos no se adecua a lo previsto en los respectivos contratos, al no diferenciar los importes correspondientes a la retribución básica y al complemento de puesto, registrándose en su lugar un importe único a tanto alzado que integra ambos conceptos retributivos.

- Tres directivos (Directora de Participadas III, Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios y Secretario General y del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos) ostentan la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, lo que les otorga el derecho a percibir entre sus retribuciones el complemento de antigüedad. Aunque en el ejercicio 2025, ha comenzado a adaptar los contratos de alta dirección, aún queda pendiente formalizar la adenda del contrato del Secretario General y del Consejo para recoger este concepto retributivo.

- Se han observado discrepancias entre el total de retribuciones reflejado en las fichas retributivas y el resumen de nóminas, derivadas del tratamiento de las retribuciones en especie.

A la vista de que ha comenzado a poner en práctica las instrucciones aprobadas por el Comité de Dirección de SEPI el 25 de enero de 2024 para dar cumplimiento a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas que establecen que "*En los contratos se recogerá el derecho a la percepción del complemento de antigüedad de los/as máximos/as responsables y directivos/as que son funcionarios/as de carrera y que tienen reconocida la situación administrativa de servicios especiales*", la recomendación se considera **en curso**.

CDTI. Como se ha referido en la recomendación n.º 6, en el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que los importes, el número de mensualidades y los conceptos retributivos reflejados en las nóminas no eran acordes con lo estipulado en los contratos de alta dirección.

En el ejercicio 2024, como ya se ha expuesto, el personal que se encontraba vinculado al CDTI mediante contratos de la alta dirección eran el Director General, el Secretario General y la Directora

de Financiación e Innovación, estando los otros tres directivos vinculados por una relación laboral común.

Todos los contratos recogen como conceptos retributivos la retribución básica y los complementos de puesto y variable, indicando que se abonarán en catorce mensualidades. Adicionalmente, el contrato de la Directora de Financiación e Innovación refleja su condición de funcionaria en situación de servicios especiales y en el apartado destinado a las retribuciones recoge expresamente su derecho a la percepción de trienios conforme al artículo 87.2 del EBEP.

Se ha verificado la identidad de los conceptos retributivos estipulados en los contratos con las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas del personal directivo en las que se consignan los conceptos e importes retributivos estipulados en los contratos en las casillas correspondientes, incluidas las retribuciones en especie, estas últimas analizadas en la recomendación n.º 6. No obstante, se ha observado la ausencia de la ficha normalizada correspondiente al Director General, lo que pone de manifiesto que, a diferencia del resto del personal directivo, no se ha comunicado la información retributiva correspondiente a dicho puesto. Esta omisión resulta contraria a las instrucciones dictadas por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública en relación con el Registro de Personal Directivo del Sector Público.

Con la salvedad realizada, respecto de la omisión de la ficha retributiva del Director General, la recomendación se considera **cumplida.**

CETARSA. En el ejercicio 2024, el personal directivo de CETARSA, como ya se ha indicado en la recomendación n.º 6, estaba integrado por el Presidente, vinculado por un contrato mercantil y cuatro directivos (Director General, Director de Administración y Finanzas, Director Comercial y Director de Operaciones) vinculados mediante contratos de alta dirección.

Todos los contratos recogen los conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable) y en ningún caso se hace referencia al complemento de antigüedad.

Todos los directivos percibieron sus retribuciones en doce pagas ordinarias (retribución básica y complemento de puesto), dos extraordinarias y dos pagas adicionales para el abono del complemento variable, por lo que se respetó lo determinado en sus contratos.

En la verificación de las retribuciones percibidas en 2024, se han observado discrepancias en los conceptos retributivos estipulados en los contratos, en las nóminas, en los resúmenes de nóminas y en las fichas retributivas, según el siguiente detalle:

- El Director de Administración y Finanzas, el Director Comercial y el Director de Operaciones estaban vinculados a CETARSA mediante una relación laboral ordinaria, que fue suspendida cuando formalizaron los correspondientes contratos de alta dirección. En el examen de las retribuciones satisfechas a estos tres directivos, sujetos a contratos regulados por el RD 451/2012, se ha constatado que, pese a no ostentar la condición de personal funcionario en situación de servicios especiales, perciben complemento de antigüedad, que no figura en sus contratos, ni consta en las fichas retributivas. En consecuencia, el mantenimiento del complemento de antigüedad carece de cobertura normativa expresa y resulta contrario al régimen jurídico aplicable a la alta dirección en el sector público, en el que las retribuciones deben ajustarse estrictamente a los conceptos y límites establecidos en la normativa vigente.

- Adicionalmente, en el caso del Director de Operaciones, se ha observado una diferencia en los conceptos e importes consignados en el resumen de nóminas y las dos nóminas que corresponden al abono de la retribución variable: “Incentivo 1ª parte” y “Retribución Variable 2ª parte”. Las nóminas tienen registrado unos descuentos de 1.709,21 y 961,43 euros, que corresponden al 64 % y al 36 % de un seguro médico, respectivamente, pero estos importes y su concepto no están reflejados en el resumen de nóminas ni figuran en las fichas del registro retributivo de los directivos del sector público de 2024.

Del análisis efectuado se desprende que CETARSA no ha dado cumplimiento a la recomendación formulada, por lo que la recomendación se considera **no cumplida**.

IDAE. Como ya se ha señalado en la recomendación n.º 6, su máximo responsable es el Director General, nombrado por RD, pero para el que no se formaliza contrato mercantil. Además, hay cinco puestos directivos, vinculados por contratos de alta dirección: el Director de Ahorro y Eficiencia Energética, la Secretaria General, la Directora Económico-Administrativa, la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad (vacante a 31 de diciembre de 2024).

Todos los contratos formalizados recogen los conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable); en ningún caso contienen referencia al complemento de antigüedad; y especifican que las retribuciones se percibirán en catorce pagas.

El análisis de la coherencia de los contratos con las nóminas y con las fichas del registro retributivo arroja el siguiente resultado:

- El complemento variable se abona mensualmente en las doce nóminas ordinarias por un importe fijo que se percibe a cuenta. El concepto retributivo «paga extra junio» y «paga extra diciembre» consignado en dos de las nóminas no se adecua a lo previsto en los respectivos contratos, al no diferenciar los importes correspondientes a la retribución básica, al complemento de puesto y al complemento variable, registrándose en su lugar un importe único a tanto alzado que integra todos los conceptos retributivos.

- La Directora Económico-Administrativa percibe complemento de antigüedad al ostentar la condición de funcionaria en servicios especiales, pero el IDAE no ha incorporado este concepto retributivo en su contrato.

- La Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento perciben un complemento de antigüedad que no está estipulado en sus contratos. El IDAE fundamenta el reconocimiento de esta retribución en la Disposición adicional vigésima primera, apartado Uno.3, de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 si bien esta disposición no resulta aplicable a los contratos de alta dirección, al referirse exclusivamente a la contratación de personal funcionario, estatutario o laboral.

  En el trámite de alegaciones el IDAE ha aportado el Informe de la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado, de 20 de octubre de 2023, a la que elevó planteando la cuestión relativa a si se puede reconocer el derecho a seguir percibiendo, desde el momento de la celebración del contrato de alta dirección, el complemento de antigüedad que pudiera corresponder a las personas contratadas, dada su condición previa de personal laboral fijo de IDAE. El informe estimó, basado en la adicional vigésima primera de la LPGE 2023, bajo la rúbrica *“Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las*

entidades públicas empresariales" y atendiendo al tenor literal de los términos empleados por la regla contenida en el párrafo segundo de la citada disposición adicional vigésima primera Uno. 3, que se refiere a "contratos" en general, sin excluir la contratación del personal de alta dirección[4], que en los contratos que celebre al amparo de la disposición adicional vigésima primera de la LPGE 2023 a partir del 1 de enero de 2023, incluidos los contratos laborales de alta dirección, con personal funcionario, estatutario o laboral con relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local, debe reconocerse el derecho de las personas trabajadoras a percibir, desde su nombramiento como personal de alta dirección, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que lo vinieran percibiendo antes de la celebración del contrato.

El criterio de la Abogacía del Estado ha sido aceptado mediante Resolución HA/A/000491/2025 adoptada por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por delegación del Secretario General Técnico del Ministerio de Hacienda. En la citada resolución se estima el recurso de alzada interpuesto por el Director General del IDAE contra la Resolución de la Dirección General de Costes de Personal de 9 de julio de 2025, por la que se establecía que las retribuciones anuales de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico, y del Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad del IDAE, correspondientes al ejercicio 2024, no se adecuaban a la normativa vigente.

- No hay constancia del envío a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública de la ficha normalizada correspondiente al Director General, remitida en el trámite de alegaciones con la información retributiva correspondiente a dicho puesto.

Del análisis efectuado se desprende que el IDAE no ha acomodado los conceptos retributivos reflejados en las nóminas a los contratos. Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida**.

ALETAS. Para esta Sociedad, que solamente cuenta con la figura del Consejero Delegado, se reproduce lo señalado en la recomendación n.º 6 y se considera **cumplida**.

Valoración global

Cuatro entidades, CZFB, NAVANTIA, CETARSA e IDAE, no acomodaron las nóminas del personal directivo a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y no adaptaron el modelo de contratos aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo para recoger, en particular para los funcionarios, el derecho a la percepción del complemento de antigüedad. Por ello, para estas entidades la recomendación se considera **no cumplida**.

Dos entidades, TRAGSA y SEPI, han comenzado a recoger en algún contrato el derecho a percibir el complemento de antigüedad, aunque tienen pendiente la adaptación de los restantes contratos. Por ello, la recomendación se considera **en curso**.

Tres entidades, ENAIRE, CDTI y ALETAS, coinciden los conceptos retributivos de los contratos y las nóminas, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

[4] Interpretación no compartida por este Tribunal de Cuentas, que considera que la disposición se refiere a los contratos laborales, no incluyendo a los de alta dirección regulados expresamente en el RD 451/2012.

II.2.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.

Motivación de la Recomendación n.º 8

En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que, con carácter general, en la memoria de sus cuentas anuales de 2018 las entidades proporcionaron información relativa a su Consejo de Administración; no obstante, se observaron algunas carencias en relación con la información sobre su composición, distinguiendo entre mujeres y hombres, así como con el número y retribuciones de sus miembros. También se observó que no todas las entidades incluían en su página de transparencia información sobre la composición de sus órganos de gobierno, su organigrama, los datos profesionales y la trayectoria de los máximos responsables y directivos y las retribuciones de los máximos responsables**.**

Para analizar el cumplimiento de esta recomendación se han examinado las cuentas anuales para verificar si en ellas se informa con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

También se han analizado las páginas web corporativas de las entidades para verificar si contienen información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 8

CZFB. En la memoria de las cuentas anuales de 2024, el Consorcio no recoge la información sobre la composición del Comité Ejecutivo, aunque informa sobre el importe de las compensaciones por asistencia y, de forma separada, sobre las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa están publicados el organigrama y los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que les resulta de aplicación.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

TRAGSA. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (ocho hombres y siete mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama, los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, así como el régimen jurídico que les resulta de aplicación.

Por lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida**.

ENAIRE. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (cinco hombres y seis mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama, los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, así como el régimen jurídico que les resulta de aplicación.

Por ello, la recomendación se considera **cumplida**.

NAVANTIA. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (diez hombres y tres mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama, los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, así como el régimen jurídico que les resulta de aplicación.

Por tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

SEPI. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (ocho hombres y siete mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama, los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, así como el régimen jurídico que les resulta de aplicación.

En consecuencia, la recomendación se considera **cumplida**.

AP BILBAO. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (trece hombres y tres mujeres) y del importe de las compensaciones percibidas por asistencia, pero no informa de la retribución del máximo responsable ni de la del Director.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y el régimen jurídico del Presidente y del Director, así como sus currículums vitae.

Por lo expuesto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

CDTI. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (cinco hombres y siete mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

CETARSA. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (cinco hombres y seis mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, así como el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

AP CASTELLÓN. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (seis hombres y nueve mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del Presidente y Vicepresidente y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y el régimen jurídico del Presidente y del Director, así como sus *currículums vitae*.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida**.

IDAE. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (seis hombres y tres mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo.

Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

ALETAS. La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (cinco hombres y tres mujeres), de la retribución del Consejero Delegado y de las compensaciones percibidas por los consejeros no altos cargos, así como de las percepciones ingresadas en el Tesoro. La sociedad carece de personal directivo.

La sociedad no tiene página web, su información está contenida en la página del Consorcio ALETAS y no está publicado el régimen jurídico del cargo ejecutivo ni su currículum.

Por lo expuesto, a recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

Valoración global

Cinco entidades, el CZFB, la AP BILBAO, CDTI, IDAE y ALETAS, atendieron parte de la recomendación, por lo que, para ellas, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

Seis entidades, TRAGSA, ENAIRE, NAVANTIA, SEPI, CETARSA y la AP CASTELLÓN, informaron en sus memorias anuales de la composición del Consejo de Administración y, de forma separada, de las percepciones de dietas por asistencia y de las retribuciones de los máximos responsables y del personal directivo, en su caso. De igual forma en las páginas web corporativas tienen publicado el organigrama, los *currículums vitae* de los órganos de dirección y su régimen jurídico, por lo que, para ellas, la recomendación se considera **cumplida**.

II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión de 11 de abril de 2024, a la vista del Informe de fiscalización del Sistema Retributivo y de Designación o Contratación de los órganos de Gobierno y Dirección de las Entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018, acordó:

1. Instar al Gobierno a:

- Impulsar en el Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI) la modificación de su Reglamento para adaptarlo, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración, al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Lo instado por la Comisión Mixta guarda relación con la verificación del cumplimiento de la **recomendación n.º 1**. En este sentido, el CDTI ha impulsado la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012 y ha reducido el número máximo de vocalías de 17 a 13, la modificación realizada se ajusta a lo establecido en la Orden MAP de 12 de abril de 2012, que limita a 15 el número máximo de vocalías para las entidades clasificadas en el grupo 1, como es el caso de esta entidad pública empresarial, que fue reclasificada por la Orden Ministerial de 18 de diciembre de 2024 del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública.

El proyecto de RD remitido por CDTI se encontraba pendiente de deliberación por el Consejo de Ministros. Con posterioridad a la finalización de los trabajos de esta fiscalización, se ha aprobado el Real Decreto 263/2026, de 1 de abril, que ha derogado el Real Decreto 1406/1986, cuyo artículo 5 mantiene la redacción del proyecto transcrita más arriba y analizada en la recomendación n.º 1.

Valoración: A la vista de que el RD 263/2026, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), E.P.E., ha reducido el número máximo de vocalías de 17 a 13, ajustándose a lo establecido en la Orden MAP de 12 de abril de 2012, que limita a 15 el número máximo de vocalías para las entidades clasificadas en el grupo 1, como es el caso de esta entidad pública empresarial, la Resolución se considera **cumplida**.

- Impulsar a las entidades para que adopten las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los presidentes ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.

- Impulsar que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.

- Adoptar las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto.

- Efectuar las modificaciones legales oportunas para que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.

- Impulsar a las entidades que apliquen la modalidad de retribución flexible o en especie con exención de IRPF, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluya en la información que se remite al Registro del Personal Directivo del Sector Público.

- Impulsar las modificaciones oportunas para que las memorias de las cuentas generales anuales de las entidades informen con detalle de la composición del consejo de administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibida y de forma separada de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

Lo instado al Gobierno por la Comisión Mixta, guarda relación con las **recomendaciones n.os 2, 3, 4, 5, 6 y 8** dirigidas a las entidades, cuyo grado de cumplimiento por parte de cada una de ellas ha sido verificado en los subepígrafes II.2.2.2, II.2.2.3, II.2.2.4, II.2.2.5, II.2.2.6 y II.2.2.8 anteriores.

El Gobierno ha señalado que, como actuación previa a su valoración, ha recabado información de las distintas entidades del sector público empresarial estatal. La información remitida por el Gobierno al equipo fiscalizador es la documentación solicitada y enviada por cada entidad en el marco de la presente fiscalización, ya analizada en el subapartado II.2.2 de este Informe, lo que pone de manifiesto que el Gobierno no ha realizado actuaciones adicionales orientadas a promover el cumplimiento efectivo de lo instado por la Comisión Mixta, más allá de las realizadas por cada una de las entidades.

Valoración: En consecuencia, no puede considerarse que el Gobierno haya desarrollado medidas específicas o iniciativas propias dirigidas a impulsar el cumplimiento de la Resolución de la Comisión Mixta, más allá de la mera recopilación de información ya disponible y elaborada por las entidades. Por ello, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **no cumplida**.

- Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.

En el curso de la fiscalización, el Gobierno no ha informado ni ha aportado documentación alguna referida a lo instado por la Comisión Mixta en su Resolución, por lo que se considera **no cumplida**.

2. Instar a las entidades fiscalizadas a:

- Acompañar de una motivación que justifique las designaciones y ceses del personal directivo.

- Respetar el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta en su Resolución ha sido analizado en las **recomendaciones n.º 4 y 5** con el siguiente resultado que se recoge en los epígrafes II.2.2.5 y II.2.2.5 de este Informe, del que se obtienen las siguientes valoraciones:

Valoración global de la Recomendación n.º 4 (motivación de las designaciones del personal directivo):

a) A **tres** entidades, AP BILBAO, AP CASTELLÓN y ALETAS, por carecer de personal de alta dirección, les resulta **no aplicable**.

b) **Seis** entidades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, adoptaron medidas para que las designaciones del personal directivo se acompañen de una motivación justifique los méritos y la idoneidad del candidato propuesto, por lo que la Resolución se considera **cumplida**.

c) **Dos** entidades, el CZFB y ENAIRE, no han acreditado haber adoptado ninguna medida para dar cumplimiento a lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta, por lo que se considera **no cumplida**.

Valoración de la Recomendación n.º 5 (motivación de los ceses del personal directivo y respeto de los plazos de preaviso para evitar el abono de indemnizaciones):

a) A **tres** entidades, AP BILBAO, AP CASTELLÓN y ALETAS, por carecer de personal de alta dirección lo instado por la Comisión Mixta les resulta **no aplicable**.

b) **Para cuatro** sociedades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CETARSA, al disponer de las instrucciones aprobadas por SEPI en el ejercicio 2024, que son de aplicación a todas las empresas del grupo, lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

c) **Una** entidad, IDAE, justificó las resoluciones de los contratos, que no dieron lugar al abono de indemnizaciones, pero dejó de percibir la que le correspondía por falta de preaviso de la directiva que causó baja voluntaria. En consecuencia, la Resolución se considera **cumplida parcialmente**.

d) **Tres** entidades, CZFB, ENAIRE y CDTI, no adoptaron medidas para dar cumplimento a lo instado en la Resolución, por lo que se considera **no cumplida.**

El CZFB tuvo que abonar por falta de preaviso 6.124,68 euros y otros 25.505,57 euros a un directivo cesado por desistimiento unilateral, sin motivación alguna y CETARSA abonó 4.562,28 euros por falta de preaviso a un directivo cesado en 2022.

- Realizar una valoración del desempeño de los puestos existentes y de optimización del número de personal directivo en la dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero antes de proceder a la contratación o designación de nuevos miembros.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 3** con el siguiente resultado:

a) **Siete** entidades, el CZFB, TRAGSA, ENAIRE, SEPI, AP BILBAO, IDAE y CDTI, disponen de Plan Estratégico o documentos de planificación y gestión, por lo que lo instado en la Resolución se considera **cumplido**.

b) **Tres** entidades, NAVANTIA, CETARSA y la AP CASTELLÓN, tenían sus instrumentos de planificación en proceso de elaboración, por lo que la Resolución se considera **en curso**.

c) A **una** entidad, ALETAS, lo instado en la Resolución le resulta **no aplicable** por encontrarse en período de transformación.

3. Instar a las entidades del sector público empresarial estatal no financiero que aplican la modalidad de retribución flexible o en especie exenta de gravamen, a que recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluyan en la información que se remite para el registro del personal directivo del sector público.

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la **recomendación n.º 6** con el siguiente resultado:

a) A **dos** entidades, el CZFB y ALETAS, lo instado en la Resolución le resulta **no aplicable**, al no haber percibido los directivos retribuciones en especie.

b) **Una** entidad, ENAIRE, dio cumplimiento a lo instado en la Resolución, al guardar identidad las nóminas con los conceptos retributivos estipulados en los contratos de alta dirección, por lo que se considera **cumplido**.

c) **Dos** entidades, TRAGSA y SEPI, han comenzado a adoptar medidas para incluir en los contratos los conceptos retributivos en especie en el sentido recomendado, por lo que lo instado en la Resolución, se considera **en curso**.

d) **Cuatro** entidades, NAVANTIA, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que la Resolución se considera **no cumplida**.

III. CONCLUSIONES

Para la valoración del cumplimiento de las recomendaciones comprendidas en el informe de fiscalización de carácter horizontal, cuyo ámbito subjetivo afecta a una pluralidad de entidades, se han efectuado un total de 60 valoraciones del cumplimiento de las 16 recomendaciones incluidas en el Informe **n.º 1.424**, que afectan a 11 entidades y al Gobierno, con el siguiente resultado: el 67 % fueron cumplidas total o parcialmente; el porcentaje del grado de cumplimiento se eleva al 71 % si exceptuamos las recomendaciones que devinieron no aplicables.

La **Comisión Mixta** en su **Resolución de 27 de octubre de 2022** instó a cada una de las entidades al cumplimiento de lo indicado en las recomendaciones y, adicionalmente a elaborar un catálogo de puestos del personal de alta dirección, que ha dado lugar a 8 valoraciones adicionales, con un grado de cumplimiento del 50 %.

Asimismo, se han efectuado un total de 74 valoraciones del cumplimiento de las 8 recomendaciones incluidas en el Informe **n.º 1.465**, que afectan a 11 entidades, con el siguiente resultado: el 50 % fueron cumplidas total o parcialmente; el porcentaje del grado de cumplimiento se eleva al 61 % si exceptuamos las recomendaciones que devinieron no aplicables; además, el 9 % de las recomendaciones continúan en curso de implementación en 5 entidades.

La **Comisión Mixta** en su **Resolución de 11 de abril de 2024** instó a las entidades al cumplimiento de lo indicado en las recomendaciones y, adicionalmente, instó al Gobierno a impulsar y/o adoptar medidas para que las entidades afectadas realizaran actuaciones para dar cumplimiento a las recomendaciones, lo que ha dado lugar a 8 valoraciones adicionales, con grado de cumplimiento del 13 %

El Cuadro N.º 17 recoge los resultados globales del seguimiento de las recomendaciones y contiene, además, la valoración del estado de implementación de cada una de las recomendaciones y resoluciones de acuerdo con la categorización recogida en la norma técnica 79.

CUADRO N.º 17: RESULTADOS GLOBALES DEL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

N.º Rec.	Recomendación[5]	Número de Entidades	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	8	6			2	
1424-2	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.	5	5				
1424-3	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	7	3				4
1424-4	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.	5		1		4	
1424-5	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	6	5			1	
1424-6	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	6	2			4	
1424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe.	3	2			1	
1424-8	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	8	5			3	
1424-9	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	5	3	2			

[5] CT cumplida total o sustancialmente; CP cumplida parcialmente; EC en curso; NC no cumplida y NA no aplicable

N.º Rec.	Recomendación[5]	Número de Entidades	CT	CP	EC	NC	NA
1424-10	La OCI debería elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.	1	1				
1424-11	Sería conveniente que la OCI dictara y publicara instrucciones, o complementara las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la LAC.	1	1				
1424-12	La OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.	1		1			
1424-13	En la medida en que no se consideren subsumidas en las anteriores, se reiteran las siguientes recomendaciones formuladas en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas:	1		1			
	a. La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones. **CT**						
	b. La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales. **NC**						
	c. Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos. **NC**						
	d. La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula. **CT**						
1424-14	El Gobierno debería analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la CNMC con esta Entidad.	1	1				
1424-15	Se debería regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del MNCARS.	1	1				
1424-16	Se reitera la recomendación, contenida en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, de que el Gobierno desarrolle, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior	1				1	
1424 RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.	8	4			4	
1465 RCM-1	Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.	1				1	
1465-1 RCM-1	Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.	2	2				
1465-2 RCM-1	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.	12	3			5	4

N.º Rec.	Recomendación[6]	Número de Entidades	CT	CP	EC	NC	NA
1465-3 RCM-1 RCM-2	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	12	7		3	1	1
1465-4 RCM-1	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	12	6			3	3
1465-5 RCM-1	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	12	4	1		4	3
1465-6 RCM-1	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.	10	1		2	5	2
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	9	3		2	4	
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	12	6	5		1	
Total Recomendaciones/Resoluciones analizadas		**26**	**21**	**6**	**3**	**16**	**6**
Total valoraciones realizadas		**150**	**71**	**11**	**7**	**44**	**17**

Fuente: elaboración propia

El seguimiento de las recomendaciones formuladas objeto de esta fiscalización, se exponen a continuación, y en los ANEXOS II y III se muestran el cuadro resumen de seguimiento por recomendaciones y el resultado del seguimiento individual de las recomendaciones formuladas a cada entidad.

[6] CT cumplida total o sustancialmente; CP cumplida parcialmente; EC en curso; NC no cumplida y NA no aplicable

CUADRO N.º 18: RESULTADOS POR RECOMENDACIONES Y ENTIDADES DEL INFORME 1.424

	Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 (N.º 1.424) *Fecha aprobación Pleno: 25/03/2021*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 27 de octubre de 2022**		**Estado de implementación**
1.424-1	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	CNMC	Cumplida
RCM-5		CNMV	No Cumplida
RCM-6		CCS	Cumplida
RCM-7		ICEX	Cumplida
RCM-8		IC	Cumplida
RCM-9		MNCARS	No Cumplida
RCM-10		ICO	Cumplida
RCM-11		RED.es	Cumplida
RCM-12			
1424-2	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.	CNMC	Cumplida
RCM-5		CNMV	Cumplida
RCM-6		ICO	Cumplida
RCM-10		MNCARS	Cumplida
RCM-11		RED.es	Cumplida
1424-3	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	CNMC	No aplicable
RCM-5		CNMV	No aplicable
RCM-6		CCS	No aplicable
RCM-7		ICEX	Cumplida
RCM-8		IC	No aplicable
RCM-9		ICO	Cumplida
RCM-10		MNCARS	Cumplida
RCM-11			

	Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 (N.º 1.424) *Fecha aprobación Pleno: 25/03/2021*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 27 de octubre de 2022**		**Estado de implementación**
1424-4 RCM-6 RCM-8 RCM-9 RCM-10	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.	CNMV	Cumplida Parcialmente
		ICEX	No Cumplida
		IC	No Cumplida
		ICO	No Cumplida
		RED.es	No Cumplida
1424-5 RCM-5 RCM-8 RCM-9 RCM-10 RCM-11	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	CNMC	No Cumplida
		ICEX	Cumplida
		ICO	Cumplida
		RED.es	Cumplida
		IC	Cumplida
		MNCARS	Cumplida
1424-6 RCM-6 RCM-7 RCM-8 RCM-10 RCM-12	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	CNMV	No Cumplida
		CCS	No Cumplida
		ICEX	Cumplida
		ICO	Cumplida
		RED.es	No Cumplida
		MNCARS	No Cumplida
1424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe.	BE	No Cumplida
		CNMC	Cumplida
		CSN	Cumplida

	Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 (N.º 1.424) *Fecha aprobación Pleno: 25/03/2021*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 27 de octubre de 2022**		**Estado de implementación**
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculums vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	CNMC	Cumplida
		CNMV	No Cumplida
		CSN	Cumplida
		CCS	No Cumplida
		ICEX	Cumplida
		ICO	Cumplida
		RED.es	No Cumplida
		MNCARS	Cumplid
1424-9 RCM-2 RCM-7 RCM-8 RCM-10 RCM-11	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	CCS	Cumplida
		ICEX	Cumplida
		ICO	Cumplida Parcialmente
		BE	Cumplida Parcialmente
		MNCARS	Cumplida
1424-10 RCM-4	La OCI debería elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.	OCI	Cumplida
1424-11 RCM-4	Sería conveniente que la OCI dictara y publicara instrucciones, o complementara las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la LAC.	OCI	Cumplida
1424-12 RCM-4	La OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.	OCI	Cumplida Parcialmente

	Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 (N.º 1.424) *Fecha aprobación Pleno: 25/03/2021*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 27 de octubre de 2022**		**Estado de implementación**
1424-13 RCM-4	En la medida en que no se consideren subsumidas en las anteriores, se reiteran las siguientes recomendaciones formuladas en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas: a. La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones. b. La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales. c. Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos	OCI	Cumplida Parcialmente
RCM-4	Desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos. -Dictar y publicar instrucciones, o complementar las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.	OCI	Cumplida
1424-14 RCM-1	El Gobierno debería analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la CNMC con esta Entidad.	GOBIERNO	Cumplida
1424-15 RCM-1	Se debería regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del MNCARS.	GOBIERNO	Cumplida
1424-16 RCM-1	Se reitera la recomendación, contenida en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, de que el Gobierno desarrolle, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior	GOBIERNO	No Cumplida
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto	CNMC	Cumplida
		CNMV	No Cumplida
		CCS	No Cumplida
		ICEX	No Cumplida
		IC	Cumplida
		ICO	Cumplida
		MNCARS	Cumplida
		RED.es	No Cumplida

CUADRO N.º 19: RESULTADOS POR RECOMENDACIONES Y ENTIDADES DEL INFORME 1.465

	Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018 (N.º 1.465) *Fecha aprobación Pleno: 24/02/2022*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 11 de abril de 2024**		**Estado de implementación**
1465-1 RCM-1	Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.	CDTI	Cumplida
		GOBIERNO	Cumplida
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración. Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.	ALETAS	No cumplida
		AP BILBAO	No cumplida
		AP CASTELLÓN	No cumplida
		CETARSA	No aplicable
		CDTI	Cumplida
		CZFB	No cumplida
		IDAE	No Aplicable
		NAVANTIA	No aplicable
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	No aplicable
		ENAIRE	Cumplida
		GOBIERNO	No cumplida
1465-3 RCM-1 RCM-2	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	ALETAS	No aplicable
		AP BILBAO	Cumplida
		AP CASTELLÓN	En Curso
		CETARSA	En Curso
		CDTI	Cumplida
		CZFB	Cumplida
		ENAIRE	Cumplida

	Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018 (N.º 1.465) *Fecha aprobación Pleno: 24/02/2022*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 11 de abril de 2024**		**Estado de implementación**
		IDAE	Cumplida
		NAVANTIA	En Curso
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	Cumplida
		GOBIERNO	No cumplida
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	ALETAS	No aplicable
		AP BILBAO	No aplicable
		AP CASTELLÓN	No aplicable
		CETARSA	Cumplida
		CDTI	Cumplida
		CZFB	No Cumplida
		ENAIRE	No Cumplida
		IDAE	Cumplida
		NAVANTIA	Cumplida
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	Cumplida
		GOBIERNO	No cumplida
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	ALETAS	No aplicable
		AP BILBAO	No aplicable
		AP CASTELLÓN	No aplicable
		CETARSA	Cumplida
		CDTI	No Cumplida
		CZFB	No Cumplida

	Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018 (N.º 1.465) *Fecha aprobación Pleno: 24/02/2022*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 11 de abril de 2024**		**Estado de implementación**
		ENAIRE	No Cumplida
		IDAE	Cumplida Parcialmente
		NAVANTIA	Cumplida
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	Cumplida
		GOBIERNO	No cumplida
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.	ALETAS	No Aplicable
		CETARSA	No cumplida
		CDTI	No cumplida
		CZFB	No Aplicable
		ENAIRE	Cumplida
		IDAE	No cumplida
		NAVANTIA	No cumplida
		SEPI	En curso
		TRAGSA	En curso
		GOBIERNO	No cumplida
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	ALETAS	Cumplida
		CETARSA	No cumplida
		CDTI	Cumplida
		CZFB	No cumplida
		ENAIRE	Cumplida
		IDAE	No cumplida

	Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018 (N.º 1.465) *Fecha aprobación Pleno: 24/02/2022*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 11 de abril de 2024**		**Estado de implementación**
		NAVANTIA	No cumplida
		SEPI	En Curso
		TRAGSA	En Curso
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	ALETAS	Cumplida Parcialmente
		AP BILBAO	Cumplida Parcialmente
		AP CASTELLÓN	Cumplida
		CETARSA	Cumplida
		CDTI	Cumplida Parcialmente
		CZFB	Cumplida Parcialmente
		ENAIRE	Cumplida
		IDAE	Cumplida Parcialmente
		NAVANTIA	Cumplida
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	Cumplida
		GOBIERNO	No cumplida
RCM-2	Realizar una valoración del desempeño de los puestos existentes y de optimización del número de personal directivo en la dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero antes de proceder a la contratación o designación de nuevos miembros.	ALETAS	No Aplicable
		AP BILBAO	Cumplida
		AP CASTELLÓN	En Curso

	Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018 (N.º 1.465) *Fecha aprobación Pleno: 24/02/2022*		
Código Rec.	**Recomendaciones del Tribunal de Cuentas e instancias acordadas por Resolución de la Comisión Mixta de 11 de abril de 2024**		**Estado de implementación**
		CETARSA	En Curso
		CDTI	Cumplida
		CZFB	Cumplida
		ENAIRE	Cumplida
		IDAE	Cumplida
		NAVANTIA	En Curso
		SEPI	Cumplida
		TRAGSA	Cumplida

Madrid, 27 de julio de 2026

LA PRESIDENTA

Enriqueta Chicano Jávega

TRIBUNAL DE CUENTAS

ANEXOS

RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO I: TRAMITACIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA FISCALIZACIÓN 127

ANEXO II: CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO POR RECOMENDACIONES 129

ANEXO III: CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS 133

ANEXO I.-1/2

TRAMITACIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA FISCALIZACIÓN

Tramitación interna de la fiscalización

El 24 de febrero de 2022, el Pleno aprobó el inicio de este procedimiento fiscalizador, siguiendo lo establecido en el artículo 3.b) de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y lo dispuesto al efecto en la Norma de Procedimiento 34 de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

Las Directrices Técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización, fueron aprobadas por el Pleno en su sesión de 28 de abril de 2022.

Procedimientos aplicados en la fiscalización

De acuerdo con la Norma Técnica n.º 7.bis, de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, el tipo de fiscalización es de seguimiento ordinario, acorde con lo previsto en el Manual para la formulación y el seguimiento de recomendaciones aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 28 de noviembre de 2019.

Las categorías para determinar los resultados y valorar el seguimiento de las recomendaciones efectuada son las siguientes:

-*Cumplida o subsanada total o sustancialmente*: se incluyen en esta categoría las recomendaciones respecto de las cuales la entidad fiscalizada hubiere adoptado las medidas oportunas, en el ámbito de sus competencias, para su implementación o bien haya sido solventada la deficiencia que dio lugar a la recomendación de otra forma, en todos o en la mayor parte de sus aspectos.

-*Cumplida o subsanada parcialmente*: se incluyen aquí las recomendaciones respecto de las cuales la entidad fiscalizada hubiere adoptado parcialmente las medidas oportunas para su implementación o bien hubieran sido resueltas solo en parte las deficiencias puestas de manifiesto en el Informe. Además, se requiere que la entidad haya dado por finalizadas sus actuaciones respecto de la recomendación realizada o de la deficiencia observada.

-*En curso*: se trata de recomendaciones que se encuentran en fase de implementación o de deficiencias en subsanación. A estos efectos, los plazos previstos por la entidad fiscalizada para la implantación de la medida o la subsanación de la deficiencia deben ser proporcionados a las medidas a implantar. En otro caso, se podrá calificar la recomendación como “cumplida o subsanada parcialmente” o “no cumplida o no subsanada”, en función de la eficacia de las medidas implantadas hasta el momento en que se realiza la fiscalización de seguimiento.

-*No aplicable* (en el momento de realización del seguimiento): esta categoría se refiere a las recomendaciones que han devenido inválidas y a las deficiencias inexistentes en el momento de realización del seguimiento, bien por cambios legislativos o por cualquier otra causa acaecida desde la aprobación del informe.

ANEXO I.-2/2

-*No cumplida o no subsanada:* se trata de recomendaciones respecto de las cuales no se hubieren adoptado las medidas dirigidas a su implementación, o bien, habiéndose adoptado dichas medidas (por haberse incumplido de forma reiterada los plazos para su implementación o por otros motivos), estas no hubieran tenido ningún efecto en la mejora de la gestión de la entidad fiscalizada, manteniéndose, en todo caso, las deficiencias que dieron lugar a la recomendación.

Durante la fiscalización se han realizado todas las pruebas y comprobaciones que se han considerado necesarias para dar cumplimiento al objetivo señalado, utilizando los procedimientos y técnicas habituales de auditoría; en particular, se han aplicado las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas.

La fiscalización se ha llevado a cabo a partir de la información y documentación obrantes en el Tribunal de Cuentas y de la aportada en ejecución de los trabajos de fiscalización sobre las medidas adoptadas en relación con las recomendaciones formuladas por este Tribunal y por la Comisión Mixta, sin perjuicio de otras acciones necesarias durante el curso de la fiscalización que se han estimado convenientes para analizar cuantos documentos, registros, expedientes, actas o informes han sido precisos.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO II 1/4

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO POR RECOMENDACIONES IF 1424

ORGANISMO /EMPRESA	Nº	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
CNMC, CNMV, CCS, ICEX, ICO, RED.es, IC, MNCARS	1424-1 RCM-5 RCM-6 RCM-7 RCM-8 RCM-9 RCM-10 RCM-11 RCM-12	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	6			2	
CNMC, CNMV, ICO, RED.es, MNCARS	1424-2 RCM-5 RCM-6 RCM-10 RCM-11 RCM-12	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.	5				
CNMC, CNMV, CCS, ICEX, ICO, IC, MNCARS	1424-3 RCM-5 RCM-6 RCM-7 RCM-8 RCM-9 RCM-10 RCM-11	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	3				4
CNMV, ICEX, ICO, RED.es, IC	1424-4 RCM-6 RCM-8 RCM-9 RCM-10 RCM-12	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.		1		4	
CNMC, ICEX, ICO, RED.es, IC, MNCARS	1424-5 RCM-5 RCM-8 RCM-9 RCM-10 RCM-11 RCM-12	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	5			1	
CNMV, CCS, ICEX, ICO, RED.es, MNCARS	1424-6 RCM-6 RCM-7 RCM-8 RCM-10 RCM-12	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	2			4	
BE, CNMC, CSN	1424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe.	2			1	
CNMC, CNMV, CSN, CCS, ICEX, ICO, MNCARS, RED.es	1424-8	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos.	5	0		3	

ANEXO II 2/4

ORGANISMO /EMPRESA	N.º	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
CCS, ICEX, ICO, BE, MNCARS	1424-9 RCM-2 RCM-7 RCM-8 RCM-10 RCM-11 RCM-13	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	3	2			
OCI	1424-10 RCM-4	La OCI debería elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.	1				
OCI	1424-11 RCM-4	Sería conveniente que la OCI dictara y publicara instrucciones, o complementara las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la LAC.	1				
OCI	1424-12 RCM-4	La OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.		1			
OCI	1424-13 RCM-4	En la medida en que no se consideren subsumidas en las anteriores, se reiteran las siguientes recomendaciones formuladas en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas: a. La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones. b. La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales. c. Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos. d. La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula.		1			
OCI	RCM-4	Desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos. -Dictar y publicar instrucciones, o complementar las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.	1				
GOBIERNO	1424-14 RCM-1	El Gobierno debería analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la CNMC con esta Entidad.	1				

ANEXO II 3/4

ORGANISMO /EMPRESA	Nº	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
GOBIERNO	1424-15 RCM-1	Se debería regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del MNCARS.	1				
GOBIERNO	1424-16 RCM-1	Se reitera la recomendación, contenida en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, de que el Gobierno desarrolle, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior				1	
TODAS[I]	RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.	4			4	

[I] Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), Consorcio de Compensación de Seguros (CCS), ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E., (ICEX), Instituto Cervantes (IC), Instituto de Crédito Oficial (ICO), Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS), RED.es, MP.

ANEXO II 4/4

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO POR RECOMENDACIONES IF 1465

ORGANISMO /EMPRESA	N.º	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
CDTI GOBIERNO	1465-1 RCM-1	Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.	2			0	
TODAS[II] GOBIERNO	1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.	3			5	4
TODAS GOBIERNO	1465-3 RCM-1 RCM-2	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	7		3	1	1
TODAS GOBIERNO	1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	6			3	3
TODAS GOBIERNO	1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	4	1		4	3
TODAS GOBIERNO	1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.	1		2	5	2
TODAS	1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	3		2	4	
TODAS GOBIERNO	1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	6	5		1	
GOBIERNO	RCM-1	Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.				1	

[II] Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA), Enaire E.P.E. (ENAIRE), Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA), Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO) Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, E.P.E. (CDTI), Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA), Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN), E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, M.P. (IDAE), Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 1/23

1) AL BANCO DE ESPAÑA (BE)						
Código. Rec	**Recomendación formulada**	**CT**	**CP**	**EC**	**NC**	**NA**
1.424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe				✓	
1.424-9 RCM-2 RCM-13	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.		✓			

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 2/23

2) Al Consejo de Seguridad Nuclear (CSN)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe.	V				
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto					

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 3/23

3) Al Consorcio de Compensación de Seguros (CCS)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-7	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-3 RCM-7	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.					V
1424-6 RCM-7	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
1424-9 RCM-7	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	V				
RCM-2	Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.					V
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.				V	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 4/23

4) A la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-5	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-2 RCM-5	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-3 RCM-5	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.					V
1424-5 RCM-5	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
1424-7	El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese, y la CNMC y el CSN deberían revisar el procedimiento de dotación en el sentido señalado en este Informe.	V				
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
RCM-2	Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.					V
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.				V	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 5/23

5) A la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-6	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
1424-2 RCM-6	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-3 RCM-6	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.					V
1424-4 RCM-6	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.		V			
1424-6	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es				V	
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
RCM-2	Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.					V
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 6/23

6) A ICEX España, Exportación e Inversiones, EPE, MP (ICEX)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-8	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-3 RCM-8	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	V				
1424-4 RCM-8	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.				V	
1424-5	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-6 RCM-8	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es	V				
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-9 RCM-8	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	V				
RCM-2	Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.					V
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.				V	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 7/23

7) Al Instituto Cervantes (IC)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-9	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-3 RCM-9	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.					V
1424-4 RCM-9	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.				V	
1424-5 RCM-9	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 8/23

8) Al Instituto de Crédito Oficial (ICO)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-10	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-2 RCM-10	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es	V				
1424-3 RCM-10	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	V				
1424-4 RCM-10	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.				V	
1424-5 RCM-10	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-6 RCM-10	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es	V				
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-9 RCM-2 RCM-10	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.		V			
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 9/23

9) Al Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-11	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
1424-2 RCM-11	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es	V				
1424-3 RCM-11	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO y el MNCARS.	V				
1424-5 RCM-11	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-6 RCM-11	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es				V	
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-9 RCM-2 RCM-11	Se reitera, para las entidades que se señalan más adelante, la recomendación formulada en el "Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014", aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad. Esta recomendación se reitera para las siguientes entidades, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida: el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.	V				
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III 10/23

10) A la Oficina de Conflicto de Intereses (OCI)						
Código. Rec	**Recomendación formulada**	**CT**	**CP**	**EC**	**NC**	**NA**
1424-10 RCM-4	La OCI debería elaborar un manual de procedimientos que pudiera servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea.	V				
1424-11 RCM-4	Sería conveniente que la OCI dictara y publicara instrucciones, o complementara las ya dictadas, que facilitaran a los altos cargos el cumplimiento pleno de las obligaciones establecidas en la LAC.	V				
1424-12 RCM-4	La OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación.		V			
1424-13 RCM-4	En la medida en que no se consideren subsumidas en las anteriores, se reiteran las siguientes recomendaciones formuladas en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, que no se consideran cumplidas: a. La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones. **CT** b. La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales. **NC** c. Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos. **NC** d. La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula. **CT**		V			

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III - 11/23

11) A la Entidad Pública Empresarial Red.es, M.P. (RED.es)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-1 RCM-12	Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V				
1424-2 RCM-12	Se deberían implantar en las entidades que se relacionan a continuación procedimientos que garantizasen y documentasen, en la designación del personal directivo, el cumplimiento pleno de los principios de publicidad, concurrencia, mérito, capacidad e idoneidad establecidos en el artículo 13 del EBEP. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el ICO, el MNCARS y RED.es	V				
1424-4 RCM-12	Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.				V	
1424-5 RCM-12	Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.	V			V	
1424-6 RCM-12	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es				V	
1424-8 RCM-2	Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.				V	
RCM-2	Profundizar en las medidas necesarias para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos sus órganos, en el caso que todavía no lo hubieran conseguido. Al tal respecto, no se considerará un incumplimiento del principio de paridad que haya más mujeres que hombres.					V
RCM-3	Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.				V	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III- 12/23

12) Al Gobierno						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1424-14 RCM-1	El Gobierno debería analizar y resolver la vinculación del puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones de la CNMC con esta Entidad.	✓				
1424-15 RCM-1	Se debería regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del MNCARS.	✓				
1424-16 RCM-1	Se reitera la recomendación, contenida en el citado Informe de fiscalización del periodo 2012-2014, de que el Gobierno desarrolle, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior.				✓	
1465 RCM-1	Impulsar en el Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI) la modificación de su Reglamento para adaptarlo, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración, al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.	✓				
1465 RCM-1	Impulsar a las entidades para que adopten las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los presidentes ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.				✓	
1465 RCM-1	Impulsar que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.				✓	
1465 RCM-1	Adoptar las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto.				✓	
1465 RCM-1	Efectuar las modificaciones legales oportunas para que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.				✓	
1465 RCM-1	Impulsar a las entidades que apliquen la modalidad de retribución flexible o en especie con exención de IRPF, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluya en la información que se remite al Registro del Personal Directivo del Sector Publico.				✓	
1465 RCM-1	Impulsar las modificaciones oportunas para que las memorias de las cuentas generales anuales de las entidades informen con detalle de la composición del consejo de administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibida y de forma separada de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.				✓	
1465 RCM-1	Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.				✓	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 13/23

13) A la Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.				V	
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto					V
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.					V
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 14/23

14) A la Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.				V	
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.			V		
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto					V
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.					V
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 15/23

15) Al Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E. (CDTI)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-1 RCM-1	Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.	V				
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.	V				
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.				V	
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.				V	
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	V				
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.		V			

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III -16/23

16) Al Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.				V	
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto				V	
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.				V	
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.					V
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.				V	
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.		V			

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 17/23

17) A la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA)						
Código. Rec	**Recomendación formulada**	**CT**	**CP**	**EC**	**NC**	**NA**
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.					V
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.			V		
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	V				
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.				V	
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.				V	
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 18/23

18) A la Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.					V
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	V				
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.			V		
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.			V		
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 19/23

19) A Enaire E.P.E. (ENAIRE)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración	V				
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto				V	
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.				V	
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.	V				
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	V				
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 20/23

20) Al E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. (IDAE)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.					V
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.		V			
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.				V	
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.				V	
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.		V			

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III -21/23

21) A Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.					V
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.			V		
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	V				
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.				V	
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.				V	
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 22/23

22) A la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.	V				
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	V				
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto	V				
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.	V				
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.			V		
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.			V		
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.	V				

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

ANEXO III – 23/23

23) A la Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1465-2 RCM-1 RCM-2	Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.				V	
1465-3 RCM-1	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.					V
1465-4 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto					V
1465-5 RCM-1 RCM-2	Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.					V
1465-6 RCM-1 RCM-3	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.					V
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	V				
1465-8 RCM-1	Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.		V			

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de la fiscalización han sido puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a los máximos responsables de las siguientes entidades: BE, CCS, CNMC,CNMV, ICEX, IC, ICO, MNCARS, RED.es, OCI, CSN, CDTI, ALETAS, AP DE BILBAO, AP DE CASTELLÓN, CETARSA, CZFB, IDAE, NAVANTIA, SEPI, TRAGSA, ENAIRE, así como, en caso de ser distintos, a quienes lo fueron en algún momento entre la aprobación del Informe en el que se formularon las recomendaciones objeto de seguimiento y la actualidad. Asimismo, se remitió al Gobierno.

Se han recibido en el Tribunal de Cuentas escritos de los máximos responsables de las siguientes entidades: BE, CCS, CNMC, CNMV, ICEX, IC, ICO, MNCARS, RED.es, OCI, CSN, CDTI, ALETAS, AP DE BILBAO, AP DE CASTELLÓN, CETARSA, CZFB, IDAE, NAVANTIA, SEPI, TRAGSA, ENAIRE y del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. También se han recibido escritos de las personas que ostentaron la Presidencia del CSN y de NAVANTIA en el que se adhiere a las alegaciones del Presidente actual y del Director General de ENAIRE, así mismo y fuera de plazo, los escritos de los habían sido Presidentes de la AP de CASTELLÓN y de la CNMV, este último coincidente con el presentado por el actual representante de la entidad.

Las alegaciones presentadas, que se acompañan a este Informe, han sido analizadas y valoradas. Como consecuencia de ese análisis, se han introducido en el texto los cambios que se han considerado oportunos, ya sea para aceptar su contenido o para exponer el motivo por el que no se han aceptado. En aquellos supuestos en que las alegaciones presentadas constituyen meras explicaciones o comentarios de hechos o situaciones descritos en el Informe o plantean opiniones sin un adecuado soporte documental, no se ha modificado el texto del Informe. En todo caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el expresado en el presente Informe, con independencia de las consideraciones incluidas en las alegaciones.

