

III. OTRAS DISPOSICIONES

CORTES GENERALES

13275 *Resolución de 11 de abril de 2024, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el 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.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 11 de abril de 2024, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca 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, acuerda:

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.

– 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.

– 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.

2. Instar a las entidades fiscalizadas a:

- Acompañar de una motivación que lo 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.
- 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.

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.

Palacio del Congreso de los Diputados, 11 de abril de 2024.–El Presidente de la Comisión, Juan Francisco Serrano Martínez.–El Secretario Primero de la Comisión, Salvador de Foronda Vaquero.

TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1465

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

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 24 de febrero de 2022, 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**, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, según lo prevenido en el artículo 28 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN.
 - I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO.
 - I.2. MARCO JURÍDICO.
 - I.3. OBJETO Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN.
 - I.4. RENDICIÓN DE CUENTAS.
 - I.5. TRÁMITE DE ALEGACIONES.
 - II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.
 - II.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS.
 - II.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.
 - II.3. ALTA DIRECCIÓN.
 - II.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
 - II.5. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA.
 - III. CONCLUSIONES.
 - III.1. EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE DIRECTIVOS Y LAS ASISTENCIAS A LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN.
 - III.2. EN RELACIÓN CON LA DESIGNACIÓN DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN, MÁXIMOS RESPONSABLES Y PERSONAL DIRECTIVO.
 - III.3. EN RELACIÓN CON LOS CESES Y EXTINCIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DEL PERSONAL DIRECTIVO Y EL COSTE ASOCIADO.
 - III.4. EN RELACIÓN CON LA ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA DE LOS CONTRATOS DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y PERSONAL DIRECTIVO Y SU ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.
 - III.5. EN RELACIÓN CON LA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO Y LAS PREVISIONES DE LA LEY DE IGUALDAD.
 - IV. RECOMENDACIONES.
- ANEXOS.

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AAPP	Autoridades Portuarias
AP BILBAO	Autoridad Portuaria de Bilbao
AP CASTELLÓN	Autoridad Portuaria de Castellón
ALETAS	Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A.
CC AA	Comunidades Autónomas
CDTI	Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial E.P.E.
CETARSA	Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E.
CZFB	Consortio de la Zona Franca de Barcelona
DGCPPP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.
DGPE	Dirección General de Patrimonio del Estado
ENAIRE	ENAIRE E.P.E.
EBEP	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
ET	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
IDAE	E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P.
LGP	Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria
LIRPF	Ley 35/2006, 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
LOFAGE	Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado
Ley de Igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
LPAP	Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas

LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
Ley de Transparencia	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
MHAP	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
NAVANTIA	Navantia, S.A., S.M.E.
PIB	Producto Interior Bruto
RD	Real Decreto
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Estatales
TRAGSA	Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.
TRLSC	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
TRLPEMM	Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante

RELACIÓN DE CUADROS

CUADRO Nº 1: Orden MHAP de 30 de marzo de 2012. clasificación de las sociedades mercantiles.

CUADRO Nº 2: Orden MHAP de 12 de abril de 2012. clasificación de las entidades públicas empresariales.

CUADRO Nº 3: Orden MHAP 12 de abril de 2012: clasificación de las entidades.

CUADRO Nº 4: Orden MHAP 12 de abril de 2012: clasificación del resto de entidades de Derecho Público.

CUADRO Nº 5: Forma jurídica, Orden MHAP aplicable y grupo de clasificación de las entidades fiscalizadas.

CUADRO Nº 6: Composición del Consejo de Administración en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 7: Ceses y nombramientos de los presidentes de los Consejos de Administración en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 8: Relación de ausencias/asistencias a las reuniones del Consejo de Administración durante el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 9: Dietas devengadas en las reuniones de los Consejos de Administración en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 10: Regulación de los máximos responsables y directivos a los que resulta de aplicación el RD 451/2012.