RELACIÓN DE ALEGACIONES FORMULADAS

- **GOBERNADOR DEL BANCO DE ESPAÑA**
- **PRESIDENTE DEL CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS**
- **PRESIDENTA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA**
- **PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES**
- **EXPRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES**
- **PRESIDENTE DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR**
- **PRESIDENTA DE ICEX ESPAÑA EXPORTACIÓN E INVERSIONES, E.P.E.**
- **DIRECTOR DEL INSTITUTO CERVANTES**
- **PRESIDENTE DEL INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL**
- **DIRECTOR DEL MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA**
- **PRESIDENTA DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RED.ES, M.P.**
- **DIRECTORA DE LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES**
- **PRESIDENTE DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO**
- **PRESIDENTE DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN**
- **EXPRESIDENTE DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN**
- **PRESIDENTA DEL CENTRO PARA LA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN, E.P.E.**
- **DELEGADO ESPECIAL DEL CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA**
- **PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, S.A., S.M.E.**
- **PRESIDENTE DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A., S.M.E., M.P.**
- **PRESIDENTE DE NAVANTIA, S.A., S.M.E.**
- **EXPRESIDENTA DE NAVANTIA, S.A., S.M.E.**
- **DIRECTOR GENERAL DE ENAIRE, E.P.E.**
- **EXDIRECTOR GENERAL DE ENAIRE, E.P.E.**
- **PRESIDENTE DE E.P.E. INSTITUTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN Y AHORRO DE LA ENERGÍA, M.P.**

- **PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD DE GESTIÓN DEL PROYECTO ALETAS, S.M.E., M.P., S.A.**
- **PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES**
- **MINISTRO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL BANCO DE ESPAÑA

- **GOBERNADOR**

BANCO DE **ESPAÑA**
Eurosistema

VICESECRETARÍA

Registro	**Salida**
Registro Electrónico	
Fecha de Registro	05/06/2026 10:51:31
Número Registro	2026/RGE/00S077694

Tribunal de Cuentas
A/A: D. Juan Manuel Otero Lastres, Consejero
Departamento 4ª Sección de Fiscalización -
Departamento del sector público fundacional y
empresarial y de otros Entes Estatales
Calle Fuencarral, 81
28004, Madrid
MADRID, ESPAÑA

Madrid, 05 de junio de 2026.

CONFIDENCIAL

Comunicación 2026/RGE/00S077694

Por la presente, el Banco de España (VICESECRETARÍA) comunica a Tribunal de Cuentas, el contenido indicado a continuación:

Escrito de alegaciones a Anteproyecto de Informe de fiscalización

Se remite el escrito de alegaciones del Banco de España al «Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal», recibido en el Banco de España el día 1 de junio de 2026.

Esta comunicación tiene adjunta la siguiente documentación:

- 260604 Alegaciones TCU.pdf

Si visualiza la comunicación en formato electrónico y tiene dudas para consultar los ficheros adjuntos, pulse el siguiente enlace

Este documento está firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el código seguro de verificación [redacted] en la sede electrónica del Banco de España https://sedeelectronica.bde.es/csv

Le informamos de que las categorías de datos personales incluidos en la presente notificación o comunicación, que han sido facilitadas por ud. o por las Administraciones Públicas que estén obligadas legalmente a facilitarlas, son objeto de tratamiento por el Banco de España con la finalidad de gestionar la entrada y salida de documentos en su Registro General. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la Política de Privacidad (https://app.bde.es/pmk/wbe/es/rgpd) acreditando su identidad, ya sea presencialmente, por correo postal a C/ Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la Sede Electrónica (https://app.bde.es/pmk/sede/rgpd). Para más información, consulte nuestro Registro de Actividades de Tratamiento (https://app.bde.es/pmk/registro-tratamientos/entrada-salida).

[redacted]

BANCO DE ESPAÑA
Eurosistema

José Luis Escrivá
Gobernador

RESTRINGIDO

TRIBUNAL DE CUENTAS
Att. D. Juan Manuel Otero Lastres, Consejero Departamento 4ª Sección de Fiscalización
Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales
Calle Fuencarral, 81
28004 Madrid

Madrid, a 4 de junio de 2026

Por la presente, se adjuntan las alegaciones del Banco de España al «Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal», recibido en el Banco de España el día 1 de junio de 2026.

Atentamente,

BANCO DE **ESPAÑA**
Eurosistema

04.06.2026

En fecha 1 de junio de 2026 se notificó al Banco de España el "Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" (en adelante, el "**Anteproyecto**"), al objeto de que este formulase las alegaciones que considerase oportunas en el plazo de 5 días hábiles, conforme a lo previsto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas (en adelante, "Ley 7/1988").

El Anteproyecto tiene como finalidad el seguimiento de las recomendaciones y de las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas formuladas, entre otros, en el "Informe n.º 1.424 de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019"[1], (en adelante, el "**Informe n.º 1.424**"), e incluye al Banco de España en el ámbito subjetivo del ejercicio.

En este contexto, y a los efectos que nos ocupan en el presente escrito, procede señalar que la recomendación n.º 7 del Informe n.º 1.424 se refiere expresamente a esta institución, reflejando el siguiente tenor literal: "*El BE debería dotar la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese* […]".

Dicha recomendación se considera "no cumplida", en la medida en que el Banco de España "*ha manifestado que, hasta la fecha, esta recomendación no se ha implementado debido a que no se ha considerado necesario, dada la baja incidencia histórica debido al perfil de los altos cargos que, en su mayor parte, originaba que no optasen por recibir dicha compensación y por su escasa relevancia en el contexto de la cuenta de resultados del Banco. No*

---

[1] Aprobado por el Pleno del Tribunal el 25 de marzo de 2021 y Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, adoptada el 27 de octubre de 2022.

obstante, a la vista de la composición actual de la alta administración del BE, se está reevaluando la conveniencia de dotar dicha provisión, de cara a su incorporación en las próximas cuentas".

El Anteproyecto señala que, aunque el seguimiento se refiere a la situación existente a 31 de diciembre de 2024, por ser las cuentas anuales de 2024 las últimas aprobadas en el momento de desarrollarse las actuaciones fiscalizadoras, la valoración del grado de cumplimiento se efectúa atendiendo a la situación existente a la fecha de finalización de dichos trabajos, extremo temporal que, salvo error u omisión por esta parte, no se precisa en el propio Anteproyecto.

En este contexto, el Banco de España considera oportuno poner de manifiesto que, aun cuando dicha valoración tomara como punto de partida la situación existente al cierre del período objeto de análisis (31 de diciembre de 2024), **con posterioridad a esa fecha, y como resultado del proceso de revisión emprendido, esta institución ha adoptado ya las medidas necesarias para atender la recomendación formulada por ese Tribunal**.

En particular, el Banco de España ha llevado a cabo un análisis completo del marco normativo aplicable y de las obligaciones económicas derivadas del régimen de incompatibilidades posteriores al cese de los altos cargos, previstas en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España (en adelante, "**LABE**") y en su Reglamento Interno, aprobado por Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno del Banco de España (en adelante, "**RIBE**"). Como resultado de ese análisis, se han identificado y cuantificado las compensaciones económicas asociadas a las limitaciones al ejercicio de actividades privadas tras el cese, consistentes, con carácter general, en el devengo de un porcentaje de las retribuciones durante un período determinado.

Sobre esa base, se estimó la cuantía global de dichas obligaciones para el conjunto del colectivo afectado al cierre del ejercicio 2025. A partir de dicha estimación, y en el marco del proceso de regularización contable de cierre de ese ejercicio, **la Comisión Ejecutiva del Banco de España, en su sesión de 16 de febrero de 2026, aprobó la constitución de la correspondiente provisión, mediante su dotación con cargo a la cuenta de resultados**, en el epígrafe de "dotaciones y aplicaciones a otros fondos y provisiones", con el

consiguiente reconocimiento contable de la obligación asociada a tales compensaciones.

El Banco de España ha definido un criterio de dotación progresiva de la provisión, de modo que el importe total estimado se reconozca de forma gradual a lo largo de un período plurianual. En concreto, se ha establecido que la provisión se complete en un plazo de cuatro años mediante dotaciones anuales equivalentes al porcentaje correspondiente de la estimación total.

Este criterio responde a una pauta de prudencia y adecuación a la naturaleza de las obligaciones, atendiendo tanto a la experiencia histórica del Banco, caracterizada por el reducido número de supuestos efectivos de percepción de estas compensaciones, como a la conveniencia de asegurar una cobertura suficiente de los riesgos asociados.

Desde la perspectiva contable, la provisión figura registrada en el pasivo del balance, con contrapartida en la cuenta de resultados, mientras que los pagos efectivos que, en su caso, puedan materializarse en el futuro se reconocerán conforme a su naturaleza en el momento en que se produzcan.

En consecuencia, el Banco de España ha pasado de no contar con una provisión específica para estas obligaciones a disponer de un modelo estructurado que comprende: (i) su identificación y cuantificación sistemáticas, (ii) su reconocimiento contable mediante la dotación de una provisión y (iii) un mecanismo de cobertura progresiva que garantiza su adecuado reflejo en los estados financieros.

Por todo lo expuesto, **la conclusión contenida en el Anteproyecto, en cuanto califica la recomendación n.º 7 del Informe n.º 1.424 como "no cumplida", no refleja de manera íntegra la situación resultante de las actuaciones ya desarrolladas por el Banco de España**. En consecuencia, **se solicita que, en la redacción final del Informe, se tomen en consideración dichas actuaciones y se adecue la valoración efectuada, a fin de que quede correctamente recogido el grado de cumplimiento de la recomendación**.

El Banco de España reitera, en todo caso, su plena disposición a continuar colaborando con ese Tribunal de Cuentas y a facilitar cuanta información resulte necesaria en relación con la implementación de sus recomendaciones.

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS

- **PRESIDENTE**

CONSORCIO DE COMPENSACIÓN • DE SEGUROS •
MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

A continuación, se detallan todas las alegaciones a las recomendaciones recogidas en el Anteproyecto de Informe de Fiscalización de Seguimiento:

1424-6 Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

La documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, corresponde a la aprobación del Plan de Actuación Trienal 2023 a 2025, que se aporta como Anexo I (Orden ETD).

De igual forma se adjunta como Anexo II, la Orden ECE por la que se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos del año, correspondiente a los directivos del Consorcio de Compensación de Seguros (CCS) sujetos al RD 451/2012, de 5 de marzo.

1424-8 RCM2 Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos.

El CCS cumple con la recomendación, puesto que en el sitio web de la entidad figura la estructura organizativa y los curriculum vitae del equipo directivo. Además, se cumple con lo establecido en el artículo 10.2 del RD 451/2012, de 5 de marzo, según el cual las retribuciones percibidas por los máximos responsables y directores del sector público empresarial y otras entidades deben recogerse anualmente en la memoria de actividades de cada entidad. El CCS recoge en el Informe Anual las retribuciones conforme a lo expuesto anteriormente en la ruta: Portal de Transparencia, Publicidad Activa, Información Organizativa, Descripción estructura organizativa y organigrama, Informes Anuales. Para su comprobación se aporta, extractada, los cuadros de retribuciones desde el año 2020.

Al tratarse de un Informe Anual, la información sobre las retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables se actualiza anualmente.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 8

[redacted]

RCM-3 Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.

El CCS es ente público empresarial, adscrito al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, que no estructura su organización laboral a través de una relación de puestos de trabajo en los términos que como tal define la normativa de función pública.

El régimen jurídico general del empleado público se recoge en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP).

El artículo 1 del EBEP dispone que "tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación". Además, añade, que también tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Al respecto, el artículo 2 del EBEP, sobre el ámbito de aplicación, señala que se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio de los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

No obstante, el artículo 7 del EBEP en relación con la normativa aplicable al personal laboral establece que "El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan".

Por lo que se refiere a la Clasificación del personal laboral, el EBEP hace referencia a las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos similares como medio de las Administraciones Públicas para estructurar la organización de los puestos de trabajo. Sin embargo, el artículo 77 del EBEP señala que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regula en el artículo 22 el sistema de clasificación profesional. Este precepto establece que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Este es precisamente el sistema de clasificación que tiene establecido el CCS, tal y como se recoge en el capítulo IV del vigente Marco de Relaciones Laborales, suscrito mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el que se establece que los empleados del CCS se clasifican en Grupos Profesionales y, dentro de cada Grupo, en Niveles Profesionales. La inclusión en un Grupo Profesional viene determinada por el contenido básico de la prestación y la inclusión en un determinado nivel, por el grado de exigencia en una serie de competencias fijadas y acordadas. A su vez, los puestos de trabajo del personal del Consorcio de Compensación de Seguros se encuadrarán en Áreas Funcionales.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://consorseguros.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 8

[redacted]

Con base en lo expuesto y conforme a lo establecido en el apartado 3 de la disposición adicional 14ª del RD Ley 6/2023, de 19 diciembre, el CCS adaptó su instrumento organizativo de RRHH a lo exigido en dicha norma y lo remitió al órgano competente.

Atendiendo a su recomendación, se ampliarán los datos relativos a la formación y retribuciones.

Madrid, a fecha de firma electrónica

EL PRESIDENTE

José Antonio Fernández de Pinto

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://consorseguros.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 8

[redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA

- **PRESIDENTA**

CNMC
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA

Sr. José Manuel Otero Lastres
Consejero
Tribunal de Cuentas

Madrid, 9 de junio de 2026

Estimado Consejero:

Adjunto las alegaciones de la CNMC al Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal, que tuvo entrada en este organismo el pasado 3 de junio.

Atentamente,

FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRM

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

II.1.2.5. RECOMENDACIÓN 5

En relación con la recomendación conforme a la cual la CNMC debería adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio, el Anteproyecto de Informe señala que la CNMC ha proporcionado el acta de la reunión del Consejo de 17 de marzo de 2021, que contiene el acuerdo de aprobación de la actualización de los incrementos retributivos conforme a la LPGE de 2021, si bien indica que, para los restantes ejercicios, no se han facilitado los acuerdos del Consejo. En consecuencia, se concluye que la recomendación debe considerarse no cumplida.

Frente a dicha recomendación, procede reiterar que el artículo 31.6. de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la CNMC, dispone que, en lo relativo a la determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal directivo, «se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, y a las demás normas, en especial las de presupuestos, que sean aplicables». Así, el régimen retributivo del personal directivo de la CNMC se establece en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo y en la Orden del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de 4 de noviembre de 2013 por la que se aprueba la clasificación de la CNMC.

En aplicación del referido marco normativo, el Consejo de la CNMC, en su sesión de 20 de noviembre de 2013, aprobó las retribuciones del personal directivo del organismo, conforme a lo establecido en el artículo 8.2.a) del Real Decreto 657/2013, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto Orgánico de la CNMC. Dichas retribuciones, integradas por una retribución básica y un complemento de puesto, se encuentran fijadas en los correspondientes contratos de trabajo de alta dirección, que fueron suscritos conforme al citado acuerdo del Consejo. Asimismo, los contratos incorporan expresamente una cláusula de actualización automática de las cuantías retributivas, con remisión a la normativa aplicable en cada momento, esto es, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, las normas con rango de ley que establezcan los incrementos aplicables.

De dicha previsión se desprende que la aplicación de los incrementos retributivos del personal directivo no requiere de la adopción de acuerdos específicos adicionales por parte del Consejo, en la medida en que los incrementos vienen directamente establecidos por norma con rango de ley, produciendo así efectos ope legis. Conforme a ello, la actualización de las retribuciones del personal de alta dirección de la CNMC se aplica desde el momento en que entra en vigor la correspondiente disposición legal que fija el incremento con los efectos temporales que esta determine, sin que resulte necesaria la adopción de un acuerdo aprobatorio adicional por parte del Consejo. Los

FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRM

eventuales acuerdos que puedan adoptarse en este sentido tendrán un carácter meramente declarativo, pero no constituyen un requisito jurídico para la aplicación de los incrementos.

No obstante lo anterior, al no haber sido estimada la alegación expuesta, la CNMC dará cumplimiento a la recomendación efectuada, de modo que, a partir del ejercicio 2026, el detalle de la aplicación de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio será sometido a acuerdo expreso del Consejo.

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

En relación con la recomendación relativa a la publicación en la página web de la estructura organizativa y los currículums de los máximos responsables y directivos, el Anteproyecto de Informe señala que, con la finalidad de dar cumplimiento a dicha recomendación, el Consejo de la CNMC aprobó, en su sesión de 18 de octubre de 2021, un protocolo que establece las instrucciones para actualizar la información de la página web corporativa. No obstante, el Anteproyecto de Informe indica que, en el portal de transparencia, alojado en su página web corporativa, la información publicada como 'organigrama institucional' no cumple con los requisitos mínimos para ser considerado como tal, al no reflejar las relaciones jerárquicas y de dependencia entre las distintas unidades organizativas. Por este motivo, concluye que la recomendación se considera cumplida parcialmente.

En relación con dicha observación, la CNMC ha constatado que el organigrama publicado en la nueva página web, lanzada en noviembre de 2024, no tiene visibles las relaciones jerárquicas entre las distintas unidades del organismo. Esta circunstancia obedece a criterios de diseño del nuevo entorno web, en el que se ha priorizado una presentación más visual y accesible de los contenidos para la ciudadanía.

No obstante, con la finalidad de dar cumplimiento completo a la referida recomendación, se ha procedido a la publicación de un organigrama ajustado a los requisitos indicados, que incorpora de forma clara las relaciones de jerarquía y dependencia entre las unidades organizativas y que se encuentra disponible para su descarga en la página web corporativa, en el apartado organigrama dentro de su portal de transparencia (*Organigrama jerárquico en pdf*).

09 de junio de 2026

[redacted]

FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRMADO DIGITALMENTE - FIRM

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

- **PRESIDENTE**

SECRETARÍA GENERAL

Edison , 4
28006 Madrid
España

T +34915 851 500
www.cnmv.es

Comisión Nacional
del Mercado de Valores

REGISTRO DE SALIDA
Nº 2026106538 17/06/2026 14:07

Adjunto se remite escrito de alegaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores al *"Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"*, de conformidad con lo previsto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Madrid, 17 de junio de 2026

LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Natalia Vitores Mingo

Firmado electrónicamente
Datos de la firma en el documento electrónico

SR. D. JOSÉ MANUEL OTERO LASTRES. CONSEJERO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

Documento firmado electrónicamente por NATALIA VITORES MINGO - SECRETARIA GENERAL - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026
Puede verificar este documento en la Sede Electrónica de la CNMV (https://sede.cnmv.gob.es), mediante el Código Seguro de Verificación (CSV):

Recibido en la CNMV el *anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal,* la CNMV realiza alegaciones a dicho informe, que se remiten a continuación para la consideración de ese órgano fiscalizador.

II.1.2.1. RECOMENDACIÓN 1

Las entidades deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

La valoración de "no cumplida" atribuida a la CNMV no puede compartirse por motivos de legalidad. Debe señalarse que ni el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, ni la Ley 47/2003, General Presupuestaria, ni la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, ni la Ley 6/2023, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, contienen previsión alguna que imponga a la CNMV la obligación de aprobar formalmente instrucciones o procedimientos específicos para la tramitación y liquidación de contratos de alta dirección.

En consecuencia, la recomendación formulada por el Tribunal tendría naturaleza de mejora organizativa y no puede convertirse en un parámetro autónomo de legalidad cuyo incumplimiento determine, por sí mismo, una valoración negativa cuando la finalidad perseguida por dicha recomendación se encuentra materialmente satisfecha.

No obstante, en atención a la recomendación dirigida a este organismo en **IF1424-1**, se desarrolló en su momento el documento interno de "**INDICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS DEL PERSONAL DIRECTIVO AL QUE RESULTA DE APLICACIÓN EL REAL DECRETO 451/2012 EN LA CNMV".** Este documento fue facilitado a ese Tribunal el día 23/07/2025 (número de registro es el 202599900073087).

En el mencionado documento se establecen con precisión las pautas y las unidades organizativas vinculadas para la correcta ejecución, control y trazabilidad tanto en la realización de la contratación como en la liquidación de las relaciones laborales del personal directivo al que resulta de aplicación el RD 451/2012.

Conforme al principio de autoorganización administrativa reconocido por los artículos 103 de la Constitución y 3 de la Ley 40/2015, corresponde a cada entidad determinar los instrumentos internos más adecuados para articular sus procedimientos de gestión, sin que resulte exigible una concreta forma documental cuando ésta no venga impuesta por una norma con rango suficiente.

Por ello, la recomendación debe considerarse cumplida, pues la CNMV <u>dispone de un instrumento organizativo interno que satisface materialmente la finalidad perseguida por el Tribunal</u>. Subsidiariamente, debería calificarse como cumplida parcialmente, al haber quedado acreditada la implantación efectiva de mecanismos internos de gestión y control.

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

CNMV
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

II.1.2.4. RECOMENDACIÓN 4

Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección.

La CNMV discrepa de la valoración de "cumplida parcialmente". La finalidad de la recomendación no exigía individualizar las circunstancias personales de cada beneficiario, sino especificar las retribuciones en especie en los contratos de alta dirección.

En su virtud, la CNMV modificó la redacción de los contratos laborales del personal directivo al que resulta de aplicación el RD 451/2012 en atención a la recomendación del **IF1424-4.**

En la nueva redacción quedaron especificados expresamente los importes y características de las retribuciones en especie. Además, queda perfectamente definido en el contrato que las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total y formarán parte del complemento variable y por tanto serán deducidas de la cuantía asignada por el Consejo en la valoración final correspondiente, y en ningún caso serán superiores a la cuantía total que se fije para el complemento variable por lo que no se impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y verificar el cumplimiento de los límites retributivos establecidos.

Respecto a la observación efectuada por ese Tribunal relativa a las fichas de registro retributivo de personal directivo, debe indicarse que estas prevén como retribuciones en especie específicas la vivienda, coche y seguros, y en el apartado ***m) otros*** se establece que se deben recoger el resto de las retribuciones en especie, "*como por ejemplo tickets restaurante, percepción de acciones, etc., que se debe incluir el importe completo*". Por lo tanto, la CNMV está cumplimentando adecuadamente dichas fichas, conforme a las instrucciones dadas por el Ministerio de Hacienda sin que hayan existido observaciones por este.

Considera este Organismo que las retribuciones en especie están correctamente valoradas y computadas, y su previsión consta en el contrato, sin que suponga en ningún caso incremento del gasto público ni vulneración del régimen retributivo aplicable. En consecuencia, el régimen retributivo del personal directivo de la entidad se ajusta al marco normativo de aplicación y a los límites y condiciones establecidos en la normativa vigente, en línea con el RD 451/2012 que no establece limitaciones a la técnica de percepción de las retribuciones, sino exclusivamente al importe máximo y a su transparencia, respondiendo a los principios de austeridad y control del gasto público.

En este sentido con fecha de 4 de septiembre de 2012 la Abogacía General del Estado Dirección del Servicio Jurídico del Estado emitió informe (Ref.: AG. Economía y Competitividad 4/2012, R-766/2012), en el que, a instancias del Ministerio de Economía y Competitividad, se examinan diversas cuestiones relativas a la aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades indica en su apartado VI lo siguiente:

> *Se formula consulta, en quinto lugar, sobre la inclusión o no de las retribuciones en especie en el límite máximo de la retribución total del personal directivo del sector público estatal.*

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

El artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012 es muy claro en este punto al disponer que las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total". ***Carece de relevancia, a estos efectos, el tratamiento fiscal de las retribuciones en especie que correspondan al directivo****, que en todo caso han de computarse para el cálculo de la cuantía máxima de su retribución total.*

La valoración efectuada en el Anteproyecto desplaza el objeto de la recomendación desde la correcta identificación contractual de los conceptos retributivos hacia la determinación individualizada de su efectiva utilización por cada directivo, extremo que no formaba parte de la recomendación originaria ni deriva del artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012.

Por otro lado, la interpretación efectuada en el Anteproyecto supondría introducir una restricción no prevista en el artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012.

En todo caso, las percepciones en especie están expresamente previstas en los contratos de la CNMV, correctamente valoradas y sometidas a los límites retributivos legalmente establecidos, sin que exista incremento de gasto público ni superación de los importes autorizados.

Por ello, procede considerar íntegramente cumplida la recomendación.

II.1.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Las entidades deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

La CNMV discrepa igualmente de la calificación de "no cumplida". El propio anteproyecto reconoce que la CNMV dispone de un sistema formalizado de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos, así como de documentación acreditativa de su aprobación por el órgano competente y de la evaluación de su grado de cumplimiento.

El Real Decreto 451/2012, de 6 de marzo, en artículo 7, apartado 3, letra b), señala que: "*El complemento variable, que tendrá carácter potestativo, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el ministerio de adscripción, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de unos objetivos.*"

La actividad desarrollada por los directivos de la CNMV incorpora necesariamente elementos cualitativos vinculados a funciones de supervisión financiera, regulación, coordinación institucional, dirección de equipos, gestión de riesgos y calidad técnica de las actuaciones, cuya evaluación no puede reducirse exclusivamente a indicadores numéricos.

En concreto, cada anualidad el Consejo de la CNMV fija durante el primer trimestre del año los

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

objetivos y parámetros a aplicar para ese ejercicio.

El sistema de objetivos establecido para los directivos se ha ampliado a cuatro componentes:

a) Cumplimiento del plan de actividades.

b) Objetivos específicos de gestión.

c) Otros logros de gestión relacionados con la variabilidad de la situación a lo largo del año pueden determinar la necesidad de establecer nuevos objetivos para el adecuado cumplimiento de las tareas de la CNMV. Este apartado recoge este tipo de objetivos "sobrevenidos" durante el ejercicio.

d) Objetivos de competencias y actitud en el ejercicio de la función directiva.
Esta componente recoge los siguientes objetivos:
Gestión y dirección de equipos
Colaboración y trabajo en equipo
Colaboración y gestión de relaciones (internas y externas)
Calidad del reporting a órganos rectores
Gestión y transmisión de conocimientos e información

La evaluación se realiza anualmente en el mes de febrero del ejercicio siguiente al periodo evaluado, coincidiendo con el proceso de evaluación del desempeño de la entidad, cumplimentándose un cuestionario que se complementará, en su caso, con una entrevista de evaluación a cada directivo. El cuestionario recoge el peso que se atribuye a cada uno de los bloques de objetivos y la puntuación alcanzada de la que se derivará la evaluación obtenida.

Sobre la base de la evaluación realizada y para su aprobación, el Comité Ejecutivo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por delegación del Consejo, propone la asignación de la cuantía anual del complemento variable.

Por tanto, anualmente cada directivo tiene asignados unos objetivos individualizados, con indicación de la puntuación máxima por su consecución. Se establece así mismo un baremo previo de asignación de retribución variable en función del grado cumplimiento de objetivos.

La recomendación objeto de seguimiento no exigía la implantación de indicadores exclusivamente cuantitativos ni establecía un determinado modelo metodológico de evaluación del desempeño. La valoración efectuada en el Anteproyecto responde a una discrepancia sobre la configuración técnica del sistema de objetivos adoptado por la entidad, pero no acredita la ausencia de mecanismos de fijación, seguimiento o evaluación.

La circunstancia de que determinados objetivos incorporen elementos cualitativos no determina por sí misma la falta de objetividad del sistema, especialmente en una autoridad administrativa independiente cuyas funciones principales consisten en actividades de supervisión, regulación, coordinación institucional y dirección estratégica, ámbitos en los que la evaluación exclusivamente cuantitativa resultaría incompatible con la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Resulta especialmente relevante que el propio Anteproyecto reconozca expresamente la existencia de:

- objetivos previamente aprobados,
- documentación acreditativa de dicha aprobación,
- sistema de seguimiento,

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

- evaluación formal del cumplimiento,
- y acuerdo del órgano competente sobre la cuantía del complemento variable.

Por ello, la discrepancia apreciada por el Tribunal no afecta a la existencia del sistema recomendado sino exclusivamente a su diseño concreto, circunstancia que, conforme a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, no debería conducir a una calificación de incumplimiento total.
Por ello, la conclusión de "no cumplida" resulta desproporcionada respecto de los hechos acreditados, debiendo calificarse, cuando menos, como "cumplida parcialmente".

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Las entidades deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos.

La CNMV considera que la recomendación está cumplida y que da cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, así como a las obligaciones específicas derivadas del artículo 10 del Real Decreto 451/2012, como así ha constatado el CTBG en sus informes.

Art. 10.2. RD 451/2012: *"Las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad".*

Art. 8.1. f) Ley 19/2013: "*Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título"*

En la página web[1] de la CNMV se informa de las retribuciones de los máximos responsables y directivos de la CNMV durante el ejercicio anterior. Esta información aparece también publicada en las cuentas anuales a las que se da publicidad activa[2]. Su publicación en el apartado de "retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables", en ocasiones puede tener un cierto lapso temporal dado que, la información referida obra en las cuentas anuales de la CNMV correspondientes a cada ejercicio que son aprobadas una vez finalizados, entre otros, los procesos de asignación de complementos variables que se cuantifican y liquidan en febrero del año posterior, y es actualizada en la página web conforme al sistema interno de mantenimiento de la información de transparencia en la página web.

La última actualización con los datos retributivos correspondientes al ejercicio 2025 se realizó en marzo de 2026 como se puede cotejar en CNMV - Retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables.

[1] CNMV - Retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables
[2] CNMV - Información económico-financiera

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

Si bien puede ser cierto que, en el momento de la comprobación material por ese tribunal, no estuviese actualizada esta información en dicho apartado, existen dos elementos objetivamente constatables que reflejan el cumplimiento de la obligación legal de publicidad activa:

1. Dicha información retributiva se encuentra debidamente actualizada desde marzo de 2026 en la web.

2. En cualquier caso, esta información siempre ha aparecido publicada en las cuentas anuales que el organismo refleja y tiene publicadas.

3. El cumplimiento de esta obligación queda constatado en el último "Informe de evaluación sobre el cumplimiento de las obligaciones sobre publicidad activa" emitido por CTBG el 15 de septiembre de 2023. Dicho informe concluye en su apartado III.3 Información económica, presupuestaria y estadística: "*La información publicada contempla la totalidad de los contenidos obligatorios establecidos en el art. 8 de la LTAIBG, que son aplicables a la entidad*". Por tanto, la CNMV entiende que ha dado pleno cumplimiento a las obligaciones de transparencia exigidas por el ordenamiento jurídico, no concurriendo incumplimiento alguno que justifique una valoración distinta de la de recomendación cumplida.

Finalmente, cabe concluir las presentes alegaciones recordando que la finalidad de los procedimientos de seguimiento de recomendaciones no es verificar la identidad exacta entre las medidas adoptadas y la solución organizativa preferida por el órgano fiscalizador, sino comprobar si las entidades han implantado actuaciones razonablemente dirigidas a corregir las incidencias detectadas en la fiscalización originaria.

En el caso de la CNMV se considera haber remitido prueba documental suficiente para dejar acreditada la adopción efectiva de medidas organizativas, contractuales, retributivas y de transparencia directamente vinculadas con las recomendaciones formuladas en el Informe nº 1.424, por lo que la valoración de incumplimiento total atribuida a determinadas recomendaciones no resulta plenamente congruente con las actuaciones efectivamente desarrolladas por la entidad.

Madrid, 16 de junio de 2026

El PRESIDENTE

(P.S., art 26 LMVSI)

Fdo.: Paloma Marín Bona

Firmado electrónicamente
Datos de la firma en el documento electrónico

Documento firmado electrónicamente por PALOMA MARÍN BONA - VICEPRESIDENTA - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

- **EXPRESIDENTE**

SECRETARÍA GENERAL

Edison , 4
28006 Madrid
España

T +34915 851 500
www.cnmv.es

Comisión Nacional
del Mercado de Valores

REGISTRO DE SALIDA
Nº 2026106539 17/06/2026 14:07

Adjunto se remite escrito de alegaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores al *"Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"*, de conformidad con lo previsto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Madrid, 17 de junio de 2026

LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Natalia Vitores Mingo

Firmado electrónicamente
Datos de la firma en el documento electrónico

SR. D. JOSÉ MANUEL OTERO LASTRES. CONSEJERO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

Documento firmado electrónicamente por NATALIA VITORES MINGO - SECRETARIA GENERAL - COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES el 17/06/2026
Puede verificar este documento en la Sede Electrónica de la CNMV (https://sede.cnmv.gob.es), mediante el Código Seguro de Verificación (CSV):

Recibido en la CNMV el *anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal,* la CNMV realiza alegaciones a dicho informe, que se remiten a continuación para la consideración de ese órgano fiscalizador.

II.1.2.1. RECOMENDACIÓN 1

Las entidades deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.

La valoración de "no cumplida" atribuida a la CNMV no puede compartirse por motivos de legalidad. Debe señalarse que ni el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, ni la Ley 47/2003, General Presupuestaria, ni la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, ni la Ley 6/2023, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, contienen previsión alguna que imponga a la CNMV la obligación de aprobar formalmente instrucciones o procedimientos específicos para la tramitación y liquidación de contratos de alta dirección.

En consecuencia, la recomendación formulada por el Tribunal tendría naturaleza de mejora organizativa y no puede convertirse en un parámetro autónomo de legalidad cuyo incumplimiento determine, por sí mismo, una valoración negativa cuando la finalidad perseguida por dicha recomendación se encuentra materialmente satisfecha.

No obstante, en atención a la recomendación dirigida a este organismo en **IF1424-1**, se desarrolló en su momento el documento interno de "**INDICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS DEL PERSONAL DIRECTIVO AL QUE RESULTA DE APLICACIÓN EL REAL DECRETO 451/2012 EN LA CNMV".** Este documento fue facilitado a ese Tribunal el día 23/07/2025 (número de registro es el 202599900073087).

En el mencionado documento se establecen con precisión las pautas y las unidades organizativas vinculadas para la correcta ejecución, control y trazabilidad tanto en la realización de la contratación como en la liquidación de las relaciones laborales del personal directivo al que resulta de aplicación el RD 451/2012.

Conforme al principio de autoorganización administrativa reconocido por los artículos 103 de la Constitución y 3 de la Ley 40/2015, corresponde a cada entidad determinar los instrumentos internos más adecuados para articular sus procedimientos de gestión, sin que resulte exigible una concreta forma documental cuando ésta no venga impuesta por una norma con rango suficiente.

Por ello, la recomendación debe considerarse cumplida, pues la CNMV dispone de un instrumento organizativo interno que satisface materialmente la finalidad perseguida por el Tribunal. Subsidiariamente, debería calificarse como cumplida parcialmente, al haber quedado acreditada la implantación efectiva de mecanismos internos de gestión y control.

CNMV
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

II.1.2.4. RECOMENDACIÓN 4

Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección.

La CNMV discrepa de la valoración de "cumplida parcialmente". La finalidad de la recomendación no exigía individualizar las circunstancias personales de cada beneficiario, sino especificar las retribuciones en especie en los contratos de alta dirección.

En su virtud, la CNMV modificó la redacción de los contratos laborales del personal directivo al que resulta de aplicación el RD 451/2012 en atención a la recomendación del **IF1424-4.**

En la nueva redacción quedaron especificados expresamente los importes y características de las retribuciones en especie. Además, queda perfectamente definido en el contrato que las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total y formarán parte del complemento variable y por tanto serán deducidas de la cuantía asignada por el Consejo en la valoración final correspondiente, y en ningún caso serán superiores a la cuantía total que se fije para el complemento variable por lo que no se impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y verificar el cumplimiento de los límites retributivos establecidos.

Respecto a la observación efectuada por ese Tribunal relativa a las fichas de registro retributivo de personal directivo, debe indicarse que estas prevén como retribuciones en especie específicas la vivienda, coche y seguros, y en el apartado ***m) otros*** se establece que se deben recoger el resto de las retribuciones en especie, "*como por ejemplo tickets restaurante, percepción de acciones, etc., que se debe incluir el importe completo*". Por lo tanto, la CNMV está cumplimentando adecuadamente dichas fichas, conforme a las instrucciones dadas por el Ministerio de Hacienda sin que hayan existido observaciones por este.

Considera este Organismo que las retribuciones en especie están correctamente valoradas y computadas, y su previsión consta en el contrato, sin que suponga en ningún caso incremento del gasto público ni vulneración del régimen retributivo aplicable. En consecuencia, el régimen retributivo del personal directivo de la entidad se ajusta al marco normativo de aplicación y a los límites y condiciones establecidos en la normativa vigente, en línea con el RD 451/2012 que no establece limitaciones a la técnica de percepción de las retribuciones, sino exclusivamente al importe máximo y a su transparencia, respondiendo a los principios de austeridad y control del gasto público.

En este sentido con fecha de 4 de septiembre de 2012 la Abogacía General del Estado Dirección del Servicio Jurídico del Estado emitió informe (Ref.: AG. Economía y Competitividad 4/2012, R-766/2012), en el que, a instancias del Ministerio de Economía y Competitividad, se examinan diversas cuestiones relativas a la aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades indica en su apartado VI lo siguiente:

> *Se formula consulta, en quinto lugar, sobre la inclusión o no de las retribuciones en especie en el límite máximo de la retribución total del personal directivo del sector público estatal.*

El artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012 es muy claro en este punto al disponer que las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total". ***Carece de relevancia, a estos efectos, el tratamiento fiscal de las retribuciones en especie que correspondan al directivo****, que en todo caso han de computarse para el cálculo de la cuantía máxima de su retribución total.*

La valoración efectuada en el Anteproyecto desplaza el objeto de la recomendación desde la correcta identificación contractual de los conceptos retributivos hacia la determinación individualizada de su efectiva utilización por cada directivo, extremo que no formaba parte de la recomendación originaria ni deriva del artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012.

Por otro lado, la interpretación efectuada en el Anteproyecto supondría introducir una restricción no prevista en el artículo 7.4 del Real Decreto 451/2012.

En todo caso, las percepciones en especie están expresamente previstas en los contratos de la CNMV, correctamente valoradas y sometidas a los límites retributivos legalmente establecidos, sin que exista incremento de gasto público ni superación de los importes autorizados.

Por ello, procede considerar íntegramente cumplida la recomendación.

II.1.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Las entidades deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.

La CNMV discrepa igualmente de la calificación de "no cumplida". El propio anteproyecto reconoce que la CNMV dispone de un sistema formalizado de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos, así como de documentación acreditativa de su aprobación por el órgano competente y de la evaluación de su grado de cumplimiento.

El Real Decreto 451/2012, de 6 de marzo, en artículo 7, apartado 3, letra b), señala que: "*El complemento variable, que tendrá carácter potestativo, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el ministerio de adscripción, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de unos objetivos.*"

La actividad desarrollada por los directivos de la CNMV incorpora necesariamente elementos cualitativos vinculados a funciones de supervisión financiera, regulación, coordinación institucional, dirección de equipos, gestión de riesgos y calidad técnica de las actuaciones, cuya evaluación no puede reducirse exclusivamente a indicadores numéricos.

En concreto, cada anualidad el Consejo de la CNMV fija durante el primer trimestre del año los

objetivos y parámetros a aplicar para ese ejercicio.

El sistema de objetivos establecido para los directivos se ha ampliado a cuatro componentes:

a) Cumplimiento del plan de actividades.

b) Objetivos específicos de gestión.

c) Otros logros de gestión relacionados con la variabilidad de la situación a lo largo del año pueden determinar la necesidad de establecer nuevos objetivos para el adecuado cumplimiento de las tareas de la CNMV. Este apartado recoge este tipo de objetivos "sobrevenidos" durante el ejercicio.

d) Objetivos de competencias y actitud en el ejercicio de la función directiva.
Esta componente recoge los siguientes objetivos:
Gestión y dirección de equipos
Colaboración y trabajo en equipo
Colaboración y gestión de relaciones (internas y externas)
Calidad del reporting a órganos rectores
Gestión y transmisión de conocimientos e información

La evaluación se realiza anualmente en el mes de febrero del ejercicio siguiente al periodo evaluado, coincidiendo con el proceso de evaluación del desempeño de la entidad, cumplimentándose un cuestionario que se complementará, en su caso, con una entrevista de evaluación a cada directivo. El cuestionario recoge el peso que se atribuye a cada uno de los bloques de objetivos y la puntuación alcanzada de la que se derivará la evaluación obtenida.

Sobre la base de la evaluación realizada y para su aprobación, el Comité Ejecutivo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por delegación del Consejo, propone la asignación de la cuantía anual del complemento variable.

Por tanto, anualmente cada directivo tiene asignados unos objetivos individualizados, con indicación de la puntuación máxima por su consecución. Se establece así mismo un baremo previo de asignación de retribución variable en función del grado cumplimiento de objetivos.

La recomendación objeto de seguimiento no exigía la implantación de indicadores exclusivamente cuantitativos ni establecía un determinado modelo metodológico de evaluación del desempeño. La valoración efectuada en el Anteproyecto responde a una discrepancia sobre la configuración técnica del sistema de objetivos adoptado por la entidad, pero no acredita la ausencia de mecanismos de fijación, seguimiento o evaluación.

La circunstancia de que determinados objetivos incorporen elementos cualitativos no determina por sí misma la falta de objetividad del sistema, especialmente en una autoridad administrativa independiente cuyas funciones principales consisten en actividades de supervisión, regulación, coordinación institucional y dirección estratégica, ámbitos en los que la evaluación exclusivamente cuantitativa resultaría incompatible con la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Resulta especialmente relevante que el propio Anteproyecto reconozca expresamente la existencia de:

- objetivos previamente aprobados,
- documentación acreditativa de dicha aprobación,
- sistema de seguimiento,

- evaluación formal del cumplimiento,
- y acuerdo del órgano competente sobre la cuantía del complemento variable.

Por ello, la discrepancia apreciada por el Tribunal no afecta a la existencia del sistema recomendado sino exclusivamente a su diseño concreto, circunstancia que, conforme a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, no debería conducir a una calificación de incumplimiento total.
Por ello, la conclusión de "no cumplida" resulta desproporcionada respecto de los hechos acreditados, debiendo calificarse, cuando menos, como "cumplida parcialmente".

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Las entidades deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos.

La CNMV considera que la recomendación está cumplida y que da cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, así como a las obligaciones específicas derivadas del artículo 10 del Real Decreto 451/2012, como así ha constatado el CTBG en sus informes.

Art. 10.2. RD 451/2012: *"Las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad".*

Art. 8.1. f) Ley 19/2013: "*Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título"*

En la página web[1] de la CNMV se informa de las retribuciones de los máximos responsables y directivos de la CNMV durante el ejercicio anterior. Esta información aparece también publicada en las cuentas anuales a las que se da publicidad activa[2]. Su publicación en el apartado de "retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables", en ocasiones puede tener un cierto lapso temporal dado que, la información referida obra en las cuentas anuales de la CNMV correspondientes a cada ejercicio que son aprobadas una vez finalizados, entre otros, los procesos de asignación de complementos variables que se cuantifican y liquidan en febrero del año posterior, y es actualizada en la página web conforme al sistema interno de mantenimiento de la información de transparencia en la página web.

La última actualización con los datos retributivos correspondientes al ejercicio 2025 se realizó en marzo de 2026 como se puede cotejar en CNMV - Retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables.

[1] CNMV - Retribuciones percibidas por altos cargos y máximos responsables
[2] CNMV - Información económico-financiera

Si bien puede ser cierto que, en el momento de la comprobación material por ese tribunal, no estuviese actualizada esta información en dicho apartado, existen dos elementos objetivamente constatables que reflejan el cumplimiento de la obligación legal de publicidad activa:

1. Dicha información retributiva se encuentra debidamente actualizada desde marzo de 2026 en la web.

2. En cualquier caso, esta información siempre ha aparecido publicada en las cuentas anuales que el organismo refleja y tiene publicadas.

3. El cumplimiento de esta obligación queda constatado en el último "Informe de evaluación sobre el cumplimiento de las obligaciones sobre publicidad activa" emitido por CTBG el 15 de septiembre de 2023. Dicho informe concluye en su apartado III.3 Información económica, presupuestaria y estadística: "*La información publicada contempla la totalidad de los contenidos obligatorios establecidos en el art. 8 de la LTAIBG, que son aplicables a la entidad*". Por tanto, la CNMV entiende que ha dado pleno cumplimiento a las obligaciones de transparencia exigidas por el ordenamiento jurídico, no concurriendo incumplimiento alguno que justifique una valoración distinta de la de recomendación cumplida.

Finalmente, cabe concluir las presentes alegaciones recordando que la finalidad de los procedimientos de seguimiento de recomendaciones no es verificar la identidad exacta entre las medidas adoptadas y la solución organizativa preferida por el órgano fiscalizador, sino comprobar si las entidades han implantado actuaciones razonablemente dirigidas a corregir las incidencias detectadas en la fiscalización originaria.

En el caso de la CNMV se considera haber remitido prueba documental suficiente para dejar acreditada la adopción efectiva de medidas organizativas, contractuales, retributivas y de transparencia directamente vinculadas con las recomendaciones formuladas en el Informe nº 1.424, por lo que la valoración de incumplimiento total atribuida a determinadas recomendaciones no resulta plenamente congruente con las actuaciones efectivamente desarrolladas por la entidad.

Madrid, 16 de junio de 2026

El EXPRESIDENTE

2026.06.17 12:35:20 +02'00'

Fdo.: Rodrigo Buenaventura Canino

Firmado electrónicamente
Datos de la firma en el documento electrónico

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

- **PRESIDENTE**

ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

INFORME DE ALEGACIONES DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y en relación con el "*Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal*", el Consejo de Seguridad Nuclear formula mediante el presente escrito sus alegaciones, con el fin de aclarar determinados extremos, y aportar información complementaria.

Con carácter previo, debe señalarse que el Consejo de Seguridad Nuclear ha prestado plena colaboración en el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras, facilitando la documentación requerida y manteniendo un compromiso constante con los principios de legalidad, transparencia y buena gestión de los recursos públicos que informan su actuación.

En relación con la **RECOMENDACIÓN 1424-7 relativa al procedimiento de dotación de las provisiones para indemnizaciones por cese de altos cargos**, cuyo grado de cumplimiento ha sido valorado como "*cumplida*", el CSN desea subrayar que, tal y como recoge el informe, se procedió a adaptar sus criterios contables conforme a lo señalado por el Tribunal de Cuentas, y el procedimiento administrativo PA.V.02 relativo al reconocimiento del derecho a la compensación económica a los ex altos cargos del CSN fue modificado, informándose de dicha actualización al Tribunal de Cuentas.

Por lo que respecta a la **RECOMENDACIÓN 1424-8 relativa a las obligaciones de publicidad activa y transparencia en materia de altos cargos y personal directivo**, la valoración se ha efectuado como "*cumplida parcialmente*", al indicar el informe que "*si bien el CSN ha corregido las incidencias detectadas en el Informe nº1.424 que dio origen a la recomendación, no ha aportado un procedimiento ni instrucciones que garanticen el correcto cumplimiento de las obligaciones de información derivadas del RD 451/2012 y de la LAC*".

El CSN ha mantenido el compromiso de publicidad activa, y su información relativa a altos cargos y retribuciones está actualizada. Desde la emisión del informe anterior se han adoptado medidas que han permitido corregir las incidencias detectadas, de modo que actualmente se encuentran publicados en el portal del organismo el organigrama

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE - 05/06/2026 13:48:15 CET - copia obtenida del original
Firmado por Regina Claros Domínguez Oficina:999 REGISTRO GENERAL. OFICINA DE REGISTRO TELEMATICO, F. Firma: 05/06/2026 13:40:01, F. Registro: 05/06/2026 13:04:48
La autenticidad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica https://www.csn.es/Sede20/verificarcsv/formulario?csv=[redacted]

institucional, los perfiles profesionales de los altos cargos y personal directivo, así como la información relativa a sus retribuciones.

Asimismo, en lo que respecta a la ausencia de un procedimiento formalizado para la actualización de la información en la página web, cabe señalar que, aun cuando no existía un documento específico configurado como manual o instrucción formal, el CSN dispone de mecanismos internos y prácticas consolidadas que garantizan la actualización periódica de los contenidos y el cumplimiento efectivo de las obligaciones de transparencia. Estos mecanismos, con voluntad de mejora continua, se han recogido en las instrucciones que se adjuntan como Anexo I a este informe.

En consecuencia, atendiendo al cumplimiento material alcanzado y al carácter no sustancial de las incidencias señaladas, se considera que la valoración debería reflejar un grado de cumplimiento sustancial de la recomendación, en la medida en que el objetivo perseguido por el Tribunal —esto es, asegurar la adecuada publicidad de la información relevante— se encuentra efectivamente cumplido.

Por ello, se solicita que las consideraciones formuladas en el presente escrito sean tenidas en cuenta a efectos de la redacción definitiva del informe, en particular en lo relativo a la valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones analizadas.

Finalmente, el Consejo de Seguridad Nuclear reitera su compromiso con la mejora continua de sus procedimientos, con el reforzamiento de la transparencia y con el cumplimiento riguroso de la normativa que regula la actividad del sector público estatal, permaneciendo a disposición del Tribunal de Cuentas para cualquier aclaración adicional que se estime oportuna, y agradeciendo las recomendaciones realizadas.

Firmado electrónicamente por el presidente del Consejo de Seguridad Nuclear
Juan Carlos Lentijo Lentijo

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE - 05/06/2026 12:48:15 CET - copia obtenida del original
Firmado por: Juan Carlos Lentijo Lentijo
La autenticidad del documento puede ser comprobada en: https://www.csn.es/Sede20/verificarcsv/formulario?csv=

Pedro Justo Dorado Dellmans, 11,
28040 Madrid. Tel.: 91 346 01 00

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

- **EXPRESIDENTE**

JOSE MARIA SERENA SENDER con DNI ***6236** ha registrado el trámite Respuesta a una notificación electrónica del Tribunal de Cuentas a las 11:47:49, el día 29/06/2026.
Su número de registro es el 202699900066309.

RESPUESTA A UNA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

F1: FORMULARIO 1

Sección 1

Indique su respuesta:
Suscribo todas las alegaciones efectuadas por el CSN y que adjunto

Adjuntos:
Nombre: 260605 Informe Contestacion TCU_informe firmado.pdf, Hash: XdZvY2GUndKX7nD1mZ447A==

Documento firmado electrónicamente por el Tribunal de Cuentas.
Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación (CSV) en https://sede.tcu.es
CSV: 0101R_STR_F4F202301_ALEGACIONES.NF_37262366C_ADMIN04F_01.ZZCTFMJBFSDYGSSW

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR ICEX ESPAÑA EXPORTACIÓN E INVERSIONES, E.P.E.

- **PRESIDENTA**

| Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Asunto: remisión de anteproyecto de Informe para la formulación de alegaciones

En relación con su comunicación de fecha 1 de junio de 2026 referida al "*Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal*", les indicamos las siguientes alegaciones a las recomendaciones realizadas para ICEX España Exportación e Inversiones E.P.E. (en adelante ICEX):

RECOMENDACIÓN 3:

"La entidad debería elaborar memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del RD 451/2012 para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección".

Alegación:

Pese a ser considerada esta recomendación como no aplicable a ICEX, queremos hacer constar la entidad ha hecho efectiva esta recomendación y para cada contrato de alta dirección que se suscribe se elabora su correspondiente memoria justificativa referida a los complementos de puesto. Se adjuntan las memorias justificativas de los últimos contratos de alta dirección (Anexos I, II, III y IV).

RECOMENDACIÓN 4:

"*Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección".*

Alegación:

Respecto a esta recomendación, y una vez estudiada la misma, no se ha modificado la redacción de los contratos formalizados desde la aprobación del informe nº. 1.424 debido a que la cuantificación de las retribuciones en especie (cheques de comida y seguro de vida y accidentes), son susceptibles de cambio para cada ejercicio y ello obligaría a la modificación constante de todos los contratos.

Específicamente:

- En el caso del cheque comida (7,5 por día), la cantidad varía cada año en función del número de días laborables, así como por el número de días en que los posibles perceptores tienen cubierta su manutención por una comisión de servicio. Por ello no se puede prever con antelación su importe anual exacto.
- En el caso del seguro de vida y accidentes, la cantidad varía anualmente en función de las primas anuales que comunica a ICEX la entidad aseguradora correspondiente pues depende de la edad actuarial de la persona asegurada.

Por todo ello, a pesar de que se planteó en su momento la modificación del contrato modelo, la propia Abogacía del Estado recomendó no hacerlo por estas razones en el primer contrato que ICEX envió con la nueva redacción, en el año 2021.

En cualquier caso, para intentar atender esta recomendación, se propone que en los sucesivos contratos de alta dirección que suscriba ICEX se modificará la redacción de la cláusula relativa a las retribuciones anuales, para especificar en el mismo punto que estas se dividirán en:

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : AMPARO LOPEZ SENOVILLA | FECHA : 08/06/2026 18:23 | Sin acción específica
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

a) Retribución básica con su importe;

b) Retribuciones complementarias, con sus respectivos importes; y

c) Retribuciones en especie. En este apartado se indicará que no es posible cuantificar exactamente la cantidad anual pues esta varía cada año en función del número de días laborales en los que no se devengue ninguna dieta de manutención, para los cheques de comida, y en función de las primas anuales que comunica a ICEX la entidad aseguradora correspondiente y que depende también de la edad actuarial de la persona asegurada.

En nuestro modelo de contrato también se indica ya que, en cualquier caso, la retribución total anual a percibir, incluidos todos los conceptos retributivos mencionados anteriormente, no podrá exceder del doble de la retribución básica, de conformidad con los Orden de 12 de abril de 2012. Respecto de esta última cuestión, en ningún puesto directivo de ICEX la cuantía total de las retribuciones percibidas, incluidas las retribuciones en especie, excede del doble de la retribución básica.

Respecto al punto 3 del apartado II.1.5 del *"Seguimiento de la resolución aprobada por la Comisión Mixta",* efectivamente el documento enviado como catálogo de puestos de trabajo del personal de alta dirección, elaborado el 26 de marzo de 2025, carecía de la aprobación formal por el órgano competente que, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de ICEX es la Presidenta de la entidad, oído el Consejo Rector.

Alegación:

Por desconocimiento efectivamente se envió el documento del catálogo de puestos de trabajo del personal de alta dirección de ICEX sin la aprobación formal. No obstante, ICEX se compromete a aplicar esta recomendación, formalizando adecuadamente este documento cada vez que sufra una actualización.

Madrid, a la fecha de la firma

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO RECTOR DE ICEX

Amparo López Senovilla

SR. CONSEJERO DEPARTAMENTO 4º - SECCIÓN FISCALIZACIÓN - TRIBUNAL DE CUENTAS

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : AMPARO LOPEZ SENOVILLA | FECHA : 08/06/2026 18:23 | Sin acción específica

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL INSTITUTO CERVANTES

- **DIRECTOR**

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Instituto Cervantes

ALEGACIONES al Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal

RECOMENDACIÓN Nº 4

*"**IC**. En el informe n.º 1.424 se señaló que en los contratos de alta dirección no se había establecido ninguna retribución en especie a liquidar a los directivos. Sin embargo, el Instituto estaba liquidando a dicho personal, en concepto de cheques comida, el importe de 7,5 euros por día de trabajo.*

A tenor de lo indicado por el Tribunal de Cuentas, el Instituto solicitó informe a la Abogacía del Estado para poder aprobar una modificación de los contratos existentes a fin de incluir como retribución en especie los cheques comida. Recibido dicho informe se modificaron los cinco contratos de alta dirección, a los que se incorporó en el párrafo quinto de la cláusula IV.1: "Las retribuciones en especie a percibir por el directivo en concepto de vale de comida serán de 7,5 euros por día laborable efectivamente trabajado en jornada partida, de conformidad con la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de fecha 21 de junio de 2006 y se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total".

De igual forma en los contratos formalizados con posterioridad se ha mantenido esta cláusula con esta misma redacción.

No obstante, se ha observado que en las nóminas y los resúmenes de nóminas de cuatro directivos figura el importe de los cheques comida a los efectos de cotización de la seguridad social, pero las nóminas de los dos directivos que ostentan la condición de funcionarios no reflejan el concepto ni el importe de los cheques comida percibidos como retribución en especie.

Según queda reflejado en las fichas retributivas, a los efectos del registro del personal directivo público, todos los directivos percibieron como retribución en especie cheques comida, pero estos importes no han sido descontados de sus retribuciones dinerarias, por lo que superaron la cuantía máxima total autorizada en sus contratos.

*Aunque formalmente se hayan modificado los contratos, dado que las retribuciones en especie no se han computado a efectos del cumplimiento de los límites máximos de la retribución total, debe entenderse la recomendación **no cumplida**. "*

Alegaciones

En relación con lo indicado en la citada recomendación, manifestar que los seis directivos con contrato de alta dirección, perciben vales de comida, con independencia de su condición de funcionarios o no. En nómina, por la configuración del programa informático, sólo se visualiza

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : LUIS GARCÍA MONTERO | FECHA : 04/06/2026 12:31 | Sin acción específica
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

la cuantía de la percepción en especie del personal que cotiza a seguridad social, excluyendo los importes en especie del personal con MUFACE al ser un régimen distinto en que la cotización es fija. No obstante lo anterior, los importes se incluyen en el Registro de directivos, así como en las comunicaciones a Hacienda para las correspondientes declaraciones de IRPF.

En relación con lo manifestado sobre que las retribuciones en especie no se han imputado a efectos del cumplimiento de los límites máximos de la retribución total, se realizan las siguientes consideraciones:

1. Los puestos directivos del Instituto Cervantes se crearon previamente a la entrada en vigor del RD 451/2012. Una vez vigente dicho RD se adaptó su número y la estructura retributiva a lo establecido en la citada norma, sin que esa adecuación haya supuesto en ningún caso, incremento de sus retribuciones.

Se adjuntan como anejos:

-Resolución CECIR 2422/07 L de fecha 19 de diciembre de 1997 con la plantilla y retribuciones del personal directivo del Instituto Cervantes, antes del RD 451/2012(documento 1).

-Resolución 31/10/2018 de la Secretaría General del Instituto Cervantes, por la que se establece la estructura básica de la sede en adaptación del RD 451/2012 (documento 2).

-Resolución CECIR 357/13-L de fecha 30/05/2013 con la plantilla y retribuciones, tras la adaptación de los puestos. Del total de 13 directivos, 6 se consideraron Altas Direcciones y 7 fueron considerados personal predirectivo excluido del Convenio Colectivo (documento 3).

2. El personal directivo percibía, antes de la entrada en vigor del RD 451/2012, vales de comida, por importe de 7,5 euros por día de trabajo, en aplicación de la Resolución CECIR de fecha 21/06/2006 (Ref. 1339/06L). Dicha resolución actualizaba la cuantía del vale de comida aprobada por la Resolución CECIR de fecha 27 de abril de 2005 y era de aplicación a determinados organismos públicos, entre ellos, el Instituto Cervantes. Dicha resolución no discrimina dentro del organismo a ningún tipo de personal, por lo que su aplicación es extensiva a todos los colectivos que prestan servicio dentro del Instituto Cervantes y entre ellos, el personal directivo. Por tanto, la entrega de vales de comida no supone ningún incremento retributivo sobre la situación de los puestos directivos con anterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012.

Se adjuntan como anejos:

Resolución CECIR 1339/07 L de fecha 21 de junio de 2006 (documento 4)

3. La retribución en especie abonada al personal directivo de la sede se incluye en las fichas del Registro del Personal directivo.

4. Todos los contratos de Alta Dirección suscritos cuentan con el informe favorable de la Abogacía del Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Precisamente, siguiendo las indicaciones de la Abogacía del Estado, tras la recomendación de ese Tribunal, se formalizaron contratos sustituyendo la cláusula retributiva e incluyendo los importes de los vales de comida. De igual forma se ha incorporado la percepción de los vales

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : LUIS GARCÍA MONTERO | FECHA : 04/06/2026 12:31 | Sin acción específica

de comida en los nuevos contratos de alta dirección de Sede Central que se han formalizado con posterioridad

5. Las cuantías en especie que se abonan en concepto de vale de comida, entendemos que no incumplen los ***límites máximos de la retribución total.***

La distribución retributiva fijada por el Instituto Cervantes para los 6 directivos de Sede central se ha realizado de forma ajustada a la Orden de 12 de abril de 2012:

1. La retribución básica se ajusta a lo previsto para el grupo 2 de clasificación (apartado séptimo de la Orden)
2. El complemento de puesto está muy por debajo del 60 % de la retribución básica, en concreto el complemento de puesto supone un 4,4% de la retribución básica (punto octavo de la Orden)
3. No se abona ningún complemento variable (punto noveno de la Orden)
4. Las retribuciones en ningún caso exceden del doble de la retribución básica (se quedan notablemente por debajo) y ningún puesto tiene asignada una retribución superior a la que tenía con anterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012 (punto décimo de la Orden).

Fdo. electrónicamente.
Director Instituto Cervantes

Luis Garcia Montero

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : LUIS GARCÍA MONTERO | FECHA : 04/06/2026 12:31 | Sin acción específica

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL

- **PRESIDENTE**

Instituto de Crédito Oficial

Manuel Illueca Muñoz
Presidente

D. Jose Manuel Otero Lastres
Sección de Fiscalización
Departamento del Sector Público Fundacional y Empresarial
y de otros Entes Estatales
Tribunal de Cuentas

Madrid, a la fecha de la firma electrónica

Estimado Sr. Otero:

Recibido el 1 de junio de 2026 el Anteproyecto de "*Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal*", y habiendo concedido el Tribunal de Cuentas la ampliación del plazo de alegaciones de cinco días hábiles adicionales a los cinco días inicialmente concedidos, conforme con el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, el Instituto de Crédito Oficial les hace constar las siguientes alegaciones para que sean tenidas en consideración, si así lo estimaran oportuno, en el informe definitivo.

Junto con el presente documento de alegaciones, el Instituto de Crédito Oficial remite un segundo documento de anexos, para referencia interna del Tribunal, que compila la documentación aludida en el mencionado documento de alegaciones. Si bien el señalado documento con los anexos no forma parte del informe de alegaciones y, por tanto, no es objeto de publicación, al contener el mismo datos de carácter personal, se solicita al Tribunal de Cuentas tenerlo en cuenta a los efectos de su adecuado tratamiento, a fin de garantizar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD).

Atentamente,

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	1/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

Alegación relativa a la recomendación n.º 4: especificación de las retribuciones en especie en los contratos de Alta Dirección

Calificación del Anteproyecto: No cumplida.

El Anteproyecto reconoce que el ICO suscribió la novación parcial de los cinco contratos de alta dirección para incorporar expresamente las retribuciones en especie, pero no la considera cumplida porque dichas retribuciones figuran de forma genérica e idéntica para todos los directivos, con independencia de su efectiva percepción, y sin que se haya procedido a su cuantificación, lo que impide conocer la retribución total efectiva y verificar el cumplimiento de los límites; y, además, porque considera que el sistema de retribución flexible carece de cobertura en el RD 451/2012.

Alegación:

El sistema del ICO se articula sobre una división de funciones entre tres instrumentos que responde, cada uno en su plano, a lo que el Anteproyecto echa en falta. El contrato define los conceptos susceptibles de retribución en especie, conforme al modelo ministerial de uso preceptivo y previo informe favorable de la Abogacía del Estado. El Registro de Personal Directivo cuantifica e individualiza, puesto a puesto, esas retribuciones, que operan en él como cuantía máxima. Y la liquidación anual garantiza que el tope máximo de la retribución total no se rebase, detrayendo del complemento variable cualquier deslizamiento de la retribución en especie por encima de ese máximo. La objeción sobre la retribución flexible, por su parte, se opone al criterio favorable que el propio servicio jurídico del Estado emitió sobre la novación del ICO.

Primero. Los contratos de alta dirección del ICO se ajustan al modelo aprobado por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas (Anexo 3), de utilización preceptiva conforme al RD 451/2012. La función que ese modelo asigna al contrato es definir los conceptos o elementos susceptibles de constituir retribución en especie y prever expresamente que computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total; no contempla (ni podría hacerlo con exactitud) la cuantificación individualizada de cada concepto en el clausulado. El ICO no puede apartarse unilateralmente del modelo aprobado por el órgano competente, de modo que la exigencia de cuantificar en el contrato cada concepto en especie impondría una obligación que no resulta ni del RD 451/2012 ni del modelo ministerial al que el contrato debe sujetarse. La adecuación de la novación practicada a dicho modelo y al RD 451/2012 fue expresamente verificada por la Abogacía del Estado del Ministerio en su informe de 3 de febrero de 2022.

Segundo. El máximo de la retribución en especie de cada puesto consta, fijado e individualizado por puesto y validado por el órgano competente, en el Registro de Personal Directivo. La Resolución de la Dirección General de Costes de Personal de 23 de julio de 2024 recoge, puesto a puesto, la retribución básica, el complemento de puesto, el complemento variable, la retribución en especie y el total resultante, y certifica su adecuación a la normativa vigente. El importe de retribución en especie así inscrito opera como cuantía máxima por puesto: el valor efectivamente percibido de cada concepto se determina conforme se va conociendo, por ejemplo, según los vales comida efectivamente cobrados en cada mensualidad, y se refleja, individualizado, en las nóminas, que el propio Tribunal ha analizado; cualquier deslizamiento de ese valor efectivo por encima del máximo inscrito se ajusta con

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	2/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

cargo al complemento variable, conforme se detalla en el apartado Tercero. La retribución en especie de cada directivo es, por tanto, conocida, individualizada y verificable por el cauce legalmente previsto y dotado de eficacia condicionante, sin que su conocimiento dependa de su consignación en el contrato.

Que el contrato no fije esos importes, sino que remita los conceptos en especie a las condiciones aplicables al conjunto de la plantilla, responde a la estructura del modelo, que los identifica sin cuantificarlos, y a la propia naturaleza de estas retribuciones, de valor individual y variable de un ejercicio a otro: la prima del seguro de vida, sobre un capital común, varía según la edad del asegurado y la siniestralidad del colectivo; el seguro de salud, con prima idéntica por asegurado, arroja un valor distinto según el número de beneficiarios cubiertos; el vale comida, según los días efectivamente trabajados; y el préstamo, cuando se percibe, según sus condiciones, sin que todos los directivos lleguen a tenerlo. Un importe estático consignado en el contrato resultaría, por ello, inexacto y quedaría desactualizado. La relación uniforme de los conceptos disponibles refleja, pues, el catálogo de elementos que cada directivo puede percibir, y no una identidad de las retribuciones efectivamente percibidas, que difieren entre directivos y constan individualizadas en el Registro.

Tercero. No se ha producido superación del límite máximo de la retribución total autorizado, y el ICO dispone, y aplica, el mecanismo que el Anteproyecto considera inexistente.

El límite que la normativa y los contratos establecen es la cuantía máxima de la retribución total, no la retribución dineraria. Así lo dice expresamente la cláusula novada que el propio Tribunal ha examinado, conforme a la cual las retribuciones en especie «computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total», en línea con el artículo 7.4 del RD 451/2012. El Anteproyecto, sin embargo, toma la columna «Retribución dineraria estipulada en contrato» (144.803,28 euros) y la identifica con «el límite máximo establecido en sus contratos», cuando el contrato no sitúa ahí el límite, sino en la retribución total. Sobre esa premisa, la apreciación de un exceso descansa, además, en una constatación meramente aritmética: que la suma de la retribución dineraria y la retribución en especie supere a la sola retribución dineraria es evidente, pues la adición de un sumando arroja siempre una cifra mayor, pero no revela exceso alguno respecto del límite, salvo que se identifique la retribución dineraria con dicho límite. El límite efectivamente aplicable es la cuantía máxima de la retribución total, comprensiva de la retribución dineraria y de la retribución en especie.

Por lo demás, el ICO dispone del mecanismo de minoración cuya inexistencia le reprocha el Anteproyecto. Para garantizar que la retribución total no rebase en ningún caso el tope autorizado, cualquier deslizamiento del valor efectivo de la retribución en especie por encima del importe inscrito en el Registro de Personal Directivo se minora del complemento variable en el momento de su abono. Este mecanismo existe y se aplica: consta, cuantificado, en la certificación de la Secretaria General que integra el expediente de evaluación y aprobación del complemento variable de la alta dirección de 2024 (Documento n.º 5), que incorpora una columna expresa de «cantidades a detraer» por ajustes en la retribución en especie informados en el Registro de Personal Directivo, y que en dicho ejercicio se aplicó al puesto de Dirección General Técnico y de Recursos, minorando su complemento variable en 118,02 euros. La afirmación del Anteproyecto de que existe una «inexistencia de mecanismos para la minoración» y de que se mantienen «inalterados los importes de las retribuciones dinerarias» queda así contradicha por la documentación obrante en el propio expediente.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	3/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

Conviene precisar que este ajuste opera exclusivamente sobre el complemento variable, concepto idóneo a tal efecto por su naturaleza condicionada, y no sobre las retribuciones fijas, con la única finalidad de respetar el tope de la retribución total; no constituye, por tanto, una reconfiguración de la retribución, sino el simple respeto del límite máximo cuya garantía el Anteproyecto echa en falta. A ello se añade que las retribuciones en especie son de carácter opcional para el directivo, sin que su no percepción genere derecho a compensación dineraria alguna.

A mayor abundamiento, los importes totales que el Anteproyecto identifica como excedidos proceden de ese mismo Registro de Personal Directivo (cuadro n.º 2, «Fuente: Registro del personal directivo») —149.030,76 euros en el caso de la Dirección General de Financiación y Estrategia, e importes equivalentes en los restantes puestos—, y son los que el órgano competente inscribió y certificó como conformes a la normativa vigente, por lo que no resulta coherente fundar la apreciación de un exceso sobre datos que dicho órgano ha validado. Procede precisar, en fin, que las retribuciones en especie computadas en el ejercicio 2024 corresponden exclusivamente a especie autorizada y especificada en el contrato, sin intervención del sistema de retribución flexible.

Cuarto. La objeción relativa a la ausencia de cobertura del sistema de retribución flexible en el RD 451/2012 tampoco puede sostenerse. El sistema de retribución flexible es un mecanismo de sustitución voluntaria de retribución dineraria por retribución en especie de importe equivalente, sin incremento del salario bruto, en las mismas condiciones que el resto de la plantilla del ICO y dentro de los límites de la Ley del IRPF, computando en todo caso a efectos del límite máximo de la retribución total. Se incorporó a los contratos con la única finalidad de ofrecer al directivo la opción de destinar voluntariamente parte de su retribución dineraria a determinados productos que no estaban incluidos como retribución en especie del contrato —cheques guardería y transporte—, para dar acceso a estos productos en idénticas condiciones que el resto del personal. En la práctica, esta opción únicamente ha sido ejercida en una ocasión, por uno de los cinco directivos, en concepto de cheque guardería y durante el período comprendido entre febrero de 2022 y julio de 2023, sin que el mecanismo se haya vuelto a utilizar con posterioridad, lo que confirma su carácter marginal y estrictamente sustitutivo, sin incidencia alguna en la cuantía total de la retribución.

La adecuación a derecho de este sistema fue, además, expresamente verificada por la Abogacía del Estado del Ministerio en su informe de 3 de febrero de 2022 (Exp. AE 59/2022), que emitió informe favorable sobre la novación que lo incorporó, considerándolo conforme a la disposición adicional octava, apartado Tres, del RDl 3/2012, al RD 451/2012 y al modelo de la Orden de 30 de marzo de 2012 (anexo 3), con la sola observación, atendida por el ICO, de incorporar la cláusula de cómputo al límite máximo. La afirmación del Anteproyecto de que este sistema carece de cobertura en el RD 451/2012 se opone, por tanto, al criterio expreso del servicio jurídico del Estado emitido precisamente sobre esta cuestión.

Quinto. En definitiva, el ICO ha atendido la recomendación en los términos en que fue formulada. El Informe n.º 1.424 reprochó que la cláusula de retribuciones en especie no detallaba su contenido, su cobertura ni su cuantía, y que el vale comida abonado no figuraba en los contratos; el ICO subsanó esas deficiencias mediante la novación de los cinco contratos, formalizada el 7 de febrero de 2022 previo informe favorable de la Abogacía del Estado, y satisface la cuantificación e individualización por el cauce idóneo, el Registro de Personal Directivo.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	4/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

El control del cumplimiento de los límites retributivos, al que responden las observaciones sobre el exceso y la minoración, es, por lo demás, materia distinta de la especificación de las retribuciones en especie en los contratos, que constituye el objeto de la recomendación; y, en todo caso, según se ha expuesto, ni existe tal exceso ni falta mecanismo de minoración. La retribución en especie efectivamente percibida por cada directivo difiere de unos a otros y se mantiene dentro del máximo fijado para cada puesto e inscrito en el Registro de Personal Directivo, lo que es coherente con el propio criterio del Tribunal, que respecto de otras entidades constata que estas retribuciones «difieren entre unos y otros, en función de la situación particular de cada directivo».

Debe subrayarse, en fin, que el Anteproyecto reconoce el cumplimiento parcial a una entidad cuya cláusula describe como «estandarizada y común para todos los directivos», el mismo rasgo que reprocha al ICO, sin que resulte coherente calificar al ICO por debajo de ella, cuando además respeta el máximo de cada puesto mediante el mecanismo acreditado de minoración del complemento variable y cuenta con el informe favorable e independiente de la Abogacía del Estado del Ministerio sobre sus propios contratos.

Documentación que se aporta:

- Anexo 1: Informe de la Abogacía del Estado del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de 3 de febrero de 2022 (Exp. AE 59/2022), favorable a la novación parcial de los contratos de alta dirección del ICO.
- Anexo 2: Acuerdo de novación parcial del contrato de alta dirección, de 7 de febrero de 2022, con la nueva redacción de la cláusula IV.1 (ejecutada para todos los contratos que estaban en vigor).
- Anexo 3: Resolución de la Dirección General de Costes de Personal de 23 de julio de 2024, de inscripción de las retribuciones de los puestos directivos en el RPD.
- Anexo 4: Certificación de la Secretaria General del ICO, integrante del expediente de evaluación y aprobación del complemento variable de la alta dirección de 2024 acreditativa de las cantidades detraídas del complemento variable por ajustes en la retribución en especie.

Recalificación que se solicita: Cumplida. Subsidiariamente, cumplida parcialmente.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	5/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

Alegación relativa a la recomendación n.º 6: mecanismos de fijación rigurosa y evaluación objetiva del complemento variable de la alta dirección

Calificación del Anteproyecto: Cumplida parcialmente.

El Anteproyecto reconoce el sistema implantado por el ICO y el Manual de 2023 que lo regula, sin reproche a su diseño ni a su funcionamiento, y considera la recomendación cumplida solo parcialmente por un único motivo: que el ICO «no ha aportado la documentación acreditativa de la tramitación y aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento».

Alegación:

El único motivo de la calificación parcial es documental y queda subsanado con las presentes alegaciones: la documentación que acredita la aprobación, por el órgano competente, de los objetivos de 2024 y de su grado de cumplimiento existe, obra en el expediente y se acompaña. Acreditado el único extremo que faltaba, procede la recalificación como cumplida.

Primero. El ICO aprobó el 27 de marzo de 2023 el Manual Operativo para la determinación y gestión del complemento variable de la alta dirección (MOINA-04), con la finalidad de dar cumplimiento a esta recomendación. El Anteproyecto reconoce su existencia y contenido y no reprocha nada a su diseño ni a su funcionamiento: circunscribe la calificación parcial a un motivo estrictamente documental.

Segundo. La documentación que se acompaña acredita, aprobados por el órgano competente, los dos extremos echados en falta. La fijación de los objetivos de 2024, individualizados por puesto y con sus indicadores, fue aprobada por la Subsecretaría del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa —competente por delegación conforme al artículo 7.1.j) de la Orden ETD/1218/2021—, a propuesta elevada a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, mediante las Órdenes de 4 y 26 de diciembre de 2024. La evaluación de su grado de cumplimiento, con las cuantías asociadas, fue aprobada por el mismo órgano mediante la Orden de 6 de junio de 2025. Quedan así acreditadas, de forma individualizada y por el órgano competente, tanto la aprobación de los objetivos como la de su grado de cumplimiento y cuantías, precisamente lo que el Anteproyecto comprueba para tener por cumplida la recomendación, por lo que la única deficiencia que motivó la calificación parcial ha quedado subsanada.

Documentación que se aporta:

- Anexo 5: Manual Operativo de RRHH para la determinación y gestión del complemento variable de los contratos de alta dirección (MOINA-04, V1.0, de 27 de marzo de 2023).
- Anexo 6: Orden de 4 de diciembre de 2024, de fijación de los objetivos 2024 de los directivos del ICO sujetos al RD 451/2012, y Orden de 26 de diciembre de 2024, de fijación de los objetivos del Director General de Pymes y Midcaps (puesto afectado por la reorganización de la Circular 2/2024), con el certificado de 17 de octubre de 2024 sobre la no afectación de dicha reorganización a los objetivos individuales.
- Anexo 7: Orden de 6 de junio de 2025, de aprobación del grado de cumplimiento de los objetivos 2024, y propuesta de evaluación del Secretario de Estado de 24 de marzo de 2025 que la integra: certificación del Comité de Dirección de la valoración del DpO 2024, certificación del Presidente de 25 de febrero de 2025, memoria de objetivos estratégicos,

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	6/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

certificado de retribuciones variables y fichas de evaluación individual de los Directores Generales y de la Directora de Asesoría Jurídica.

Recalificación que se solicita: Cumplida.

Alegación relativa a la recomendación n.º 8: transparencia y publicación en web

Calificación del Anteproyecto: No cumplida.

El Anteproyecto reconoce que la página web del ICO publica la estructura organizativa y los currículos de la alta dirección y que la entidad dispone de un procedimiento aprobado y aplicado en materia de transparencia. Considera la recomendación no cumplida por un único motivo: que la información sobre las retribuciones de los cinco directivos se publica como «retribución bruta anual media», lo que no se ajusta a los artículos 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC.

Alegación:

El único extremo reprochado es el carácter promediado de la información retributiva de los directivos, y este ha quedado subsanado: el ICO publica ya, de forma individualizada, la retribución de cada puesto de alta dirección. Concurriendo el procedimiento que el propio Anteproyecto reconoce y la información individualizada conforme a la normativa, la entidad reúne los dos elementos que la recomendación exige, por lo que procede la recalificación como cumplida.

Primero. El Anteproyecto reconoce que el ICO dispone de un procedimiento aprobado y aplicado en materia de transparencia, que prevé la difusión en la web de la estructura organizativa, los datos profesionales de los directivos y la publicación anual de sus retribuciones. El reproche se refiere al formato de la información publicada: su carácter de media en lugar de individualizada.

Segundo. Ese único extremo ha quedado subsanado. El ICO publica en su portal de transparencia la retribución total individualizada de cada puesto de alta dirección, correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025, y el procedimiento vigente garantiza su actualización y mantenimiento en los sucesivos ejercicios. Concurriendo de este modo un procedimiento que asegura el cumplimiento y una información retributiva individualizada conforme a los artículos 10.2 del RD 451/2012 y 4 de la LAC, la entidad satisface los dos elementos que la recomendación exige para tenerse por cumplida.

Documentación que se aporta:

- Anexo 8: Instrucción Operativa Interna, de 27 de marzo de 2023, con su apartado de transparencia.
- Enlace al portal de transparencia del ICO en el que figura la retribución individualizada de los puestos de alta dirección de los ejercicios 2024 y 2025: https://www.ico.es/web/guest/portal-de-transparencia/economica-presupuestaria-y-estadistica en el apartado "Cuentas" epígrafe "Retribuciones anuales Altos Cargos y máximos responsables.

Recalificación que se solicita: Cumplida.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	7/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

Alegación relativa a la instancia de la Comisión Mixta sobre la elaboración de un catálogo de puestos de Alta Dirección

Calificación del Anteproyecto: No cumplida.

El ICO se encuentra en el supuesto del apartado 3 de la Disposición Adicional 14ª del RDl 6/2023 (entidades que ya disponían de un instrumento organizativo de sus recursos humanos), que obliga a adaptar dicho instrumento al contenido del apartado 1 y a comunicarlo, obligaciones ambas cumplidas. El instrumento recoge, además, la totalidad del contenido que el apartado 1 exige de forma nominal: la identificación de los puestos y la del complemento que retribuya el factor de incompatibilidad. El reproche del Anteproyecto exige una «estructura y características de un catálogo» que la propia norma no define.

Alegación:

El instrumento organizativo del ICO recoge los principales aspectos laborales de cada puesto de alta dirección e identifica los puestos existentes, de acuerdo con lo instado por la Comisión Mixta. Asimismo, se ha elaborado y tramitado por el cauce y con la terminología que prevé el apartado 3 de la Disposición Adicional 14ª del RDl 6/2023, habiéndose adaptado y comunicado al órgano competente en materia de función pública. El reproche del Anteproyecto se circunscribe a la denominación y forma del documento, sin identificar qué característica estructural, de entre las exigidas, se echa en falta.

Primero. El contenido y el cauce de cumplimiento de la recomendación los fija la Disposición Adicional 14ª del RDl 6/2023, reguladora de los catálogos de puestos del sector público institucional estatal. Su apartado 1 dispone que las entidades que no dispongan de instrumentos organizativos estructurarán su organización mediante un catálogo de puestos público en el que «se identificarán los puestos, funciones o categorías que… perciban complemento que retribuya el factor de incompatibilidad». Su apartado 3 establece que las entidades que ya dispusieran de un instrumento organizativo de sus recursos humanos «deberán adaptarlo a lo dispuesto en el primer apartado… y comunicarlo» al departamento competente en materia de función pública. El ICO se halla en este segundo supuesto y ha cumplido las dos obligaciones que le impone: adaptó su instrumento mediante la Circular 1/2025 de Estructura Organizativa, de 29 de enero de 2025, y lo comunicó mediante escrito de 16 de junio de 2025 a la Subdirección General del Sector Público Institucional (Secretaría de Estado de Función Pública), con cita expresa de la Disposición Adicional 14ª. Este es el mismo cauce, y con idéntica referencia normativa, que el Anteproyecto reconoce como válido respecto del Instituto Cervantes.

Segundo. El instrumento del ICO recoge la totalidad del contenido que el apartado 1 de la Disposición Adicional 14ª exige de forma nominal. De una parte, identifica cada uno de los puestos de alta dirección (las cuatro Direcciones Generales y la Secretaría General con nivel de Subdirección) con sus principales aspectos laborales: la normativa específica aplicable, el número de efectivos, el proceso y los requisitos de provisión, el perfil profesional, la naturaleza de la relación laboral, la estructura retributiva por conceptos y la descripción de las funciones y responsabilidades de cada puesto. De otra, identifica el complemento que retribuya el factor de incompatibilidad (único elemento de contenido retributivo que la disposición menciona

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	8/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

expresamente), dejando constancia de que ninguno de los puestos de alta dirección del ICO lo percibe. El instrumento satisface, por tanto, íntegramente el contenido legalmente exigido.

Tercero. El reproche del Anteproyecto, según el cual el instrumento «no responde a la estructura y características de un catálogo de puestos», no identifica qué elemento, de los exigidos por la Disposición Adicional 14ª, no quedaría recogido, y demanda unas «características» que la propia norma no define: el apartado 1 no impone una estructura determinada más allá del carácter público del documento, la identificación de los puestos y la identificación del complemento de incompatibilidad, extremos todos ellos cumplidos. La denominación «instrumento organizativo» tampoco puede erigirse en causa de incumplimiento, pues es la que emplea la propia disposición para referirse a la vía de cumplimiento de las entidades que ya contaban con uno. Subsidiariamente, de apreciarse la ausencia de algún elemento efectivamente exigido por la norma, se solicita su concreción, a fin de poder subsanarlo.

Cuarto. A mayor abundamiento, el instrumento organizativo y el Registro de Personal Directivo operan de forma complementaria como sistema de descripción y cuantificación de los puestos de alta dirección del ICO: el instrumento describe cada puesto (sus funciones, requisitos, perfil y condiciones laborales) y el Registro recoge, con eficacia condicionante y permanente actualización, su cuantificación retributiva individualizada (Resoluciones de la Dirección General de Costes de Personal de 23 de julio de 2024 y de 12 de marzo de 2026). Uno y otro ofrecen así, en sus respectivos ámbitos, la imagen completa de cada puesto directivo, de modo que la finalidad de descripción y de control retributivo a la que responde un catálogo queda plenamente satisfecha. La reproducción de esos importes en el instrumento no añadiría garantía alguna y sí un riesgo de obsolescencia, al no poder este corregir ni prevalecer sobre los datos inscritos en el Registro, que es el instrumento legalmente condicionante en materia retributiva.

Documentación que se aporta:

- Anexo 9: Instrumento organizativo de puestos de alta dirección del ICO, actualizado conforme a la Circular 1/2025 de Estructura Organizativa, de 29 de enero de 2025.
- Anexo 10: Comunicación de 16 de junio de 2025 a la Subdirección General del Sector Público Institucional (Secretaría de Estado de Función Pública), con referencia expresa a la Disposición Adicional Decimocuarta del Real Decreto-ley 6/2023.

Recalificación que se solicita: Cumplida.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Illueca Muñoz - Presidente	Firmado	12/06/2026 23:43:38
Observaciones		Página	9/9
Url De Verificación	https://verifirma.ico.es/verifirma/code/9JtmNaVMrlxZiw24XVCNog%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA

- **DIRECTOR**

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFIA

Alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del Sector Público Estatal

En respuesta a su solicitud de fecha 1 de junio de 2026, relativa al envío de las alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del Sector Público Estatal, el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (en adelante MNCARS) presenta la siguiente información, según los puntos solicitados, adjuntando la documentación correspondiente a través de la Sede Electrónica del Tribunal de Cuentas.

II.1. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.424, DE FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES RECIBIDAS POR CESE DE ALTOS CARGOS Y DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE ALTOS DIRECTIVOS DE DETERMINADAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL, EJERCICIO 2019

II.1.2.1. RECOMENDACIÓN 1

Las entidades que se relacionan a continuación deberían elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CCS, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 1

En el informe de fiscalización n.º 1.424 se puso de manifiesto que las entidades mencionadas no habían elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definieran las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

MNCARS. En 2024 se produjo la reclasificación del Organismo Público Museo Reina Sofía. Hasta esa fecha, tanto el RD 451/2012 como la Orden de 12 de abril de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público, incluían al MNCARS en el Grupo 2.

La nueva etapa emprendida por el Museo justificó la necesidad de reclasificar al Museo en el Grupo 1, como una medida necesaria para adecuar el número de puestos de alta dirección y su régimen retributivo a la importancia actual, funciones y volumen de actividad de la Institución, que fue autorizada por Orden comunicada del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de 10 de mayo de 2024, por la que se aprueba la clasificación del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Tras la reclasificación, el Museo elaboró el 24 de mayo de 2024 unas *"Instrucciones Relativas al Procedimiento de Creación/Tramitación de los Puestos y Contratos de Alta Dirección"*, pero no hay constancia de su aprobación formal. Las instrucciones que regulan los trámites y autorizaciones a solicitar para formalizar los contratos de

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

alta dirección y establecen el procedimiento para la creación y la cobertura de los puestos de alta dirección, no contienen referencia alguna al proceso de liquidación de los contratos, tal como cita expresamente la recomendación. A la vista de las actuaciones realizadas, la recomendación se considera no cumplida.

CONTESTACIÓN

El MNCARS elaboró en 2024 unas instrucciones relativas al procedimiento de creación y tramitación de los puestos y contratos de alta dirección. No obstante, dichas instrucciones no llegaron a aprobarse formalmente una vez advertida la conveniencia de incorporar de forma expresa el procedimiento de liquidación de los contratos de alta dirección, aspecto al que se refiere específicamente la recomendación formulada.

En consecuencia, se decidió posponer su aprobación y continuar con la elaboración y perfeccionamiento del documento con el fin de que las instrucciones recojan de manera integral todas las fases de gestión de los contratos de alta dirección, incluyendo tanto su creación y tramitación como su liquidación, así como el marco de actuación de las unidades implicadas y los mecanismos de control correspondientes.

Actualmente el documento "Instrucciones Relativas al Procedimiento de Creación, Tramitación y liquidación de los Puestos y Contratos de Alta Dirección" se encuentra en proceso de aprobación.

II.1.2.5. RECOMENDACIÓN 5

Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 5

En el informe n.º 1.424 se señaló que las entidades incluidas en la recomendación no contaban con acuerdos específicos para la aplicación del incremento retributivo recogido en la correspondiente LPGE. La recomendación, establece la necesidad de la existencia de un acuerdo específico del órgano de gobierno de las entidades que apruebe la aplicación al personal directivo de los incrementos de las retribuciones aprobados por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

Para verificar el cumplimiento de la recomendación se han solicitado los documentos para la autorización de los incrementos retributivos conforme a lo recogido en la correspondiente LPGE para los años 2021 a 2023, así como de los incrementos adicionales aprobados para los ejercicios 2022 a 2024.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 5

MNCARS. La entidad ha manifestado que no se dispone de acuerdos específicos que regulen la aplicación de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo y señala que, cada año, se han aplicado las resoluciones de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por las que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del sector público estatal del incremento retributivo, en las que hay un apartado específico relativo a altos cargos y personal directivo.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Debe tenerse en cuenta que las resoluciones de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos son de obligado cumplimiento, y que lo señalado en la recomendación se refiere a la adopción de acuerdos específicos que detallen la aplicación de los incrementos retributivos autorizados, por lo que, a la vista de que el organismo no ha realizado actuación alguna para ajustarse a lo indicado, la recomendación se considera no cumplida.

CONTESTACIÓN

Actualmente el MNCARS cuenta con un acuerdo específico para la aplicación de los incrementos retributivos del personal directivo. Se anexa el correspondiente al ejercicio 2026. ***Anexo I.***

II.1.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es

Motivación de la Recomendación n.º 6

El artículo 7 del RD 451/2012 establece el órgano competente para la fijación y evaluación de los objetivos de los máximos responsables y directivos sujetos a dicho RD en las entidades adscritas a un departamento ministerial.

Se ha verificado si para el ejercicio 2024 fueron aprobados por el órgano competente en cada caso, los objetivos de cada puesto directivo de forma individualizada, incluyendo indicadores mensurables, previa propuesta de la entidad correspondiente. Asimismo, se ha comprobado que, previa propuesta de la entidad, dichos objetivos cuentan con la aprobación de su grado de cumplimiento y de las cuantías asociadas.

MNCARS. En el informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que el Museo liquidaba el complemento variable en catorce mensualidades y el importe equivalía al del año anterior incrementado con el porcentaje de subida de las retribuciones correspondientes al ejercicio. Sobre el complemento variable, se hicieron las siguientes consideraciones:

a) No constaba la existencia de un documento que estableciera los objetivos a cumplir durante el ejercicio 2019. Pese a ello, la Dirección del MNCARS aprobó en enero de 2020 unos informes de valoración del cumplimiento de los objetivos de 2019 como fundamento de la asignación del complemento variable.

b) En todos los casos se declaraba que el grado de cumplimiento de los objetivos había sido del 100 %, por lo que los importes asignados y percibidos por los directivos habían sido los máximos previstos. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indicaba que la fijación de los mismos carecía del suficiente rigor y era contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

c) En los contratos suscritos se establecía que la cuantía del complemento se fijaría por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Pese a ello, no constaba que el MNCARS hubiese remitido al Ministerio ni los objetivos previstos para 2019 ni la propuesta de asignación de dicho complemento.

En el ejercicio 2024, solamente percibieron complemento variable el Director del Museo y la Subdirectora Artística, por importes que alcanzan el 100 % de los máximos autorizados, en ambos casos.

Entre las retribuciones estipuladas en el contrato de la Subdirectora Artística figura el complemento variable, que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por el Ministerio de Cultura, por lo que su percepción está condicionada a la consecución de dichos objetivos. Su cuantía será fijada por el Ministerio de Cultura haciéndose efectiva la liquidación por la entidad en la forma y condiciones que se establezcan en el Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables.

El Director ostenta la condición de alto cargo, es nombrado por real decreto y mantiene una relación estatutaria, por lo que no tiene formalizado contrato. Sus retribuciones, entre las que figura el complemento variable, fueron publicadas en la Resolución de 8 febrero de 2023, de la Presidencia de la Comisión de Gestión del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, por la que se dio publicidad a las bases y se convocó el proceso selectivo para el puesto de dirección del MNCARS.

Se ha verificado la ausencia de incorporación de las retribuciones percibidas por el Director del Museo en las fichas retributivas que se formalizan a efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público Estatal, lo que constituye una debilidad relevante en los mecanismos de control y transparencia retributiva.

El organismo ha remitido un documento en el que manifiesta que los complementos variables son autorizados previamente por la Subsecretaría del Ministerio de Cultura y, en la actualidad, está formulando un documento de criterios, que establezca la metodología rigurosa y objetivable, que identificará claramente los objetivos a cumplir por el personal que tiene reconocido este tipo de complemento y su forma de medición.

A la vista de que el organismo no dispone de la documentación acreditativa de la aprobación, por el órgano competente, de los objetivos asignados a los directivos para el ejercicio 2024, ni de la evaluación de su grado de cumplimiento, y dado que tampoco cuenta con un procedimiento que establezca una metodología rigurosa y objetivable para la definición de dichos objetivos y la medición de su cumplimiento por parte del personal que percibe este complemento, la recomendación se considera no cumplida.

CONTESTACIÓN

Se informa de que el MNCARS sigue trabajando en la elaboración del documento de criterios y metodología para la fijación, seguimiento y evaluación de los objetivos asociados al complemento variable del personal directivo. Dicho documento establecerá indicadores objetivos y criterios de valoración homogéneos, con el fin de reforzar la trazabilidad, objetividad y transparencia del procedimiento.

Una vez finalizado, el documento será remitido a la Subsecretaría del Ministerio de Cultura para su valoración y, en su caso, aprobación por el órgano competente, correspondiendo a dicho Departamento la tramitación de las actuaciones posteriores previstas en el Real Decreto 451/2012 en relación con la fijación, evaluación y determinación de las cuantías asociadas al complemento variable.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Por otra parte, debe señalarse que el Director del Museo ostenta la condición de alto cargo y, como tal, no tiene la consideración de personal de alta dirección. Es por ello que de acuerdo a lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, disposición por la que se crea el Registro de personal directivo del sector público estatal, no se considera que las personas que ostentan la condición de alto cargo deban inscribirse en dicho registro.

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los *curriculum vitae*, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.

Motivación de la Recomendación n.º 8

En el Informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que todas las entidades habían publicado en su página web su estructura organizativa y los currículums de los máximos responsables y directivos, con las excepciones en el cumplimiento de los artículos 10.3 del RD 451/2012 y del artículo 2.3 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (LAC) por parte de la CNMC, la CNMV, el CSN, el ICEX y el MNCARS; y del artículo 10.2 del RD 451/2012 y del artículo 4 de la LAC por parte de la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.

El artículo 10.3 del RD 451/2012 establece que las entidades incluidas en su ámbito de aplicación difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos. En este mismo sentido, el artículo 2.3 de la LAC, indica que el *curriculum vitae* de los altos cargos se publicará, tras su nombramiento, en el portal web del órgano, organismo o entidad en el que preste sus servicios.

Por su parte, el artículo 10.2 del RD 451/2012 establece que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad y el artículo 4 de la LAC señala que las retribuciones de los altos cargos serán públicas en los términos previstos por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG).

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 8

MNCARS. En el Informe n.º 1.424 se puso de manifiesto que en la página web de MNCARS figuraban la estructura organizativa, la identidad de los miembros del Patronato y del Comité Asesor y el *curriculum vitae* del Director, pero no constaban los datos profesionales de los directivos del Museo cuya regulación jurídica se ha formalizado por medio de un contrato de alta dirección. También se observó que no incluía en su página web información sobre las retribuciones del Director ni sobre las de los directivos sujetos a un contrato de alta dirección, incumpliendo el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC.

El MNCARS no ha acreditado disponer de un procedimiento o instrucciones para actualizar la información en su página web de los apartados de estructura organizativa y retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables y ha manifestado que la información se encuentra publicada en la página web.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Se ha verificado que en la página web corporativa del MNCARS está publicado el organigrama y el perfil profesional de los altos cargos y del personal directivo, así como las retribuciones percibidas, aunque no dispone de un portal de transparencia, de forma que la información publicada, aun siendo correcta en su contenido, presenta dificultades de acceso, lo que limita su adecuada visibilidad y accesibilidad.

Si bien el MNCARS ha corregido las incidencias detectadas en el Informe n.º 1.424 que dio origen a la recomendación, no ha aportado un procedimiento ni instrucciones que garanticen el correcto cumplimiento de las obligaciones de información derivadas del RD 451/2012 y de la LAC, por lo que la recomendación se considera cumplida parcialmente.

CONTESTACIÓN

En la actualidad, la página web del MNCARS incluye tanto la información relativa a la estructura organizativa y cv del personal directivo como las retribuciones percibidas por los altos cargos (Director) y directivos sujetos a contrato de alta dirección (Subdirectora Artística, Director de Gabinete Institucional, Directora de Comunicación y Directora de Estudios), dando así cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa previstas en el artículo 10 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, así como en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Asimismo, el MNCARS se encuentra trabajando de forma coordinada, a través de la Unidad de Apoyo y Transparencia y la Dirección de Comunicación, en el desarrollo e implantación de un espacio de transparencia específico que permita centralizar en la página web y sistematizar toda la información sujeta a las obligaciones de publicidad activa previstas en la Ley 19/2013. Esta actuación tiene como finalidad mejorar la accesibilidad, localización y reutilización de la información por parte de la ciudadanía, reforzando los principios de transparencia y buen gobierno.

Adicionalmente, se indica que el MNCARS ha elaborado y aprobado un protocolo que regula el procedimiento de actualización, revisión y publicación de la información sometida a obligaciones de transparencia con el fin de garantizar la permanente actualización y calidad de la información difundida. Dicho protocolo se adjunta al presente informe. ***Anexo II.***

II.1.5. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

2. Instar a las entidades estatales a:

- Publicar en sus páginas web tanto la estructura organizativa, curriculum vitae, así como las retribuciones de todos los altos cargos, en cualquiera de sus formas.

Tres entidades, la CNMC, el CSN y el MNCARS, cumplieron lo instado en la resolución parcialmente, porque, aunque no elaboraron unas instrucciones, adoptaron medidas para solventar las incidencias detectadas, o bien como en el caso de la CNMC, aprobó un procedimiento, pero la información publicada no se considera correcta en su integridad.