CUADRO Nº 11: Composición del personal directivo en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 12: Composición y variación del personal directivo del czfb en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 13: Retribuciones percibidas por la alta dirección del CZFB en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 14: Composición y variación del personal directivo de TRAGSA en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 15: Retribuciones percibidas por los directivos de TRAGSA en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 16: Composición y variación del personal directivo de ENAIRE en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 17: Retribuciones percibidas por los directivos de ENAIRE en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 18: Composición y variación del personal directivo de la NAVANTIA en el ejercicio 2018

CUADRO Nº 19: Retribuciones percibidas por los directivos de NAVANTIA en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 20: Dietas percibidas por los directivos de NAVANTIA en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 21: Composición y variación del personal directivo de SEPI en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 22: Retribuciones percibidas por los directivos de la SEPI en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 23: Retribuciones en especie y exentas de gravamen de los directivos de SEPI en el ejercicio 2018.

CUADRO N° 24: Retribuciones de los presidentes y del director de la AP Bilbao, ejercicio 2018.

CUADRO N° 25: Personal directivo de CDTI durante el ejercicio 2018.

CUADRO N° 26: Resúmenes de nóminas de los directivos de CDTI ejercicio 2018.

CUADRO N° 27: Retribuciones percibidas por los directivos de CDTI ejercicio 2018.

CUADRO N° 28: Composición del personal directivo de CETARSA durante el ejercicio 2018.

CUADRO N° 29: Retribuciones alta dirección de CETARSA ejercicio 2018.

CUADRO N° 30: Retribuciones percibidas por el presidente y los directores de la AP Castellón, ejercicio 2018.

CUADRO N° 31: Composición del personal de alta dirección del IDAE durante el ejercicio 2018.

CUADRO N° 32: Retribuciones alta dirección IDAE ejercicio 2018.

CUADRO N° 33: Personal directivo de la sociedad ALETAS durante el ejercicio 2018.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO

La fiscalización está incluida en el Programa de Fiscalizaciones para el año 2019, aprobado por el Pleno en su reunión del día 20 de diciembre de 2018, a iniciativa del propio Tribunal. El Pleno, en su reunión de 28 de marzo de 2019, acordó, a propuesta del Consejero ponente, el inicio de este procedimiento fiscalizador; y el 19 de diciembre de 2019, aprobó las directrices técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización.

Esta fiscalización se encuadra dentro del objetivo estratégico 1 del Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas 2018-2021 "Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público", en concreto, en el objetivo específico 1.2 "Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas" en su medida 1 (Desarrollar fiscalizaciones en las que se determinen las irregularidades y deficiencias detectadas en la organización, gestión y control de las entidades públicas fiscalizadas, así como los progresos y buenas prácticas de gestión observadas).

I.2. MARCO JURÍDICO

El marco normativo aplicable al área de recursos humanos de las entidades fiscalizadas durante el ejercicio 2018 viene determinado fundamentalmente en:

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad).
- Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (RD-Ley 8/2010). La disposición adicional cuarta crea el Registro de personal directivo del sector público estatal.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2018.
- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM).
- 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 (ET).
- 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 (EBEP).

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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).
- 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.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- 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).
- Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla los Títulos Preliminar, II y III de la Ley 3/2015.
- 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 (Orden MHAP de 30 de marzo de 2012).
- 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 (Orden MHAP de 12 de abril de 2012).
- Orden HAP/1176/2015, de 15 de junio, por la que se aprueban los modelos de las declaraciones y comunicaciones a las que se refiere la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, por la que se fija el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos, para los máximos responsables y directivos del sector público estatal con contratos mercantiles o de alta dirección.
- Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de 8 de enero de 2013, por la que se aprueban las cuantías máximas de las compensaciones por asistencia a los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles estatales.
- Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones en relación con el registro de personal directivo del sector público estatal.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público regula, entre otros, el régimen jurídico del personal de los organismos públicos estatales:

- a) Para las entidades públicas empresariales, el artículo 106.1 establece que su personal se rige por el Derecho laboral, los que tengan la condición de funcionarios públicos de la Administración General del Estado (AGE), se regirán por lo previsto en el EBEP y demás normativa reguladora de los funcionarios públicos o por la normativa laboral. El personal directivo se determinará en los estatutos de la entidad y será nombrado atendiendo a criterios

de competencia profesional y experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

- b) Para las sociedades mercantiles estatales, incluido el personal que tenga la condición de directivo, el artículo 117.4 determina que se registrará por el Derecho laboral, así como por las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público estatal, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las LPGE.
- c) Para los consorcios, el artículo 121 dispone que el régimen jurídico del su personal será el de la Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquella.