CONTESTACIÓN

Actualmente el MNCARS ya cuenta un protocolo que regula el procedimiento de actualización, revisión y publicación de la información sometida a obligaciones de transparencia con el fin de garantizar la permanente actualización y calidad de la información difundida. ***Anexo II.***

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. Instar a las entidades afectadas a:

- Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto. El 19 de diciembre de 2023, con posterioridad a la fecha de publicación en el BOE de la Resolución de la Comisión Mixta (5 de enero de 2023), se aprobó el Real Decreto-ley 6/2023, 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 (RDl 6/2023), cuya disposición adicional decimocuarta ha establecido, para todo el sector público institucional estatal, la obligación de disponer de un catálogo de puestos de trabajo, al señalar que:

"1. Las entidades del sector público institucional estatal que no dispongan de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares estructurarán su organización mediante la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo que será público. En este catálogo se identificarán los puestos, funciones o categorías que, de acuerdo con sus estructuras salariales, perciban complemento que retribuya el factor de incompatibilidad.

2. El catálogo de puestos de trabajo se elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor del libro segundo de este real decreto-ley y para su confección se partirá de los efectivos existentes, incluido el personal directivo, destinados a cubrir las necesidades de recursos humanos de carácter permanente de la entidad.

Deberá comunicarse al departamento ministerial competente en materia de función pública.

3. Del mismo modo, las entidades y consorcios que ya dispusieran de un instrumento organizativo de sus recursos humanos deberán adaptarlo a lo dispuesto en el primer apartado de esta disposición adicional, y comunicarlo al departamento ministerial competente en materia de función pública, excepto los que ya formen parte de la relación de puestos de trabajo de la Administración del Estado."

De esta forma, lo instado en este apartado por la Comisión Mixta se ha convertido en una exigencia legal. Por lo tanto, para apreciar si los catálogos o relaciones de puestos de trabajo de las entidades afectadas han dado cumplimiento a la referida resolución de la Comisión Mixta se han valorado los siguientes extremos:

➢ que en el catálogo esté comprendido el personal directivo.

➢que contenga información suficiente de los puestos de trabajo (título del puesto, descripción, funciones y responsabilidades, experiencia previa, nivel educativo requerido, formación, retribuciones…)

➢ como requisito *"sine qua non"* para dar validez jurídica a ese instrumento de organización, el catálogo o relación de puestos de trabajo, debe estar formalmente aprobado por el órgano competente.

De forma complementaria, se ha solicitado información sobre la comunicación a la Secretaría de Estado de Función Pública, aunque este requisito no se ha tenido en cuenta para el cumplimiento de la Resolución.

En la presente fiscalización se ha comprobado que las entidades han llevado a cabo las siguientes actuaciones orientadas a dar cumplimiento a lo instado en la Resolución:

g) MNCARS. El Museo tiene publicadas la RPT del personal funcionario y el catálogo de puestos del personal laboral, pero en ninguno de estos documentos está incluido el personal directivo y, aunque ha manifestado que en la actualidad está inmerso en la elaboración del catálogo de puestos señalado, llevando a cabo la incorporación del todo nuevo personal adscrito al Museo y las características de cada puesto.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFIA

CONTESTACIÓN

Actualmente el MNCARS ya tiene publicado en su página web la Relación de puestos del personal funcionario, personal laboral (a quienes se aplica el IV Convenio) y personal laboral fuera de Convenio en el que vienen recogidos los puestos de alta dirección. ***Anexo III.***

Director del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía

Manuel Segade Lodeiro

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MANUEL SEGADE LODEIRO | FECHA : 05/06/2026 14:14 | NOTAS : F

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RED.ES, M.P.

- **PRESIDENTA**

A LA ATENCIÓN DE: CONSEJERO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS D. JOSÉ MANUEL OTERO LASTRES

ASUNTO: Remisión de Alegaciones al "Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"

Con fecha 1 de junio de 2026 se ha recibido anteproyecto de Informe para la formulación de alegaciones del Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal". En el oficio de remisión se concedía un plazo de CINCO días, prorrogables con justa causa, y previa solicitud, por un periodo igual para formular alegaciones y presentar los documentos y justificaciones que se estimen oportunos, todo ello de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 44.1 de la Ley 7/1988. En base a ello se solicitó por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, y fue concedido un plazo de CINCO días adicionales para presentar las alegaciones y/o la documentación adicional necesaria. Dado que la notificación se recibió el día 1 de junio, la fecha de ampliación del plazo es hasta el día 15 de junio de 2026 incluido.

Por la presente se remiten las alegaciones al informe firmadas por la presidenta de la Entidad Pública Empresarial Red.es, junto con las evidencias en las que se sustentan.

En Madrid, a la fecha de la firma electrónica.

Código Seguro De Verificación	[redacted]	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Palomo Martin - Director de Administración, Finanzas y Fondos Europeos	Firmado	12/06/2026 13:08:51
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://portafirmas.red.es/verifirma/code/saBpj7t1Vh%2F%2FRRViptSCVg%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Asunto: Escrito de alegaciones al Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal.

Organismo: Entidad Pública Empresarial Red.es

A LA SECCIÓN FISCALIZADORA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

En relación al "Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" remitido por el Tribunal de Cuentas el 1 de junio de 2026, la entidad pública empresarial Red.es formula las siguientes

ALEGACIONES

II.1.2. Recomendaciones dirigidas a las entidades fiscalizadas

II.1.2.3. RECOMENDACIÓN 4

Las entidades que abonan retribuciones en especie a sus directivos deberían especificarlas adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el ICEX, el IC, el ICO y RED.es.

RED.es. En el informe n.º 1.424 se señaló que en los contratos de alta dirección no se habían definido cuáles son las retribuciones en especie que se van a liquidar, limitándose a señalar que las retribuciones en especie, si las hubiere, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. Se ha verificado que los tres contratos del personal de alta dirección formalizados con anterioridad a 2021, no han sido adaptados a lo indicado en la recomendación. Por su parte, los tres contratos formalizados a partir del ejercicio 2021, aunque en ellos se estipula que "las retribuciones en especie, en el caso del directivo, seguro de accidentes y seguro médico, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total", tampoco se han adecuado a la recomendación, al estar redactados en términos generales, sin especificar los importes. Las retribuciones en especie figuran de forma idéntica en los contratos de todos los directivos, con independencia de que hayan optado o no efectivamente por su percepción. Asimismo, dichas retribuciones no se encuentran debidamente cuantificadas. Esta circunstancia impide conocer la retribución total efectiva de cada directivo y dificulta la verificación del cumplimiento de los límites retributivos establecidos en la normativa de aplicación,

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

por lo que no se considera atendida la recomendación relativa a la adecuada especificación y cuantificación de las retribuciones en especie. Por otra parte, resulta también aplicable a RED.es lo señalado para la CNMV y el ICO sobre la ausencia de cobertura por el RD 451/2012 del sistema de retribución flexible, que permite la sustitución voluntaria de retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, y la necesidad de adecuación del contenido de los contratos del personal directivo a lo dispuesto en dicho RD. Por lo expuesto, la recomendación se considera no cumplida. En el análisis de los contratos, de las nóminas de los directivos y de los datos incorporados en el registro retributivo para la adecuación de las retribuciones del personal, se ha observado que en el ejercicio 2024 la retribución dineraria percibida por los directivos alcanzó el límite máximo establecido en sus contratos. No obstante, adicionalmente los directivos percibieron retribuciones en especie -ayuda comida y seguro médico- cuya valoración económica ocasiona que la retribución total efectivamente percibida supere dicho límite.

En relación con el no cumplimiento de esta recomendación, se hace la siguiente alegación:

En los contratos de alta dirección se especifican los distintos conceptos retributivos que pueden ser percibidos por el personal directivo. Entre ellos, el seguro colectivo de accidentes tiene carácter obligatorio, mientras que el seguro médico presenta naturaleza voluntaria, pudiendo el personal directivo optar por su suscripción en cualquier momento durante la vigencia de la relación contractual.
En cuanto a los importes asociados a dichos conceptos, estos pueden experimentar variaciones en función de las condiciones económicas de las pólizas suscritas, al estar sujetas a los correspondientes procedimientos de licitación.
Por esta razón, aunque en los contratos se recogen los conceptos susceptibles de ser retribución en especie no se recogen los importes concretos.

No obstante, para recoger la recomendación del Tribunal, Red.es va a hacer una adenda a todos los contratos de Alta dirección incluyendo los importes correspondientes al ejercicio 2026 y cualquier modificación posterior relativa a los conceptos y/o a sus importes se instrumentaría mediante la correspondiente adenda contractual.

De igual modo, en caso de contratar el seguro médico familiar, se le dará tratamiento de "retribución en especie", recogiéndolo en el contrato y comunicándolo en las fichas del Registro de Puestos Directivos.

Por otro lado, en lo que respecta a las retribuciones del personal de alta dirección correspondientes al ejercicio 2024, se hace constar que las mismas se sitúan dentro

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

de los límites establecidos en sus respectivos contratos. En particular, el complemento variable previsto contractualmente integra tanto el complemento variable consignado en el Registro de Personal Directivo (RPD) como la retribución en especie, de modo que esta última no constituye un concepto adicional a efectos de cómputo de la retribución autorizada. En consecuencia, la retribución efectivamente percibida no excede del límite máximo autorizado.

Año	Puesto	Naturaleza	Retr_Básica	Comp_Puesto	Comp_Variable	Retr_Especie	TOTAL
2024	Dirección de Administración y Finanzas	Directivo	57.427,02	34.455,96	20.209,45	454,61	112.547,04
2024	Dirección de Comunicación y Relaciones Externas	Directivo	57.427,02	31.704,26	20.640,97	23,09	109.795,34
2024	Dirección de Dominios, Sistemas y Kit Digital	Directivo	57.427,02	31.704,12	20.640,97	23,09	109.795,20
2024	Dirección de RedIRIS y Servicios Públicos Digitales	Directivo	57.427,02	32.302,34	20.209,45	454,61	110.393,42
2024	Dirección del ONTSI	Directivo	57.426,88	31.704,40	20.209,45	454,61	109.795,34
2024	Director de Economía Digital	Directivo	57.427,02	32.302,34	20.554,18	23,09	110.306,63

En el anteproyecto de informe se introduce un cuadro en el que erróneamente se considera que el límite autorizado es lo señalado en la columna "Retribución variable estipulada en contrato", cuando en realidad lo autorizado en lo señalado en la columna "Total", como evidencia se aporta la Resolución de adecuación de retribuciones del personal directivo correspondiente al ejercicio 2024, dictada en aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo (Ref.: 001111/2025),

En este sentido, cabe señalar que Red.es procede anualmente a declarar la distribución individualizada de las retribuciones asignadas a cada uno de los directores, cuyos datos son remitidos a la Dirección General de Costes de Personal y, posteriormente, inscritos en el RPD correspondiente a cada ejercicio. El órgano competente verifica que las retribuciones comunicadas no superen la cuantía máxima establecida para la retribución complementaria y, en ausencia de desviaciones, procede a la inscripción de las cuantías declaradas en el citado registro.

Asimismo, en la Resolución de adecuación de retribuciones del personal directivo correspondiente al ejercicio 2024, dictada en aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo (Ref.: 001111/2025), se determina que las retribuciones anuales se ajustan a la normativa vigente, considerando los incrementos máximos autorizados en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
Se adjunta como Anexo 1 la Resolución de adecuación de retribuciones del personal directivo correspondiente al ejercicio 2024, dictada en aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo (Ref.: 001111/2025)

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

II.1.2.5. RECOMENDACIÓN 5

Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio

RED.es. La entidad continúa sin adoptar acuerdos específicos para la aplicación de los incrementos retributivos del personal directivo. Se ha limitado a emitir, a posteriori, un certificado relativo a los incrementos retributivos aplicados en 2024, el cual no puede considerarse válido a estos efectos. En efecto, la recomendación establece expresamente la necesidad de que se adopten acuerdos específicos para la aplicación del incremento retributivo, y no la mera certificación de que dichos incrementos han sido aplicados, que es lo que consta en el documento remitido por la entidad. Por ello, la recomendación se considera no cumplida.

En relación con el no cumplimiento de esta recomendación, se hace la siguiente alegación:

El Anteproyecto de informe sostiene que Red.es no ha dado cumplimiento a la recomendación relativa a la adopción de acuerdos específicos para la aplicación de los incrementos retributivos, al haberse limitado a emitir un certificado a posteriori. Desde el ejercicio 2025, la Entidad ha adoptado tal recomendación, y ha emitido una resolución de la Secretaría General de Red.es por la que se ordena la actualización de las retribuciones y la liquidación de los correspondientes atrasos, la cual se emite de manera previa al abono de los incrementos retributivos. Tal recomendación se comenzó a aplicar en julio de 2025 sobre el incremento retributivo del 0,5% correspondiente a 2024.

Se adjuntan los siguientes anexos:

Anexo 2. Resolución del Secretario General sobre el incremento retributivo adicional del 0,5% para el personal de Red.es.

Anexo 3. Resolución del Secretario General sobre el incremento retributivo del 2,5% para la Alta Dirección de Red.es 2025

Anexo 4. Resolución del Secretario General sobre el incremento retributivo del 1,5% para la Alta Dirección de Red.es en el ejercicio 2026.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

II.1.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora. Esta recomendación es aplicable a la CNMV, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es

RED.es. De acuerdo con el artículo octavo.1.h) de la Orden TDF/469/2024, de 9 de mayo, sobre fijación de límites para la administración de determinados créditos para gastos y de delegación de competencias, se ha delegado en la persona titular de la Subsecretaría para la Transformación Digital y de la Función Pública la competencia para la fijación y evaluación anual de los objetivos, cuya consecución condiciona la percepción del complemento variable de los máximos responsables y directivos de aquellas entidades del sector público estatal, distintas de las sociedades estatales, adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, a propuesta de las Secretarías de Estado de adscripción. La entidad ha remitido un escrito explicativo que describe el modelo empleado para la fijación de los objetivos del personal de alta dirección, en orden a determinar el importe de la retribución del complemento variable. El modelo remitido por la entidad de retribución para el personal alta dirección para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, incorpora un Anexo con el detalle de los objetivos establecidos, siendo el procedimiento idéntico al establecido en el ejercicio 2019 y, aunque se ha elaborado una ficha de forma individualizada para cada directivo, los objetivos, las metas y los baremos empleados son idénticos, así como su grado de cumplimento, a excepción del objetivo "evaluación competencial" cuyo grado de consecución es de 100 %, para todos ellos, al superar la meta establecida en 8. Por tanto, tal como se puso de manifiesto en el informe n.º 1.424, en la evaluación de cumplimiento, todos los directivos han conseguido el 100 % de los objetivos, lo que indica que su fijación sigue careciendo del suficiente rigor y resulta contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables. Adicionalmente, RED.es no ha aportado la documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento. Por ello, la recomendación se considera no cumplida.

En relación con el no cumplimiento de esta recomendación, se hace la siguiente alegación:

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

En relación a que el sistema de fijación y evaluación de objetivos que retribuye el Complemento Variable del personal de alta dirección carece de suficiente rigor, basándose en la homogeneidad de los objetivos, en su pleno cumplimiento, concluyendo que, por tanto, carece de rigor y resulta contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables, cabe decir que la coincidencia de objetivos responde a la existencia de líneas estratégicas comunes, pero para calcular el porcentaje conseguido, se analiza el resultado anual conseguido sobre los objetivos previamente fijados. En concreto, los objetivos cuantitativos fijados están alineados con lo recogido en el Plan Operativo de Actuación de la Entidad, que se eleva anualmente al Consejo de Administración y aprobado por la Secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial.

De igual modo al cierre del ejercicio, se realiza un estudio pormenorizado para cada Director de los diferentes objetivos fijados, determinando el porcentaje de consecución, que, así mismo, esta alineado con lo reportado en el Consejo de Administración al cierre del ejercicio. La no consecución del 100% se penaliza adecuadamente, como sucedió en el año 2024, donde no todos los directivos alcanzaron el 100 % de los objetivos fijados y por tanto, en esos casos, no se abonó la cuantía máxima de retribución variable que se podía percibir. Con ello, se deja constancia de que desde Red.es se realiza un análisis riguroso basado en datos cuantitativos objetivos a la hora de evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de los directivos.

Por lo que respecta a que Red.es no ha aportado la documentación acreditativa de la aprobación por el órgano competente de los objetivos de los directivos para el ejercicio 2024, así como de su grado de cumplimiento, ésta no se aportó porque no se solicitó, por lo que se aporta en este momento.

Se aporta como Anexo 5, la fijación y consecución de objetivos 2024 y las órdenes de autorización emitidas por el órgano coordinador de la Entidad, la Subsecretaría del Ministerio.

II.1.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Las entidades que se relacionan a continuación deberían establecer procedimientos que aseguren un pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RD 451/2012 y en la LAC, en lo que se refiere a la publicación en sus páginas web de la estructura organizativa y los curriculum vitae, así como de las retribuciones de altos cargos y directivos. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, la CNMV, el CSN, el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y RED.es.

RED.es. En el Informe n.º 1.424 se observó que en la página web figuraba la información relativa a la composición del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, incluyendo los datos profesionales de sus miembros, pero no constaba la información relativa a las retribuciones que perciben los máximos responsables y

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

II.1.5. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

3. Instar a las entidades afectadas a: - Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de cada uno de sus puestos de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.

h) RED.es. La entidad ha manifestado que lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta no le resulta de aplicación al no tener personal directivo público profesional. No obstante, se trata de una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 103 de la LRJSP y, de acuerdo con el artículo 23 del Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad pública empresarial Red.es, tienen la consideración de personal directivo de la entidad en todo caso el Director General, el Secretario General, el Director del Observatorio y los otros Directores de los departamentos que, bajo la inmediata dirección del Director General, se creen dentro de la entidad. En consecuencia, al contar con puestos de alta dirección, resulta de aplicación lo instado por la Comisión Mixta referido a la obligación de elaborar un catálogo de puestos del personal de alta dirección, donde se recojan los principales aspectos laborales del puesto.

En relación con el no cumplimiento de esta recomendación, se hace la siguiente alegación:

Tal y como se recoge en el informe la entidad consideraba que lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta no le resultaba de aplicación al no tener personal directivo público profesional.

No obstante en el informe emitido por la Abogacía del Estado del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de fecha 4 de mayo de 2026 relación con los borradores de contrato de alta dirección de la entidad pública empresarial Red.es para los diferentes puestos cubiertos el pasado mes de abril, se indica que el personal de alta dirección está sujeto al 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 este sentido, la Entidad procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional decimocuarta del citado Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, relativa a los catálogos de puestos de trabajo del sector público institucional estatal, dentro del plazo máximo de seis meses previsto al efecto.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Por todo lo expuesto,

SOLICITA A LA SECCIÓN FISCALIZADORA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, que tenga por formuladas estas alegaciones, junto con los documentos que se acompañan,

Firmado:

María González Veracruz

Presidenta EPE, Red.es

En Madrid, a fecha de la firma electrónica

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARÍA GONZÁLEZ VERACRUZ | FECHA : 12/06/2026 12:49 | Sin acción específica

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES

- **DIRECTORA**

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACION DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO
DE FUNCIÓN PÚBLICA

OFICINA DE CONFLICTOS
DE INTERESES

Ref: E/3235 Alegaciones al anteproyecto de Informe

Sr. D.
José Manuel Otero Lastres
Consejero del Departamento 4º Sección Fiscalización
Tribunal de Cuentas

En respuesta a su oficio de fecha 1 de junio de 2026, la oficina de Conflictos de Intereses formula las siguientes alegaciones al "Anteproyecto de la fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal", que a dicho oficio se acompaña:

En relación con la Recomendación 12, incluida en el apartado II.1.3 del Anteproyecto, que manifiesta que "*la OCI debería intensificar la verificación del cumplimiento, por parte de las entidades, de la obligación de comunicar los nombramientos y los ceses de los altos cargos, y adoptar las correspondientes medidas de requerimiento en caso de incumplimiento de dicha obligación*", se reitera que la Oficina formula recordatorios periódicos a los organismos y entidades del sector público estatal respecto de la obligación de remitir los nombramientos de las personas alto cargo que se incorporen a los mismos, que ha sido puestos a disposición de ese Tribunal.

Sin perjuicio de ello, siguiendo su recomendación, la Oficina va a elaborar un nuevo modelo de requerimiento, que remitirá a todos aquellos organismos y entidades que incumplan dicha obligación, contemplada en el artículo 2 del Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se desarrollan los títulos Preliminar, II y III de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Adicionalmente, va a oficiar a las Subsecretarías de los Departamentos Ministeriales, para que distribuyan a los organismos y entidades dependientes del respectivo departamento un nuevo recordatorio relativo a la citada obligación.
De dicha actuación de la Oficina, una vez tenga lugar, será oportunamente informado ese Tribunal.

En relación con la Recomendación 13:

a) Siguiendo la recomendación del Tribunal, la Oficina de Conflictos de Intereses, realizará comprobaciones periódicas y aleatorias respecto de las actividades y los bienes y derechos patrimoniales del personal alto cargo, solicitando para ello información a otros organismos como el Registro Mercantil, el Catastro o la Tesorería General de la Seguridad Social.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FLOR MARIA LOPEZ LAGUNA | FECHA : 03/06/2026 12:39 | Sin acción específica

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) Esta Oficina no considera necesario realizar comprobaciones para deducir posibles conflictos de intereses del personal ex alto cargo que se incorpora a organismos internacionales o reingresa en el servicio público, por los siguientes motivos:

El artículo 15 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la administración general del Estado, circunscribe las limitaciones al ejercicio de actividades tras el cese a las actividades de carácter privado, tal como expresamente se manifiesta en el título de dicho precepto.

En este sentido, los organismos internacionales se constituyen y regulan mediante tratados u otros instrumentos internacionales, y forman su voluntad a través del procedimiento establecido en cada caso, siendo, además, dicha voluntad distinta a la de los Estados miembros participantes. Dicha voluntad puede manifestarse a través de actos unilaterales o mediante la formalización de tratados con otros sujetos de derecho internacional (Estados u otras organizaciones internacionales). Por tanto, dado que su objeto y finalidad son ajenos al tráfico jurídico privado y, dado su sometimiento al Derecho internacional, dichos organismos no pueden ser considerados entidades privadas y, por tanto, la prestación de servicios en ellos por personal ex alto cargo no puede quedar sometida a las limitaciones legales.

Interpretación ésta, que ha sido avalada reiteradamente por la Abogacía del Estado.

Por otra parte, en el supuesto de reingreso del ex alto cargo al servicio público, se controla y comprueba el cumplimiento de su deber de abstención, quedando en este caso sometido, no solo a las limitaciones contempladas en el mencionado artículo de la Ley 3/2015, de 30 de marzo -durante el período de 2 años a partir del cese-, sino también al deber de abstención que afecta a todo el conjunto de servidores públicos, en los términos establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

c) Esta Oficina no considera necesario difundir públicamente la posibilidad de formular denuncias ante la misma, derivadas del incumplimiento de sus obligaciones por parte del personal alto cargo. Son muy numerosas las denuncias que a través de diferentes canales se reciben en la Oficina contra dicho personal, lo que acredita un conocimiento suficiente de dicha vía de acción.

d) La Oficina de Conflictos de Intereses adopta las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias para garantizar la plena confidencialidad de los datos de carácter personal que recaba, correspondientes al personal alto cargo (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica).

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FLOR MARIA LOPEZ LAGUNA | FECHA : 03/06/2026 12:39 | Sin acción específica

Sin perjuicio de lo anterior, siguiendo la recomendación del tribunal, se promoverá la supresión de dichos datos personales, de conformidad con lo establecido en la normativa de archivos y documentación.

Firmado electrónicamente por la Directora de la Oficina,
Flor María López Laguna

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FLOR MARIA LOPEZ LAGUNA | FECHA : 03/06/2026 12:39 | Sin acción específica

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO

- **PRESIDENTE**

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202600100001459
23/06/2026 09:59:20
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL
El acuse de este registro se puede cotejar en la sede electrónica del TCu (https://sede.tcu.es/)
CSV: [redacted]
[redacted]

Bilbao PORT

IVAN JIMENEZ ARA (1 de 1)
PRESIDENTE
Fecha
HASH: [redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS
Sección de Fiscalización
Departamento del Sector Público Fundacional
y Empresarial y de otros Entes Estatales

En Santurtzi, a fecha de la firma electrónica

Asunto: Alegaciones de la Autoridad Portuaria de Bilbao al Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022, relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal.

Mediante oficio de ese Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, y al amparo de lo previsto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, se ha dado traslado a esta Autoridad Portuaria de Bilbao del Anteproyecto del Informe de Fiscalización de seguimiento arriba referenciado, al objeto de que se puedan formular las alegaciones y aportar los documentos y justificaciones que se estimen pertinentes.

Atendiendo al requerimiento efectuado, esta Autoridad Portuaria de Bilbao formula las siguientes alegaciones, circunscritas a la única cuestión que le afecta de forma singular, esto es, la valoración contenida en el Anteproyecto respecto de la Recomendación nº 2 (concentración de delegaciones de voto en los Presidentes), sin perjuicio de reiterar su compromiso con el buen gobierno y la mejora continua que ya inspiró sus anteriores alegaciones.

I. Antecedente: valoración del Anteproyecto respecto de la Autoridad Portuaria de Bilbao

El Anteproyecto, al analizar el cumplimiento de la Recomendación nº 2 —dirigida a que las entidades adopten medidas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos—, reproduce el artículo 17 del Reglamento de gestión y funcionamiento de la Autoridad Portuaria de Bilbao, aprobado el 13 de diciembre de

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 4

Bilboko Portuko Agintaritza | Autoridad Portuaria de Bilbao
Bulego nagusiak. Hedapeneko kaiak | Oficinas generales: Muelle Ampliación, s/n, 48980 Santurtzi | Tel. +34 94 487 12 00
Egoitza ofiziala | Sede oficial: Elcano, 11, 48008 Bilbao | www.bilbaoport.eus

2018 en ejercicio de la facultad de autoorganización del artículo 30.5.d) del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM), publicado en el BOE de 1 de marzo de 2019, y concluye que, «a la vista de que la AP no ha realizado ninguna actuación para evitar la concentración de votos en las reuniones del Consejo de Administración, la recomendación se considera no cumplida».

Frente a dicha valoración, se formulan las alegaciones siguientes.

II. Reiteración de la posición ya manifestada por la Autoridad Portuaria de Bilbao

Esta Autoridad Portuaria reitera la alegación que ya formuló mediante escrito de 19 de abril de 2022, respecto del Informe de Fiscalización del Sistema Retributivo y de Designación o Contratación de los Órganos de Gobierno y Dirección de las Entidades del Sector Empresarial Estatal No Financiero, Ejercicio 2018 (Informe nº 1.465, expediente 251/148), del que el presente seguimiento trae causa.

En aquel escrito se hizo constar, y ahora se ratifica, que la normativa sectorial portuaria no contiene limitación alguna sobre el número máximo de representaciones que pueda ostentar cada Consejero o Vocal y, en particular, para delegar el voto en el Presidente, resultando además la delegación una decisión voluntaria de cada Consejero delegante. La ausencia de tal límite no constituye, por tanto, incumplimiento de norma alguna, sino el ejercicio legítimo, por un lado, de la facultad de autoorganización que el artículo 30.5.d) del TRLPEMM reconoce al Consejo de Administración para el establecimiento de sus normas de gestión y reglas de funcionamiento interno, y, por otro, de la libertad que asiste a cada consejero en el ejercicio de su derecho al voto delegado.

Debe asimismo subrayarse que el artículo 17 del vigente Reglamento de gestión y funcionamiento ya somete la representación a garantías formales relevantes: la delegación únicamente puede conferirse a favor de otros miembros del Consejo, ha de constar por escrito remitido al Secretario con anterioridad a la sesión, debe identificar al representante y tiene carácter especial para cada sesión. Estos controles aseguran la trazabilidad y el debido registro de cada delegación.

III. Consideraciones jurídicas adicionales sobre el alcance de la Recomendación

Bilboko Portuko Agintaritza | Autoridad Portuaria de Bilbao
Bulego nagusiak. Hedapeneko kaiak | Oficinas generales: Muelle Ampliación, s/n, 48980 Santurtzi | Tel. +34 94 487 12 00
Egoitza ofiziala | Sede oficial: Elcano, 11, 48008 Bilbao | www.bilbaoport.eus

Cód. Validació [redacted]
Verificación: https [redacted]
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 4

Sin perjuicio de lo anterior, procede añadir las siguientes consideraciones adicionales que, a nuestro juicio, matizan el alcance de la Recomendación nº 2 respecto de la Autoridad Portuaria de Bilbao:

1ª.- La propia motivación de la Recomendación, según el Anteproyecto, se refiere al riesgo de que recaigan «en los Presidentes o Consejeros Delegados» con poderes ejecutivos múltiples delegaciones de voto, «incrementando su poder de decisión». Esa ratio —propia de los órganos de administración de sociedades mercantiles con figuras de Presidente Ejecutivo o Consejero Delegado— no concurre en idénticos términos en una Autoridad Portuaria, entidad pública cuyo Presidente mantiene una relación estatutaria, con funciones y competencias diferenciadas al Consejo de Administración atribuidas en la normativa sectorial portuaria, y es designado por el órgano competente de la Comunidad Autónoma del País Vasco conforme al TRLPEMM, sin que ostente la condición de administrador ejecutivo en el sentido societario del término.

2ª.- El Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Bilbao tiene una composición eminentemente institucional y representativa —integra a vocales en representación de la Administración General del Estado, del Gobierno Vasco, de la Diputación Foral de Bizkaia, de los Ayuntamientos y de las organizaciones empresariales, cameral y sindical—, y sus acuerdos se adoptan de forma colegiada y por las mayorías legalmente previstas, resultando de aplicación supletoria el régimen de los órganos colegiados de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Este marco atenúa de modo sustancial el riesgo del eventual «desequilibrio» o concentración de poder que la Recomendación pretende evitar.

3ª.- La medida sugerida tiene la naturaleza de recomendación y no de norma de obligado cumplimiento; el propio Informe del que trae causa este seguimiento arrojó un balance general positivo respecto de la Autoridad Portuaria de Bilbao en materia de organización, gestión y control. La calificación de «no cumplida» debe entenderse, pues, referida a la ausencia de una previsión expresa de límite, y no a la existencia de irregularidad o infracción alguna.

IV. Compromiso de modificación del Reglamento

No obstante cuanto antecede, y en coherencia con su permanente compromiso con el buen gobierno y la mejora continua, la Autoridad Portuaria de Bilbao traslada a ese Tribunal de Cuentas su voluntad de promover una próxima modificación de su

Bilboko Portuko Agintaritza | Autoridad Portuaria de Bilbao
Bulego nagusiak. Hedapeneko kaiak | Oficinas generales: Muelle Ampliación, s/n, 48980 Santurtzi | Tel. +34 94 487 12 00
Egoitza ofiziala | Sede oficial: Elcano, 11, 48008 Bilbao | www.bilbaoport.eus

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 4

Reglamento de gestión y funcionamiento del Consejo de Administración que incorpore, en sede del régimen de representación y delegación de voto, medidas dirigidas a limitar la eventual concentración de delegaciones, en la línea de las propuestas y medidas que el propio Anteproyecto recoge respecto de otras entidades incluidas en el ámbito de la fiscalización (entre otras, ENAIRE, SEPI o el IDAE).

Dicha modificación del referido Reglamento se impulsará por parte de esta Autoridad Portuaria, junto con otras modificaciones adicionales actualmente en estudio, en ejercicio de la facultad de autoorganización del artículo 30.5.d) del TRLPEMM, a través de los trámites internos correspondientes, atendiendo a la singularidad organizativa del Organismo portuario, de manera que quede atendida la finalidad perseguida por la referida Recomendación nº 2.

En su virtud, se solicita que se tengan por formuladas las presentes alegaciones, a fin de que sean incorporadas y valoradas en la elaboración del Informe de Fiscalización definitivo.

Atentamente,

El Presidente,
Fdo.: Ivan Jimenez Aira

Bilboko Portuko Agintaritza | Autoridad Portuaria de Bilbao
Bulego nagusiak. Hedapeneko kaiak | Oficinas generales: Muelle Ampliación, s/n, 48980 Santurtzi | Tel. +34 94 487 12 00
Egoitza ofiziala | Sede oficial: Elcano, 11, 48008 Bilbao | www.bilbaoport.eus

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 4
[redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN

- **PRESIDENTE**

Autoridad Portuaria de Castellón
SALIDA
08/06/2026 08:09
S2026001120

PORTCASTELLÓ

Autoridad Portuaria de Castellón

PRESIDENCIA

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbIF8yLcR

TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales

Attn.: EL CONSEJERO. - José Manuel Otero Lastres

Una vez recibido el ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACION APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL ESTATAL esta Autoridad Portuaria presenta las siguientes alegaciones al informe entregado, dentro del plazo legalmente establecido.

Atentamente.

Firmado a fecha de la firma electrónica

EL PRESIDENTE

Rubén Ibáñez Bordonau

Muelle Serrano Lloberes s/n 12100 Grau de Castellón +34 964 28 65 77 presidencia@portcastello.com www.portcastello.com

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : RUBEN IBAÑEZ BORDONAU | FECHA : 05/06/2026 16:00 | Sin acción específica

[redacted]

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	08/06/2026 08:09:05
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLON		
Url de verificación	https://sede.portcastello.gob.es/verifirma/code/PXH7CSTOWQTH4TE5SX5QIMNXKA	Página	1/3

[redacted]

Autoridad Portuaria de Castellón
SALIDA
08/06/2026 08:09
S2026001120

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbIF8yLcR

PORTCASTELLÓ

Autoridad Portuaria de Castellón

PRESIDENCIA

ALEGACIONES AL "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACION APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO EMPESARIAL ESTATAL"

La Autoridad Portuaria de Castellón (en adelante, APC), ha sido requerida en fecha 2 junio de 2026 para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que considere oportunas respecto al **"ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACION APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO EMPESARIAL ESTATAL"**

El informe en su apartado II.2.2.2. RECOMENDACIÓN 2 (página 62) indica en relación con la recomendación de que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más , de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración : *" A la vista de que la AP de Castellón no ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación, se considera no cumplida."*

La APC quiere ratificar lo ya expuesto en requerimientos anteriores. El artículo 30.6 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, de aplicación directa a las Autoridades Portuarias estatales, regula expresamente la posibilidad de que los miembros del Consejo puedan estar "presentes o representados" y que la representación de los vocales sólo podrá conferirse "a otros miembros del Consejo por escrito y para cada sesión". No se establece, en la norma, limitación expresa alguna al número de representaciones que puede ostentar un mismo consejero, ni tampoco se prohíbe que el presidente acumule representaciones o votos delegados de otros miembros.

Por otro lado, las mejores prácticas de gobernanza en entidades del sector público recomiendan regular de forma explícita la representación y delegación de voto en los reglamentos internos, quedando a la voluntad del propio Consejo determinar, dentro del marco legal, el máximo de delegaciones asumibles por cada miembro, o prohibir que el presidente asuma delegaciones generales para una parte significativa del Consejo, sin menoscabar el derecho de los consejeros ausentes a ser representados válidamente. En el caso, la APC no se ha visto en la necesidad de aplicar medida alguna de esta índole, habida cuenta de la inexistencia de concentración alguna de delegación de votos en altos cargos. De este modo, como ya se indicó en el anterior informe, en los últimos 10 años anteriores al citado informe se ha delegado, como máximo, dos votos en alguna de las sesiones celebradas (siendo lo habitual que, de concurrir delegación de voto en una sesión, únicamente se haya producido una única delegación). Asimismo, en el año 2025, de las ocho sesiones celebradas, solo se ha ejercido la delegación de voto en tres de ellas, con un total de

Muelle Serrano Lloberes s/n 12100 Grau de Castellón · +34 964 28 65 77 · presidencia@portcastello.com · www.portcastello.com

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : RUBEN IBAÑEZ BORDONAU | FECHA : 05/06/2026 16:00 | Sin acción específica

[redacted]

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	08/06/2026 08:09:05
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLON		
Url de verificación	https://sede.portcastello.gob.es/verifirma/code/PXH7CSTOWQTH4TE5SX5QIMNXKA	Página	2/3

[redacted]

Autoridad Portuaria de Castellón
SALIDA
08/06/2026 08:09
S2026001120

cinco delegaciones (una delegación en una sesión, y dos delegaciones en dos sesiones); habiendo recaído en cada sesión en distintos consejeros (en concreto, el presidente únicamente ha recibido una delegación de votos en dos sesiones durante el año 2025). Por lo que en ningún caso se puede hablar de concentración de delegación de voto a favor de altos cargos.

Además, la APC considera que la concentración de varios votos delegados en un único miembro del Consejo de Administración no infringe el régimen jurídico de adopción de acuerdos; fundamentándose para ello en las siguientes consideraciones:

1.-Naturaleza del mandato representativo:

Una vez constituido válidamente el Consejo de Administración, la acumulación o concentración de delegaciones de voto en un vocal no es sino la ejecución material de la delegación de facultades efectuada voluntariamente por otros miembros que no han asistido a la sesión. Dado que el TRLPMME no limita el número de delegaciones que puede ostentar un mismo vocal, ni impone un principio de un solo voto por miembro delegado, ni existe norma superior que lo prohíba, la concentración de delegaciones de voto es una práctica legítima amparada por la potestad de autoorganización del órgano (Art. 15.2 Ley 40/2015).

2.-Inexistencia de quiebra en la formación de mayorías:

Aunque existiera concentración de delegación votos, estos representarían voluntades individuales e institucionales de los vocales ausentes, que depositan su voto en otro miembro de su confianza. Pudiendo implicar las limitaciones a la concentración de delegación de voto una restricción a la libertad del consejero a elegir la persona de su confianza en la que desea delegar su concreta voluntad.

Y todo ello, sin perjuicio de que, si en un futuro se diesen casos reiterados de acumulación de delegación de votos que alterara el buen funcionamiento del Consejo de Administración, este órgano, en el ejercicio de su facultad de autoorganización y con sujeción al ordenamiento jurídico, podrá modificar su reglamento de funcionamiento para evitar dicha concentración.

Por todo ello, esta autoridad portuaria desea sean consideradas y tenidas en cuenta las presentes alegaciones al citado anteproyecto.

Castellón a fecha de la firma electrónica

EL PRESIDENTE

Rubén Ibáñez Bordonau

Muelle Serrano Lloberes s/n 12100 Grau de Castellón · +34 964 28 65 77 · presidencia@portcastello.com · www.portcastello.com

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbIF8yLcR

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : RUBEN IBAÑEZ BORDONAU | FECHA : 05/06/2026 16:00 | Sin acción específica

[redacted]

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	08/06/2026 08:09:05
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLON		
Url de verificación	https://sede.portcastello.gob.es/verifirma/code/PXH7CSTOWQTH4TE5SX5QIMNXKA	Página	3/3

[redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN

- **EXPRESIDENTE**

ENRIQUE VIDAL PEREZ con DNI ***0081** ha registrado el trámite Respuesta a una notificación electrónica del Tribunal de Cuentas a las 00:22:27, el día 23/06/2026.
Su número de registro es el 202699900064616.

RESPUESTA A UNA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

F1: FORMULARIO 1

Sección 1

Indique su respuesta:
En los años 2021 y 2022 no era el presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón, ni tenía ninguna relación con el citado puerto

Documento firmado electrónicamente por el Tribunal de Cuentas.
Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación (CSV) en https://sede.tcu.es
CSV: 0101R_STR_F4F202301_ALEGACIONES.NF_18900812X_ADMIN04F_01.PRYEIXLSKTITDPZS

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL CENTRO PARA LA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN, E.P.E.

- **PRESIDENTA**

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LOS INFORMES APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

CONSIDERACIONES GENERALES

En relación con las conclusiones del anteproyecto de informe del Tribunal de Cuentas relativas al cumplimiento de determinadas resoluciones y recomendaciones, el Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación E.P.E. (CDTI) formula las presentes alegaciones con el fin de precisar el grado real de cumplimiento y aportar los elementos normativos y fácticos que han de ser tenidos en cuenta para su adecuada valoración.

En particular, se pone de manifiesto que el informe se ha elaborado sobre la base de determinados presupuestos fácticos que han sido posteriormente modificados, en especial la reciente reclasificación de la entidad como Grupo 1 a efectos del Real Decreto 451/2012, lo que incide directamente en el régimen organizativo y retributivo de la entidad y la entrada en vigor del Real Decreto 263/2026, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), E.P.E.

ALEGACIONES CDTI

A continuación se proceden a efectuar las oportunas alegaciones relativas a aquellas recomendaciones que afecten al CDTI que figuran como no cumplidas o cumplidas parcialmente en el anteproyecto de informe.

II.2.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

II.2.2.1. RECOMENDACIÓN 1

> Se recomienda que CDTI impulse la modificación de su Reglamento para adaptarlo al RD 451/2012, en lo que se refiere al número máximo de miembros del Consejo de Administración.
>
> Valoración. A la vista de las actuaciones realizadas, y de que el nuevo Reglamento aprobado continúa sin respetar los límites establecidos en el RD 451/2012, la recomendación **se considera no cumplida**.

ALEGACIÓN CDTI: El CDTI fue clasificado como organismo tipo 1 por la Orden Ministerial de 18 de diciembre de 2024 del Ministro de Transformación Digital y Función Pública. En consecuencia, en aplicación del RD 451/2012, el número máximo de miembros de su consejo rector no podrá exceder de 15 miembros.

Por su parte, el artículo 5, apartado 1 del Real Decreto 263/2026, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), E.P.E. dispone que el consejo rector está integrado por la presidencia, el titular de la dirección general y un mínimo de 10 y un máximo de 13 vocales (total máximo 15).

Por todo lo anterior, CDTI considera cumplida esta recomendación.

II.2.2.2. RECOMENDACIÓN 2

> Sería recomendable que las Entidades adoptasen las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración.
>
> Valoración: A la vista de que la Entidad no ha tomado en consideración la recomendación del Tribunal de Cuentas, se considera **no cumplida**.

ALEGACIÓN CDTI. El Real Decreto 263/2026, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), E.P.E. no contiene disposición alguna que permita la delegación de voto en las reuniones de su consejo rector. Por otro lado, para lo no regulado en la referida norma hay una remisión expresa a la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, la cual tampoco contempla la posibilidad de delegación de voto o representación. En conclusión, la actual regulación del funcionamiento del Consejo Rector del CDTI no permite la delegación de voto o representación.

Por todo lo anterior, CDTI considera cumplida esta recomendación.

II.2.2.5. RECOMENDACIÓN 5

> Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.
>
> Valoración: A la vista de que CDTI no ha elaborado instrucciones o implantado algún procedimiento para dar cumplimiento a la recomendación, se considera **no cumplida**.

ALEGACIÓN CDTI**.** Aunque el CDTI no dispone de instrucciones o procedimientos internos que regulen el cese del personal directivo, le resultan aplicables las disposiciones que sobre este particular establece el artículo 127.3 del 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, dado su carácter supletorio (artículo 123.6.). Es decir, los ceses del personal directivo del CDTI deben ser motivados.

Si bien el único cese de personal directivo habido en el periodo auditado careció de motivación (téngase en cuenta que fue acordado por el órgano competente, pero ajeno a la entidad), el CDTI, en cumplimiento de la normativa vigente, hará sus mejores esfuerzos para que los posteriores ceses cuenten con la debida motivación.

II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6

> Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.
>
> Valoración: A la vista de que el CDTI no ha adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie estén contempladas en los contratos en el sentido recomendado, así como para cumplir con los límites retributivos, al no considerar retribución los cheques comida, la recomendación se considera **no cumplida.**

ALEGACIÓN CDTI**.**

Con relación a la retribución en especie que perciben los directivos se realizan las siguientes aclaraciones:

- Seguros de vida y accidente: Estos seguros están contratados para toda la plantilla de CDTI. El personal de alta dirección tiene la libertad de solicitar o no su incorporación a estos seguros. En caso de incorporarse, y con la finalidad de que esta retribución en especie no supere el importe de la retribución máxima autorizada, en sus contratos se establece que su importe se descontará del complemento variable al que tuviesen derecho.

Se descuenta del variable y no del complemento de puesto ya que el coste del seguro se conoce a final de año y, por tanto, no es posible descontarlo mensualmente del complemento de puesto.

- Cheques restaurante: Esta retribución en especie solo la perciben el Secretario General y la Directora de Financiación de la Innovación y está expresamente autorizada por la Dirección General de Costes de Personal en las resoluciones que dictan anualmente sobre la autorización de las retribuciones personal directivo RD 451/2012. En el modelo normalizado se debe incluir el importe de estos cheques para el ejercicio en curso, pero su importe exacto solo se conoce al final del ejercicio (depende de los días trabajados, bajas médicas, viajes, etc.), motivo por el cual se estima una cantidad de 1.200 euros.

- Préstamo: El personal CDTI tiene derecho a solicitar un préstamo cuyo importe no puede exceder de 8 mensualidades. Es la primera vez que personal directivo hace uso de este préstamo. La retribución en especie de 41,91 euros por los intereses no cobrados debió ser descontados de la retribución de la directiva.

- Asistencia sanitaria: CDTI tiene una póliza colectiva con [redacted] para los empleados que deseen este servicio. El coste es asumido al 100% por los empleados y CDTI solo hace el descuento en nómina para facilitar el cobro a [redacted] Es decir, el importe integro de la prima por asistencia sanitaria es satisfecho íntegramente, en este caso, por el secretario general, en modo alguno puede considerarse como retribución en especie.

Por todo lo anterior, CDTI considera cumplida esta recomendación.

II.2.2.8. RECOMENDACIÓN 8

Para mejorar la transparencia, se considera conveniente que las memorias de las cuentas anuales de las entidades informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo. Asimismo, se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.

Valoración: En su página web corporativa está publicado el organigrama y los *currículums vitae* del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo. Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

ALEGACIÓN CDTI**.** Siguiendo la recomendación, el CDTI procederá a incluir en su página web corporativa el régimen jurídico aplicable al máximo responsable y al personal directivo.

II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

Dada la afectación para el CDTI de diversas medidas incluidas en la resolución aprobada por la Comisión Mixta, se procede a realizar las siguientes alegaciones en relación con las

Instadas al Gobierno. Este Centro considera que las anteriores alegaciones efectuadas a las recomendaciones dirigidas a las entidades fiscalizadas son aplicables a las instadas al Gobierno, dada su total identidad, con la excepción siguiente:

> ***- Efectuar las modificaciones legales oportunas para que solo puedan percibir dietas por asistencia a las entidades del sector empresarial quien acudan a las reuniones, prohibiéndose taxativamente el devengo de las mismas si se hubiera delegado el voto.***

ALEGACIÓN CDTI**.** El Consejo de Administracion del CDTI, en su reunión del 25 de septiembre de 2025, acordó la percepción de dietas exclusivamente por la efectiva asistencia a las reuniones del consejo de administración.

Instadas a las entidades fiscalizadas. Este Centro se reitera en las alegaciones efectuadas con anterioridad a las recomendaciones dirigidas a las entidades fiscalizadas, dada su total identidad.

Por todo lo anterior, CDTI solicita al Tribunal de Cuentas tenga por formuladas las presentes alegaciones a su anteproyecto de informe de fiscalización y en atención a lo expuesto, modifique lo que proceda en relación con la valoración del grado de cumplimiento de este Centro de las recomendaciones efectuadas

RIESGO ALCAIDE TERESA - [redacted]

Firmado digitalmente por RIESGO ALCAIDE TERESA - [redacted]
Fecha: 2026.06.04 14:31:39 +02'00'

TERESA RIESGO ALCAIDE
PRESIDENTA DEL CDTI

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA

- **DELEGADO ESPECIAL**

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202600100001323
10/06/2026 09:00:07
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL
El acuse de este registro se puede cotejar en la sede electrónica del TCu (https://sede.tcu.es/)
CSV: [redacted]

CONSORCI barcelona ZONA FRANCA

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

A LA SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE CUENTAS DEPARTAMENTO DEL SECTOR PÚBLICO FUNDACIONAL Y EMPRESARIAL Y DE OTROS ENTES ESTATALES

A/A Excmo. Consejero Sr. D. José Manuel Otero Lastres

Asunto: remisión de anteproyecto de Informe para la formulación de alegaciones

Don **Pere Navarro Morera**, en su condición de Delegado Especial del Estado en el **CONSORCI DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA** (en adelante Consorcio) y presidente de su Comité Ejecutivo, cargo que desempeña en virtud de nombramiento efectuado en méritos de Real Decreto, 722/2018, de 29 de junio, por el que se nombra Delegado Especial del Estado en el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona a Don Pere Navarro i Morera de 30 de junio 2018 (BOE nº 158 del día 30 de junio), con domicilio a efectos de notificaciones en Av. Parc Logistic 2-10, 08040 Barcelona (teléfono 93.263.81.11)

En el trámite de alegaciones conferido conforme al artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, en relación con el Anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección, comparece y, como mejor proceda en Derecho,

EXPONE

Primero.– Que, en fecha 2 de junio de 2026 se ha recibido el referido Anteproyecto de Informe remitido por ese Tribunal, relativo al seguimiento de recomendaciones en materia de gobernanza, régimen retributivo y designación de altos cargos en entidades del sector público Estatal.

Segundo.– Que el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona ha procedido a su análisis detallado, habiendo tomado consideración del contenido del Informe y, en particular, de las recomendaciones formuladas en el mismo.

Tercero.– Que, sin perjuicio del respeto institucional debido a ese Tribunal, se hace constar que las recomendaciones formuladas serán objeto de estudio y valoración por parte del Consorcio en

atención a su concreta aplicabilidad, teniendo en cuenta el régimen jurídico específico de la entidad, su normativa interna y la naturaleza de su organización y funcionamiento.

Cuarto.– Que el CZFB viene desarrollando actuaciones orientadas al refuerzo de sus mecanismos de gobernanza, control interno y transparencia, de conformidad con la normativa vigente y las mejores prácticas en el ámbito del sector público, manteniendo una actitud proactiva de mejora continua.

Quinto.– Que, en este contexto, el Consorcio manifiesta su voluntad de analizar las recomendaciones contenidas en el Informe y, en su caso, valorar su progresiva implementación en la medida en que resulten aplicables, viables y compatibles con el marco normativo y organizativo de la entidad.

MANIFIESTA

Que se acusa recibo del Anteproyecto de Informe, se toma debida consideración de las recomendaciones formuladas y se reitera el compromiso del Consorcio de la Zona Franca de Barcelona con la buena gobernanza, la transparencia, el cumplimiento normativo y la mejora continua en la gestión pública.

En Barcelona a 9 de junio de 2026

[redacted]

Pere Navarro
(R: [redacted])

Firmado digitalmente por [redacted] Pere Navarro (R: [redacted]
Fecha: 2026.06.09 13:14:42 +02'00'

Pere Navarro I Morera
Delegado Especial
Consorci de la Zona Franca de Barcelona

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, S.A., S.M.E.

- **PRESIDENTE**

Mediante escrito del Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, al que se tuvo acceso el día 11 de junio de 2026, se me ha notificado, en calidad de Presidente de la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA), el *"Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"*, a los efectos de que por parte de esta Sociedad se realicen las Alegaciones que estime pertinentes.

Analizado el Anteproyecto de Informe, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA) formula, en el plazo fijado por el Tribunal de Cuentas y al objeto de que sean tenidas en consideración por el mismo, las ALEGACIONES a dicho Anteproyecto que se adjuntan con el presente escrito.

Finalmente, esta Sociedad pone en conocimiento de ese Tribunal que, de conformidad con la recomendación formulada en el escrito de traslado del Anteproyecto de fecha 1 de junio de 2026, se ha procurado evitar la inclusión de datos de carácter personal en el cuerpo del presente escrito y de los anexos, resultando protegibles de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD). Por ello, se ha procedido a la anonimización parcial de los datos mediante la supresión o censura de aquellos datos de carácter personal que no resultan necesarios para la comprensión de las cuestiones planteadas, todo ello en aplicación de los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad e integridad y confidencialidad recogidos en el art. 5 del Reglamento (UE) 2016/679, así como lo dispuesto en el art. 86, que exige conciliar el acceso del público a los documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales.

No obstante, se solicita expresamente que la documentación aportada y los datos personales contenidos en la misma no sean incorporados ni reproducidos en el Informe de fiscalización definitivo que, en su momento, apruebe el Pleno del Tribunal de Cuentas y que sea objeto de publicidad, garantizando así el adecuado equilibrio entre el principio de transparencia y el derecho fundamental a la protección de datos personales reconocido en el art. 18.4 de la Constitución Española y desarrollado por el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que este Tribunal considere necesario examinar la documentación íntegra para el adecuado ejercicio de sus funciones de fiscalización, esta entidad queda a su disposición para facilitar, a requerimiento expreso, las correspondientes versiones no anonimizadas a través de los cauces que se estimen oportunos y con las debidas garantías de confidencialidad.

En Navalmoral de la Mata, a la fecha de la firma electrónica

[redacted]

JUAN ANDRES TOVAR (R: [redacted])

Firmado digitalmente por [redacted] JUAN ANDRES TOVAR (R: [redacted]
DN: Desprotegido=
Ref:AEAT/AEAT0035/PUESTO 1/69467/09092025130748,
SERIALNUMBER=IDCES-[redacted] G=JUAN ANDRES, SN=TOVAR MENA, CN=[redacted] 06955541L JUAN ANDRES TOVAR (R: [redacted], OID.2.5.4.97=VATES-[redacted] O=COMPAÑIA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA SA SME, C=ES
Razón: Estoy aprobando este documento
Ubicación:
Fecha: 2026.06.25 11:11:23+02'00'
Foxit PDF Reader Versión: 2024.3.0

Fdo.: D. Juan Andrés Tovar Mena

EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, S.A., S.M.E.

ALEGACIONES DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA S.A, SME (CETARSA) AL "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL"

Mediante escrito del Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, al que se tuvo acceso el día 11 de junio de 2026, se ha notificado a la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA), el *"Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"*, a los efectos de que por parte de esta Sociedad se realicen las Alegaciones que estime pertinentes.

Analizado el Anteproyecto de Informe, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA) formula una serie de alegaciones en el plazo fijado por el Tribunal de Cuentas y al objeto de que sean tenidas en consideración por el mismo.

OBSERVACIONES/ALEGACIONES

Las presentes alegaciones se circunscriben a cuatro de las recomendaciones del Informe n.º 1.465 que afectan a CETARSA, en concreto las Recomendaciones 3, 6, 7 y 8, recogidas en los apartados II.2.2.3, II.2.2.6, II.2.2.7 y II.2.2.8 del Anteproyecto.

OBSERVACIONES/ALEGACIONES AL TEXTO DEL INFORME

Apartado "II.2.2.3. RECOMENDACIÓN 3"

Página 68, párrafos referidos a CETARSA

"*A la fecha del cierre de los trabajos, la Sociedad no tenía aprobado un Plan Estratégico corporativo, encontrándose en fase de elaboración los pliegos técnicos y administrativos para encargar la redacción de este a una consultora externa.*

Como instrumento de planificación y gestión que garantiza la continuidad de la estrategia empresarial cuenta con el presupuesto operativo anual, que sustenta el Plan Operativo a cinco años, que fue reportado a SEPI para el periodo 2025-2029 y aprobado por el Comité de Dirección de SEPI con fecha 19 de diciembre de 2024. Previamente, CETARSA remitió a SEPI el documento con las Líneas Estratégicas e Hipótesis Básicas para la elaboración del POA/PL 2025-2029, cuya aprobación por el Comité de Dirección de SEPI fue comunicada a la Empresa el 24 de octubre de 2024.

A la vista de que el Plan Estratégico se encuentra en fase de elaboración y que CETARSA cuenta con otros instrumentos de planificación, la recomendación se considera ***en curso****"*.

ALEGACIONES

Primera. Con el fin de elaborar el Plan Estratégico, se inició el procedimiento de licitación 05/CET/2025, publicado el 1 de agosto de 2025, para la contratación de los trabajos de

asistencia técnica necesarios. El procedimiento fue declarado desierto al presentarse únicamente una oferta que no acreditaba los requisitos de solvencia técnica exigidos en los pliegos. Ante esta circunstancia, a finales del ejercicio 2025 y principios del ejercicio 2026 se impulsaron nuevas actuaciones, procediéndose al encargo de asistencia técnica a finales de febrero de 2026, con un plazo de ejecución de cuatro meses, por lo que los trabajos estarían concluidos el 30 de junio de 2026.

Segunda. Como resultado de dichas actuaciones, se encuentra actualmente en elaboración el Plan Estratégico de la Sociedad, con horizonte temporal 2027-2031, cuyo objetivo es definir las líneas estratégicas, objetivos, inversiones y principales actuaciones necesarias para garantizar la sostenibilidad y competitividad de CETARSA a medio y largo plazo.

Tercera. No obstante, lo anterior, durante todo este tiempo, la Sociedad ha contado con instrumentos de planificación y gestión que han garantizado la continuidad de la actividad y la coherencia en la toma de decisiones, entre los que destacan el Plan Operativo Anual y las Líneas Estratégicas e Hipótesis Básicas aprobadas por el Comité de Dirección de SEPI. En enero de 2026 fue aprobado el Plan Operativo Anual 2026, quedando el Plan a largo plazo 2027-2029 supeditado al Plan Estratégico que la Sociedad presentará durante dicho ejercicio.

En virtud de lo expuesto, CETARSA se encuentra desarrollando las actuaciones necesarias para la implantación de un instrumento de planificación estratégica corporativa de carácter plurianual, por lo que esta Sociedad considera que la recomendación se encuentra **en curso** y en vías de cumplimiento.

Apartado "II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6"

Página 89, párrafos referidos a CETARSA

"Aunque en el Informe n.º 1.465 no se detectó ninguna discrepancia entre los conceptos retributivos estipulados en los contratos y en las nóminas, se ha procedido a verificar que las nóminas y los contratos de los actuales directivos, en el ejercicio 2024, cumplen con la recomendación realizada por el Tribunal de Cuentas con carácter general a todas las entidades.

En el ejercicio 2024, el personal directivo de CETARSA estaba integrado por el Presidente, vinculado por un contrato mercantil y cuatro directivos (Director General, Director de Administración y Finanzas, Director Comercial y Director de Operaciones) vinculados mediante contratos de alta dirección.

Las retribuciones estipuladas en todos los contratos son la retribución básica y los complementos de puesto y variable. Además, contemplan la posibilidad de percibir retribuciones en especie, sin especificar y sin cuantificar, que computarán a los efectos de no superar el límite máximo de la retribución total pactada en el contrato.

Dado que CETARSA no ha implementado las instrucciones de SEPI para adecuar los contratos de alta dirección en los términos establecidos en la recomendación, y habida cuenta de la falta de coherencia observada en los conceptos retributivos percibidos en 2024 por algunos directivos, se considera dicha recomendación ***no cumplida****".*

ALEGACIONES

Primera. Indicar que las instrucciones se están implementando, pero en lo relativo a nuevas contrataciones, CETARSA no ha llevado a cabo ninguna desde el año 2022 y, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

> "*Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción.*",

Siendo la fecha de la presente Instrucción el 25 de enero de 2024.

Al interpretar las recomendaciones, SEPI nunca tuvo en cuenta, porque no los podía tener, los razonamientos nuevos introducidos por primera vez en el anteproyecto de informe acerca del impacto fiscal de las retribuciones en especie.

SEPI interpretó que las recomendaciones producían un efecto ex nunc, de manera que la revisión de los contratos mercantiles y de alta dirección para incorporar las recomendaciones debía llevarse a cabo únicamente cuando se formalizara un nuevo contrato o se introdujera alguna modificación en los contratos existentes.

De acuerdo con dicha interpretación, no se consideró necesario promover modificaciones en los contratos vigentes de CETARSA que no hubieran sido objeto de revisión o modificación posterior. Todo ello sin perjuicio de que, a la vista de la nueva interpretación recogida en el anteproyecto de informe, se inicien las actuaciones para proceder a revisar los contratos de alta dirección de CETARSA que no habían sido modificados para adecuarlos a este criterio del Tribunal de Cuentas e indicar expresamente en los mismos la no percepción de retribuciones en especie.

No obstante, CETARSA procederá a dar cumplimiento a esta recomendación instando la modificación de todos los contratos sujetos al Real Decreto 451/2012 a fin de adaptarlos a las Instrucciones de SEPI de 25 de enero de 2024.

Segunda. Por otro lado, la recomendación objeto de análisis se dirige específicamente a las entidades que aplican modalidades de retribución flexible y/o retribuciones en especie exentas de gravamen. Durante el ejercicio 2024, ningún directivo de CETARSA percibió retribuciones de esta naturaleza, circunstancia que queda acreditada tanto por las nóminas, como por las fichas del registro de personal directivo del sector público estatal, así como por la documentación retributiva examinada, situación que se mantiene igualmente en los ejercicios 2025 y 2026. En consecuencia, no existían ni existen conceptos retributivos de esta naturaleza que debieran ser objeto de determinación o cuantificación contractual, ni que debieran incluirse en la información remitida al Registro del Personal Directivo del Sector Público. De hecho, en las fichas del RPD no figuran retribuciones en especie. Por ello, la previsión contractual relativa a su posible percepción no tuvo aplicación efectiva durante el ejercicio fiscalizado, por lo que tampoco se ha podido generar discrepancia alguna entre las retribuciones previstas y las efectivamente abonadas.

Lo anterior encuentra respaldo en las propias instrucciones de SEPI, cuyo apartado Segundo, punto 2º, aprobadas por el Comité de Dirección el 25 de enero de 2024, establece que la obligación de fijar en el contrato el concepto e importe de las retribuciones en especie resulta de aplicación únicamente *"en el supuesto de aplicar la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen"*.

En particular, los importes reflejados en las nóminas del Director de Operaciones vinculados a un seguro médico no constituyen retribución en especie a cargo de la Sociedad, sino descuentos practicados para reintegrar cantidades previamente abonadas de forma improcedente, tal y como se acredita mediante los **Anexos I, II y III.** No obstante, dado que la Recomendación 7 del Tribunal de Cuentas se refiere expresamente a estas cantidades y detalla los importes correspondientes al seguro médico, esta cuestión se desarrolla con mayor detalle en las alegaciones formuladas a dicha recomendación.

En virtud de lo expuesto, esta Sociedad considera que, no habiendo concurrido en el período analizado los hechos que determinan la aplicación práctica de la Recomendación 6, respetuosamente solicita a ese Tribunal que considere dicha recomendación **cumplida** por los motivos expuestos.

No obstante, CETARSA procederá a instar la modificación de los contratos mercantil y de alta dirección con la finalidad de que en los mismos se refleje la no percepción de retribuciones en especie.

Apartado "II.2.2.7. RECOMENDACIÓN 7"

Páginas 95-96, párrafos referidos a CETARSA

"En el ejercicio 2024, el personal directivo de CETARSA, como ya se ha indicado en la recomendación n.º 6, estaba integrado por el Presidente, vinculado por un contrato mercantil y cuatro directivos (Director General, Director de Administración y Finanzas, Director Comercial y Director de Operaciones) vinculados mediante contratos de alta dirección.

Todos los contratos recogen los conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable) y en ningún caso se hace referencia al complemento de antigüedad.

En los contratos del Presidente y del Director de Operaciones se especifica que las retribuciones se percibirán en doce pagas y en los del resto de los directivos se estipularon catorce pagas. No obstante, todos los directivos percibieron sus retribuciones en doce pagas ordinarias (retribución básica y complemento de puesto), dos extraordinarias y dos pagas adicionales para el abono del complemento variable, por lo que no se respetó lo determinado en sus contratos.

En la verificación de las retribuciones percibidas en 2024, se han observado discrepancias en los conceptos retributivos estipulados en los contratos, en las nóminas, en los resúmenes de nóminas y en las fichas retributivas, según el siguiente detalle:

- *El Director de Administración y Finanzas, el Director Comercial y el Director de Operaciones estaban vinculados a CETARSA mediante una relación laboral ordinaria, que fue suspendida cuando formalizaron los correspondientes contratos de alta dirección. En el examen de las retribuciones satisfechas a estos tres directivos, sujetos a contratos regulados por el RD 451/2012, se ha constatado que, pese a no ostentar la condición de personal funcionario en situación de servicios especiales, perciben complemento de antigüedad, que no figura en sus contratos, ni consta en las fichas retributivas. En consecuencia, el mantenimiento del complemento de antigüedad carece de cobertura normativa expresa y resulta contrario al régimen jurídico aplicable a la alta dirección en el sector público, en el que las retribuciones deben ajustarse estrictamente a los conceptos y límites establecidos en la normativa vigente.*
- *Adicionalmente, en el caso del Director de Operaciones, se ha observado una diferencia en los conceptos e importes consignados en el resumen de nóminas y las dos nóminas que corresponden al abono de la retribución variable: "Incentivo 1ª parte" y "Retribución Variable 2ª parte". Las nóminas tienen registrado unos descuentos de 1.709,21 y 961,43 euros, que corresponden al 64 % y al 36 % de un seguro médico, respectivamente, pero estos importes y su concepto no están reflejados en el resumen de nóminas ni figuran en las fichas del registro retributivo de los directivos del sector público de 2024.*

*Del análisis efectuado se desprende que CETARSA no ha dado cumplimiento a la recomendación formulada, por lo que la recomendación se considera **no cumplida**".*

ALEGACIONES

Primera. En cuanto al número de pagas, procede realizar las siguientes precisiones:

Respecto al Director de Operaciones Industriales, la afirmación contenida en el informe de que su contrato estipula doce pagas no resulta ajustada a la realidad documental, dado que su contrato establece expresamente catorce pagas al año, tal y como se acredita en el **Anexo IV**.

Respecto al Presidente, si bien el contrato mercantil original estipulaba doce pagas, mediante adenda de fecha 2 de enero de 2019 se modificó expresamente dicha estipulación, estableciéndose catorce pagas desde el 1 de enero de 2019, tal y como se acredita en la adenda adjunta como **Anexo V**.

En cuanto al abono de la retribución variable (*"Incentivo 1ª parte"* y *"Retribución Variable 2ª parte"*), procede aclarar que su instrumentación mediante dos pagos separados obedece a razones operativas, con el fin de distinguir este concepto del resto de retribuciones, siendo el primero un anticipo y el segundo la liquidación definitiva. En ningún caso supone el abono de cantidad alguna superior a la retribución anual pactada contractualmente. No obstante, con el fin de ajustar el número de pagas a lo estipulado en los contratos, la Sociedad procederá a integrar el abono de la retribución variable junto con una nómina ordinaria.

Segunda. En cuanto al complemento de antigüedad percibido por determinados directivos, esta Sociedad reconoce la observación formulada por ese Tribunal y se compromete a consultar a la Abogacía del Estado con el objetivo de determinar el tratamiento jurídico y

retributivo adecuado, procediendo posteriormente a regularizar la situación y adoptando las medidas necesarias para garantizar la plena adecuación al marco normativo aplicable.

Tercera. En cuanto a los importes reflejados en las nóminas del director de Operaciones vinculados a un seguro médico, procede precisar que no corresponden a una retribución en especie satisfecha por la Sociedad, sino a descuentos practicados en nómina para reintegrar cantidades previamente abonadas de forma improcedente. Al no estar previsto para el resto del personal directivo se concluyó que no procedía dicho beneficio, procediéndose a articular la devolución de las cantidades correspondientes mediante los referidos descuentos en nómina.

Dichos descuentos únicamente figuran en las nóminas correspondientes al abono de la retribución variable (**Anexo III**) y no en las nóminas ordinarias mensuales, dado que el plan de devolución acordado con el directivo estableció expresamente que la recuperación de las cantidades se realizaría mediante descuentos practicados en los pagos de retribución variable efectuados durante los ejercicios 2024 (variable año 2023) y 2025 (variable año 2024), tal y como se acredita en el certificado emitido por el Director General con fecha 17 de mayo de 2024 (**Anexo I**) y en la comunicación remitida al interesado con fecha 23 de febrero de 2024 (**Anexo II**). La devolución quedó completada en el ejercicio 2025. Dichos importes constituyen, por tanto, una minoración de las percepciones económicas del directivo y no una retribución en especie a cargo de la Sociedad.

A continuación, se muestra un cuadro resumen con los importes reintegrados mediante descuentos en la nómina de la retribución variable correspondientes al seguro médico, efectuados durante los ejercicios 2024 y 2025, tal y como se acredita en los **Anexos I, II y III**:

	Reintegros				
	En el año 2024		En el año 2025		Total
Director de Operaciones Industriales	-961,43	-1.709,21	-961,43	-1.709,21	-5.341,28

En virtud de lo expuesto, esta Sociedad considera que las observaciones formuladas han sido debidamente aclaradas o, en su caso, reconocidas, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias para su regularización, con el fin de garantizar la plena adecuación de los contratos y nóminas del personal directivo al marco normativo aplicable. Por todo ello, se solicita al Tribunal de Cuentas que la recomendación 7 sea considerada **cumplida** o, en su caso, **parcialmente cumplida**, a la vista de las aclaraciones presentadas en esta alegación.

Apartado "II.2.2.8. RECOMENDACIÓN 8"

Página 99, párrafos referidos a CETARSA

"La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (cinco hombres y seis mujeres), del

importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y los currículums vitae del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo.

Por lo tanto, la recomendación se considera ***cumplida parcialmente****".*

ALEGACIONES

Primera. La página web corporativa de CETARSA contiene actualmente información relativa a la estructura organizativa de la Sociedad, así como los currículums vitae del máximo responsable y del personal directivo, cumpliendo en este aspecto con la recomendación formulada.

Segunda. Asimismo, con el fin de atender plenamente la recomendación y reforzar la transparencia, se ha procedido a incorporar en la página web corporativa una referencia expresa al régimen jurídico aplicable al máximo responsable y al personal directivo, indicando la naturaleza de su vinculación y la normativa de aplicación en cada caso, incluyendo el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, tal y como se acredita en el **Anexo VI**.

En virtud de lo expuesto, esta Sociedad considera que la Recomendación 8 se encuentra cumplida, solicitando a ese Tribunal que modifique la calificación de cumplida parcialmente a **cumplida**.

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A., S.M.E., M.P.

- **PRESIDENTE**

GrupoTragsa

El Presidente

Tribunal de Cuentas
Sección de Fiscalización
D. José Manuel Otero Lastres
Consejero
Dpto. de Empresas Estatales y otros Entes Públicos

Madrid, 16 de junio de 2026

Estimado José Manuel:

En contestación a la comunicación recibida el pasado 2 de junio de 2026, en relación con "Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal, adjunto se remiten las alegaciones al mismo.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16/06/2026 20:18:42
EMPRESA DE TRANSFORMACION
AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Jesús Casas Grande

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación A. grar. SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación A [redacted], SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP
VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP
VATES [redacted]

Informe de seguimiento de fiscalización del sistema retributivo de altos cargos de Tragsa

Junio de 2026

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Índice

1. Informe de seguimiento de fiscalización del sistema retributivo de altos cargos de Tragsa 3
1.1. RECOMENDACION 5 3
1.2. RECOMENDACION 6 4
1.3. RECOMENDACIÓN 7 7
1.4. ADAPTACION PROGRESIVA DE CONTRATOS Y ADENDAS 8
1.5. VALORACION GLOBAL, OPORTUNIDADES DE MEJORA Y CONCLUSION RECOMENDACIONES NO CUMPLIDAS 9

1. Informe de seguimiento de fiscalización del sistema retributivo de altos cargos de Tragsa

En respuesta al informe definitivo de seguimiento de fiscalización del sistema retributivo de Altos Cargos de Tragsa, y con el propósito de clarificar el grado de cumplimiento de sus observaciones, procedemos a exponer las medidas adoptadas y las justificaciones pertinentes respecto a las dos recomendacio*nes valoradas como no cumplidas en las conclusiones de dicho informe.*

1.1. RECOMENDACION 5

II.2.2.5. RECOMENDACIÓN 5

Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 5

TRAGSA. Durante el período fiscalizado solamente se ha producido la extinción del contrato de la Directora de Operaciones en el Exterior, por desistimiento del directivo que, el 28 de noviembre de 2024 comunicó por correo electrónico al Presidente su renuncia al puesto con efectos 31 de diciembre de 2024, que fue aceptada en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 19 de diciembre de 2024.
Aunque el contrato establece la obligatoriedad de comunicar a la sociedad de forma expresa la dimisión, con un plazo de antelación de tres meses, debiendo indemnizar a la sociedad con una cantidad equivalente a la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de preaviso incumplido, TRAGSA no ha acreditado haber percibido la indemnización correspondiente, pues en la nómina de la Directiva del mes de diciembre de 2024 no se aprecia descuento alguno por este concepto.
En cualquier caso, TRAGSA ha manifestado que, si llegara a producirse la extinción de algún contrato de alta dirección, esta se realizará de conformidad con lo previsto en las Instrucciones aprobadas por SEPI. En consecuencia, a la vista de las medidas adoptadas por SEPI para las empresas del grupo, ***la recomendación se considera cumplida,*** *sin perjuicio de que TRAGSA no haya acreditado haber percibido la indemnización por el incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la directiva que renunció a su puesto.*

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Aun habiendo sido considera como cumplida la recomendación, la empresa manifiesta que la Directora de Operaciones en el Exterior comunicó el preaviso, tal y como quedó acreditado mediante correo electrónico dirigido al Tribunal de Cuentas, en fecha 4 de diciembre de 2025, aportándose al efecto certificado del Comité de Dirección (adjunto).

1.2. RECOMENDACION 6

II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6

Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Recomendación n.º 6

***TRAGSA**. Según consta en el Informe n.º 1.465, los contratos de los directivos contemplaban la retribución en especie, pero sin especificar los conceptos en que podía constituir esta clase de retribución, sino que se referían de forma genérica a la posibilidad de percibirla y a su cómputo, en su caso, a los efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución anual. Los directivos percibieron retribuciones en especie en forma de seguro de vida y seguro médico. Las nóminas contenían los conceptos retributivos estipulados en los contratos, salvo el seguro de salud, vida y accidentes, percibidos como retribución en especie.*
En la actualidad, TRAGSA cuenta con su Presidente, vinculado por contrato mercantil, y cuatro directivos (Director Económico Financiero, Director de Recursos Humanos y Organización, Directora de Operaciones en el Exterior y Directora de Coordinación y Acciones Institucionales) vinculados por contrato de alta dirección.

Aunque TRAGSA ha manifestado que en las nóminas mensuales las retribuciones en especie minoran mensualmente el complemento de puesto y que se acomodan a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, el desarrollo de los trabajos de fiscalización arroja el siguiente resultado:

- Las retribuciones estipuladas en todos los contratos son la retribución básica y los complementos de puesto y variable. Además, contemplan la posibilidad de percibir retribuciones en especie, pero se encuentran sin especificar y sin cuantificar, sino que tan solo se señala que computarán a los efectos de no superar el límite máximo de la retribución total pactada en el contrato.

En relación a este punto, indicar que en los contratos de alta dirección formalizados con anterioridad a las Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del Real Decreto 451/2012, de enero de 2024 (se adjunta documento), la retribución en especie se encuentra contemplada, si bien no se cuantifica expresamente en el documento. Dichos contratos estipulan de forma literal que "las retribuciones en especie, en caso de percibirse, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total". Asimismo, cabe destacar que en el Registro del Personal Directivo sí se detalla tanto el concepto de la retribución en especie (seguros) como su cuantía, información que concuerda fielmente con las nóminas emitidas.

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Se da estricto cumplimiento a esta recomendación en las nuevas contrataciones, dando por **cumplida la recomendación.** Con carácter subsidiario, si no se considera acreditado el cumplimiento de la recomendación, al menos se valore como parcialmente cumplida, dado que se han adaptado los nuevos contratos y se han adoptado medidas dirigidas a su implantación.

- En el resumen de nóminas de los directivos figura un seguro colectivo como retribución en especie y en las nóminas del Director Económico Financiero, además, un seguro de salud. Aunque en las fichas retributivas del ejercicio 2024 se informa que la retribución en especie se detrae del complemento de puesto, no se ha consignado el importe global de dichas retribuciones en especie en la casilla c) y este extremo continúa sin estar especificado en los contratos.

Respecto a la casilla c) de las instrucciones de RPD recoge: Se incluirá la suma de la totalidad de remuneraciones reflejadas en el apartado tercero (d), que figura a continuación. Nunca se incluirán en dicha suma los gastos de representación y la Indemnización por extinción de contrato. Tampoco se incluirá, en su caso, la Antigüedad (funcionarios en servicios especiales) y aquellas retribuciones en especie que se detraigan del máximo del complemento variable o de puesto, indicándose dichas circunstancias en el Apartado "Otras Observaciones". Por lo que, en rigurosa observancia de esta directriz, la ficha presentada por esta entidad incluye la observación número 3 dentro del apartado "Otras observaciones".

Otras observaciones
1.- Las retribuciones anuales previstas para el puesto informadas en el apartado segundo (retribución básica (b), el complemento de puesto (b) y el complemento variable (b)), han experimentado un incremento del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023.
2.- Las retribuciones anuales previstas para el puesto informadas en el apartado segundo (retribución básica (b), el complemento de puesto (b) y el complemento variable (b)) son las establecidas en el contrato de trabajo con los incrementos anuales máximos establecidos en cada ejercicio para el personal al servicio del sector público.
3.- El importe anual de las primas (i) de seguros del apartado tercero (d) se detrae del máximo del complemento de puesto (b) del apartado segundo.
4.- El importe anual de la antigüedad (funcionarios en servicios especiales) (l), además del incremento del 2 por ciento

En dicho punto queda debidamente documentado e informado que "el importe anual de las primas (i) de seguros del apartado tercero (d) se detrae del máximo del complemento de puesto (b) del apartado segundo".

Por todo lo expuesto, la ausencia de dicho importe en el apartado "c" no constituye una omisión de información, sino la aplicación directa de la metodología exigida por las instrucciones vigentes. De este modo, se garantiza que la retribución en especie (las primas de seguros) quede transparentemente declarada y correctamente descontada del límite del complemento de puesto, evitando duplicidades en el cómputo.

- Se ha detectado una discrepancia entre las nóminas y las fichas retributivas del Presidente relacionada con el seguro colectivo. Según figura en sus nóminas, no percibe ninguna retribución en especie, pero el seguro colectivo sí está reflejado en las fichas retributivas que se remiten al Registro del Personal Directivo.

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

En relación a la discrepancia entre las nóminas y las fichas retributivas del Presidente relacionada con el seguro colectivo, una vez comprobado, indicar que se trata de un error, al presidente no le aplica este seguro, por lo tanto, las nóminas son correctas pero la ficha retributiva enviada al Registro del Personal Directivo, que sí tiene reflejado el seguro colectivo, no es correcta. Este error se subsanará, **por lo que esta recomendación está en vías de cumplirse.**

*Habida cuenta de que TRAGSA no ha puesto en práctica las instrucciones de SEPI para adecuar los contratos de alta dirección en los términos establecidos en la recomendación, esta se considera **no cumplida.***

Para dar estricto cumplimiento a esta recomendación en las nuevas contrataciones, el contrato de la Directora de Asesoría Jurídica —formalizado el pasado 4 de mayo de 2026 y el primero suscrito tras la entrada en vigor de las citadas instrucciones— ya especifica y cuantifica estos conceptos. En concreto, se ha incorporado explícitamente la póliza de seguro de accidentes colectivo (que cubre el fallecimiento o incapacidad derivado de accidente laboral o no laboral), cifrada en 21,12 euros anuales en concepto de retribución en especie. El contrato indica expresamente que dicho importe anual computará a efectos de los límites de la cuantía máxima de la retribución total y será descontado mensualmente del complemento de puesto. (se adjunta contrato y anexo al mismo).

Por lo tanto, consideramos esta recomendación cumplida. Con carácter subsidiario, si no se considera acreditado el cumplimiento de la recomendación, al menos se valore como parcialmente cumplida, dado que se han adaptado los nuevos contratos y se han adoptado medidas dirigidas a su implantación.

*Seis entidades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que se considera **no cumplida.***
La utilización de sistemas de retribución flexible en altos directivos sujetos al RD 451/2012, con detracción de importes de la retribución bruta dineraria, supone una incorrecta configuración de la retribución en especie, vulnera el principio de retribución íntegra y predeterminada y conlleva una minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Se ha constatado que, pese a haber sido advertida esta práctica en el Informe n.º 1.465 correspondiente a ejercicios anteriores, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CDTI mantienen con los altos directivos sujetos al RD 451/2012 el sistema de la denominada retribución flexible, que conlleva la detracción de importes de la retribución bruta dineraria y la consiguiente minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Asimismo, no consta la solicitud expresa de los altos directivos para acogerse a dicho sistema ni la preceptiva autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, ni que dicha forma de retribución esté prevista en los contratos suscritos, más allá de la retribución en especie.

En los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de las INSTRUCCIONES SOBRE DETERMINADOS ASPECTOS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DEL REAL DECRETO 451/2012 de enero de 2024, la retribución en especie está contemplada, aunque no cuantificada, indicando en los mismos los siguiente: "las retribuciones en especie, en caso de

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Actuaciones desarrolladas por TRAGSA en relación con la implantación progresiva de las modificaciones contractuales:

- Se han incorporado los cambios recomendados en el único contrato de alta dirección formalizado después de tener conocimiento de las recomendaciones del Tribunal de Cuentas (contrato de la Directora de Asesoría Jurídica, adjunto).
- Se ha detectado la discrepancia entre la nómina y la información comunicada en el registro de personal directivo en cuanto al seguro colectivo del presidente. Se corregirá en la siguiente comunicación al registro. La nómina en correcta.
- Se ha procedido a la revisión de los contratos de alta dirección celebrados con anterioridad al conocimiento de las recomendaciones del Tribunal De Cuentas que no habían sido modificados para adecuarlos al criterio de ese Tribunal.

De esta forma TRAGSA está dando cumplimiento a las recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas en los nuevos contratos y en las modificaciones de los existentes, sin perjuicio de que TRAGSA proceda a actualizar los contratos restantes de acuerdo con las aclaraciones incluidas en el informe de fiscalización.

1.5. VALORACION GLOBAL, OPORTUNIDADES DE MEJORA Y CONCLUSION RECOMENDACIONES NO CUMPLIDAS

La Valoración global, oportunidades de Mejora y conclusión del Informe del Tribunal en relación a las recomendaciones no cumplidas en TRAGSA:

Resumen de las Recomendaciones no cumplidas: *Detalle de retribuciones en especie/flexibles en contratos y fichas, adecuación de nóminas a contratos y complemento de antigüedad.*

Oportunidades de mejora:

- *Adaptar los contratos de alta dirección para detallar y cuantificar las retribuciones en especie y flexibles.*
- *Incluir expresamente el complemento de antigüedad en los contratos de directivos que sean funcionarios.*
- *Mejorar la coherencia entre nóminas, contratos y fichas retributivas para garantizar la trazabilidad y el control del gasto.*

Conclusión: *TRAGSA debe mejorar en la especificación contractual y documental de las retribuciones en especie y en la adaptación de los contratos a las particularidades de los directivos funcionarios.*

Firmado digitalmente por ALVARO AZNAR FORNIES
Fecha: 16-06-2026 14:42
Empresa de Transformación Agraria, SA, SME, MP / TRAGSA / 259 VATES [redacted]

Firmado digitalmente por SARA IZQUIERDO PEREZ
Fecha: 16-06-2026 15:50
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

Firmado digitalmente por JESUS CASAS GRANDE
Fecha: 16-06-2026 20:18
EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, SA, SME, MP VATES [redacted]

contrataciones y se procederá a la revisión de los contratos de alta dirección que no habían sido modificados para adecuarlos al criterio de ese Tribunal de Cuentas por lo tanto, la consideramos cumplida.

Con carácter subsidiario, si no se considera acreditado el cumplimiento de la recomendación, al menos se valore como parcialmente cumplida, dado que se han adaptado los nuevos contratos y se han adoptado medidas dirigidas a su implantación.

El reciente contrato de la Directora de Asesoría Jurídica (adjunto) sí recoge el complemento de antigüedad mediante un apartado específico dentro de la cláusula de Retribuciones, redactado en los siguientes términos:

«c) Reconocimiento de servicios previos y trienios: de la documentación aportada por D./Dña. xxxxxxxxxxxxxx, (Anexo I) queda acreditado que tiene reconocido x Trienios del Grupo/Subgrupo A1, desde el xx/xx/xxxx.. La cantidad económica anual que corresponde a estos trienios es xxxx €.»

1.4. ADAPTACION PROGRESIVA DE CONTRATOS Y ADENDAS

Al interpretar las recomendaciones, TRAGSA nunca tuvo en cuenta, porque no los podía tener, los razonamientos nuevos introducidos por primera vez en el anteproyecto de informe acerca del impacto fiscal de las retribuciones en especie.

TRAGSA interpretó que las recomendaciones producían un efecto ex nunc, de manera que la revisión, de los contratos mercantiles y de alta dirección, para incorporar las recomendaciones debía llevarse a cabo únicamente cuando se firmara un nuevo contrato o cuando se introdujeran alguna modificación en los contratos existentes.

Siguiendo esta interpretación razonable de las recomendaciones, TRAGSA ha procedido a introducir los cambios recomendados por el Tribunal de Cuentas y la Comisión Mixta en todos los contratos de alta dirección que se han celebrado o modificado con posterioridad a la emisión de las recomendaciones.

No obstante, cabe indicar que una vez que TRAGSA ha conocido la interpretación de la eficacia temporal de las recomendaciones (ex nunc) que se hace en el anteproyecto de informe, ha iniciado las actuaciones para proceder a revisar los contratos de alta dirección que no habían sido modificados para adecuarlos al criterio de ese Tribunal de Cuentas.

Por otra parte, TRAGSA considera que, aunque se entendiera que la interpretación que hizo de las recomendaciones no era la correcta y que las medidas de implantación que adoptó no han sido adecuadas o suficientes, en ningún caso se le podría reprochar el incumplimiento total de las recomendaciones.

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR NAVANTIA, S.A., S.M.E.

- **PRESIDENTE**

Ricardo Dominguez García-Baquero
Presidente

Navantia PRESIDENCIA
REGISTRO DE ENTRADA Nº
X REGISTRO DE SALIDA Nº 062
Fecha:

D. José Manuel Otero Lastres
Consejero
Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales
Sección de Fiscalización. Tribunal de Cuentas
C/ Fuencarral, 81
28006 Madrid

Madrid, 16 de junio de 2026

Asunto: Anteproyecto del Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal.

Muy señor nuestro:

Habiéndose recibido para alegaciones el Anteproyecto de referencia, cuyo alcance, en lo que se refiere a Navantia, S.A., S.M.E., se centra en el Seguimiento de las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas en el "Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018", aprobado el 24 de febrero de 2022, y las adoptadas posteriormente por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, con fecha 11 de abril de 2024, se considera oportuno realizar una serie de aclaraciones y observaciones técnicas, así como aportar documentos y justificantes que permitirán una comprensión más precisa, completa y fundamentada de los hechos analizados.

A tal fin, se ha elaborado el documento de alegaciones que se adjunta al presente escrito.

Se suplica a ese Tribunal de Cuentas que tenga por formuladas en tiempo y forma las presentes aclaraciones representados los documentos que las acompañan, tome las presentes alegaciones en consideración y, en consecuencia, proceda a revisar el texto final del Informe de Fiscalización de Seguimiento de recomendaciones identificado en el Asunto del presente escrito para incorporar al texto de dicho informe todos los cambios solicitados en las alegaciones formuladas por Navantia.

Así mismo se acompaña a esta documentación comunicación de Dña Belen Gualda, Presidenta de Navantia SA SME, en el periodo de 30 de septiembre de 2020 a 30 de marzo de 2021, en la que manifiesta su adhesión a la totalidad de las aclaraciones y observaciones formuladas por Navantia S.A., S.M.E.

Atentamente,

[redacted]

Navantia

NAVANTIA_DOCUMENTO ALEGACIONES

ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

Madrid, 16 de junio de 2026

TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales

Anteproyecto de informe de Informe de Fiscalización de Seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de Fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022, relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

Don Ricardo Domínguez García-Baquero, con DNI nº [redacted], Presidente y máximo responsable de la sociedad mercantil estatal Navantia S.A, S.M.E (en adelante Navantia o la Sociedad), con facultades, como cuentadante, para comparecer y alegar en nombre de la Navantia, ante ese Tribunal de Cuentas, por medio del presente escrito.

DICE

Que, en fecha 2 de junio de 2026, le ha sido notificado a la Sociedad copia del anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de Fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal (en adelante, el anteproyecto de informe o el informe).

Que, para el caso de Navantia, el alcance del anteproyecto de informe se centra en el análisis de las actividades desarrolladas para dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas en el *"Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018"*[1] (en

[1] Informe aprobado el 24 de febrero de 2022.

adelante, el Informe de Fiscalización) y las adoptadas posteriormente por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, con fecha 11 de abril de 2024.

Que, para el caso de Navantia, que algunas recomendaciones se consideran CUMPLIDAS, NO CUMPLIDAS y otras EN CURSO, según el siguiente resumen:

ÓRGANO	***CUMPLIDAS***	***EN CURSO***	***NO CUMPLIDAS***	***TOTAL***
TRIBUNAL DE CUENTAS	*4*	*1*	*2*	*7*
COMISIÓN MIXTA	*1*	*1*	*1*	*3*
	5 (50%)	**2 (20%)**	**3 (30%)**	**10**

Que, en el mismo trámite de notificación del anteproyecto de informe, se concedió a la Sociedad un trámite de alegaciones de 5 días de plazo.

Que la Sociedad solicitó y obtuvo de ese Tribunal de Cuentas una ampliación del plazo de alegaciones en 5 días adicionales, de manera que el día límite para evacuar el presente trámite de alegaciones es el martes 16 de junio de 2026.

Que, dentro del plazo concedido y ampliado, por medio del presente escrito pasa a formular las siguientes:

ALEGACIONES

I. Introducción.

Navantia no comparte todo lo que se razona y concluye en el anteproyecto de informe y estima, de manera respetuosa, pero también firme, que parte de los razonamientos y de las conclusiones del anteproyecto de informe deberían ser revisados.

Navantia considera que esta posición respecto del anteproyecto de informe está fundada en los hechos, en la normativa aplicable y en un razonamiento riguroso de aplicación de ésta a aquéllos.

El fundamento razonado de esta posición de Navantia se va a exponer en este escrito de alegaciones.

Además de identificar en sus alegaciones las cuestiones de hecho que fundan su posición, Navantia va a aportar documentos y justificantes que permitirán una

comprensión más precisa, completa y fundamentada de los hechos analizados y también va a realizar aclaraciones técnicas cuando proceda.

Navantia va a estructurar sus alegaciones del siguiente modo:

- Una primera alegación en la que se sintetiza la posición de la Sociedad en la interpretación de las recomendaciones.
- 6 epígrafes con alegaciones referidas a apartados concretos del anteproyecto de informe, en las que se va a identificar la sección y el párrafo concreto al que cada alegación se refiere, a exponer la argumentación correspondiente y hacer referencia, en su caso, a los soportes documentales que se van a aportar como anexos, debidamente numerados y referenciados.

II. Planteamiento general

Navantia ha tomado en consideración y ha tomado medidas para dar cumplimiento a todas y cada una de las recomendaciones emitidas por el Tribunal de Cuentas y la Comisión Mixta (en adelante, las recomendaciones).

Para implantar las recomendaciones, Navantia tuvo en cuenta los razonamientos del Informe de Fiscalización y las instrucciones recibidas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.

Al interpretar las recomendaciones, Navantia nunca tuvo en cuenta, porque no los podía tener, los razonamientos nuevos introducidos por primera vez en el anteproyecto de informe acerca del impacto fiscal de las retribuciones en especie.

Navantia interpretó que las recomendaciones producían un efecto *ex nunc,* de manera que la revisión, de los contratos mercantiles y de alta dirección, para incorporar las recomendaciones debía llevarse a cabo únicamente cuando se firmara un nuevo contrato o cuando se introdujeran alguna modificación en los contratos existentes.

Siguiendo esta interpretación razonable de las recomendaciones, Navantia ha procedido a introducir los cambios recomendados por el Tribunal de Cuentas y la Comisión Mixta en todos los contratos de alta dirección que se han celebrado o modificado con posterioridad a la emisión de las recomendaciones.

No obstante, cabe indicar que una vez que Navantia ha conocido la interpretación de la eficacia temporal de las recomendaciones *(ex tunc)* que se hace en el anteproyecto de informe, ha iniciado las actuaciones para proceder a revisar el contrato mercantil y los contratos de alta dirección que no habían sido modificados para adecuarlos al criterio de ese Tribunal de Cuentas.

Por otra parte, Navantia considera que, aunque se entendiera que la interpretación que hizo de las recomendaciones no era la correcta y que las medidas de implantación que adoptó no han sido adecuadas o suficientes, en ningún caso se le podría reprochar el incumplimiento total de las recomendaciones.

De acuerdo con los criterios de categorización de las valoraciones de cumplimiento de recomendaciones aprobados por el Pleno de ese Tribunal de Cuentas[2], la falta de cumplimiento total no puede equipararse a la categoría de "No cumplidas o no Subsanada".

Si la falta de cumplimiento total equivaliera al incumplimiento total, el Pleno de ese Tribunal no hubiera distinguido las categorías intermedias de cumplimiento sustancial y cumplimiento parcial.

Por tal razón, si Navantia no ha incumplido totalmente las recomendaciones, en ningún caso se le puede aplicar la categoría de recomendaciones no cumplidas.

A continuación se incluye las alegaciones y observaciones a cada una de las recomendaciones presentadas:

III. Aclaraciones al Apartado **II.2.2.3. RECOMENDACIÓN 3**

En concreto, la RECOMENDACIÓN 3 del Tribunal de Cuentas (página 65 del Anteproyecto) cita textualmente: *"Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales"*

Según lo indicado por el Tribunal en la página 65, tercer párrafo del Anteproyecto, para analizar el cumplimiento de esta recomendación han verificado si las entidades disponían de un Plan Estratégico, como instrumento de planificación y gestión a medio o largo plazo.

El último párrafo de la página 66 y el primero de la 67 del Anteproyecto, concluye para el caso de Navantia, que "*a la fecha de redacción de este Informe, NAVANTIA carecía de Plan Estratégico, encontrándose en proceso de elaboración el Plan Estratégico 2025-2029; no obstante, disponía de Planes Operativos Anuales que transforman la estrategia en objetivos concretos y evaluables, la asignación de recursos y los responsables, que ese gestionan a través de cuadros de mando e*

[2] MANUAL PARA LA FORMULACIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES (Aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 28 de noviembre de 2019, apartado III.2.1." Concepto y características".

indicadores KPI, lo que permite seguir la ejecución y hacer ajustes", la recomendación se consideraba **en curso** dado que en el momento de la fiscalización el Plan Estratégico 2025-2029 estaba en proceso de elaboración.

En este sentido y como documentación complementaria y actualizada cabe indicar que el Comité de Dirección de Navantia, en su sesión de 24 de abril de 2026, ha aprobado el nuevo Plan Estratégico 2026-2029. Este Plan ha sido objeto de análisis directo con el accionista (SEPI) incorporándose los resultados del citado análisis a la versión actualizada de 8 de junio (aprobada nuevamente en el Comité de dirección de Navantia de 11 de junio de 2026).
Una vez realizada esta revisión, está prevista su valoración por el Comité de Dirección de SEPI previsiblemente durante el mes de junio, con carácter previo a su elevación al Consejo de Administración de Navantia y, posteriormente, al Consejo de Administración de SEPI, como trámite final para su aprobación definitiva.

Como acreditación documental, se adjuntan los documentos "ANEXO I" y "ANEXO II" con el extracto del acta del CDC de 24 de abril y del orden del día del CDC de 11 de junio de 2026, respectivamente.

IV. Aclaraciones generales en relación con los Contratos de Alta Dirección (comunes a recomendaciones expuestas en apartados V y VI posteriores)

Tal y como se indicó en el "Planteamiento General" la Sociedad aplica el marco normativo establecido para el personal directivo incluido en el ámbito del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, así como las **"Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal directivo"** aprobadas por SEPI el 25 de enero de 2024 y remitidas a las sociedades del Grupo.
Estas instrucciones regulan, entre otros aspectos, el régimen de nombramiento, retribución y extinción de los contratos de alta dirección, estableciendo un marco homogéneo y supervisado para el conjunto de entidades del Grupo SEPI.

Los contratos del personal directivo se formalizan conforme a los modelos establecidos y vigentes en cada momento, integrando los distintos conceptos retributivos autorizados y siendo objeto de supervisión y control por parte de SEPI, tanto en su formalización como en sus modificaciones posteriores.

En aplicación de dicho marco y alineado con las recomendaciones realizadas en el Informe del Tribunal de Cuentas, Navantia interpretó su aplicabilidad ex nunc. En línea con tal interpretación, **la Sociedad ha procedido, a partir de enero de 2024, a adaptar los contratos del personal directivo en aquellos supuestos en que se han producido modificaciones organizativas o**

cambios sustanciales en las condiciones del puesto, incorporando en dichos casos las actualizaciones correspondientes conforme a la normativa vigente y a las instrucciones recibidas.

No obstante lo anterior, **aquellos contratos que no han sido objeto de modificación individual ni afectados por cambios organizativos generales desde enero del 2024 mantienen su redacción original**, conforme al modelo vigente en el momento de su formalización, sin que ello haya supuesto alteración del régimen jurídico ni del cumplimiento del marco normativo aplicable.

En relación con los aspectos señalados por este Tribunal:

- **Retribución en especie**: se ha identificado la conveniencia de reforzar su reflejo explícito en el clausulado contractual en aquellos casos pendientes de actualización, aun cuando dichos conceptos retributivos se encuentren previamente definidos y limitados conforme al régimen retributivo aplicable al personal directivo del sector público estatal.

- **Tratamiento del complemento de antigüedad:** Si bien es cierto que el derecho a la percepción del complemento de antigüedad no tiene naturaleza contractual, sino que opera por ministerio de la ley[3], Navantia ha comenzado a realizar, siguiendo el criterio ex nunc, las actuaciones tendentes a incorporarlo en los contratos de los directivos que tienen ese derecho, atendiendo a las recomendaciones del Tribunal.

  Atendiendo a estas consideraciones, en ANEXO III, se adjunta tabla con el listado de miembros que disponen de la modificación contractual y los que mantienen su redacción original.