Conforme el artículo 47 del TRLPMM, el personal de los organismos públicos portuarios quedará vinculado por las normas de derecho laboral. En aplicación del artículo 48 las Autoridades Portuarias (AAPP) y el Ente Público Puertos del Estado propondrán, para el conjunto del sistema portuario, los criterios generales de las retribuciones de los directores; y, conforme el artículo 50, la selección del personal se realizará acorde con los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública, no siendo esta última de aplicación para el personal directivo y de confianza.

El artículo 15.4 de la Ley 5/1996, de 10 de enero, de creación de determinadas entidades de derecho público, establece que el personal de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) estará vinculado a la misma por una relación sujeta a las normas de derecho privado que correspondan; y el artículo 15.5 determina que el personal de alta dirección se registrará por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985.

La LPGE para el año 2018 autorizó, en su artículo 18.dos, un aumento del 1,5 % de las retribuciones del personal del sector público, con efectos de 1 de enero de 2018. Además, autorizó un aumento adicional del 0,25 %, con efectos de 1 de julio de 2018, para el supuesto de que el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzase o superase el 3,1 %, siendo aplicable a las sociedades mercantiles públicas de carácter estatal, a las entidades públicas empresariales y al resto de organismos públicos y entes del sector público estatal.

El artículo 1.2 d) de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, considera altos cargos a los Presidentes, los Vicepresidentes, los Directores Generales, los Directores ejecutivos y asimilados en el sector público estatal o empresarial que tengan la condición de máximos responsables y cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno y, en todo caso, los Directores de las Autoridades Portuarias.

Conforme el artículo 2.1, el nombramiento de los altos cargos se hará entre personas idóneas y de acuerdo con su legislación específica. Son idóneos quienes reúnen honorabilidad y la debida formación y experiencia en la materia, en función del cargo que vayan a desempeñar. La idoneidad será apreciada tanto por quien propone como por quien nombra al alto cargo.

La disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo una regulación de las remuneraciones de los máximos responsables y directivos del sector público estatal, estableció un límite para las indemnizaciones por extinción de los contratos. En concreto, clasificó las retribuciones de los máximos responsables y directivos de las sociedades mercantiles estatales, difiriendo al Gobierno su determinación para el resto de las entidades comprendidas en su ámbito de aplicación.

En desarrollo de la citada disposición, el RD 451/2012 regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal, garantizando los principios de austeridad, eficiencia y transparencia en su gestión.

En cuanto al régimen de su contratación, el RD 451/2012, dispone que quienes asuman las funciones de máximo responsable de las sociedades mercantiles estatales estarán vinculados profesionalmente por contrato mercantil, que se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (que, tras su convalidación, se transformó en la Ley 3/2012, de 6 de julio), por lo dispuesto en el propio RD, por lo establecido en los estatutos sociales, por las directrices emanadas del órgano de administración y, en su caso, de la Junta General u órgano equivalente, por la legislación civil y mercantil que resulte de aplicación y por la voluntad de las partes; los máximos responsables de las restantes entidades y organismos del Sector Público Estatal y los directivos, estarán vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección, que se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012, por el RD 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en cuanto no se oponga al RD 451/2012 y por la voluntad de las partes.

La disposición adicional segunda del RD 451/2012 establece que el contenido de los contratos de los máximos responsables y personal directivo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 3/2012 debía ser adaptado a este RD antes del 13 de abril de 2012, sin que la adaptación pudiera conllevar un incremento retributivo en relación con su situación anterior. El artículo 1.4 del RD 1382/1985 (modificado por el RD 451/2012) incluye en su ámbito de aplicación a los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al RD 451/2012 ni al RD Ley 3/2012; y en el artículo 4 dispone que el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección ha de formalizarse por escrito.