V. Aclaraciones al Apartado II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6 y II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA, apartado 3

La RECOMENDACIÓN 6 del Tribunal de Cuentas (página 80 del Anteproyecto) cita textualmente: *"Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen,* ***recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el***

[3] Así lo establecen tanto el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como el artículo 29.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública. A este respecto debe tenerse en cuenta que su abono solo quedaría excluido en caso de imposibilidad legal conforme a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

***Registro del Personal Directivo del Sector Público**. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, **se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto**, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos".*

Se entiende que mismo objetivo perseguía la recomendación formulada por la Comisión Mixta RCM-3, citada textualmente en la página 103 del Anteproyecto según lo siguiente:

***"3. Instar a las entidades del sector público empresarial estatal no financiero** que aplican la modalidad de retribución flexible o en especie exenta de gravamen, a que recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluyan en la información que se remite para el registro del personal directivo del sector público."*

Y cuyo cumplimiento de lo instado por dicha Comisión ha sido analizado por el Tribunal de Cuentas en la recomendación nº 6 anteriormente citada.

En este sentido cabe señalar que en el caso de Navantia:

Tal y como se recoge expresamente en la página 84 del anteproyecto, atendiendo a la normativa aplicable y a las Instrucciones recibidas de SEPI, los contratos formalizados o modificados a partir de 2024 (momento en el que se aplican las instrucciones de SEPI) detallan **expresamente** los conceptos de retribución en especie, siendo los mismos para todos los directivos, y que se limitan al seguro de vida y seguro médico. Estos conceptos, tal y como se indica en detalle en la nota (v) de este epígrafe, se integran en el sistema retributivo del personal directivo conforme a un esquema previamente definido y de aplicación homogénea, mediante el cual Navantia articula el acceso a determinados bienes o servicios como parte de la estructura retributiva (tanto para aquellos directivos cuyos contratos han sido formalizados o modificados con posterioridad a 2024 como a los que tienen contratos anteriores que a fecha actual no han sido modificados). El hecho de que los importes correspondientes a estos conceptos difieran entre los distintos directivos obedece exclusivamente a factores exógenos relacionados fundamentalmente con la edad, sexo y el capital asegurado (dependiendo de las retribuciones totales) en el caso de los seguros de vida y al ámbito familiar en el que se extienda el seguro médico en este último caso.

La política y condiciones de las retribuciones en especie se ajustan a estos conceptos (las mismas para todos los directivos) y su importe depende exclusivamente de las condiciones exógenas antes indicadas. En todo caso sea cual sea el importe que le corresponde a cada uno de los directivos atendiendo a sus condiciones personales estas, tal y como establece el Real Decreto 451/2012, forman parte y computan siempre a efectos de cumplir los límites de la cuantía

máxima de retribución total deduciéndose su importe de las nóminas mensualmente[4], atendiendo a la recomendación del Tribunal de Cuentas.

En base a lo anterior:

(i) A modo de observación, se advierte de un error tipográfico en el quinto párrafo de la página 84 *"(...) los cinco contratos de alta dirección formalizados a partir del 25 de mayo de 2025 (...)"*, debiendo ser 25 de mayo de 2024 en lugar del año 2025 como cita el Anteproyecto.

(ii) **Se solicita que se elimine el párrafo siguiente de la página 85** que indica:

"La fijación de cuantías diferenciadas para cada directivo y concepto pone de manifiesto que tales importes no responden a una política común de retribución en especie, sino a una determinación individualizada. Dado que se trata de un régimen retributivo tasado, los importes, conceptos y cuantías deberían ser homogéneos para el conjunto de directivos. Esta modalidad no está contemplada en el régimen retributivo cerrado y tasado establecido por el RD 451/2012 para los directivos del sector público estatal, cuyo diseño excluye expresamente la posibilidad de que los directivos modifiquen unilateralmente la composición de su salario, lo que permite concluir que la práctica observada no se ajusta al marco retributivo legalmente establecido".

(iii) En la misma página 85 (párrafo segundo después del cuadro 14) se indica que:

"Se ha verificado que, en el mes de julio de 2024, NAVANTIA descontó de la retribución variable y con efectos retroactivos, las retribuciones no dinerarias percibidas en el ejercicio 2023 y, a partir de esa nómina, realizó los descuentos con periodicidad mensual".

Si bien es cierto que la información contenida en el mismo es correcta, está incompleta. En julio de 2024 se procedió al abono de la retribución variable de 2023 y se procedió a descontar las retribuciones no dinerarias percibidas en el ejercicio 2023 (tal y como se había hecho hasta ese momento, en el concepto "minoración DPO"). Además, se inició también en esa nómina el descuento mensual de la retribución en especie según instrucciones recibidas y atendiendo a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas, por lo que desde esa nómina se procedió a descontar también el importe de los 6 meses devengados de 2024. Esta deducción, por el importe de los meses devengados hasta julio de 2024, se incluye en el epígrafe de "atrasos" de las nóminas de cada uno de los miembros del Comité

[4] A partir del mes de julio de 2024 se comenzó a deducir mensualmente el importe de las retribuciones en especie en las nóminas, modificando la fórmula anterior en el que el descuento se realizaba de una sola vez y con carácter anual. En 2024 como se indica en las alegaciones se realizó un descuento único por los 6 primeros meses y a partir de este momento se descontó ya siempre de forma mensual.

de Dirección de Navantia. En dicho concepto "atrasos" se abona también la actualización del 2% de 2024 autorizado. Estos aspectos explicativos se incluyeron en el archivo Excel de 'Resumen nóminas CDC 2024' y en las nóminas facilitadas al Tribunal de Cuentas en fecha 16 de junio del 2025 a través de la aplicación/renviadas por mail.

Por tanto, en julio de 2024 se dio pleno cumplimiento a la recomendación formulada por el Tribunal de Cuentas en relación con los ejercicios 2023 y 2024. Las retribuciones totales del ejercicio 2024, al igual que en ejercicios anteriores, no superaron los límites máximos previstos en los contratos, aplicando ya en este ejercicio el procedimiento de descuento recomendado por el Tribunal. A estos efectos, se aplicó un único descuento por el primer semestre y, a partir de ese momento, se viene realizando la aplicación sistemática de descuentos mensuales en nómina por el importe de las retribuciones en especie. Este cambio supuso la sustitución de la fórmula anterior, en la que el descuento se efectuaba en un único ajuste anual.

Se adjunta ejemplo de cálculo del detalle del concepto "atrasos" de la nómina de julio de uno de los directivos, para mostrar la aplicación del descuento de la retribución en especie de los primeros seis meses del año:

Descuento Retribución Especie Ene-Jun'2024 (seg vida + seg médico + reperc IRPF seg vida)	-2.689,08	= (183,75+193,50+70,93) x 6 meses
Abono actualización 2% Ene-Jun'2024 + Extra (salario + complemento)	1.394,26	= (8.861,77 + 1.096,92) x 2% x 7 meses (6 meses + extra)
CONCEPTO "ATRASOS" NÓMINA JUL'2024	**-1.294,82**	

A estos efectos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF)[5], en las retribuciones en especie el rendimiento íntegro del trabajo se determina adicionando al valor de la retribución el importe del ingreso a cuenta correspondiente, salvo que dicho ingreso a cuenta haya sido repercutido al perceptor de la renta.

En el presente caso, el ingreso a cuenta asociado al seguro de vida es íntegramente repercutido al Directivo mediante la correspondiente detracción en nómina, por lo que, en aplicación de la citada norma, dicho importe no se adiciona al valor de la retribución en especie. En consecuencia, el rendimiento íntegro del trabajo en especie queda limitado al coste de la prima del seguro, sin que se produzca un incremento adicional de la renta gravable para el directivo derivado del ingreso a cuenta.

[5] de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Por ello se propone incorporar la siguiente aclaración (en negrita y subrayado) al párrafo antes indicado:

"Se ha verificado que, en el mes de julio de 2024, NAVANTIA descontó de la retribución variable y con efectos retroactivos, las retribuciones no dinerarias percibidas en el ejercicio 2023 **y el importe prorrateado de los 6 meses de 2024 que ya se habían devengado**, y que, a partir de esa nómina, realizó los descuentos con periodicidad mensual".

(iv) En este sentido debe entenderse también la información contenida en el cuadro Nº14 de la página 85, que en los importes de 2024 tan solo refleja los descuentos mensuales realizados a partir del mes de julio, pero no refleja las cantidades descontadas[6] que se refieren a los primeros 6 meses del ejercicio.

Partiendo de la información de nóminas entregadas al TCu y tomando como ejemplo la nómina de julio de 2024 de cada directivo en que se empezó a realizar el descuento mensual de cada concepto, se llega a unos importes anuales de 2024 completamente alineados con lo reportado en el RPD 2024.

Se solicita por tanto que el **cuadro Nº 14 sea sustituido por el siguiente cuadro** que recoge las cantidades antes indicadas:

		Datos mensuales (datos nómina jul'2024) (1)				
Directivo	**Rem. Especie 2023**	Seguro vida mens.	Seguro médico mens.	Reperc. IRPF seg vida mens. (2)	**Total 2024** (datos mens x 12)	**RPD 2024 Seg vida y médico**
Presidente	**6.565,41**	215,35	310,08	83,79	**7.310,64**	**7.310,59**
Dir. Seanergies	**5.492,54**	183,75	193,50	70,93	**5.378,16**	**5.378,19**
Dir. Tecnología y Estrategia	**6.481,61**	125,18	387,60	48,47	**6.735,00**	**6.735,01**
Dir. Recursos Humanos (3)	**6.231,90**	109,00	193,50	41,22	**4.124,64**	**4.318,73**
Dir. Autoridad Técnica de Ingeniería	**6.526,39**	283,00	155,04	108,5	**6.558,48**	**6.558,58**
Dir. Sostenibilidad y Mejora continua	**8.330,69**	293,96	77,52	109,94	**5.777,04**	**6.009,65**
Dir. Auditoría Interna	**1.687,97**	100,80	77,52	39,87	**2.618,28**	**2.618,21**
Secretaría Consejo y Cumpl.	**4.843,41**	237,59	77,52	93,45	**4.902,72**	**4.902,69**
Dir. la Asesoría Jurídica	**1.952,67**	116,41	0	46,32	**1.952,76**	**1.952,67**

[6] En el concepto de "atrasos" mencionado anteriormente.

Dir. Construcción Naval (baja 24-05-2024)	**6.803,41**	-	-	-	-	-
Dir. Financiero (alta 25-05-2024) (3)	-	67,25	193,50	68,35	**3.949,14**	**4.564,62**
Dir. Operaciones y Neg. (alta 25-05-2024) (3)	-	209,22	193,50	51,37	**5.449,00**	**5.015,02**

(1) Datos mensuales nómina jul 2024, salvo casos DIF y DON que por ser alta en mayo 2024 se toma como dato mensual el total de nóminas jul-dic dividido por 6 meses
(2) Se incluye repercusión de IRPF del seguro de vida, por ser retribución en especie
3) Las diferencias con el RPD se deben a los factores exógenos comentados antes y, en el caso de las altas de 25-05-2024 a haber realizado el RPD con valores estimados.

(v) En el penúltimo y último párrafo de la página 85 se indica que:

"En el análisis de las nóminas y los resúmenes de nóminas se ha observado que las retribuciones en especie obedecen a la voluntad de los directivos que han optado por reducir su retribución dineraria para financiar productos tales como el seguro médico, con importes individualizados que oscilan entre los 465,12 y los 2.325,60 euros anuales -a excepción de los directivos adscritos a MUFACE que no han ejercido esta opción-, seguro de vida o cheques comida, estos últimos no previstos en los contratos que determinan los componentes de la retribución en especie. Esta particularidad evidencia que no se trata de retribuciones en especie, propiamente dichas, sino de un sistema de retribución flexible basado en decisiones individuales, orientado a la optimización fiscal personal.
Asimismo, se ha verificado que los importes en concepto de seguro de vida y seguro médico consignados en las fichas retributivas de 2024 remitidas al Registro del Personal Directivo del Sector Público, arrojan importantes discrepancias con los reflejados en las nóminas mensuales; y que en el resumen de nóminas, tampoco se informa de los importes percibidos por cheques comida, ni se ha consignado el importe global de dichas retribuciones en especie en la casilla c), lo que afecta a la transparencia."

En relación con estas observaciones del Tribunal de Cuentas acerca de la naturaleza de las retribuciones en especie del personal directivo, procede efectuar las siguientes consideraciones:

- **Sobre la calificación de las retribuciones en especie:**

  La afirmación de que las percepciones analizadas "no constituyen retribuciones en especie propiamente dichas" no se ajusta a la normativa fiscal aplicable. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 de la Ley 35/2006 del IRPF, tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes o servicios en los términos previstos en la propia norma.

Desde esta perspectiva, los seguros de vida y seguro médico se integran en el sistema retributivo del personal directivo conforme a un esquema previamente definido y de aplicación homogénea, mediante el cual Navantia articula el acceso a determinados bienes o servicios como parte de la estructura retributiva. En consecuencia, concurren plenamente los elementos configuradores de las retribuciones en especie, sin que la eventual existencia de adaptaciones individuales en su aplicación altere su naturaleza jurídica.

Asimismo, las retribuciones en especie del personal directivo se circunscriben exclusivamente al seguro de vida y al seguro médico. En ambos casos, el coste de las primas se financia íntegramente mediante la correspondiente detracción de las retribuciones dinerarias de los directivos en el marco de la política retributiva de Navantia, lo que determina la inexistencia de un incremento de la retribución total ni de una ventaja económica adicional. Este extremo resulta especialmente relevante a efectos de descartar cualquier interpretación basada en la existencia de liberalidad o discrecionalidad retributiva, toda vez que el esquema aplicado responde a una mera ordenación interna de la estructura salarial, sin alteración del nivel global de remuneración. En consecuencia, dicho tratamiento resulta plenamente coherente con el carácter tasado y cerrado del régimen retributivo previsto en el Real Decreto 451/2012, al no implicar la superación de las cuantías máximas autorizadas ni la introducción de conceptos retributivos ajenos al marco normativo aplicable.

En relación con el seguro médico, procede señalar que, teniendo la consideración de retribución en especie, resulta de aplicación la exención prevista en el artículo 42.3.c) de la LIRPF, en la medida en que se cumplen los requisitos normativos, en particular que el tomador del seguro es la empresa y que las primas se sitúan dentro de los límites legalmente establecidos. En consecuencia, dichas prestaciones no generarán tributación en el IRPF dentro de los límites previstos, sin que ello altere su naturaleza como retribución en especie ni permita cuestionar su adecuación al marco normativo vigente.

Por su parte, el seguro de vida constituye igualmente una retribución en especie, sin que, en este caso, le resulte aplicable ningún supuesto de exención. De conformidad con el artículo 43.2 de la LIRPF, el rendimiento íntegro en especie se determina adicionando al valor de la retribución el importe del ingreso a cuenta correspondiente, salvo que dicho importe haya sido repercutido al perceptor. En el presente caso, y como ya se ha comentado, el ingreso a cuenta es íntegramente repercutido al directivo mediante la correspondiente detracción en nómina, por lo que no se adiciona

al valor de la retribución en especie, quedando el rendimiento íntegro limitado al coste de la prima del seguro. Todo ello pone de manifiesto que el tratamiento fiscal aplicado refleja adecuadamente la capacidad económica real del perceptor, sin generar una mayor renta gravable ni una ventaja económica adicional.

Este tratamiento evidencia que la imputación fiscal se realiza de forma íntegra y conforme a la normativa, incorporando la totalidad de los elementos exigidos legalmente, lo que descarta la existencia de cualquier ventaja fiscal indebida o de desviaciones en la aplicación del régimen tributario para el personal directivo.

- **Sobre la pretendida individualización del sistema y la homogeneidad de su configuración**

La conclusión relativa a la inexistencia de una política retributiva común, basada en la mera observación de la variabilidad de los importes, no resulta adecuada ni se corresponde con la realidad del sistema analizado.

En efecto, los conceptos objeto de examen —seguros de vida y médico— se configuran conforme a criterios estructurales homogéneos dentro de la política retributiva de Navantia, siendo la diversidad de cuantías una consecuencia directa de la aplicación de parámetros objetivos inherentes a este tipo de instrumentos aseguradores. Entre dichos parámetros se encuentran, entre otros, la edad del asegurado, sus circunstancias personales y familiares, el nivel retributivo, las coberturas contratadas o las condiciones técnicas y económicas propias del mercado asegurador.

De este modo, las diferencias existentes en los importes aplicados a cada directivo no responden a decisiones discrecionales ni a una configuración individualizada del sistema retributivo, sino exclusivamente a factores exógenos y objetivables que operan de manera uniforme sobre todos los destinatarios del mismo, de acuerdo con prácticas estándar del sector asegurador.

En consecuencia, la existencia de cuantías diferenciadas no desvirtúa la existencia de un esquema común ni permite afirmar la ausencia de homogeneidad, sino que constituye la manifestación necesaria de la aplicación uniforme de un mismo modelo a situaciones personales necesariamente distintas. Este rasgo es consustancial a la naturaleza de este tipo de prestaciones y no afecta ni a su calificación jurídica ni a su encaje dentro del régimen retributivo aplicable.

- **Sobre los cheques comida y su consideración**

En relación con este extremo, debe precisarse, en primer lugar, que durante el ejercicio 2024 los directivos de Navantia no han percibido, con carácter general, cheques comida como concepto retributivo autónomo. Los importes que, en su caso, pudieran haberse identificado bajo dicha denominación responden en realidad a gastos asociados a comidas de trabajo, almuerzos profesionales o servicios de catering en el marco de la asistencia a actos institucionales, cuyo coste ha sido íntegramente repercutido a los propios directivos mediante la correspondiente detracción en sus retribuciones dinerarias, sin superación en ningún caso de las cuantías retributivas máximas legalmente autorizadas.

Desde esta perspectiva, no concurre en los citados supuestos elemento alguno que permita apreciar la existencia de una ventaja económica para el directivo, en la medida en que el coste de los servicios es asumido en su totalidad por éste, sin que exista aportación empresarial alguna que permita identificar un beneficio retributivo. En consecuencia, en ausencia de gratuidad o de prestación a precio inferior al normal de mercado ni utilidad para fines particulares, no puede configurarse la existencia de retribución en especie a los efectos del artículo 42.1 de la Ley del IRPF.

- **Sobre las supuestas discrepancias de información**

Todas las cuantías han sido debidamente comunicadas al Registro de Personal Directivo, sin que existan discrepancias relevantes. Tal y como se desprende del cuadro incorporado a las presentes alegaciones, una vez considerados los ajustes correspondientes a los primeros meses del ejercicio, los importes coinciden plenamente con la información remitida, sin existir ningún error en el envío de información.

Asimismo, debe precisarse que las únicas retribuciones en especie existentes son las correspondientes al seguro de vida y al seguro de enfermedad, siendo coincidentes los importes reflejados en nómina y los comunicados al Registro. No se consignan importes por cheques comida, por cuanto dicho concepto no forma parte de la estructura retributiva del personal directivo de Navantia como se ha explicado previamente.

Respecto al reporte de las mismas cabe indicar que no se incluyen en la casilla c) porque las instrucciones de Registro de Personal Directivo indica que: ***Se incluirá la suma de la totalidad de remuneraciones reflejadas en el apartado tercero (d), que figura a continuación.*** *Nunca se incluirán en dicha suma los gastos de representación y la*

Indemnización por extinción de contrato. ***Tampoco se incluirá****, en su caso, la Antigüedad (funcionarios en servicios especiales)* ***y aquellas retribuciones en especie que se detraigan del máximo del complemento variable o de puesto, indicándose dichas circunstancias en el Apartado "Otras Observaciones".****"*

En este sentido se pronuncia también el Tribunal en el penúltimo párrafo de la página 103 del Anteproyecto, en relación con la recomendación formulada por la Comisión Mixta RCM-3, indicándose lo siguiente:

"Se ha comprobado la ausencia de consignación del importe global de las retribuciones en especie en la casilla c) de las fichas del Registro Retributivo del Personal Directivo, en todas las entidades que otorgaron esta clase de retribución, a excepción del CDTI, lo que constituye una deficiencia significativa de información, al impedir comprobar de manera fehaciente la retribución total efectivamente percibida por los directivos y, en particular, el respeto a los límites máximos de retribución total autorizados. Si bien en otros apartados del formulario se identifica la naturaleza de las retribuciones en especie, la ausencia de su cuantificación en el apartado específico destinado a tal fin dificulta el ejercicio de las funciones de control, limita la trazabilidad y homogeneidad de la información retributiva y menoscaba los principios de transparencia, claridad y control del gasto que deben regir la gestión de las retribuciones del personal directivo."

En base a lo anterior se solicita que **se eliminen del anteproyecto los dos últimos párrafos de la página 85 y se incorpore la siguiente aclaración (en negrita y subrayado) al párrafo antes indicado (penúltimo párrafo, página 103)**:

"Se ha comprobado la ausencia de consignación del importe global de las retribuciones en especie en la casilla c) de las fichas del Registro Retributivo del Personal Directivo, en todas las entidades que otorgaron esta clase de retribución, a excepción del CDTI ***y Navantia****, lo que constituye una deficiencia significativa de información, al impedir comprobar de manera fehaciente la retribución total efectivamente percibida por los directivos y, en particular, el respeto a los límites máximos de retribución total autorizados. Si bien en otros apartados del formulario se identifica la naturaleza de las retribuciones en especie, la ausencia de su cuantificación en el apartado específico destinado a tal fin dificulta el ejercicio de las funciones de control, limita la trazabilidad y homogeneidad de la información retributiva y menoscaba los principios de transparencia, claridad y control del gasto que deben regir la gestión de las retribuciones del personal directivo."*

(vi) Por último y con relación a la conclusión alcanzada en la página 86 sobre el cumplimiento de esta recomendación se indica que:

*"Por lo expuesto, la recomendación se considera **no cumplida**."*

Se solicita al Tribunal que tenga en debida consideración las alegaciones y aclaraciones formuladas y a la vista de las mismas, proceda a calificar la recomendación como **cumplida**.
No obstante, para el supuesto de que el Tribunal entendiera que la interpretación realizada por Navantia de dicha recomendación no ha sido la correcta, o que las medidas de implantación **ya adoptadas** y expuestas en estas alegaciones no han resultado plenamente adecuadas o suficientes, y teniendo en cuenta que en ningún caso cabría imputar un incumplimiento total de la misma, se solicita que la recomendación sea calificada, al menos, **como cumplida o subsanada parcialmente**.
Ello en atención a la voluntad inequívoca de Navantia de dar pleno cumplimiento a la recomendación formulada por el Tribunal de Cuentas, **encontrándose actualmente en curso las restantes actuaciones necesarias para su completa implementación**[7].

(vii) En la página 91, Valoración global se indica:

***"Seis** entidades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que se considera **no cumplida**.*
La utilización de sistemas de retribución flexible en altos directivos sujetos al RD 451/2012, con detracción de importes de la retribución bruta dineraria, supone una incorrecta configuración de la retribución en especie, vulnera el principio de retribución íntegra y predeterminada y conlleva una minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Se ha constatado que, pese a haber sido advertida esta práctica en el Informe n.º 1.465 correspondiente a ejercicios anteriores, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CDTI mantienen con los altos directivos sujetos al RD 451/2012 el sistema de la denominada retribución flexible, que conlleva la detracción de importes de la retribución bruta dineraria y la consiguiente minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Asimismo, no consta la solicitud expresa de los altos directivos para acogerse a dicho sistema ni la preceptiva autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, ni que dicha forma de retribución esté prevista en los contratos suscritos, más allá de la retribución en especie."

Se solicita que se elimine el párrafo o la revisión de dicha afirmación dado que, tal y como se ha indicado, la configuración retributiva aplicada por Navantia ha sido implantada siguiendo las instrucciones de SEPI, computa íntegramente a efectos de los límites retributivos máximos y no consta pronunciamiento administrativo o judicial que haya declarado su incompatibilidad con el RD 451/2012.

[7] Modificación de los 4 contratos.

Adicionalmente, en la página 104 segundo párrafo, donde se incluye el resultado del análisis de la recomendación formulada por la Comisión Mixta (CRM-3 anteriormente citada) se indica:

*c) **Cinco** entidades, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que la Resolución se considera **no cumplida**.*

En línea con las alegaciones realizadas anteriormente se solicita que se modifique la valoración realizada a Navantia, tanto derivada de la recomendación del Tribunal de Cuentas como de la Comisión Mixta, y se consideren ambas recomendaciones como **cumplidas**, eliminándose en todo caso la afirmación de que "*no han adoptado ninguna medida*".

Con independencia de esta afirmación, para el supuesto de que el Tribunal entendiera que la interpretación realizada por Navantia de dichas recomendaciones no ha sido la correcta, o que las **medidas de implantación ya adoptadas** y expuestas en estas alegaciones no han resultado plenamente adecuadas o suficientes, y teniendo en cuenta que en ningún caso cabría imputar un incumplimiento total de las mismas, se solicita que ambas recomendaciones sean calificadas, al menos, **como cumplidas o subsanadas parcialmente**.
Ello en atención a la voluntad inequívoca de Navantia de dar pleno cumplimiento a las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas, **encontrándose actualmente en curso las restantes actuaciones necesarias para su completa implementación en el sentido recomendado**.

VI. Aclaraciones al Apartado **II.2.2.7. RECOMENDACIÓN 7**

La RECOMENDACIÓN 7 del Tribunal de Cuentas (página 91 del Anteproyecto) cita textualmente: *"Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad."*

Para el caso de Navantia, los dos últimos párrafos de la página 93 del Anteproyecto, se refieren a los contratos de directivos funcionarios en servicios especiales, citándose literalmente lo siguiente:

*"En el Informe n.º 1.465 se puso de manifiesto que había directivos que eran funcionarios en servicios especiales **cuyos contratos no contemplaban el concepto retributivo de antigüedad**.*
A partir de la remisión por parte de SEPI a las empresas del Grupo de las instrucciones dictadas el 9 de febrero de 2024 y tras la reestructuración de

NAVANTIA, los cinco contratos de alta dirección formalizados a partir del 25 de mayo de 2025 incorporaron información relativa a la retribución en especie. ***Sin embargo, la Entidad no ha adaptado los contratos del Director de Secretaría del Consejo y Cumplimiento, del Director de Asesoría Jurídica y de la Directora de Auditoría Interna a sus características particulares para que recojan, en particular, el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.****"*

A modo de observación, se advierte de un error tipográfico en relación con la fecha a partir de la cual se formalizaron 5 contratos de alta dirección, debiendo ser 25 de mayo de 2024 en lugar del año 2025 como cita el Anteproyecto.

Si bien es cierto que la información contenida en los párrafos relatados era veraz en el momento de los trabajos de la fiscalización, no está totalmente actualizada, cabiendo señalar que tal y como se ha indicado al principio de este documento de alegaciones, se han ido adaptando los contratos a partir del momento de aplicación de las Instrucciones aprobadas por SEPI[8] para aquellos supuestos en que se han producido modificaciones organizativas o cambios sustanciales en las condiciones del puesto. Prueba de ello, ha sido la modificación en julio de 2025 del Contrato de la Directora de Auditoría Interna, incluyendo dicha modificación el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.

Como acreditación documental, se adjunta documento "ANEXO III" correspondiente a un extracto de la Adenda al contrato de Alta Dirección de la Directora de Auditoría Interna, por la cual se modifica la cláusula "IV RETRIBUCIONES", contemplando actualmente el concepto retributivo de antigüedad.

Adicionalmente a la justificación aportada, cabe indicar que, para todos los casos de personal con derecho a la percepción de antigüedad, sí se recoge en las nóminas este concepto.

Por lo expuesto, se solicita **se elimine o al menos se modifique e**l párrafo antes citado de tal forma que refleje la interpretación que ha dado Navantia a la recomendación del Tribunal y las actuaciones ya realizadas para darle cumplimiento.

En relación con esta recomendación, el Tribunal concluye:

[8] "Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal directivo" aprobadas por SEPI el 25 de enero de 2024 y remitidas a las sociedades del Grupo

- En el primer párrafo de la página 94, que *"Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida**". Y,*

- En la "Valoración global" de la página 97, que:

  ***"Siete** entidades, CZFB, TRAGSA, ENAIRE, NAVANTIA, SEPI, CETARSA e IDAE, no acomodaron las nóminas del personal directivo a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y no adaptaron el modelo de contratos aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo para recoger, en particular para los funcionarios, el derecho a la percepción del complemento de antigüedad. Por ello, para estas entidades la recomendación se considera **no cumplida**."*

Puesto que se han ido adoptando medidas para adaptar los contratos en el sentido recomendado por el Tribunal, y dicha adaptación se continuará realizando de manera ordenada tal y como se indica en el apartado II de este documento de alegaciones, Navantia solicita que esta recomendación y esta valoración global se consideren como **cumplidas.**

No obstante, para el supuesto de que el Tribunal entendiera que la interpretación realizada por Navantia de dicha recomendación no ha sido la correcta o que las **medidas de implantación ya adoptadas** y expuestas en estas alegaciones, no han resultado plenamente adecuadas o suficientes, y teniendo en cuenta que en ningún caso cabría imputar un incumplimiento total de la misma, se solicita que ambas recomendaciones sean calificadas, al menos, **como cumplidas o subsanadas parcialmente**.

Ello en atención a la voluntad inequívoca de Navantia de dar pleno cumplimiento a las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas, **encontrándose actualmente en curso las restantes actuaciones necesarias para su completa implementación en el sentido recomendado**.

VII. Aclaraciones al Apartado II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA, apartado 2

En la página 103 del anteproyecto se recoge la recomendación formulada por la Comisión Mixta que instaba a las entidades fiscalizadas a: "*Realizar una valoración del desempeño de los puestos existentes y de optimización del número de personal directivo en la dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero antes de proceder a la contratación o designación de nuevos miembros*"

En la valoración del cumplimiento de esta recomendación se indica que la misma ha sido analizada en la **recomendación nº 3**, y con respecto a Navantia se indica que "*tenían sus instrumentos de planificación en proceso de elaboración, por lo que la Resolución se considera **en curso***".

Si bien esta afirmación es correcta y la situación del Plan Estratégico de Navantia ha sido actualizado en las aclaraciones realizadas respecto a la recomendación Nº

3, Navantia considera esta recomendación como **cumplida** al existir otros documentos de planificación y gestión específicos adicionales al propio Plan Estratégico, en los que se realiza una valoración del desempeño de los puestos existentes y del número de personal directivo en los términos indicados en la resolución de la Comisión Mixta.

En concreto y para responder a esta recomendación, con fecha 21 de mayo de 2025 se remitió al Tribunal de Cuentas, la siguiente información y los anexos justificativos de la misma:

"En la tramitación de los expedientes de cambios organizativos, se analiza *(Navantia)* y se incluye con detalle, en la memoria propuesta, la motivación y justificación de todo orden que avale la propuesta organizativa, con indicación, en su caso, de las funciones y responsabilidades de los puestos directivos, así como de las retribuciones propuestas acordes a las responsabilidades encomendadas.
De acuerdo con la normativa presupuestaria de aplicación, estas reorganizaciones requieren además autorización de la SEPYG en los supuestos en que se solicite un incremento de puestos directivos o modificación de retribuciones. Ulteriormente, se eleva a autorización del comité de dirección de SEPI.

Adicionalmente, el Sistema de Dirección Participativa por Objetivos (DPPO) tiene por finalidad valorar la actuación de los/as máximos/as responsables y directivos/as de las empresas del Grupo SEPI, a través del grado de consecución de los principales objetivos marcados para la Empresa, así como la valoración de determinados aspectos ligados a sus competencias directivas. En concreto se realiza tanto una valoración de Resultados como una valoración del Desempeño. La evaluación del desempeño es el sistema que mide, de forma objetiva e integral, las competencias, el rendimiento y la productividad de los/as máximos/as responsables y directivos/as de las empresas participadas mayoritariamente por SEPI.
Consecuencia de todo ello, es la percepción de la retribución variable."

Como documentación justificativa de estas afirmaciones se adjuntó:

- Informe "Solicitud de cambios organizativos, adaptaciones retributivas y nombramientos Directivos Navantia" relativo a la reestructuración de mayo de 2024.
- Normativa "DPPO"

En línea con esta justificación se solicita que se **modifique el resultado de esta valoración** y se incluya a Navantia en el apartado a) de las empresas que cumplen y se elimine del b) en el que figuran las empresas que tienen en curso la citada recomendación, en la página 103 del Anteproyecto.

VIII. Aclaraciones al Apartado III. CONCLUSIONES, cuadro número 19 y ANEXOS

Habiendo solicitado al Tribunal que tome en consideración las alegaciones y aclaraciones realizadas y que en base a las mismas se recalifiquen las

recomendaciones que no se han considerado cumplidas en el Anteproyecto, según lo siguiente:

Número	Recomendación/Resolución Comisión Mixta	Calificación por Tribunal en Anteproyecto	Recalificación solicitada por Navantia en Alegaciones
1465-3	Se considera necesario que las entidades del sector empresarial estatal implanten instrumentos de planificación y gestión que garanticen la continuidad y consistencia en su estrategia empresarial, para atenuar en lo posible la inestabilidad que puede generar en su gestión la elevada volatilidad en los principales puestos organizativos de las Entidades, que se ven supeditadas, en muchas ocasiones, a los ciclos electorales.	En curso	En curso
1465-6 y *RCM-3*	Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos. ***Instar a las entidades del sector público empresarial estatal no financiero*** que aplican la modalidad de retribución flexible o en especie exenta de gravamen, a que recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluyan en la información que se remite para el registro del personal directivo del sector público.	No cumplida	Cumplida
1465-7	Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.	No cumplida	Cumplida
RCM-2 (Pág. 103)	Realizar una valoración del desempeño de los puestos existentes y de optimización del número de personal directivo en la dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero antes de proceder a la contratación o designación de nuevos miembros.	En curso	Cumplida

Se solicita igualmente se modifique y se alinee con esta calificación para el caso de Navantia:

(i) Apartado III CONCLUSIONES (página 104 del Anteproyecto)
(ii) Cuadro Nº19 RESULTADOS POR RECOMENDACIONES Y ENTIDADES DEL INFORME 1.465
(iii) ANEXO II - 4/4
(iv) ANEXO III – 21/23

IX. RELACIÓN DE ANEXOS Y PUBLICACIÓN

Las NORMAS DE FISCALIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, en concreto la Norma de Procedimiento 66 establece literalmente lo siguiente:

> *De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.4 in fine de la LFTCu, las alegaciones presentadas al anteproyecto que cumplan los requisitos señalados en este apartado de las normas acompañarán, en todo caso, al informe de fiscalización aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas, así como en su posterior publicación. No obstante, la consejera o consejero ponente, dando cuenta al Pleno, podrá excluir los documentos y justificaciones adjuntos que no resulten esenciales para comprender lo expuesto en las alegaciones.*

A tal efecto, se solicita que excluyan de su publicación los Anexos aquí relacionados y remitidos al Tribunal junto con este documento de alegaciones, todo ello como medida de Protección de Datos Personales y contenidos sensibles que puedan incluirse en los mismos, además de por entenderse que constituyen un medio de soporte adicional si bien no son esenciales para comprender lo expuesto en el presente documento.

- ANEXO I: Extracto del Acta del Comité de Dirección de Navantia de fecha 24 de abril de 2026
- ANEXO II: Extracto del Orden del día del Comité de Dirección de Navantia de fecha 11 de junio de 2026
- ANEXO III: Listado de miembros que disponen de la modificación contractual y los que mantienen su redacción original
- ANEXO IV: Extracto de la Adenda al contrato de Alta Dirección de la Directora de Auditoría Interna.

En virtud de lo expuesto,

Se suplica a ese Tribunal de Cuentas que tenga por formuladas en tiempo y forma las presentes aclaraciones representados los documentos que las acompañan, tome las presentes alegaciones en consideración y, en consecuencia, proceda a revisar el texto final del Informe de Fiscalización de Seguimiento de recomendaciones identificado en el encabezamiento del presente escrito para incorporar al texto de dicho informe todos los cambios solicitados en las alegaciones formuladas por Navantia.

El Presidente de Navantia S.A, S.M.E.

[redacted]

Ricardo Domínguez García-Baquero

En Madrid, a 16 de junio de 2026

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR NAVANTIA, S.A., S.M.E.

- **EXPRESIDENTA**

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN[redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Navantia PRESIDENCIA
[X] REGISTRO DE ENTRADA Nº 031
[ ] REGISTRO DE SALIDA Nº
Fecha: 16/06/26

Belén Gualda González
Presidenta

Mediante escrito del Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, recibido el 2 de junio, se me ha notificado, en calidad de Presidenta de NAVANTIA durante parte del ejercicio fiscalizado, el "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL.", a los efectos de que se realicen las Alegaciones que estime pertinentes.

Analizado el Anteproyecto de Informe, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas y al objeto de que sea tenido en consideración por el mismo, manifiesto mi adhesión a las ALEGACIONES formuladas por NAVANTIA a dicho Anteproyecto.

Madrid, a la fecha de la firma electrónica

TRIBUNAL DE CUENTAS
SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN
DEPARTAMENTO SECTOR PÚBLICO FUNDACIONAL
Y EMPRESARIAL Y DE OTROS ENTES ESTATALES
MADRID

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 13:00 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 13:00

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR ENAIRE, E.P.E.

- **DIRECTOR GENERAL**

Versión imprimible con información de firma generada desde PortafirmasENAIRE

FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PÁGINA 1 de 6 Código Seguro de Verificación: [redacted] Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio?id=Verificacion_documentos_CSV

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACÓN

Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales

Excmo. Sr. D. José Manuel Otero Lastres

Consejero Departamento 4º Sección Fiscalización

D. Enrique Maurer Somolinos, en nombre y representación de ENAIRE, E.P.E., comparece en el trámite conferido al efecto y, de conformidad con lo previsto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, formula las siguientes:

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

EXPONE

Primero.- Que con fecha 4 de junio de 2026 ha sido recibida comunicación del Tribunal de Cuentas por la que se da traslado del Anteproyecto de Informe de Fiscalización citado, en trámite de alegaciones, dirigida al Director General de ENAIRE.

Segundo.- Que atendiendo a que las conclusiones del Anteproyecto afectan directamente a la actuación y organización de ENAIRE como entidad fiscalizada, es esta quien, a través de su representación, procede a formular las presentes alegaciones, en ejercicio de su interés legítimo y en aras de una adecuada colaboración con el Tribunal de Cuentas.

Tercero.- Que ENAIRE ha prestado plena colaboración durante el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras, reafirmando su compromiso con los principios de buena gestión, transparencia y mejora continua.

Cuarto.- Que la Entidad comparte el objetivo de las recomendaciones formuladas, orientadas a reforzar la motivación, trazabilidad y adecuación formal de los procedimientos en materia de nombramiento, cese y régimen retributivo del personal directivo.

Versión imprimible con información de firma generada desde PortafirmasENAIRE
Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio?id=Verificacion_documentos_CSV
[redacted]
FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PAGINA 2 de 6 Código Seguro de Verificación

Quinto.- Que, no obstante lo anterior, en virtud del traslado conferido, y con el fin de contribuir a una mejor comprensión de las actuaciones realizadas, se estiman oportunas determinadas precisiones y la aportación de documentación adicional en relación con las conclusiones alcanzadas en el Anteproyecto respecto de ENAIRE.

Sexto.- Que, en particular, las presentes alegaciones se refieren a las Recomendaciones nº 4, nº 5 y nº 7 del Informe n.º 1.465, respecto de las cuales el Anteproyecto concluye su no cumplimiento por esta Entidad.

ALEGA

I. Alegación a la Recomendación nº 4

"Se recomienda que se adopten las medidas oportunas para que las designaciones del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal se acompañen de una motivación que las justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto."

En relación con la citada recomendación relativa a la motivación de los nombramientos del personal directivo y la acreditación de sus méritos e idoneidad, el Informe concluye que no se considera cumplida al no haberse aportado documentación justificativa suficiente.

A este respecto, la Entidad desea poner de manifiesto que, si bien determinada documentación no fue incorporada en el momento de la remisión inicial, sí existen elementos que permiten acreditar tanto la motivación como la idoneidad de las designaciones efectuadas, que se aportan ahora para su consideración.

1. Director de Servicios de Navegación Aérea

El anteproyecto de informe señala "*Aunque la Entidad ha manifestado que la idoneidad del Director de Servicios de Navegación Aérea, que fue nombrado por Resolución de la Presidenta de 15 de abril de 2023, se acreditó con su trayectoria profesional y su currículo y que la motivación de esta designación fue comunicada a toda la plantilla a través de correo electrónico, no ha aportado la documentación justificativa de tal afirmación.*"

Con carácter previo, se advierte una errata en el anteproyecto de informe cuando dice que el Director de Servicios de Navegación Aérea fue nombrado por Resolución de la Presidenta de 15 de abril de 2023. La fecha de la Resolución es 15 de junio de 2023. Se acompaña como documento adjunto (doc.1).

La justificación del nombramiento del Director de Servicios obedeció a la necesidad de dar cobertura a la vacante que se produjo en el puesto como consecuencia del nombramiento del anterior Director de Servicios como Director General de la Entidad.

Las circunstancias de mérito y capacidad y trayectoria profesional que justifican su idoneidad como candidato para el puesto fueron valoradas por el órgano que lo nombró, esto es, el Presidente de la Entidad. Ello se pone de manifiesto en el acta del Consejo Rector de 3 de julio de 2023 (doc. 2). En la citada reunión estuvo presente el Presidente del Consejo Rector, que a su vez lo era de ENAIRE y fue quien nombró al Director de

Versión imprimible con información de firma generado desde PortafirmasENAIRE
FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PÁGINA 3 de 6 Código Seguro de Verificación [redacted] Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio/?id=Verificacion_documentos_CSV

Servicios en virtud de la Resolución adjunta como doc. 1. En la mencionada reunión del Consejo Rector se informó a los Consejeros del nombramiento del Director de Servicios por el Presidente y se justificó ante los Consejeros la idoneidad del nombramiento. Por ello consta en el acta que se hace una introducción del currículum del directivo, lo cual se corresponde con el currículum que se puso a disposición de los miembros del Consejo Rector (doc. 3).

Como tuvimos ocasión de indicar, la motivación de este nombramiento se comunicó a roda la plantilla. A tales efectos acompañamos la comunicación remitida mediante correo electrónico "Enaire informa" a toda la plantilla informando del nombramiento y trasladando su motivación (doc. 4), así como la publicación extraída de la intranet corporativa en la que se comunica el nombramiento, incluyendo referencia expresa a la dilatada experiencia profesional del candidato como fundamento de su designación (doc. 5).

En resumen, se acompañan como documentos adjuntos:

- La Resolución de 15 de junio de 2023 de nombramiento del Director de Servicios de Navegación Aérea (doc. 1).
- El acta del Consejo Rector de 3 de julio de 2023 en la que se expone el perfil profesional del candidato -editada para mostrar la información de interés- (doc. 2).
- El currículum vitae que fue puesto a disposición de los miembros del Consejo Rector, incluyendo el documento íntegro tal y como fue facilitado, a efectos de preservar su integridad (doc. 3).
- Comunicación remitida mediante correo electrónico "Enaire Informa" a toda la plantilla informando del nombramiento y trasladando su motivación (doc. 4).
- Publicación extraída de la intranet corporativa en la que se comunica el nombramiento, incluyendo referencia expresa a la dilatada experiencia profesional del candidato como fundamento de su designación (doc. 5).

2. Secretaria General

El anteproyecto de informe señala "De igual modo, la Entidad ha afirmado que la Secretaria General fue nombrada por Resolución de la Presidencia, el 13 de junio de *2022, tras superar un proceso selectivo, pero no ha aportado la documentación soporte del citado proceso y de cómo se desarrolló*."

En relación con el nombramiento de la Secretaria General, la Entidad desea indicar que el mismo se produjo tras la realización de un proceso de selección que incluyó valoración curricular y entrevista personal de varias candidaturas, en el que se valoró la idoneidad de los candidatos para el desempeño del puesto.

No obstante, debe señalarse que la Entidad no dispone en la actualidad de evidencias documentales completas del desarrollo de dicho proceso puesto que gran parte del mismo se desarrolló de forma verbal. En particular, la convocatoria de la entrevista se realizó de forma telefónica. En las entrevistas participaron la Dirección General de ENAIRE y la Secretaría de Estado de Transportes Movilidad y Agenda Urbana, las

Versión imprimible con información de firma generada desde PortafirmasENAIRE
FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PÁGINA 4 de 6 Código Seguro de Verificación: [redacted] Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio?id=Verificacion_documentos_CSV

cuales valoraron la idoneidad de las candidaturas, lo cual dio lugar al posterior nombramiento.

Por ello, la idoneidad de la candidata fue efectivamente valorada en el marco del proceso seguido, formalizándose posteriormente el nombramiento mediante la correspondiente Resolución de la Presidencia.

La Entidad reconoce que esta circunstancia pone de manifiesto la conveniencia de reforzar los procedimientos de documentación y archivo de los procesos de selección de Alta Dirección.

En este sentido, se asume la recomendación del Tribunal como una oportunidad de mejora, habiéndose ya adoptado medidas concretas orientadas a garantizar una mayor trazabilidad y formalización de estos procesos. En particular, recientemente se han convocado dos puestos de Alta Dirección mediante la aprobación de las correspondientes bases, que han sido objeto de publicación en la página web corporativa de la Entidad.

Como evidencia de lo anterior, se acompaña como documento adjunto imagen de la web corporativa en la que figuran dichas convocatorias (doc. 6).

II. Alegación a la Recomendación nº 5

"*Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento.*"

El anteproyecto de informe señala que las extinciones de los contratos de alta dirección no han venido acompañadas de los motivos que las justifiquen.

El cese del anterior Director General se debió a una renuncia voluntaria. Ello provocó la vacante del puesto de Director General, que fue cubierto por el que hasta entonces era el Director de Servicios de Navegación Aérea, lo que provocó su renuncia al puesto y la consiguiente vacante. Por ello, estamos ante dos renuncias voluntarias.

Al ser ceses por renuncias voluntarias, esto es, a instancia de los interesados, no existe escrito de notificación a las personas interesadas en los que se deje constancia de la causa que motiva la extinción de los contratos.

La justificación de la primera renuncia se encuentra en las razones expuestas por el anterior Director General en una carta dirigida al Presidente de la Entidad y la justificación de la segunda renuncia se justifica en la cobertura del puesto vacante de Director General. En el Consejo Rector de 7 de junio de 2023 se trató este punto y consta expresamente en el acta que se puso a disposición de los Consejeros la carta del entonces Director General dirigida al Presidente presentando su renuncia voluntaria tras ocho años al frente del cargo así como un documento de balance de los logros y resultados desde su incorporación hasta la fecha.

El cese por renuncia voluntaria del entonces Director de Servicios de Navegación Aérea se produjo como consecuencia directa de su nombramiento como Director General, circunstancia reflejada igualmente en el acta del citado Consejo Rector de 7 de junio de

Versión imprimible con información de firma generada desde PortalFirmasENAIRE
Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio?id=Verificacion_documentos_CSV
FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PAGINA 5 de 6 Código Seguro de Verificación [redacted]

2023. Se trata, por tanto, de una situación vinculada a un nuevo nombramiento, con causa objetiva y sin efectos indemnizatorios.

Se acompaña como anexo el acta del Consejo Rector de 7 de junio de 2023 -editada para mostrar la información de interés- (doc. 7), la carta del entonces Director General dirigida al Presidente presentando su renuncia voluntaria tras ocho años al frente del cargo (doc. 8) así como un documento de balance de los logros y resultados desde su incorporación hasta la fecha (doc. 9).

En ninguno de los casos mencionados en el anteproyecto de informe se devengó el derecho al abono de indemnización por los interesados y en todos los casos se efectuaron las correspondientes liquidaciones en nómina.

Respecto del Director General, se formuló consulta a la Abogacía General del Estado sobre su situación jurídica. Se acompaña el informe resultante, emitido en fecha 4 de noviembre de 2025, y la confirmación del criterio por la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado (doc. 10 y 11). En el mencionado informe se analizan las circunstancias particulares del régimen jurídico de la Dirección General de ENAIRE y se concluye que la relación es jurídico administrativa y que por ello no puede calificarse como una relación laboral de personal de alta dirección y no puede estar sometida al Real Decreto 451/2012. En línea con lo anterior, no aplica el plazo de preaviso de tres meses al que se refiere el anteproyecto de informe objeto de las presentes alegaciones, "*que debe figurar en los contratos mercantiles de los máximos responsables, que debía haberse formalizado, tal como dispone el artículo 4.2 del RD 451/2012.*"

En conjunto, la Entidad considera que los ceses responden a causas justificadas, si bien reconoce la conveniencia de reforzar su formalización documental.

En resumen, se acompañan como documentos adjuntos:

- El acta del Consejo Rector de 7 de junio de 2023 -editada para mostrar la información de interés- (doc. 7).
- La carta de renuncia del Director General, que fue puesta a disposición de los Consejeros (doc. 8).
- El documento de balance de los logros y resultados del Director General, que fue puesta a disposición de los Consejeros (doc. 9).
- El informe resultante emitido por la Abogacía del Estado el 4 de noviembre de 2025, y la confirmación del criterio por la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado (doc. 10 y 11).

III. Alegación a la Recomendación nº 7

"Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad."

Versión imprimible con información de firma generada desde PortafirmasENAIRE
Verificable en https://enaire.sede.gob.es/servicio?id=Verificacion_documentos_CSV
[redacted]
FIRMADO por: ENRIQUE MAURER SOMOLINOS - ENTIDAD: ENAIRE
DIRECTOR GENERAL
Firma con sello de tiempo: 2026-06-11 12:45:1
PAGINA 6 de 6 Código Seguro de Verificación

El anteproyecto de informe indica: "*Se ha verificado la coincidencia de los conceptos retributivos estipulados en los contratos con los que figuran en las nóminas y en las fichas del registro retributivo, a excepción de la Secretaria General, que es la única ostenta la condición de funcionaria en situación de servicios especiales, lo que le otorga el derecho a la percepción del complemento de antigüedad, que se encuentra reflejada en las nóminas y en las fichas a efectos del registro retributivo. No obstante, la Entidad no ha adaptado el modelo de contrato aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de la directiva y recoger, en particular, su derecho a la percepción del complemento de antigüedad.*"

Con carácter previo se ha verificado la adecuación material de las retribuciones correspondientes a la Secretaria General, incluyendo el reconocimiento y abono del complemento de antigüedad.

En consecuencia, los derechos económicos han sido plenamente respetados, sin que se haya producido perjuicio alguno.

Se ha procedido a dar cumplimiento a la recomendación mediante una adenda al contrato de alta dirección de la Secretaria General de ENAIRE a fin de incorporar formalmente en el mismo el derecho al complemento de antigüedad. Se ha formalizado la adenda una vez obtenido el informe favorable de la Abogacía del Estado. A tales efectos, se acompaña la adenda al citado contrato de alta dirección (doc. 12).

IV. Conclusión

A la vista de lo expuesto, ENAIRE reitera su compromiso con la mejora continua y con el cumplimiento de las recomendaciones del Tribunal de Cuentas.

- La recomendación nº 4 ha sido atendida en sus aspectos sustantivos.
- La recomendación nº 5 responde a situaciones justificadas, reconociéndose la conveniencia de reforzar la formalización documental.
- La recomendación nº 7 ha sido atendida.

Por todo lo anterior, se solicita que estas circunstancias sean tenidas en consideración a efectos de la valoración del grado de cumplimiento de las citadas recomendaciones.

En Madrid, a 11 de junio de 2026

D. Enrique Maurer Somolinos

Director General de ENAIRE

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR ENAIRE, E.P.E.

- **EXDIRECTOR GENERAL**

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACÓN

Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales

En mi condición de Director General de ENAIRE, E.P.E. durante parte del periodo fiscalizado (del 29 de mayo de 2015 al 9 de junio de 2023) he recibido en fecha 2 de junio del presente año comunicación por la que se da traslado del "Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" en cumplimiento del artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

En virtud del traslado conferido y dentro del plazo otorgado al efecto, formulo las siguientes

ALEGACIONES

ÚNICA.- Recomendación nº4

El anteproyecto de informe señala "*De igual modo, la Entidad ha afirmado que la Secretaria General fue nombrada por Resolución de la Presidencia, el 13 de junio de 2022, tras superar un proceso selectivo, pero no ha aportado la documentación soporte del citado proceso y de cómo se desarrolló."*

Si bien es cierto que no hay constancia documental del proceso selectivo, sirvan estas alegaciones como testimonio escrito y personal de la participación directa en el citado proceso selectivo, al que concurrieron dos candidatos. En ambas personas candidatas concurrían las condiciones de idoneidad, si bien tras una entrevista personal y la valoración de los méritos, capacidad y trayectoria, se optó por la persona que actualmente ocupa el cargo. En el proceso participó igualmente personal de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Las circunstancias de idoneidad, mérito y capacidad fueron acreditadas en ese proceso y tenidas en cuenta en el nombramiento.

En Montreal, a 8 de junio de 2026

ANGEL LUIS ARIAS SERRANO con DNI ***[redacted]** ha registrado el trámite Respuesta a una notificación electrónica del Tribunal de Cuentas a las 17:21:52, el día 08/06/2026.
Su número de registro es el 202699900059780.

RESPUESTA A UNA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

F1: FORMULARIO 1

Sección 1

Indique su respuesta:

En mi condición de Director General de ENAIRE, E.P.E. durante parte del periodo fiscalizado (del 29 de mayo de 2015 al 9 de junio de 2023) he recibido en fecha 2 de junio del presente año comunicación por la que se da traslado del "Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" en cumplimiento del artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas. En virtud del traslado conferido y dentro del plazo otorgado al efecto, formulo las siguientes ALEGACIONES ÚNICA.- Recomendación nº4 El anteproyecto de informe señala "De igual modo, la Entidad ha afirmado que la Secretaria General fue nombrada por Resolución de la Presidencia, el 13 de junio de 2022, tras superar un proceso selectivo, pero no ha aportado la documentación soporte del citado proceso y de cómo se desarrolló." Si bien es cierto que no hay constancia documental del proceso selectivo, sirvan estas alegaciones como testimonio escrito y personal de la participación directa en el citado proceso selectivo, al que concurrieron dos candidatos. En ambas personas candidatas concurrían las condiciones de idoneidad, si bien tras una entrevista personal y la valoración de los méritos, capacidad y trayectoria, se optó por la persona que actualmente ocupa el cargo. En el proceso participó igualmente personal de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Las circunstancias de idoneidad, mérito y capacidad fueron acreditadas en ese proceso y tenidas en cuenta en el nombramiento. En Montreal, a 8 de junio de 2026

Adjuntos:

Nombre: Alegaciones TCU ALA.pdf, Hash: EatJqPvSfkH4rMxiMW1IzQ==

Documento firmado electrónicamente por el Tribunal de Cuentas.
Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación (CSV) en https://sede.tcu.es
CSV: [redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR E.P.E. INSTITUTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN Y AHORRO DE LA ENERGÍA, M.P.

- **PRESIDENTE**

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN 4º

Departamento del sector público fundacional y empresarial y de otros Entes Estatales

Con fecha 2 de junio de 2026 se ha recibido en el IDAE notificación electrónica procedente del Tribunal de Cuentas por la que se remite el *"Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos, órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"* (Expediente 2025F4D07) a los efectos de que, en un plazo de cinco días, alegue y presente documentos y justificaciones que se estime pertinentes.

En respuesta a dicha comunicación se solicita que que, teniendo por presentando el presente escrito, se sirva de admitirlo, tenga por evacuado el trámite conferido y por formuladas las alegaciones al "*Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos, órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"*

Firmado electrónicamente por
GROIZARD PAYERAS JOAN
Fecha: 09-06-2026

En Madrid, a fecha de la firma electrónica

JOAN GROIZARD PAYERAS
Presidente de IDAE

INFORME DE ALEGACIONES EN RELACION AL "*ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL*" (Expediente: 2025F4D07).

1. INTRODUCCIÓN

Con fecha 2 de junio de 2026 se ha recibido en el IDAE notificación electrónica procedente del Tribunal de Cuentas por la que se remite el *"Anteproyecto de informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos, órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal"* (Expediente 2025F4D07) a los efectos de que, en un plazo de cinco días, prorrogables con justa causa, previa solicitud, por un periodo igual, alegue y presente documentos y justificaciones que se estime pertinentes.

La "Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal" se incluyó, a iniciativa del Tribunal de Cuentas, en el Programa de Fiscalizaciones para 2025, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en sesión de 18 de diciembre de 2024, y queda enmarcada en el contexto del Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas 2024-2027 y en el Plan Operativo Bienal 2024-2025, aprobados por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 30 de mayo de 2024, en el objetivo estratégico 1: "Contribuir a una gestión de los fondos públicos eficaz, eficiente y transparente", que contempla entre sus medidas incluir actuaciones fiscalizadoras de seguimiento de recomendaciones, a cuyos efectos se considera de especial relevancia efectuar el seguimiento del adecuado cumplimiento de las recomendaciones formuladas en anteriores informes de fiscalización.

La fiscalización ha tenido como finalidad el seguimiento de las recomendaciones y de las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, formuladas en los dos siguientes Informes de fiscalización específicos:

- *N.° 1.424, Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019*, aprobado por el Pleno del Tribunal el 25 de marzo de 2021 y Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, adoptada el 27 de octubre de 2022.

- *N.° 1.465, Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del Sector Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018,* aprobado el 24 de febrero de 2022, y Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, adoptada el 11 de abril de 2024.

Con tal motivo, IDAE ha elaborado el presente documento que espera sea tenido en consideración antes de la elevación del Anteproyecto a informe a definitivo.

Se procede en el apartado siguiente a realizar las alegaciones indicadas al apartado II "Resultados de la fiscalización" y en el apartado III "Conclusiones".

2. CONSIDERACIONES Y ALEGACIONES QUE REALIZA IDAE DE LOS RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN y CONCLUSIONES

2.1. RECOMENDACIÓN 5 (apartado II.2.2.5)

El Anteproyecto de informe de fiscalización señala lo siguiente:

> *"Durante el período fiscalizado, en el IDAE no ha habido ceses del personal vinculado por contrato de alta dirección por desistimiento del empresario. Las bajas del personal directivo se han producido por jubilación, por otros nombramientos o a petición propia. En ningún caso, se han abonado indemnizaciones. Las bajas de directivos habidas en el periodo han sido las siguientes:*

CUADRO N. º 12: IDAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Directora Económica Administrativa y de Recursos Humanos	21/11/2022	Baja Voluntaria	0,0	0,0	0,0	0,0
Director General	28/11/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Energías	28/08/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Económico Administrativo	19/12/2024	Jubilación forzosa	0,0	0,0	0,0	0,0
Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad	28/11/2024	Nombramiento Director General IDAE	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL			**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Fuente: elaborado por el Tribunal de Cuentas.

> *La Directora Económico-Administrativa y de Recursos Humanos presentó su solicitud de cese a petición propia el 14 de octubre de 2022, rogando su traslado al Consejo de Administración de la entidad para su eficacia; el cese fue acordado el 21 de noviembre de 2022. En su contrato se estipuló que "La directiva podrá extinguir este contrato a su voluntad con la obligación de comunicar de forma expresa esta decisión al IDAE, con un plazo de antelación de tres meses. En este supuesto, la directiva no tendrá derecho a indemnización alguna. La falta de cumplimiento de su deber de preaviso originará la obligación de indemnizar al IDAE con una cantidad equivalente a la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de preaviso incumplido." IDAE no ha acreditado la percepción de la indemnización que le corresponde por no haber respetado la directiva el plazo de preaviso.*

El Director General causó baja en IDAE el 28 de noviembre de 2024 al ser nombrado, ese mismo día, Secretario de Estado de Energía, por lo que no percibió ninguna indemnización.

El Director de Energías Renovables, al haber sido nombrado por RD el 28 de agosto de 2024 Director General de Planificación y Coordinación Energética del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, causó baja voluntaria en esa misma fecha. En consecuencia, no percibió indemnización alguna.

El Director Económico Administrativo causó baja por jubilación forzosa, acordada por el Consejo de Administración el 19 de diciembre de 2024, sin derecho a percibir ninguna indemnización.

El Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad fue cesado el 28 de noviembre de 2024 al ser nombrado Director General de IDAE.

A la vista de que todas las resoluciones de los contratos de alta dirección han sido motivadas y de que no se han abonado indemnizaciones, la recomendación se considera ***cumplida parcialmente debido a*** *IDAE no ha acreditado haber percibido la indemnización correspondiente por la falta de preaviso de la Directora Económico-Financiera.".*

A la vista de lo anterior, se realiza la siguiente recomendación:

"Se recomienda que los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que los justifique y que las entidades respeten el plazo de preaviso estipulado en los contratos mercantiles y de alta dirección, para evitar el abono de la indemnización derivada de su incumplimiento."-

ALEGACIÓN QUE PRESENTA IDAE:

En primer lugar, se advierte que existe un Se advierte un error en el cuadro nº 12. No se ha producido el cese con fecha 19/12/2024 por jubilación forzosa del Director Económico Administrativo. La Directora Económico Administrativa actual ocupa su puesto desde el 13 de febrero de 2023, como se recoge correctamente en el cuadro nº 8 de la página 76.

CUADRO N. º 12: IDAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2022-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Directora Económica Administrativa y de Recursos Humanos	21/11/2022	Baja Voluntaria	0,0	0,0	0,0	0,0
Director General	28/11/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Energías Renovables y Mercado Eléctrico	28/08/2024	Baja por nombramiento	0,0	0,0	0,0	0,0
Director de Económico Administrativo	19/12/2024	Jubilación forzosa	0,0	0,0	0,0	0,0
Director del Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad	28/11/2024	Nombramiento Director General IDAE	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL			**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Respecto de la baja voluntaria de la Directora Económico Administrativa, se quiere hacer constar que, en el escrito de la Directora Económico-Administrativa y de Recursos Humanos, la directiva

declara que presenta su solicitud de cese *a petición propia como Directora económico-administrativa y de recursos humanos, rogando sea trasladada al Consejo de Administración de la entidad para su eficacia. Siendo consciente de la trascendencia e impacto que pudiera suponer la vacante de esta Dirección en estos momentos, comunico mi voluntad de seguir desarrollando las funciones en tanto en cuanto se proceda a realizar su cobertura y, en consecuencia, seguir con el desempeño del puesto hasta la selección y nombramiento de nueva persona por el Consejo de Administración, sesión en la que, de forma previa, se acordaría mi cese*.

Dados los términos en los que está redactada su solicitud de baja voluntaria, con fecha 14 de octubre de 2022, no puede colegirse que haya incumplido el preaviso de 3 meses, puesto que la directiva manifiesta su voluntad de ocupar el puesto hasta que se produzca el nombramiento del directivo que haya de sustituirla, circunstancia que podría haberse producido después de transcurridos esos 3 meses, no señalando la directiva la fecha cierta en la que habría de producirse su baja, fecha ésta que tiene lugar cuando, después del desarrollo del proceso selectivo, el Consejo de Administración del IDAE, en su sesión nº 340, de fecha 21 de noviembre de 2022, acuerda el nombramiento del directivo que habría de sustituirla y, consecuentemente, su cese.

En definitiva, la fecha de cese de la trabajadora viene determinada por la duración del proceso de selección llevado a cabo para la cobertura del puesto, pero no por decisión de la trabajadora, ni puede concluirse que no haya otorgado el preaviso que corresponde cuando deja a la decisión del Consejo de Administración el acuerdo sobre dicho cese, que solicita, sin renunciar al ejercicio de las funciones inherentes al mismo hasta su efectiva sustitución.

Se adjunta escrito de la trabajadora de petición de cese de 14 de octubre de 2022 (Anexo 1).

Este Instituto considera, por tanto, que esta recomendación debe considerarse **CUMPLIDA**.

2.2. RECOMENDACIÓN 6 (apartado II.2.2.6)

El Anteproyecto de informe de fiscalización indica que:

> "*En el Informe n.° 1. 465 no se pudo verificar la adecuación de las nóminas a los contratos de los Directores Generales ya que no se habían formalizado sus contratos. Por otra parte, aunque en los contratos del resto de los directivos se hacía referencia a un "Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables", todos los directivos percibieron el complemento variable distribuido en las nóminas mensuales por un importe fijo.*
>
> *El Director General, nombrado por RD, está definido estatutariamente como máximo responsable de la entidad, pero no tiene formalizado contrato mercantil, por entender que su relación con esta entidad debe considerarse de naturaleza estatutaria. Sus retribuciones para el ejercicio 2024 fueron aprobadas por Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos en el marco del régimen previsto en el RD 451/2012 y comprende la totalidad de las retribuciones a percibir por el desempeño del cargo, incluida en su caso, cualquier retribución en especie. Esta circunstancia plantea dudas sobre la adecuación del régimen jurídico de vinculación Director General a lo previsto en la citada normativa para los máximos responsables de las entidades del sector público estatal.*

El IDAE cuenta con cinco puestos directivos, vinculados por contratos de alta dirección: el Director de Ahorro y Eficiencia Energética, la Secretaria General, la Directora Económico-Administrativa, la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad (vacante a 31 de diciembre de 2024).

Se ha verificado que tres de los cuatro contratos existentes den 2024 contienen una cláusula en la que se especifica que el directivo no percibirá retribuciones en especie adicionales a la retribución total, y en el cuarto, el correspondiente al Director Ahorro y Eficiencia Energética, formalizado el 9 de marzo de 2016, se establece que las retribuciones en especie que se pudieran producir en cada anualidad serán descontadas de los complementos variables de las retribuciones y se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Aunque el IDAE ha manifestado que los directivos, no perciben retribución en especie, en las nóminas y en los resúmenes de nóminas de todo el personal directivo, a excepción de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico, figura como retribución en especie un seguro de vida del que no se da cuenta en las fichas retributivas.

A la vista de que varios directivos disponen de un seguro de vida que no figura ni en sus contratos ni en las fichas del registro del personal directivo, y de que el contrato del Director de Ahorro y Eficiencia Energética no ha sido adaptado a la recomendación formulada, se considera esta ***no cumplida****.".*

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal formula la siguiente recomendación:

"Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.".

ALEGACIÓN QUE PRESENTA IDAE:

Respecto de lo recogido en la página 90 del informe:

> *"Aunque el IDAE ha manifestado que los directivos no perciben retribución en especie, en las nóminas y en los resúmenes de nóminas de todo el personal directivo, a excepción de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico, figura como retribución en especie un seguro de vida del que no se da cuenta en las fichas retributivas".*

Por parte de este Instituto se reitera que los directores de IDAE no perciben retribución en especie y se aclara que el importe del seguro de vida que figura en sus correspondientes nóminas **no es una retribución, sino una retención**. Es decir, mensualmente, se detrae de su nómina el importe correspondiente a la póliza colectiva que tiene suscrita IDAE para la totalidad de la plantilla, de manera que cada uno de los directores se hace cargo del importe de su correspondiente prima.

Para mayor claridad, se incluye, a modo de ejemplo, el detalle de una nómina correspondiente a un trabajador que percibe el seguro de vida como retribución en especie y de un director, que asume íntegramente el importe de la prima que le corresponde.

En el primero de los casos (seguro de vida como retribución en especie), la cantidad correspondiente a la prima figura en la primera de las columnas:

UNIDADES	PRECIO	CONCEPTOS	ESPECIES/INFO	DEVENGOS	RETENCION
1,0000	3.474,36	Salario Base		3.474,36	
1,0000	31,73	Antigüedad		31,73	
1,0000	36,34	Plus Transporte		36,34	
1,0000		Seguro de Vida Especie	5,05		
23,5700	3.542,43	Retención I.R.P.F.			834,95
23,5700	5,05	I.R.P.F. P. Especie no Reperc.	1,19		
4,7000	4.720,50	Cotiz. C. Comunes Empleado			221,86
0,12%	4.720,50	Cotización MEI			5,66
1,6500		Cotiz. D+F+P+S Empleado			77,89
		Ticket Restaurante-cotización	75,00		
		Coste SS Empresa..... 1509,61			
		. Cot. SS Empresa CC..... 1114,04			
		. Cot. SS Empresa MEI..... 27,38			
		. Cot. SS Empresa IT/IMS..... 70,80			
		. Cot. SS Empresa Desempleo..... 259,63			
		. Cot. SS Empresa FP..... 28,32			
		. Cot. SS Empresa FOGASA..... 9,44			

En el segundo de los casos (el director correspondiente se hace cargo del importe de la prima abonada por IDAE dentro de una póliza colectiva), la cantidad correspondiente a la prima figura en la columna de retenciones, detrayéndose el importe total de las cantidades devengadas a abonar al directivo:

UNIDADES	PRECIO	CONCEPTOS	ESPECIES/INFO	DEVENGOS	RETENCION
1,0000	3.602,58	Retribución Básica		3.602,58	
1,0000	2.161,55	Complemento Puesto		2.161,55	
1,0000	1.340,42	Complemento Variable a Cuenta		1.340,42	
32,0800	7.104,55	Retención I.R.P.F.			2.279,14
4,7000	4.720,50	Cotiz. C. Comunes Empleado			221,86
0,12%	4.720,50	Cotización MEI			5,66
1,6500		Cotiz. D+F+P+S Empleado			77,89
1,0000	5,83	Seguro de Vida			5,83
		Coste SS Empresa..... 1516,70			
		. Cot. SS Empresa CC..... 1114,04			
		. Cot. SS Empresa MEI..... 27,38			
		. Cot. SS Empresa IT/IMS..... 77,89			
		. Cot. SS Empresa Desempleo..... 259,63			
		. Cot. SS Empresa FP..... 28,32			
		. Cot. SS Empresa FOGASA..... 9,44			

En resumen, el seguro de vida no figura en los contratos del personal directivo ni en las fichas del registro del personal directivo porque no es una retribución en especie para dichos directivos que, simplemente, están incluidos en la póliza colectiva suscrita por IDAE y abonan la prima que, individualmente, les corresponde (es decir, la prima se les descuenta de sus respectivas nóminas, no se les abona).

Por tanto, **se considera que la recomendación debe considerarse CUMPLIDA**.

2.3. RECOMENDACIÓN 7 (apartado II.2.2.7)

El Anteproyecto de informe de fiscalización señala lo siguiente:

> *"Como ya se ha señalado en la recomendación n.º 6, su máximo responsable es el Director General, nombrado por RD, pero para el que no se formaliza contrato mercantil. Además, hay cinco puestos directivos, vinculados por contratos de alta dirección: el Director de Ahorro y Eficiencia Energética, la Secretaria General, la Directora Económico-Administrativa, la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad (vacante a 31 de diciembre de 2024).*
>
> *Todos los contratos formalizados recogen los conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable); en ningún caso contienen referencia al complemento de antigüedad; y especifican que las retribuciones se percibirán en catorce pagas.*
>
> *El análisis de la coherencia de los contratos con las nóminas y con las fichas del registro retributivo arroja el siguiente resultado:*
>
> - *El complemento variable se abona mensualmente en las doce nóminas ordinarias por un importe fijo que se percibe a cuenta. El concepto retributivo «paga extra junio» y «paga extra diciembre» consignado en dos de las nóminas no se adecua a lo previsto en los respectivos contratos, al no diferenciar los importes correspondientes a la retribución básica, al complemento de puesto y al complemento variable, registrándose en su lugar un importe único a tanto alzado que integra todos los conceptos retributivos.*
>
> - *La Directora Económico Administrativa percibe complemento de antigüedad al ostentar la condición de funcionaria en servicios especiales, pero el IDAE no ha incorporado este concepto retributivo en su contrato.*
>
> - *La Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y el Director de Conocimiento perciben un complemento de antigüedad que no está estipulado en sus contratos. El IDAE fundamenta el reconocimiento de esta retribución en la Disposición adicional vigésima primera, apartado Uno.3, de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 si bien esta disposición no resulta aplicable a los contratos de alta dirección, al referirse exclusivamente a la contratación de personal funcionario, estatutario o laboral.*

- *En la fiscalización se ha constatado la ausencia de la ficha normalizada correspondiente al Director General, por lo que no se ha comunicado la información retributiva correspondiente a dicho puesto. Esta omisión resulta contraria a las instrucciones dictadas por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública en relación con el Registro de personal directivo del sector público.*

Del análisis efectuado se desprende que el IDAE no ha acomodado los conceptos retributivos reflejados en las nóminas a los contratos y mantiene el abono del complemento de antigüedad a varios directivos procedentes de una relación laboral fija previa en el sector público estatal sin cobertura normativa expresa. Por lo tanto, la recomendación se considera ***no cumplida****.".*

En base a estas consideraciones, el Tribunal de Cuentas realiza la siguiente recomendación:

"*Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.".*

ALEGACIÓN QUE PRESENTA IDAE:

Respecto de lo señalado en relación con la Recomendación nº 7, se indica por parte de este Instituto que:

1. IDAE ha acomodado los conceptos retributivos reflejados en las doce nóminas mensuales a los contratos (retribución básica, complemento de puesto y complemento variable), y éstos se ajustan a la autorización de la Dirección General de Costes de Personal. En este punto, se compromete a acomodar también las dos nóminas correspondientes a la *paga extra junio* y *paga extra diciembre*, que, efectivamente, integran todos los conceptos retributivos.

2. Respecto de la posibilidad de incorporar al contrato el complemento de antigüedad que se abona a la Directora Económico-Administrativa, por ostentar la condición de funcionaria en servicios especiales, se quiere dejar constancia de que el contrato responde al modelo recogido en el Anexo 3 de la orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 30 de marzo de 2012, y no resulta posible su modificación ni adaptación salvo en lo que expresamente se prevé en el modelo. No obstante, se confirma que se informa del abono de este complemento de antigüedad en las fichas correspondientes de registro de personal directivo.

3. Igualmente, respecto de la percepción del complemento de antigüedad por parte de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico y del Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad, que se fundamenta en la Disposición adicional vigésima primera, apartado Uno.3, de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se adjunta informe de la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado, de 20 de octubre de 2023, que confirma el derecho a favor de las personas contratadas (en referencia a los directivos anteriores) a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, dada su condición previa (en el caso de los directivos referidos) de personal laboral fijo de IDAE. (Anexo 2)

   Este criterio ha sido aceptado mediante Resolución HA/A/000491/2025 adoptada por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por delegación del Secretario General Técnico del Ministerio de Hacienda. Mediante dicha resolución se estima el recurso de alzada interpuesto por el Director General de este Instituto contra la Resolución de la Dirección General de Costes de Personal de 9 de julio de 2025, por la que se establecía que las retribuciones anuales de la Directora de Energías Renovables y Mercado Eléctrico, y del Director de Conocimiento, Desarrollo de Nuevos Modelos de Negocio y Competitividad del IDAE, correspondientes al ejercicio 2024, no se adecuaban a la normativa vigente. Esta resolución concluye que "*se reconoce el importe del complemento de antigüedad que venían percibiendo las personas que ocupan los puestos anteriormente citados, como complemento personal, si bien no se reconocerá el derecho a generar nuevos devengos del complemento de antigüedad conforme a la regulación de su puesto anterior*."

   Este Instituto ha obtenido ya resolución que confirma la adecuación de las retribuciones de su personal directivo a la normativa vigente y por la que se inscriben en el Registro de Personal Directivo las retribuciones correspondientes a 2025.

   Se adjunta los documentos referidos:

   1º. Informe de la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado, de 20 de octubre de 2023 (Anexo 2).

   2º. Resolución HA/A/000491/2025 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de 10 de febrero de 2026 (Anexo 3).

   3º. Resolución de 29 de abril de 2026 de adecuación de retribuciones del personal directivo de la Entidad Pública Empresarial Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) correspondiente al año 2025 (Anexo 4).

4. Respecto de la ausencia de la ficha normalizada correspondiente al Director General, se informa de que las retribuciones del Director General del IDAE se vienen informando en el

modelo normalizado de comunicación de retribuciones y otras percepciones de altos cargos de los entes públicos y entidades públicas empresariales. Por tanto, se informan en otra ficha normalizada diferente de las correspondientes al Registro de Personal Directivo.

Se adjunta la ficha normalizada correspondiente a 2025, firmada con fecha 16 de febrero de 2026 (Anexo 5).

Teniendo en cuenta lo expuesto en estas alegaciones, y que la falta de adecuación de los conceptos retributivos recogidos en las nóminas del personal directivo a los contratos de alta dirección afecta solo a las dos nóminas correspondientes a las pagas extra de junio y diciembre, se considera que esta recomendación debe considerarse **CUMPLIDA** o, en todo caso, **PARCIALMENTE CUMPLIDA**.

3. RECOMENDACIÓN 8 (apartado II.2.2.8)

Se indica en el Anteproyecto de informe de fiscalización que:

"La memoria de las cuentas anuales de 2024 informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres (seis hombres y tres mujeres), del importe de las compensaciones percibidas por asistencia y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable del personal directivo.

En su página web corporativa está publicado el organigrama y los currículums vitae del máximo responsable y del personal directivo, pero no hay información sobre el régimen jurídico que resulta de aplicación al máximo responsable y al personal directivo.

*Por lo tanto, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.".*

Por lo anterior se realiza la siguiente recomendación:

"… se recomienda que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico que resulte de aplicación en cada caso a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos, según se trate, en las diferentes entidades objeto de fiscalización.".

ALEGACIÓN QUE PRESENTA IDAE:

Para dar cumplimiento a la recomendación formulada, se incluirá en la página web de IDAE, la siguiente información sobre el régimen jurídico aplicable al Director General y al personal directivo de la entidad:

"Conforme establece el Estatuto de IDAE, el Director General, como máximo responsable del Instituto, es nombrado y separado por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros, quedando sujeta la persona titular de la Secretaría General así como el resto del personal directivo al régimen laboral especial de alta dirección.".

Por lo anterior, se entiende que puede considerarse esta recomendación **CUMPLIDA**.

Relacion de ANEXOS:

Anexo 1. Escrito de petición de cese presentado por la Directora Económico-Administrativa de IDAE con fecha 14 de octubre de 2022.

Anexo 2. Informe de la Directora General de lo Consultivo de la Abogacía del Estado, de 20 de octubre de 2023.

Anexo 3. Resolución HA/A/000491/2025 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de 10 de febrero de 2026.

Anexo 4. Resolución de 29 de abril de 2026 de adecuación de retribuciones del personal directivo de la Entidad Pública Empresarial Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) correspondiente al año 2025.

Anexo 5. ficha normalizada correspondiente a 2025, firmada con fecha 16 de febrero de 2026.

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA SOCIEDAD DE GESTIÓN DEL PROYECTO ALETAS, S.M.E., M.P., S.A.

- **PRESIDENTA**

FIRMADO

AL TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

DEPARTAMENTO DEL SECTOR PÚBLICO FUNDACIONAL Y EMPRESARIAL Y DE OTROS ENTES ESTATALES (DEPARTAMENTO CUARTO)

A la atención del Excmo. Sr. D. José Manuel Otero Lastres, Consejero

---

D.ª LIDIA SÁNCHEZ MILÁN, mayor de edad, con D.N.I. n º [redacted] actuando en su condición de **Presidenta de la SOCIEDAD DE GESTIÓN DEL PROYECTO ALETAS, S.M.E., M.P., S.A.** (en adelante, «ALETAS» o «la Sociedad»), con C.I.F. nº A-72098031 y domicilio social en Avenida Consejo de Europa, Recinto Interior de Zona Franca, Edificio Atlas, Oficina B-19, 11011-Cádizn, en la representación que ostento y que tengo debidamente acreditada ante ese Tribunal, comparezco y, como mejor proceda en Derecho, **DIGO**:

ANTECEDENTES

I. Recepción del traslado. Con fecha 12 de junio de 2026 se ha recibido notificación del oficio del Excmo. Sr. Consejero del Departamento Cuarto de la Sección de Fiscalización, por el que, al amparo del artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas (en adelante, «LFTCu»), se da traslado a esta Presidencia del «Anteproyecto de Informe de Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal» (en adelante, el «Anteproyecto»), confiriéndose plazo de cinco días, prorrogable por causa justificada, para la formulación de alegaciones.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

II. Objeto y delimitación. Dentro del plazo conferido y en ejercicio del derecho reconocido en el citado artículo 44.1 LFTCu, esta parte formula las siguientes alegaciones, que se contraen a los extremos del Anteproyecto que afectan a ALETAS -el seguimiento de las recomendaciones del Informe de fiscalización n.º 1.465 (aprobado por el Pleno el 24 de febrero de 2022) y su reflejo en el Cuadro n.º 19 y en el Anexo III-23/23-.

III. Antecedente inmediato. Con carácter previo, ALETAS remitió a ese Tribunal el correspondiente informe de seguimiento de las recomendaciones del Informe n.º 1.465, acompañado de la documentación acreditativa (Actas del Consejo de Administración de 2024, acuerdos del Consejo Rector del Consorcio ALETAS, nombramientos, contrato y nóminas del Consejero Delegado y cuentas anuales). Las presentes alegaciones se formulan en coherencia con dicho informe.

ALEGACIONES

PRIMERA.

Consideración preliminar y conformidad parcial con la valoración del Anteproyecto.

Esta parte manifiesta su conformidad con las valoraciones que el Anteproyecto efectúa respecto de ALETAS en las recomendaciones números 1465-3, 1465-4, 1465-5 y 1465-6 («No Aplicable») y 1465-7 («Cumplida»), por reflejar adecuadamente la situación de la Sociedad. En particular, se valora positivamente el reconocimiento de que los conceptos retributivos de las nóminas del Consejero Delegado coinciden con los estipulados en su contrato (recomendación n.º 1465-7). En consecuencia, las presentes alegaciones se circunscriben a la recomendación n.º 1465-2, valorada «No Cumplida», y, con carácter complementario, a la recomendación n.º 1465-8, valorada «Cumplida Parcialmente».

SEGUNDA.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

A la calificación de «no cumplida» de la recomendación 1465-2, relativa a la limitación de la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos.

I. Calificación que se impugna y pretensión.

Se formula alegación frente a la calificación de **«no cumplida»** que el Anteproyecto atribuye a esta Sociedad respecto de la recomendación que insta a las entidades a «adoptar las medidas oportunas que limiten la concentración de delegaciones de voto en los Presidentes Ejecutivos, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de estos, más allá de las funciones que tienen encomendadas por delegación del Consejo de Administración». Se interesa que dicha calificación se sustituya por la de **«no aplicable»** y, subsidiariamente, por la de **«en curso».**

II. Fundamentos de la alegación.

Primero. La recomendación carece de presupuesto material: la Sociedad no cuenta con una Presidencia ejecutiva.

La recomendación se dirige, por sus propios términos, a evitar la acumulación de delegaciones de voto en favor de los Presidentes Ejecutivos, esto es, de aquellas presidencias que, por concentrar funciones ejecutivas delegadas, podrían reforzar indebidamente su posición en el seno del órgano colegiado. Su presupuesto es, por tanto, la existencia de una presidencia de carácter ejecutivo.

Tal presupuesto no concurre en esta Sociedad. Conforme al artículo 24 de los Estatutos sociales, la única singularidad reconocida al Presidente del Consejo de Administración es la de ostentar «voto dirimente en caso de empate», sin que se le atribuya función ejecutiva alguna. Las facultades ejecutivas solo pueden nacer de una delegación expresa del Consejo, de carácter potestativo, conforme al artículo 28 de los Estatutos, que exige hacer constar en el acuerdo «las facultades que se deleguen y el nombre del Consejero en que se delegue»; delegación que, respecto de la Presidencia, no consta producida. Antes al contrario, la función ejecutiva de la Sociedad se residencia en la figura del Consejero Delegado,

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

vinculado por contrato mercantil, cargo distinto y separado de la Presidencia, según resulta de la documentación societaria que se acompaña.

En consecuencia, la Sociedad carece de la figura del «Presidente Ejecutivo» a la que la recomendación se contrae, por lo que esta resulta inaplicable a su concreta arquitectura de gobierno. Formulada con vocación general para el conjunto de las entidades fiscalizadas a partir de un hallazgo transversal, su presupuesto no se proyecta sobre una sociedad cuya presidencia es estatutariamente no ejecutiva, lo que justifica por sí solo su calificación como no aplicable.

Segundo. Los Estatutos vigentes ya contienen una previsión limitativa de la delegación de voto.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 25 de los Estatutos -transcrito por el propio Anteproyecto- dispone que «la representación o delegación de voto solo podrá conferirse a otro Consejero asistente a la reunión». Esta previsión no es neutra: circunscribe la delegación al estrecho ámbito de los consejeros presentes en la sesión, impidiendo la delegación en favor de terceros, de ausentes o de personas ajenas al Consejo, y acotando así el espacio en el que cualquier concentración podría llegar a producirse. A ello se añade que el Consejo se integra por un número reducido de miembros (entre cinco y nueve, conforme al artículo 23) y que sus acuerdos se adoptan «por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes» (artículo 25), lo que reduce materialmente el riesgo de desequilibrio que la recomendación persigue conjurar.

La recomendación insta a «adoptar las medidas oportunas que limiten» la concentración, sin imponer una cláusula concreta ni un instrumento determinado. El artículo 25 constituye, en el contexto y dimensión de esta Sociedad, una me limitativa proporcionada a tal finalidad. El Anteproyecto reproduce el precepto, pero omite valorar su contenido restrictivo, alcanzando la conclusión de incumplimiento sin examinar la medida estatutaria efectivamente existente.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

Tercero. Está documentalmente acreditado que durante el ejercicio 2024 no se produjo delegación ni concentración de voto alguna, que además resultaba materialmente imposible.

Mediante las Actas de las dos únicas sesiones del Consejo de Administración celebradas en el ejercicio 2024 -de 17 de mayo y de 16 de julio- se acredita que ambas se celebraron mediante votación por escrito y sin sesión, al amparo del artículo 248.2 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil; que cada consejero emitió personalmente su voto por escrito dentro del plazo conferido; y que la totalidad de los acuerdos se adoptaron por unanimidad.

De ello se sigue una doble conclusión. De una parte, no se produjo ninguna delegación de voto en favor de la Presidencia, de la Vicepresidencia ni de ningún otro miembro del Consejo. De otra, en una votación por escrito y sin sesión no existe «asistencia» a reunión alguna y, por tanto, ni siquiera concurre el presupuesto que el artículo 25 exige para que la delegación de voto pueda conferirse, de modo que la concentración que la recomendación pretende evitar resultaba, en estas sesiones, materialmente imposible.

El riesgo que la recomendación trata de prevenir no solo no se ha materializado, sino que carece de toda manifestación en la actividad real del órgano. Siendo la recomendación un instrumento dirigido a la prevención de un riesgo de gobernanza, su seguimiento ha de atender a si tal riesgo se halla efectivamente controlado, y no a la verificación mecánica de un único acto formal -la modificación estatutaria-, cuya ausencia no equivale a la persistencia del riesgo cuando este se revela inexistente. El Anteproyecto, sin embargo, no contradice el hecho acreditado de la ausencia de delegaciones, limitándose a fundar el incumplimie
en la falta de reforma de los Estatutos, con lo que sustituye una recomendación de gestión de riesgo por una exigencia formal no contemplada en sus propios términos.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

Cuarto. La exigencia de una reforma estatutaria resulta desproporcionada por la condición de medio propio en disolución e integración, e incoherente con la propia calificación del Anteproyecto.

a) Desproporción e ineficiencia de exigir la reforma a una sociedad en extinción.

La Sociedad se encuentra incursa en un proceso de disolución y liquidación desde 2018 y, simultáneamente, en un proceso de integración hacia la futura entidad LÓGICA, en los términos expuestos en el Antecedente Tercero, letra c), de este escrito, cuyo contenido se da aquí por reproducido. En tal contexto, imponer la tramitación de una modificación de los Estatutos -con la consiguiente adopción del acuerdo por el órgano competente, su elevación a público e inscripción registral- a una sociedad llamada a extinguirse o integrarse en un horizonte temporal breve resulta contrario a los principios de eficiencia y economía que han de presidir la actuación del sector público institucional (artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público), por cuanto la reforma quedaría privada de toda virtualidad.

A ello se añade una objeción de coherencia interna del propio seguimiento. El Anteproyecto declara no aplicables a esta Sociedad las recomendaciones 1465-3, 1465-4, 1465-5 y 1465-6, precisamente por encontrarse «en proceso de transformación» o por razón de su singular estructura. Sin embargo, ante idéntica entidad y sobre la base del mismo hecho, la recomendación 1465-2 se califica como «no cumplida». Una misma premisa conduce así a consecuencias divergentes, sin que se ofrezca razón que justifique el trato diferenciado, lo que compromete la congruencia y la interdicción de la arbitrariedad exigibles a toda valoración (artículos 9.3 y 103.1 de la Constitución). La consecuencia procedente, por elemental coherencia con el criterio aplicado a las restantes recomendaciones, es la de no aplicable.

b) La implementación de la recomendación no es competencia autónoma de la Sociedad ALETAS.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

La medida que el Tribunal echa en falta -una modificación de naturaleza estatutaria o normativa- excede de la esfera de disposición de la Sociedad: (i) la modificación de los Estatutos sociales es competencia de la Junta General (artículo 285 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital), esto es, del socio único Consorcio ALETAS, que designa a los Consejeros a propuesta del Ministerio de Hacienda y de la Junta de Andalucía (artículo 23 de los Estatutos), sin que los órganos de administración de ALETAS puedan reformar unilateralmente sus Estatutos; y (ii) la propia Resolución de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, de 11 de abril de 2024, dirige la instancia de «efectuar las modificaciones legales oportunas (…) prohibiéndose taxativamente el devengo [de dietas] si se hubiera delegado el voto» al Gobierno (instancia RCM-1), y no a las entidades fiscalizadas individualmente consideradas. En consecuencia, la ausencia de tal modificación no resulta jurídicamente reprochable a ALETAS como incumplimiento propio.

Quinto. Garantía de la finalidad de la recomendación en la estructura resultante.

Sin perjuicio de cuanto antecede, y al objeto de salvaguardar la finalidad última de la recomendación, esta Sociedad manifiesta su disposición a que la cautela tendente a evitar la concentración de delegaciones de voto, en los términos que el Tribunal considere adecuados, se incorpore a los estatutos de la entidad resultante del proceso de integración, donde tal previsión despliega plena utilidad. De no acogerse la calificación de «no aplicable», esta circunstancia justificaría cuando menos la de «en curso», y nunca la de incumplimiento.

TERCERA.

A la calificación de «cumplida parcialmente» de la recomendación 1465-8, relativa a la transparencia de las memorias de las cuentas anuales y de las páginas web corporativas.

I. Calificación que se impugna y pretensión.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

Se formula alegación frente a la calificación de **«cumplida parcialmente»** atribuida a esta Sociedad respecto de la recomendación que, «para mejorar la transparencia», insta a que las memorias de las cuentas anuales informen con detalle de la composición de los Consejos de Administración, del importe de las compensaciones por asistencia percibidas y, de forma separada, de las retribuciones del máximo responsable y del personal directivo, y a que las páginas web corporativas contengan información que permita identificar el régimen jurídico aplicable a quienes desempeñan cargos ejecutivos o directivos. Se interesa que dicha calificación se sustituya por la de **«cumplida»** y, subsidiariamente, por la de **«en curso»**.

II. Fundamentos de la alegación.

Primero. La vertiente relativa a la memoria de las cuentas anuales se halla cumplida, conforme reconoce el propio Anteproyecto.

La recomendación se integra por dos vertientes diferenciadas: la primera, relativa al contenido informativo de la memoria de las cuentas anuales; la segunda, relativa a la publicidad, en las páginas web corporativas, del régimen jurídico de los cargos ejecutivos o directivos.

Respecto de la primera, el propio Anteproyecto constata que la memoria de las cuentas anuales de la Sociedad informa de la composición del Consejo de Administración, desglosada entre hombres y mujeres, de la retribución del Consejero Delegado y de las compensaciones percibidas por los consejeros que no ostentan la condición de altos cargos, así como de las percepciones ingresadas en el Tesoro Público. Tal información se contiene en la Nota 10 de la memoria de las Cuentas Anuales remitas al Tribunal (operaciones con partes vinculadas), que detalla los sueldos del Consejero Delegado y las dietas de los consejeros, distinguiendo las correspondientes a altos cargos -ingresadas en la Tesorería Pública- de las restantes, y se completa con el desglose individualizado de las dietas percibidas en las dos sesiones del Consejo celebradas en 2024.

Procede precisar, además, que la Sociedad carece de personal directivo y di
únicamente de la figura del Consejero Delegado-, por lo que la exigencia de informar «de forma separada» de las retribuciones del personal directivo resulta,

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

en su caso, sin objeto. Esta vertiente de la recomendación se encuentra, por tanto, cumplida, sin que el Anteproyecto le dirija reproche alguno.

Segundo. La vertiente relativa a la página web corporativa carece de presupuesto, y su finalidad se halla satisfecha a través del portal del socio único.

El único reproche del que parte la calificación de «cumplida parcialmente» se contrae a la vertiente web: que no se halla publicado el régimen jurídico del cargo ejecutivo ni su currículum, por alojarse la información de la Sociedad en la página del Consorcio ALETAS.

Esta vertiente tiene por presupuesto expreso la existencia de una «página web corporativa» a la que exigir un determinado contenido. Tal presupuesto no concurre: la Sociedad no dispone de página web corporativa propia. Mal puede reprocharse a una página web la ausencia de un contenido cuando esa página no existe. La exigencia, formulada con vocación general para el conjunto de las entidades fiscalizadas, no se proyecta sobre una entidad que, por su naturaleza y dimensión, carece del soporte al que la recomendación se refiere, de modo que, respecto de esta vertiente, la recomendación resulta inaplicable.

A mayor abundamiento, la finalidad de transparencia que la recomendación persigue no queda desatendida. La Sociedad es medio propio personificado del Consorcio ALETAS, su socio único, titular del 100 % de su capital y entidad dominante del grupo (artículos 1 y 5 de los Estatutos). Su información institucional se canaliza a través del portal corporativo del propio Consorcio, al que las cuentas anuales remiten expresamente. La finalidad última de la recomendación -que cualquier interesado pueda acceder a la información relevante- se satisface así por esa vía, sin que la inexistencia de un portal corporativo autónomo pueda equipararse, sin más, a una falta de transparencia.

Tercero. La exigencia de un portal corporativo propio resulta desproporcionada, por hallarse la Sociedad incursa en un proceso de disolución y liquidación.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

La improcedencia de exigir a esta Sociedad la creación y el mantenimiento de un portal corporativo autónomo se acentúa a la vista de su situación de disolución liquidación desde 2018, con cuentas formuladas sobre una base contable de no continuidad, en los términos expuestos en el Antecedente Tercero, letra c), que se dan por reproducidos. Imponer a una entidad de estructura mínima —con un empleo medio de una sola persona y un único cargo ejecutivo—, incursa en liquidación y llamada a integrarse o extinguirse, la creación de un portal corporativo propio resulta contrario a los principios de eficiencia y economía del artículo 3.1 de la Ley 40/2015, por cuanto tal soporte quedaría privado de toda virtualidad y no añadiría beneficio real de transparencia alguno al ya dispensado a través del portal del Consorcio.

Cuarto. Garantía de la finalidad de la recomendación.

Sin perjuicio de cuanto antecede, y al objeto de salvaguardar plenamente la finalidad de transparencia perseguida, esta Sociedad manifiesta su disposición a que la información relativa al régimen jurídico aplicable a su cargo ejecutivo se incorpore al espacio que el Consorcio ALETAS destina a la Sociedad en su portal y, en su caso, a la página corporativa de la entidad resultante del proceso de integración. De no acogerse la calificación de «cumplida», esta circunstancia justificaría cuando menos la de «en curso» respecto de la vertiente web, y nunca el mantenimiento de un cumplimiento meramente parcial cuando la única vertiente reprochada carece de presupuesto aplicable.

Por todo lo expuesto,

SOLICITO AL TRIBUNAL DE CUENTAS que tenga por presentado este escrito, por formuladas en tiempo y forma las alegaciones que contiene al amparo del artículo 44.1 LFTCu y, en su virtud, acuerde:

1.º Reclasificar la valoración de la recomendación n.º 1465-2 respecto de ALETAS como «No Aplicable», y subsidiariamente, “en curso”.

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

2.º Hacer constar, en relación con la recomendación n.º 1465-8, el cumplimiento sustantivo acreditado, reclasificándola como «Cumplida», y subsidiariamente “en curso”.

3.º Incorporar las presentes alegaciones al Informe de fiscalización que en su día apruebe el Pleno, de conformidad con el artículo 44 LFTCu.

En Cádiz, a fecha de la firma electrónica.

LA PRESIDENTA

SOCIEDAD DE GESTIÓN DEL PROYECTO ALETAS, S.M.E., M.P., S.A.

Fdo.: Lidia Sánchez Milán

LIDIA SANCHEZ MILAN - 2026-06-17 18:51:11 CEST, cargo=Subsecretaria de Hacienda, unidad=Subsecretaría de Hacienda, organizacion=Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: [redacted] en https://www.pap.hacienda.gob.es

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES

- **PRESIDENTA**

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: [redacted]

Belén Gualda González
Presidenta

Mediante escrito del Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, recibido el 2 de junio, se ha notificado a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) el *"ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL"*, a los efectos de que por parte de esta Sociedad Estatal se realicen las Alegaciones que estime pertinentes.

Analizado el Anteproyecto de Informe, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) formula, en el plazo fijado por el Tribunal de Cuentas y al objeto de que sean tenidas en consideración por el mismo, las ALEGACIONES a dicho Anteproyecto que se adjuntan con el presente escrito.

En Madrid, a la fecha de la firma electrónica

Belén Gualda González
PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES

CONSEJERO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS
SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN
DEPARTAMENTO DEL SECTOR PÚBLICO FUNDACIONAL Y
EMPRESARIAL Y DE OTROS ENTES ESTATALES

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIONES DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) AL "*ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL*",

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Mediante escrito del Tribunal de Cuentas de fecha 1 de junio de 2026, recibido el 2 de junio, se ha notificado a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) el *"ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN LOS INFORMES DE FISCALIZACIÓN APROBADOS EN LOS EJERCICIOS 2021 Y 2022 RELATIVOS A ALTOS CARGOS Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE DIVERSAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL"*, a los efectos de que por parte de esta Sociedad Estatal se realicen las Alegaciones que estime pertinentes.

Analizado el Anteproyecto de Informe, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) formula, en el plazo fijado por el Tribunal de Cuentas y al objeto de que sean tenidas en consideración por el mismo, las ALEGACIONES a dicho Anteproyecto que se adjuntan con el presente escrito.

Del resultado de la citada Fiscalización se deriva, para el caso de SEPI, que algunas recomendaciones se consideran CUMPLIDAS, NO CUMPLIDAS y otras CUMPLIDAS PARCIALMENTE, según el siguiente resumen:

ÓRGANO	CUMPLIDAS	EN CURSO	NO CUMPLIDAS	TOTAL
TRIBUNAL DE CUENTAS	*5*	*0*	*2*	*7*
COMISIÓN MIXTA	*3*	*0*	*1*	*4*
	8 (72,73%)	**0 (0%)**	**3 (27,27%)**	**11**

Con relación a dicho resultado cabe indicar que SEPI ha tomado en consideración todas y cada una de las recomendaciones emitidas por el Tribunal de Cuentas y la Comisión Mixta, adoptando, desde la emisión de las mismas, medidas encaminadas a implantar las mejores prácticas identificadas en la Fiscalización realizada.