El RD 451/2012 también regula las retribuciones de los contratos mercantiles y de alta dirección, que se clasifican en básica y complementarias:

- La retribución básica, que constituye la mínima obligatoria, se fija por el Ministro de Hacienda, en función del grupo en que se clasifique la entidad.

- Las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable:

a) El complemento de puesto retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados y es asignado por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción, debiendo establecerse con arreglo a los criterios de competitividad externa, estructura organizativa, peso relativo del puesto dentro de la organización y nivel de responsabilidad, pero sin que pueda superar el porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifique la entidad;

b) El complemento variable, que tiene 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, el complemento variable tampoco puede superar el porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifique la entidad.

Las retribuciones en especie, que en su caso se perciban, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima total de la retribución.

En todo caso, las retribuciones reguladas por el RD 451/2012 resultan incompatibles con el cobro de compensaciones por asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno o administración de organismos públicos y de Consejos de Administración de las sociedades mercantiles estatales.

La Orden MHAP de 30 de marzo de 2012 aprobó la clasificación de las sociedades mercantiles y determinó el número máximo y mínimo de los miembros de los Consejos de Administración y de directivos, así como los porcentajes máximos de las retribuciones complementarias con relación a las básicas, en función de los grupos de clasificación, cuyo resumen se recoge en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 1: ORDEN MHAP DE 30 DE MARZO DE 2012. CLASIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES

SOCIEDADES MERCANTILES				RETRIBUCIÓN DIRECTIVOS (en euros)			
CLASIFICACIÓN	NÚMERO			BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS		TOTAL
GRUPO	CONSEJO ADMINISTRACIÓN	DIRECTIVOS			PUESTO	VARIABLE	
	MÁXIMO	MÍNIMO	MAXIMO	MÍNIMA OBLIGATORIA	MÁXIMO	MÁXIMO	MÁXIMO
1	15	4	10	105.000	40% básicas	60% básicas	básicas x 2
2	12	2	6	80.000	40% básicas	60% básicas	básicas x 2
3	9	0	4	55.000	40% básicas	60% básicas	básicas x 2

Fuente: Elaboración propia

La Orden MHAP de 12 de abril de 2012 aprobó la clasificación de las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público de conformidad con el RD 451/2012, así como el número máximo y mínimo de los miembros de los Consejos de Administración y de directivos y el régimen retributivo de sus máximos responsables, distinguiendo entre: entidades públicas empresariales, entidades públicas a las que resultan aplicables las disposiciones adicionales novena y décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE) -excepto organismos reguladores y supervisores-, derogada por la Ley 40/2015 y resto de entidades de derecho público.

CUADRO Nº 2: ORDEN MHAP DE 12 DE ABRIL DE 2012. CLASIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES				RETRIBUCIÓN DIRECTIVOS (en euros)				
CLASIFICACIÓN	NÚMERO			BÁSICA-MÍNIMA OBLIGATORIA		COMPLEMENTARIAS		TOTAL
GRUPO	CONSEJO ADMINISTRACIÓN	DIRECTIVOS				VARIABLE	PUESTO	
	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÁXIMO RESPONSABLE	DIRECTIVOS	MÁXIMO	MÁXIMO	MÁXIMO
1	15	4	10	80.000	70.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
2	12	2	6	57.000	48.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
3	9	0	4	48.000	43.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2

Fuente: Elaboración propia

CUADRO Nº 3: ORDEN MHAP 12 DE ABRIL DE 2012. CLASIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LAS DISPOSICIONES ADICIONALES 9ª Y 10ª DE LA LOFAGE

ENTIDADES PÚBLICAS D.A. 9ª Y 10ª LOFAGE				RETRIBUCIÓN DIRECTIVOS (en euros)				
CLASIFICACIÓN	NÚMERO			BÁSICA-MÍNIMA OBLIGATORIA		COMPLEMENTARIAS		TOTAL
GRUPO	CONSEJO ADMINISTRACIÓN	DIRECTIVOS				VARIABLE	PUESTO	
	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÁXIMO RESPONSABLE	DIRECTIVOS	MÁXIMO	MÁXIMO	MÁXIMO
1	15	3	10	80.000	70.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
2	12	2	6	67.000	59.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
3	9	0	4	51.000	45.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2