A tal efecto, se considera oportuno realizar las siguientes alegaciones y aclaraciones técnicas, aportando los documentos o justificantes que se han considerado necesarios, con objeto de contribuir a una comprensión más precisa, completa y fundamentada de los aspectos analizados, para que se tengan en consideración con carácter previo a la elevación a definitivo del Anteproyecto de Informe.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

OBSERVACIONES-ALEGACIONES AL TEXTO DEL INFORME

II.2. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME N.º 1.465, DE FISCALIZACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE DESIGNACIÓN O CONTRATACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL ESTATAL NO FINANCIERO, EJERCICIO 2018

II.2.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

II.2.2.6. RECOMENDACIÓN 6

"Se recomienda que las entidades que aplican la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe y que las incluyan en la información que se remite para el Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, a los efectos de cumplir con los límites retributivos, se considera conveniente que las retribuciones en especie minoren, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos."

- **Página 86: párrafo primero referido a SEPI:**

"SEPI. En el Informe n.º 1.465 se detectaron diferencias entre las retribuciones anuales según los recibos de nóminas y el modelo 190, que correspondían a retribuciones en especie y exentas percibidas por once directivos. Estas retribuciones se reflejaban con signo negativo en sus nóminas a los efectos de cumplir con los límites de la retribución total, pero sin especificar el concepto. "

ALEGACIÓN R.6.1. Entrada en vigor e implantación de las Instrucciones de 25 de enero de 2024

Las "Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012", (Anexo IV) se aprobaron por el Comité de Dirección de SEPI, en su sesión del 25 de enero del 2024.

Estas Instrucciones de 25 de enero de 2024 cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V)

El apartado segundo, punto 4º de las referidas Instrucciones indica: "Las nóminas del personal incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 451/2012, se acomodarán a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, de acuerdo con el modelo oficial".

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Estas Instrucciones devinieron aplicables el 25 de enero de 2024, conforme a lo previsto en su apartado Sexto, que expresamente dispone:

"*Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción".*

Con el fin de implementar las indicaciones/recomendaciones de las *"Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012"*, aprobadas por el Comité de Dirección de SEPI en su sesión del 25 de enero del 2024, a partir del año 2024 el importe mensual de las retribuciones en especie que percibe la Alta Dirección minoran el complemento de puesto. Esta circunstancia se refleja en el recibo de nómina en el concepto "Minoración CPT por especies".

Debe precisarse que las retribuciones en especie forman parte de la retribución total autorizada para cada directivo y computan íntegramente a efectos del límite retributivo máximo aplicable. Por ello, cuando se percibe una retribución en especie, su importe se refleja mediante la correspondiente minoración del complemento de puesto, de modo que la retribución total (dineraria y en especie) se mantenga dentro del importe previamente autorizado. En consecuencia, las cuantías consignadas con signo negativo en nómina no responden a una reducción de la retribución autorizada, sino al mecanismo de integración de la retribución en especie dentro de dicha retribución total.

Adicionalmente, hay que indicar que SEPI no cuenta con la modalidad de retribución flexible sino con la de retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en el Real Decreto 451/2012, artículo 7 y con la Orden Ministerial de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, (Anexo XI), así como en los correspondientes contratos. Esta retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en los mismos, computa a efectos de la retribución máxima.

Por último, incidir que SEPI no aplica un sistema de retribución flexible dirigido a reducir la tributación de los/as directivos/as, sino que determinados conceptos pueden percibirse como retribución en especie conforme a la normativa vigente. El eventual tratamiento fiscal favorable de algunos de estos conceptos (por ejemplo, aquellos expresamente declarados exentos por la normativa del IRPF) deriva directamente de la Ley.

- **Página 86: párrafo segundo referido a SEPI:**

"La Presidenta y el Vicepresidente, como ya se indicó en el Informe n.º 1.465 no tienen formalizado su vínculo profesional con SEPI mediante un contrato de alta dirección, incumpliendo lo previsto en el RD 451/2012, pues el artículo 3.2, solamente exceptúa de la

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

consideración de máximo responsable o directivo a quienes estén vinculados a la entidad por relación funcionarial, cuyo sistema retributivo está regulado en el EBEP; Por otra parte, el artículo 15 de la Ley de creación de SEPI dispone que la retribución, por todos los conceptos, será fijada por el Ministro de Hacienda y Función Pública y que no se pactarán indemnizaciones por cese o extinción de dicha relación que excedan de los máximos previstos por el Gobierno, lo que implica la necesaria existencia de un documento contractual que recoja ese pacto."

ALEGACIÓN R.6.2. Naturaleza jurídica de la relación de la Presidencia y Vicepresidencia de SEPI.

Con fecha 28 de julio de 2022 la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado emitió informe sobre la procedencia de instrumentar mediante contrato la relación jurídica que media entre un organismo público o entidad de derecho público y el titular de un órgano rector o de gobierno del propio organismo o entidad (Anexo I)

Este informe, tras analizar expresamente la situación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, entre otras entidades, concluye:

"Primera.- La relación jurídica que media entre un organismo público o entidad de derecho público y el titular de un órgano rector o de gobierno del propio organismo o entidad es una relación jurídico-pública de naturaleza administrativa.

Segunda.- Como consecuencia de lo indicado en la anterior conclusión, dicha relación no ha de instrumentarse mediante un contrato, sea éste de naturaleza laboral o mercantil."

Por tanto, al amparo del criterio jurídico fijado al respecto por el Servicio Jurídico del Estado, se estima que SEPI no se encuentra en una situación de incumplimiento y, en consecuencia, respetuosamente se sugiere la eliminación de tal referencia en el informe, con estimación del criterio jurídico expuesto por la Abogacía General del Estado en mérito a los argumentos allí recogidos, a los que nos remitimos.

- **Página 86: párrafo tercero referido a SEPI:**

"La falta de formalización contractual para estos dos altos cargos constituye una debilidad relevante en los mecanismos de control y transparencia retributiva, al no quedar sus percepciones económicas debidamente incorporadas en las fichas retributivas de los directivos y altos cargos a efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público. ..."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.6.3. Mecanismos de comunicación y control retributivo de los altos cargos.

Las fichas del Registro de Personal Directivo se refieren al modelo normalizado para la comunicación de retribuciones del ejercicio 2024 del personal directivo acogido al Real Decreto 451/2012 sin que, por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, se haya requerido información por esta vía de las retribuciones de la Presidenta y del Vicepresidente de SEPI. Anexo II.

En cuanto a la Presidenta y Vicepresidente de SEPI, dada su condición de alto cargo, con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 21. Tres, párrafo segundo de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, en situación de prórroga presupuestaria: "Deberán comunicarse al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año anterior". Anexo III. A tal efecto, procede indicar que SEPI cumple con lo dispuesto en la citada Ley remitiendo, en el formato oficial, la información de las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año anterior por la Presidenta y por el Vicepresidente de SEPI .

Se puede concluir que se consideran comunicadas las retribuciones de la Presidenta y del Vicepresidente, aunque sea por otra vía y, por tanto, no hay una debilidad de control y transparencia retributiva.

Por ello, se sugiere eliminar la expresión "debilidad relevante" porque no parece adecuarse a la realidad descrita, dado que las retribuciones de la Presidenta y del Vicepresidente están sujetas a mecanismos específicos de comunicación y control previstos legalmente, distintos de los aplicables al personal directivo sujeto al Real Decreto 451/2012. Todo ello sin perjuicio de la publicidad de dichas retribuciones de conformidad con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno a normativa de transparencia aplicable, a través del Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.

- **Página 86: continuación párrafo tercero referido a SEPI:**

(...) ".... Asimismo, la no remisión al Tribunal por parte de SEPI de las nóminas correspondientes ha impedido realizar las comprobaciones necesarias sobre la correcta configuración de la estructura retributiva y sobre el cumplimiento de los límites retributivos autorizados para el ejercicio 2024".

ALEGACIÓN R.6.4 (Documentación requerida por el Tribunal de Cuentas)

Para este aspecto, procede indicar que en la "Nota informativa petición adicional TC IF – 1465" (Anexo VII), en el punto 6 lo que se solicitaba era: Contratos del personal de alta

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

dirección vigentes durante 2024, sus nóminas, el resumen de nóminas de 2024 y fichas Registro de Personal Directivo del Sector Público Estatal del personal de alta dirección. En dicho requerimiento no se solicita información relativa a los/as máximos responsables de SEPI que son altos cargos, esto es, la Presidenta y el Vicepresidente de SEPI.

No obstante, junto a estas alegaciones, se facilita la comunicación realizada sobre retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año 2024 de los/as altos cargos de SEPI, que se envió al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 21. Tres, párrafo segundo de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (Anexos X).

También se aportan las nóminas de la Presidenta y del Vicepresidente correspondiente al año 2024 (Anexos XIII)

Esta información se proporciona como anexo a las presentes alegaciones para su consideración. No obstante, a fin de salvaguardar la debida protección de los datos personales allí recogidos de forma indirecta, se solicita expresamente que no se proceda a su publicación junto a las alegaciones presentadas.

- **Página 86, párrafos cuarto, quinto y sexto referidos a SEPI:**

"Adicionalmente, en el ejercicio 2024 SEPI tenía vigentes diez contratos de alta dirección, que es el número máximo de directivos autorizado para las entidades del Grupo 1 al que pertenece, según el siguiente detalle: Directora de Participadas I, Directora de Participadas II, Directora de Participadas III, Directora de Gabinete de la Presidencia, Director de Seguridad, Director de Auditoría Interna, Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, Secretario General y del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación.

Las Instrucciones aprobadas el 25 de enero de 2024 por el Comité de Dirección de SEPI para dar cumplimiento a las recomendaciones, establecen:

"Respecto de las retribuciones en especie se fijará, al menos, su concepto e importe aproximado anual. En el supuesto de aplicar la modalidad de retribución flexible y/o en especie exentas de gravamen, los contratos recogerán estas modalidades retributivas, sus conceptos e importe estimado anual.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, en las nóminas mensuales del personal a que se refiere este apartado, las retribuciones en especie minorarán mensualmente el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

A pesar de ello, los contratos de alta dirección vigentes en 2024 determinan la retribución básica y los complementos de puesto y variable, pero no detallan los conceptos ni los importes correspondientes a la retribución en especie, limitándose a indicar que esta computará a efectos del cumplimiento de los límites de la cuantía máxima de la retribución total. ..."

ALEGACIÓN R.6.5. Adaptación progresiva de contratos y adendas.

Al interpretar las recomendaciones, SEPI nunca tuvo en cuenta, porque no los podía tener, los razonamientos nuevos introducidos por primera vez en el anteproyecto de informe acerca del impacto fiscal de las retribuciones en especie.

SEPI interpretó que las recomendaciones producían un efecto *ex nunc,* de manera que la revisión, de los contratos mercantiles y de alta dirección, para incorporar las recomendaciones debía llevarse a cabo únicamente cuando se firmara un nuevo contrato o cuando se introdujeran alguna modificación en los contratos existentes.

Siguiendo esta interpretación razonable de las recomendaciones, SEPI ha procedido a introducir los cambios recomendados por el Tribunal de Cuentas y la Comisión Mixta en todos los contratos de alta dirección que se han celebrado o modificado con posterioridad a la emisión de las recomendaciones.

No obstante, cabe indicar que una vez que SEPI ha conocido la interpretación de la eficacia temporal de las recomendaciones *(ex nunc)* que se hace en el anteproyecto de informe, ha iniciado las actuaciones para proceder a revisar los contratos de alta dirección que no habían sido modificados para adecuarlos al criterio de ese Tribunal de Cuentas.

Por otra parte, SEPI considera que, aunque se entendiera que la interpretación que hizo de las recomendaciones no era la correcta y que las medidas de implantación que adoptó no han sido adecuadas o suficientes, en ningún caso se le podría reprochar el incumplimiento total de las recomendaciones.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, hay que indicar que las citadas instrucciones de 25 de enero de 2024 se están implementando (indicando los conceptos e importes anuales estimados de las retribuciones en especie) en los nuevos contratos y adendas firmados desde la entrada en vigor de las mismas, a partir de febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

"Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción." Esta Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Hay que insistir de nuevo, que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V). (Ver cuadro Alegación R.6.7).

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted] | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

No obstante, se informa al Tribunal que, en estos momentos, se ha procedido a la adaptación de los contratos de la Directora de Participadas II (persona que ya no está en la entidad), la Directora de Participadas III, la Directora de Gabinete de la Presidencia (persona que ya no está en la entidad) , el Director de Seguridad, el Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, la Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, y Directora de Comunicación, además de los nuevos suscritos: la Directora de Gabinete de Presidencia, el Director de Minoritarias, el Director de Estrategia Corporativa y Sostenibilidad. Faltan por adaptar, dado que no han tenido variaciones en sus condiciones, los contratos de la Directora de Participadas I, el Director de Auditoría Interna y el Secretario del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos.

Además hay que añadir que, en todo caso, las nóminas de todo el personal sujeto al Real Decreto 451/2012 se han adaptado a lo indicado en las Instrucciones sobre determinados aspectos del sistema retributivo y de nombramiento del personal incluido en el ámbito del R.D. 451/2012" (Anexo IV), instrucción segunda, punto 4º: *"Las nóminas del personal incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 451/2012, se acomodarán a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, de acuerdo con el modelo oficial"* tal como se indica anteriormente. De esta forma SEPI está dando cumplimiento a las recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas en los nuevos contratos y en las modificaciones de los existentes, sin perjuicio de que SEPI proceda a actualizar los contratos restantes de acuerdo con las aclaraciones incluidas en el informe de fiscalización.

- **Página 87: párrafo primero referido a SEPI:**

"... Por su parte, el contrato de la Directora de Gabinete, formalizado en abril de 2025, con posterioridad a la aprobación de las Instrucciones, si bien establece que el importe anual percibido en concepto de retribución en especie computará a dichos efectos y será objeto de descuento mensual del complemento de puesto, continúa sin especificar los conceptos y los importes que integran dicha retribución."

ALEGACIÓN R.6.6. Error material en la documentación facilitada relativa a la Dirección de Gabinete

Al respecto de esta cuestión aclarar que el recibo de nómina que se facilitó era de marzo de 2024 y, por error, correspondía a la persona que fue nombrada en SEPI en el puesto de Dirección de Minoritarias y no a la titular de la posición de Dirección del Gabinete de Presidenta que fue alta el 24/04/2024, y que no tenía retribución en especie. Se adjunta su primera nómina y su contrato (Anexos VIII: contrato y nómina). Se puede ver en ambos documentos la implementación de las Instrucciones. Todos los contratos y adendas de la alta dirección de SEPI cuentan con el informe favorable de la Abogacía del Estado, de la Subsecretaria de Hacienda, previo a las firmas de los mismos.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

No obstante, en aras de mayor claridad, SEPI va a proponer la modificación, en los futuros contratos, del párrafo referente a retribución en especie para aquellas personas que no tienen retribución en especie:

El importe anual percibido en concepto de retribución en especie computará a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total y se descontará mensualmente del complemento de puesto.

Dado que en el momento de la firma no iban a percibir retribuciones en especie, se sustituirá el párrafo anterior por el siguiente:

En cuanto a retribución en especie no percibirá ninguna y, en caso de que en un futuro lo percibiera, se procederá a la firma de una adenda que lo recoja, en los siguientes términos: "En concepto de retribución en especie tendrá ..... con un valor estimado de XXXX,XX€ brutos anuales y computará a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total y se descontará mensualmente del complemento de puesto".

De acuerdo con lo expuesto no se ha producido un incumplimiento de las Instrucciones, tratándose simplemente de un error en la información facilitada, como queda acreditado en la documentación que se aporta sobre este punto, procediendo así a la subsanación del error.

- **Página 87: párrafo segundo referido a SEPI:**

"Los importes de las retribuciones en especie a las que se acogieron voluntariamente seis de los diez directivos son los siguientes:

CUADRO N. º 15: RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS POR EL PERSONAL DIRECTIVO DE SEPI

Año	Puesto	Retribución en especie
2024	Director de Auditoría Interna	5.662,28
2024	Director del del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas	2.704,59
2024	Directora de Comunicación	411.36
2024	Directora de Participadas III	411.36
2024	Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios	411.36
2024	Directora de Gabinete de la Presidencia	411.36

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Aunque en las nóminas del personal directivo se consignan correctamente las retribuciones en especie y/o flexibles —minorando el complemento de puesto y aplicando las exenciones fiscales correspondientes—, los contratos no recogen ni los conceptos ni el importe anual aproximado de dichas retribuciones."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.6.7. Situación actual de los contratos/adendas y la incorporación de conceptos e importes de retribución en especie.

Las instrucciones se están implementando (indicando los conceptos e importes anuales estimados de las retribuciones en especie) en los nuevos contratos y adendas firmados desde la entrada en vigor de las Instrucciones, a partir de febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción. Esta Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Hay que insistir de nuevo, que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V)

En el siguiente cuadro se indica la situación actual de los/as altos directivos/as de SEPI a 10 de junio de 2026:

PUESTO	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	FECHA CONTRATO/ ADENDA	CONTRATO/ADENDA RECOGE CONCEPTOS E IMPORTES DE RETRIB. VARIABLE
Director de Auditoría Interna	5.662,28	03/08/2022	No figura ya que no se ha firmado adenda con posterioridad a las instrucciones
Director del del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas	2.704,59	10/02/2025	Si: Seguro de vida y accidentes con un valor estimado de 2.768,16€ brutos anuales
Directora de Comunicación	411.36	06/03/2025	Si: 420€ Asistencia sanitaria
Directora de Participadas III	411.36	10/02/2025	Si: 420€ Asistencia sanitaria
Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios	411.36	10/02/2025	Si: 420€ Asistencia sanitaria
Directora Gabinete de Presidencia: Titular hasta 22/04/2024 Titular desde 24/04/2024 Puesto actualmente sin titular	 411.36 No tenía	 10/02/2025 24/04/2025	 Si. (Anexo IX) Si (Anexo VIII)

SEPI ha procedido, a partir de febrero de 2024, a adaptar los contratos del personal directivo en aquellos supuestos en los que se han producido modificaciones organizativas o cambios sustanciales en las condiciones del puesto, incorporando en dichos casos las actualizaciones correspondientes conforme a la normativa vigente y a las instrucciones recibidas. De los 10 contratos de personal directivo del RD451/2012, hoy en día se ha procedido a adaptar 7.

- **Página 87: párrafo tercero referido a SEPI**

"Debe tenerse en cuenta que el RD 451/2012 contempla la posibilidad de percibir retribuciones en especie, pero no regula la modalidad de retribución flexible, entendida esta como la opción voluntaria de sustituir parte de la retribución dineraria por bienes o servicios exentos de tributación. Por ello, se considera necesario formalizar expresamente esta modalidad retributiva, a fin de garantizar la transparencia."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.6.8. Inexistencia de retribución flexible en SEPI

Para SEPI, se trata de retribución en especie y así está aprobado por la Dirección General de Costes en las comunicaciones y autorizaciones del Registro de Personal Directivo.

Adicionalmente, hay que indicar que SEPI no cuenta con la modalidad de retribución flexible sino con la de retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en el Real Decreto 451/2012, artículo 7 y con la Orden Ministerial de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, (Anexo XI), así como en los correspondientes contratos. Esta retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en los mismos, computa a efectos de la retribución máxima.

Por último, incidir que SEPI no aplica un sistema de retribución flexible dirigido a reducir la tributación de los/as directivos/as, sino que determinados conceptos (en la actualidad únicamente el seguro médico y el seguro de vida) pueden percibirse como retribución en especie conforme a la normativa vigente. El eventual tratamiento fiscal favorable de algunos de estos conceptos (por ejemplo, aquellos expresamente declarados exentos por la normativa del IRPF) deriva directamente de la Ley.

- **Página 87: párrafo cuarto referido a SEPI:**

"Asimismo, se ha verificado que, aunque SEPI ha informado en las fichas retributivas de 2024 de la existencia de retribuciones flexibles y/o en especie, y se ha comprobado su coincidencia con los importes reflejados en las nóminas mensuales y en el resumen de nóminas, no se ha consignado el importe global de dichas retribuciones en especie en la casilla c)."

ALEGACIÓN R.6.9. Casilla c) de las fichas del Registro de Personal Directivo.

La casilla c) de las instrucciones de Registro de Personal Directivo recoge: "se incluirá la suma de la totalidad de remuneraciones reflejadas en el apartado tercero (d), que figura a continuación. Nunca se incluirán en dicha suma los gastos de representación y la Indemnización por extinción de contrato. Tampoco se incluirá, en su caso, la Antigüedad (funcionarios en servicios especiales) y aquellas retribuciones en especie que se detraigan del máximo del complemento variable o de puesto, indicándose dichas circunstancias en el Apartado "Otras Observaciones"." (Anexo VI).

SEPI está rellenando las fichas de Registro de Personal Directivo siguiendo las instrucciones contenidas en dichas fichas. Por este motivo, respetuosamente se solicita la reconsideración y supresión del párrafo del informe citado en atención a lo expuesto.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

- **Página 87: primera parte del párrafo quinto referido a SEPI:**

"A la vista de que las retribuciones en especie tienen un tratamiento especial a efectos del IRPF con exenciones parciales que suponen ventajas fiscales el perceptor, ..."

ALEGACIÓN R.6.10. Tratamiento jurídico-tributario de las retribuciones en especie.

En este sentido se observa que, en los modelos de Contratos aprobados por el Ministerio de Hacienda, tanto para las relaciones de alta dirección como para las mercantiles se cita expresamente:

"Las retribuciones en especie, en caso de percibirse, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total."

En segundo lugar, el artículo 26 del 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, dispone lo siguiente:

"En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional."

También indica: "*Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario...".*

En tercer lugar, el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, regula de forma expresa las retribuciones en especie de tal manera que:

"*Artículo 42. Rentas en especie.*

1. Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

Cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria.

2. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie:

a) Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

b) Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

3. Estarán exentos los siguientes rendimientos del trabajo en especie:

a) Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social. Tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supere la cantidad que reglamentariamente se determine, con independencia de que el servicio se preste en el propio local del establecimiento de hostelería o fuera de éste, previa recogida por el empleado o mediante su entrega en su centro de trabajo o en el lugar elegido por aquel para desarrollar su trabajo en los días en que este se realice a distancia o mediante teletrabajo.

b) La utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Tendrán esta consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación, directa o indirectamente, de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

c) Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

1.º Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo también alcanzar a su cónyuge y descendientes.

2.º Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior o de 1.500 euros para cada una de ellas con discapacidad. El exceso sobre dicha cuantía constituirá retribución en especie.

d) La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

e) Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador. También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

f) En los términos que reglamentariamente se establezcan, la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa."

De todo lo anterior, podemos concluir que:

1º.- Conforme a lo prevenido por el Estatuto de los Trabajadores, se permite de forma expresa la posibilidad de que la empresa y el trabajador puedan establecer pactos mediante los cuales éste último perciba parte de su salario en especie, siempre y cuando no se supere el límite del 30% del importe total de aquel.

En este sentido, el contrato del personal de Alta Dirección de SEPI incluye la mención expresa a este tipo de retribuciones.

2º.- No puede existir voluntad individual alguna de minorar la base imponible, al ser la propia Ley de IRPF, en su artículo 42 la que establece de forma expresa que determinadas retribuciones, en especie, a percibir por el trabajador estarán exentas.

3º.- De los datos declarados por SEPI en modelo 190, declaración informativa, Resumen anual, de Retenciones e ingresos a cuenta, Rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de rentas el relativo al año 2024, se puede inferir que las retribuciones exentas reflejadas en el mismo lo son en la medida en que así lo permite la propia Ley.

4º.- Desde el punto de vista tributario, debe subrayarse que las consideraciones anteriores no se ven modificadas, en modo alguno, por el hecho de que las retribuciones en especie exentas del IRPF se descuenten del complemento de puesto de trabajo.

Por último, indicar que todos los contratos del personal directivo 451/2012 contiene la siguiente cláusula: *De la retribución total se deducirán los importes que procedan en concepto de cotizaciones sociales del régimen aplicable y retenciones a cuenta de tributos.*

- **Página 87: segunda parte del párrafo quinto referido a SEPI:**

"... dadas las implicaciones fiscales y por razones de transparencia, esta retribución además de estar contenida en la información remitida al Registro del Directivo Público y descontarse del complemento de puesto debería estar reflejada de forma detallada en los contratos de alta dirección. ..."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.6.11. Incorporación en contratos de los conceptos e importes estimados de retribución en especie.

Lo que se indica anteriormente por el Tribunal de Cuentas se está realizando (reseñando en los contratos los conceptos e importes anuales estimados de las retribuciones en especie) en los nuevos contratos y adendas firmados desde la entrada en vigor de las Instrucciones, a partir de febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

"Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción." Esta Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Hay que insistir de nuevo, que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V)

- **Página 87: tercera parte del párrafo quinto referido a SEPI:**

*"... En el análisis realizado de los contratos de alta dirección, se ha puesto de manifiesto que no recogen ni el concepto ni el importe de la retribución en especie, por lo que la recomendación se considera **no cumplida.**"*

ALEGACIÓN R.6.12.- Calificación de la recomendación.

Por todo lo expuesto, de los 10 contratos de alta dirección, 7 sí recogen el/los conceptos/s y el importe anual estimado de la retribución en especie.

SEPI, a partir de febrero de 2024, ha adaptado los contratos del personal directivo en aquellos supuestos en que se han producido modificaciones organizativas o cambios sustanciales en las condiciones del puesto.

En consecuencia, habiéndose realizado una adaptación del 70% de los contratos de alta dirección (7 de 10), se estima que esta recomendación ha de calificarse al menos como parcialmente cumplida, pero en ningún caso como incumplida.

Por tanto, se solicita expresamente la modificación del estado de cumplimiento que figura en el informe en atención a las consideraciones ya expuestas.

- **Página 91: párrafo tercero**

*"**Seis** entidades, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que se considera **no cumplida**."*

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.6.13. Medidas adoptadas por SEPI y la improcedencia de afirmar que no se ha adoptado ninguna medida.

En atención a todo lo expuesto con ocasión de las alegaciones ya formuladas, a cuyo contenido nos remitimos, los contratos de alta dirección de SEPI sí recogen el/los concepto/s y el importe anual estimado de la retribución en especie, por lo que la recomendación se considera parcialmente cumplida o en curso, razón por la cual respetuosamente se considera que debe suprimirse la referencia a que no se ha adoptado ninguna medida, por parte de SEPI, en los términos expuestos, sin perjuicio de que SEPI proceda a actualizar los contratos restantes de acuerdo con las aclaraciones incluidas en el informe de fiscalización.

- **Página 91: párrafo cuarto, primera parte**

"La utilización de sistemas de retribución flexible en altos directivos sujetos al RD 451/2012, con detracción de importes de la retribución bruta dineraria, supone una incorrecta configuración de la retribución en especie, vulnera el principio de retribución íntegra y predeterminada y conlleva una minoración de la base sujeta a retención del IRPF. Se ha constatado que, pese a haber sido advertida esta práctica en el Informe n.º 1.465 correspondiente a ejercicios anteriores, TRAGSA, NAVANTIA, SEPI y CDTI mantienen con los altos directivos sujetos al RD 451/2012 el sistema de la denominada retribución flexible, que conlleva la detracción de importes de la retribución bruta dineraria y la consiguiente minoración de la base sujeta a retención del IRPF. ..."

ALEGACIÓN R.6.14. Improcedencia de calificar el sistema de SEPI como retribución flexible

Para SEPI, se trata de retribución en especie y, así, está aprobado por la Dirección General de Costes de Personal en las autorizaciones de las fichas del Registro de Personal Directivo en aplicación de lo dispuesto en el RD 451/2012 y normativa de desarrollo, así como en la normativa de IRPF.

Adicionalmente, hay que indicar que SEPI no cuenta con la modalidad de retribución flexible sino con la de retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en el Real Decreto 451/2012, artículo 7 y con la Orden Ministerial de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, (Anexo XI), así como en los correspondientes contratos. Esta retribución en especie, de acuerdo con lo indicado en los mismos, computa a efectos de la retribución máxima.

Por último, incidir que SEPI no aplica un sistema de retribución flexible dirigido a reducir la tributación de los/as directivos/as, sino que determinados conceptos (únicamente el

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

seguro médico y el seguro de vida) pueden percibirse como retribución en especie conforme a la normativa vigente. El eventual tratamiento fiscal favorable de algunos de estos conceptos (por ejemplo, aquellos expresamente declarados exentos por la normativa del IRPF) deriva directamente de la Ley.

Por todo lo expuesto, respetuosamente se sugiere que se suprima el párrafo en el Informe Definitivo citado y, en concreto, la referencia de que "vulnerar el principio de retribución íntegra y predeterminada y conlleva una minoración de la base sujeta a retención del IRPF".

- **Página 91: párrafo cuarto, segunda parte**

(...) "... Asimismo, no consta la solicitud expresa de los altos directivos para acogerse a dicho sistema ni la preceptiva autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, ni que dicha forma de retribución esté prevista en los contratos suscritos, más allá de la retribución en especie."

ALEGACIÓN R.6.15. Inexistencia de solicitud individual de adhesión a retribución flexible y las autorizaciones existentes.

Como se ha indicado, y por los motivos expuestos, se señala que SEPI no cuenta con retribución flexible. Todos los contratos cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado de la Subsecretaría de Hacienda y con las resoluciones favorables del Registro de Personal Directivo. Además, como reconoce el propio Tribunal no hay solicitud de los altos cargos para acogerse al sistema lo que demuestra que no es un sistema de retribución flexible ni una opción elegida para reducir la tributación.

Por lo que la recomendación se considera cumplida.

II.2.2.7. RECOMENDACIÓN 7

"Las nóminas del personal directivo de las entidades del sector empresarial estatal deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y estos deberían redactarse adaptando el modelo aprobado por el Ministerio de Hacienda a las características particulares de cada directivo y recoger, en particular, para los funcionarios el derecho a la percepción del complemento de antigüedad."

- **Página 94: párrafo primero, primera parte**

"SEPI. Además del Presidente y del Vicepresidente que, como se ha indicado en la recomendación n.º 6, no tienen formalizado contrato mercantil, ..."

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.7.1. Ausencia de obligación de formalizar contrato mercantil con Presidencia y Vicepresidencia.

En este punto nos remitimos a las consideraciones ya realizadas en la Alegación **R.6.2** del presente escrito, entendiendo que no resulta exigible la formalización de un contrato mercantil con la Presidencia y la Vicepresidencia de la Entidad al amparo del criterio jurídico sostenido al respecto por la Abogacía General del Estado.

- **Página 94: párrafo primero, segunda parte y párrafo segundo:**

(...) "... el personal vinculado con contrato de alta dirección asciende a diez personas: la Directora de Participadas I, la Directora de Participadas II, la Directora de Participadas III, la Directora de Gabinete de la Presidencia, el Director de Seguridad, el Director de Auditoría Interna, el Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, la Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios, el Secretario General del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación.

El análisis de los conceptos retributivos estipulados en los contratos y su identidad con las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas del personal directivo con contrato formalizado, a excepción de las retribuciones en especie examinadas en la recomendación n.º 6, arroja el siguiente resultado:

- *Todos los contratos establecen que la retribución total se compone de los siguientes conceptos retributivos: retribución básica y retribuciones complementarias (complemento de puesto y complemento variable).*

- *En seis contratos (Directora de Participadas I, Directora de Participadas II, Director de Auditoría Interna, Director del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, Secretario General del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos y Directora de Comunicación) se estipula que las retribuciones se percibirán en doce pagas al año.*

- *En los otros cuatro contratos (Directora de Participadas III, Directora de Gabinete, Director de Seguridad y Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios) se estipula que las retribuciones se percibirán en catorce pagas al año. El concepto retributivo «paga extraordinaria» consignado en dos de las nóminas correspondientes a estos cuatro directivos no se adecua a lo previsto en los respectivos contratos, al no diferenciar los importes correspondientes a la retribución básica y al complemento de puesto, registrándose en su lugar un importe único a tanto alzado que integra ambos conceptos retributivos."*

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALEGACIÓN R.7.2. Pagas extraordinarias en nómina.

Con relación a lo que menciona el Tribunal anteriormente, indicar que la aplicación informática de SEPI para la elaboración de las nóminas y sus recibos, presenta los recibos de las pagas extras sin diferenciar por conceptos dado que el cálculo de estas pagas se realiza sumando las prorratas de cotización de paga extra, es decir, para la paga extra de junio las prorratas de enero a junio y para la paga extra de diciembre las prorratas de julio a diciembre, sin que en ningún caso se supere el cómputo anual de las pagas extraordinarias.

En cualquier caso, SEPI dará traslado a la empresa que da el soporte informático para que analicen si se puede llevar a cabo dicho desglose en un evolutivo.

En relación con los importes abonados en las pagas extraordinarias de junio y diciembre de 2024 es preciso indicar que se han incluido los atrasos de los incrementos salariales autorizados para el año 2024.

En base a lo expuesto anteriormente, a continuación, se detalla el importe total abonado en las pagas extraordinarias de junio y diciembre de 2024 de toda la Alta Dirección que cobra 14 pagas, indicando el importe que corresponde a los atrasos:

ALTA DIRECCIÓN	Nómina	Paga Extra-Junio 2024	Paga Extra Dic.2024
DIRECCIÓN DE GABINETE DE PRESIDENCIA	Extra junio	9.480,42	0,00
DIRECCIÓN DE GABINETE DE PRESIDENCIA	Atrasos 2% año 2024 (ene-jun)	189,60	0,00
DIRECCIÓN DE GABINETE DE PRESIDENCIA	Extra Diciembre	0,00	9.670,02
DIRECCIÓN DE GABINETE DE PRESIDENCIA	Atrasos 0'5% IPCA (año 2024)	47,40	47,40
Total DIRECCIÓN DE GABINETE DE PRESIDENCIA		**9.717,42**	**9.717,42**
DIRECCIÓN DE PARTICIPADAS III	Extra junio	9.665,88	0,00
DIRECCIÓN DE PARTICIPADAS III	Atrasos 2% año 2024 (ene-jun)	193,32	0,00
DIRECCIÓN DE PARTICIPADAS III	Extra Diciembre	0,00	9.890,70
DIRECCIÓN DE PARTICIPADAS III	Atrasos 0'5% IPCA (año 2024)	48,33	48,49
Total DIRECCIÓN DE PARTICIPADAS III		**9.907,53**	**9.939,19**
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD	Extra junio	7.595,82	0,00
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD	Atrasos 2% año 2024 (ene-jun)	151,92	0,00
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD	Extra Diciembre	0,00	7.747,74
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD	Atrasos 0'5% IPCA (año 2024)	37,98	37,98
Total DIRECCIÓN DE SEGURIDAD		**7.785,72**	**7.785,72**

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

ALTA DIRECCIÓN	Nómina	Paga Extra-Junio 2024	Paga Extra Dic.2024
DIRECCIÓN DE PERSONAS, RRLL Y SERVICIOS	Extra junio	9.820,44	0,00
DIRECCIÓN DE PERSONAS, RRLL Y SERVICIOS	Atrasos 2% año 2024 (ene-jun)	196,38	0,00
DIRECCIÓN DE PERSONAS, RRLL Y SERVICIOS	Extra Diciembre	0,00	10.016,82
DIRECCIÓN DE PERSONAS, RRLL Y SERVICIOS	Atrasos 0'5% IPCA (año 2024)	49,08	49,08
Total, DIRECCIÓN DE PERSONAS, RRLL Y SERVICIOS		**10.065,90**	**10.065,90**

Por todo lo que se acaba de exponer, respetuosamente se solicita el cambio de redacción del punto: *"registrándose en su lugar un importe único a tanto alzado que integra ambos conceptos retributivos", dado que el cálculo es correcto y la citada* expresión puede dar lugar a interpretaciones inapropiadas.

- **Página 94: continuación del párrafo segundo:**

"- Tres directivos (Directora de Participadas III, Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios y Secretario General y del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos) ostentan la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, lo que les otorga el derecho a percibir entre sus retribuciones el complemento de antigüedad. Sin embargo, no se han adaptado los contratos de estos tres directivos para recoger este concepto retributivo, aunque sí perciben el complemento de antigüedad."

ALEGACIÓN R.7.3. Adaptación progresiva de los contratos

Hay que recordar que las Instrucciones se están implementando en los nuevos contratos y adendas firmados desde su entrada en vigor, a partir de febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones, ya citado, conforme al cual:

"Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción."

Esta Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Se que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V).

Se han adaptado las adendas de dos directivas de AD en situación de servicios especiales, por cambio de condiciones de sus contratos, en febrero de 2025:

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Puesto	Fecha contrato/ adenda	Contrato/adenda recoge el derecho a percibir la antigüedad
Directora de Participadas III	10/02/2025	Si, adenda firmada tras las instrucciones. La persona que ocupaba el puesto ya no está en la Entidad.
Directora de Personas, Relaciones Laborales y Servicios	10/02/2025	Si, adenda firmada tras las instrucciones
Secretario del Consejo y Director de Asuntos Jurídicos	18/10/2021 20/01/2022	No ya que no se ha firmado adenda tras las instrucciones

SEPI ha procedido, a partir de febrero de 2024, a adaptar los contratos del personal directivo en aquellos supuestos en que se han producido modificaciones organizativas o cambios sustanciales en las condiciones del puesto, incorporando en dichos casos las actualizaciones correspondientes conforme a la normativa vigente y a las instrucciones recibidas.

Por tanto, la recomendación se encuentra parcialmente cumplida, no pudiendo calificarse en ningún caso como no cumplida ya que se está realizando una adaptación progresiva de los contratos (nuevos y adendas).

- **Página 94: continuación del párrafo segundo:**

"- Se han observado discrepancias entre el total de retribuciones reflejado en las fichas retributivas y el resumen de nóminas, derivadas del tratamiento de las retribuciones en especie. En el resumen de nóminas, estas se contabilizan con signo negativo, minorando la retribución total, mientras que en las fichas retributivas se recoge el importe bruto total sin consignar la retribución en especie en su casilla específica, pareciendo que la totalidad de la retribución es dineraria."

ALEGACIÓN R.7.4. Diferencias entre fichas retributivas y resúmenes de nómina.

Las retribuciones reflejadas en las fichas no pueden coincidir con el resumen de nómina por los siguientes motivos (Anexo XII):

1. El Registro de Personal Directivo indica las cuantías anuales autorizadas para un ejercicio, en este caso para el ejercicio 2024.

2. El resumen de nóminas indica las retribuciones percibidas a lo largo de un año, en este caso 2024. Entre estas percepciones se encuentran algunas que corresponden al ejercicio 2023 y otras al 2024:

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

- La liquidación de la retribución variable del ejercicio anterior, del 2023 que se percibe en la nómina de enero de 2024.

- El ajuste de la retribución en especie percibido en el segundo semestre del año anterior, 2023, se ajusta en la nómina de enero de 2024. Esto se ha hecho así por última vez, dado que, a partir de febrero de 2024, se ajusta detrayéndola mensualmente del complemento de puesto, con objeto de cumplir con las Instrucciones, cuya entrada en vigor fue en febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

  Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción.

  Esta Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Hay que insistir de nuevo, que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V).

- El ajuste mensual de la retribución en especie del 2024, desde la nómina de febrero. En el Registro de Personal Directivo se detalla la cuantía anual y se indica que se va a descontar del Complemento de Puesto, pero no se detrae del dinerario, en el resumen de nóminas si se detrae mensualmente desde febrero.

Por otra parte, faltaría incluir la liquidación de la retribución variable 2024, que se percibió en enero de 2025.

En el sumatorio de las percepciones del resumen de nóminas se incluyen las cuantías de los trienios percibidos mientras que en el Registro de Personal Directivo se indican, pero no se suman.

Por todo lo expresado, aunque no coinciden, se solicita que se indique que las discrepancias no se tratan de un error, sino que corresponde a lo expuesto en las alegaciones.

La casilla c) de las instrucciones de las fichas retributivas del Registro de Personal Directivo dice: Se incluirá la suma de la totalidad de remuneraciones reflejadas en el apartado tercero (d), que figura a continuación. Nunca se incluirán en dicha suma los gastos de representación y la Indemnización por extinción de contrato. Tampoco se incluirá, en su caso, la Antigüedad (funcionarios en servicios especiales) y aquellas retribuciones en especie que se detraigan del máximo del complemento variable o de puesto, indicándose dichas circunstancias en el Apartado "Otras Observaciones". (Anexo VI).

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Por ello, SEPI está cumplimentado la ficha de conformidad con las Instrucciones de la Dirección General de Costes y por tanto no debe considerarse una deficiencia.

- **Página 94: último párrafo:**

"SEPI no ha aportado las nóminas del Presidente y del Vicepresidente, cuyas retribuciones tampoco figuran consignadas en las fichas del Registro Retributivo del Personal Directivo, por lo que no se ha podido realizar las comprobaciones necesarias para verificar el cumplimiento de esta recomendación."

ALEGACIÓN R.7.5. Nóminas y comunicaciones retributivas de Presidencia y Vicepresidencia.

Se refiere que en la "Nota informativa petición adicional TC IF – 1465" (Anexo VII), en el punto 6 lo que se solicitaba era: Contratos del personal de alta dirección vigentes durante 2024, sus nóminas, el resumen de nóminas de 2024 y fichas Registro de Personal Directivo del Sector Público Estatal del personal de alta dirección. En dicho requerimiento no se solicita información relativa a los/as máximos responsables de SEPI que son altos cargos.

No obstante, se remite la comunicación realizada sobre retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año 2024 de los/as altos cargos de SEPI, que se envió al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 21. Tres, párrafo segundo de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (Anexos X).

También se aportan las nóminas de la Presidenta y del Vicepresidente correspondientes al año 2024 (Anexos XIII). Respecto de los recibos de nómina correspondientes a los atrasos de los incrementos adicionales, se detalla a continuación, a qué periodo comprenden y cuándo fueron abonados:

- Atrasos incremento 0'5% adicional PIB 2023: del 1/01/2023 al 30/01/2024, abonados en febrero de 2024.
- Atrasos incremento 0'5% adicional IPCA 2024: del 01/01/2024 al 30/06/2025, abonados en julio de 2025.

Esta información se proporciona como anexo a las presentes alegaciones para su consideración. No obstante, a fin de salvaguardar la debida protección de los datos personales allí recogidos de forma indirecta, se solicita expresamente que no se proceda a su publicación junto a las alegaciones presentadas.

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

- **Página 95: primer párrafo**

"A la vista de que no se han puesto en práctica las instrucciones aprobadas por el Comité de Dirección de SEPI el 25 de enero de 2024 para dar cumplimiento a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas que establecen que "En los contratos se recogerá el derecho a la percepción del complemento de antigüedad de los/as máximos/as responsables y directivos/as que son funcionarios/as de carrera y que tienen reconocida la situación administrativa de servicios especiales", la recomendación se considera ***no cumplida****."*

ALEGACIÓN R.7.6. Aplicación efectiva de las Instrucciones y la procedencia de valorar la recomendación como cumplida/parcialmente cumplida.

Como se ha expuesto en reiteradas ocasiones en el presente escrito, SEPI se encuentra en proceso de aplicación de las referidas Instrucciones, en vigor desde el 25 de enero de 2024, habiendo realizado una adaptación progresiva en los términos expuestos, a los que nos remitimos en aras a evitar reiteraciones.

En consecuencia, y en mérito a lo expuesto, respetuosamente se solicita la eliminación de la mención *"no se han puesto en práctica las instrucciones"*, dado que sí se ha puesto en marcha la aplicación efectiva de las mismas, encontrándose actualmente en proceso de adaptación, lo que determina que la recomendación haya de calificarse como parcialmente cumplida, y no como incumplida.

II.2.3. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN MIXTA

"La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión de 11 de abril de 2024, a la vista del Informe de fiscalización del Sistema Retributivo y de Designación o Contratación de los órganos de Gobierno y Dirección de las Entidades del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, ejercicio 2018, acordó:"

- **Página *103***

"3. Instar a las entidades del sector público empresarial estatal no financiero *que aplican la modalidad de retribución flexible o en especie exenta de gravamen, a que recojan en los contratos de alta dirección estas modalidades retributivas, sus conceptos e importes y que las incluyan en la información que se remite para el registro del personal directivo del sector público.*

El cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta ha sido analizado en la ***recomendación n.º 6*** *con el siguiente resultado:*

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

Se ha comprobado la ausencia de consignación del importe global de las retribuciones en especie en la casilla c) de las fichas del Registro Retributivo del Personal Directivo, en todas las entidades que otorgaron esta clase de retribución, a excepción del CDTI, lo que constituye una deficiencia significativa de información, al impedir comprobar de manera fehaciente la retribución total efectivamente percibida por los directivos y, en particular, el respeto a los límites máximos de retribución total autorizados. Si bien en otros apartados del formulario se identifica la naturaleza de las retribuciones en especie, la ausencia de su cuantificación en el apartado específico destinado a tal fin dificulta el ejercicio de las funciones de control, limita la trazabilidad y homogeneidad de la información retributiva y menoscaba los principios de transparencia, claridad y control del gasto que deben regir la gestión de las retribuciones del personal directivo".

ALEGACIÓN R.CM3.1. Cumplimentación de las fichas conforme a las instrucciones del Registro de Personal Directivo.

La casilla c) de las instrucciones de las fichas retributivas del Registro de personal Directivo recoge: Se incluirá la suma de la totalidad de remuneraciones reflejadas en el apartado tercero (d), que figura a continuación. Nunca se incluirán en dicha suma los gastos de representación y la Indemnización por extinción de contrato. Tampoco se incluirá, en su caso, la Antigüedad (funcionarios en servicios especiales) y aquellas retribuciones en especie que se detraigan del máximo del complemento variable o de puesto, indicándose dichas circunstancias en el Apartado "Otras Observaciones". (Anexo VI). En este sentido debe manifestarse que SEPI está cumplimentando la ficha de conformidad con las instrucciones de la Dirección General de Costes y por tanto no debe considerarse una deficiencia.

*"c) **Cinco** entidades, NAVANTIA, SEPI, CDTI, CETARSA e IDAE, no han adoptado ninguna medida para que las retribuciones en especie o en la modalidad flexible estén debidamente especificadas en los contratos en el sentido recomendado, por lo que la Resolución se considera **no cumplida**."*

ALEGACIÓN R.CM3.2. Medidas adoptadas y la adaptación progresiva de contratos y adendas.

Se está realizando (indicando los conceptos e importes anuales estimados de las retribuciones en especie) en los nuevos contratos y adendas firmados desde la entrada en vigor de las Instrucciones, a partir de febrero de 2024, de acuerdo con el apartado Sexto de estas Instrucciones:

Lo dispuesto en las presentes instrucciones tendrá la fecha de efectos de la presente Instrucción, incluido lo regulado en el apartado Segundo respecto de la minoración de la retribución en especie que tendrá efectos, también, de la fecha de la presente Instrucción. Esta

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

Instrucción tiene fecha de 25.01.2024, Anexo IV. Se reitera que estas Instrucciones cuentan con informe favorable de la Abogacía del Estado (Anexo V).

A la vista de lo anterior, la Resolución aprobada por la Comisión Mixta se encuentra parcialmente cumplida, sin que en ningún caso pueda calificarse como no cumplida ya que se está realizando una adaptación progresiva de los contratos (nuevos y adendas).

En consecuencia, respetuosamente se solicita la supresión de la referencia a la no adopción de ninguna medida por parte de SEPI, en atención a lo ya expuesto en reiteradas ocasiones en el presente escrito, habiéndose aprobado las Instrucciones de 25 de enero de 2024 con adaptación progresiva de la mayoría de los contratos de alta dirección (7 de 10).

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : [redacted]

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA BELEN GUALDA GONZALEZ | FECHA : 16/06/2026 15:52 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 16/06/2026 15:52
[redacted]

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR EL MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- **MINISTRO**

Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR
[redacted]
INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: [redacted]

Excmo. Sr. José Manuel Otero Lastres
Consejero del Departamento 4.º Sección de Fiscalización
TRIBUNAL DE CUENTAS

Expte. E/3235

En respuesta al escrito recibido en este Ministerio el pasado 2 de junio, mediante el que se remite el *anteproyecto de Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en los Informes de fiscalización aprobados en los ejercicios 2021 y 2022 relativos a altos cargos y órganos de gobierno y dirección de diversas entidades del sector público estatal*, a fin de que, desde este Departamento se remitan las alegaciones oportunas, y agradeciéndole la concesión de la prórroga concedida, le informo que,

Teniendo en cuenta que, a su vez, se han remitido solicitudes de alegaciones directamente a los centros afectados, en este caso la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI) y Red.es, y puesto que la propia OCI ya remitió sus alegaciones con fecha 3 de junio, y Red.es lo ha hecho con fecha 12 de junio, ambos en tiempo y forma, y no existiendo más alegaciones que formular por parte de este Ministerio, ruego se tenga por atendido el trámite conferido a este Departamento.

Madrid, a fecha de firma electrónica.
El Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública
ÓSCAR LÓPEZ ÁGUEDA

CSV : [redacted]
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : OSCAR LOPEZ AGUEDA | FECHA : 12/06/2026 21:59 | Sin acción específica
[redacted]