Fuente: Elaboración propia

CUADRO Nº 4: ORDEN MHAP 12 DE ABRIL DE 2012. CLASIFICACIÓN DEL RESTO DE ENTIDADES DE DERECHO PÚBLICO

RESTO DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO				RETRIBUCIÓN DIRECTIVOS (en euros)				
CLASIFICACIÓN	NÚMERO			BÁSICA-MÍNIMA OBLIGATORIA		COMPLEMENTARIAS		TOTAL
GRUPO	CONSEJO ADMINISTRACIÓN	DIRECTIVOS				VARIABLE	PUESTO	
	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÁXIMO RESPONSABLE	DIRECTIVOS	MÁXIMO	MÁXIMO	MÁXIMO
1	15	4	10	105.000	80.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
2	12	2	6	63.000	60.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2
3	9	0	4	55.000	48.000	60% básicas	40% básicas	básicas x 2

Fuente: Elaboración propia

La disposición adicional cuarta del RD-Ley 8/2010 creó el registro de personal directivo del sector público estatal, dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que ha de incluir al personal que tenga tal condición de acuerdo con lo establecido en el RD 451/2012; posteriormente, mediante Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, se dictaron instrucciones en relación con este registro. El registro de personal directivo del sector público estatal tiene por objeto la recopilación de los datos salariales y retributivos, así como de otras percepciones y condiciones de trabajo de los puestos de personal directivo, que comprende a los máximos responsables y directivos, y se estructura en tres apartados:

- 1.- Información sobre la denominación del organismo o sociedad, la estructura, título de los puestos, fecha del contrato y la naturaleza de este.
- 2.- Información desagregada de las retribuciones.
- 3.- Información detallada sobre las retribuciones en especie y otras percepciones y condiciones de trabajo.

La gestión del registro corresponde a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCPPP) del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo. Las entidades deben remitir los datos relativos a las retribuciones anuales de cada ejercicio presupuestario, enviando cumplimentadas las fichas de los directivos en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, siempre que haya una modificación en la estructura organizativa y/o salarial y retributiva.

La Orden comunicada del MHAP, de 8 de enero de 2013, aprobó la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones de los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles estatales. Dichas cuantías se pueden incrementar en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas del Consejo de Administración previstas en los estatutos, en aquellas sociedades mercantiles que, a la entrada en vigor de la Orden, vinieran compensando la asistencia a dichas comisiones.

Por último, las entidades que componen el ámbito subjetivo de esta fiscalización están sometidas, además, a la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (Ley de Transparencia), en virtud de su artículo 2.1, y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley de Igualdad).

1.3. OBJETO Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN

Esta fiscalización se configura como una fiscalización de cumplimiento según lo dispuesto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas y, además, tiene carácter horizontal. El objetivo general ha consistido en efectuar un análisis global del grado de cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema retributivo y de designación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades fiscalizadas, siendo sus objetivos específicos los siguientes:

- a) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que resultan de aplicación a la designación y/o contratación de los órganos de gobierno y dirección.
- b) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de ceses de altos cargos y extinciones de contratos de personal directivo, así como, en su caso, determinar el coste asociado a aquellos.
- c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que resultan de aplicación a la situación de los altos cargos y personal directivo, destituidos o cesados.
- d) Comprobar la adaptación del número de miembros del Consejo de Administración y de directivos de cada entidad a la normativa que les resulta de aplicación. Asimismo, comprobar el cumplimiento de las limitaciones establecidas para la percepción de las dietas de los miembros de los órganos de administración.
- e) Verificar la adaptación a la normativa de aplicación de los contratos de los máximos responsables y personal directivo, su estructura retributiva, así como el pago de las liquidaciones e indemnizaciones por la extinción de los contratos.
- f) Analizar las cuestiones relacionadas con las prescripciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como las iniciativas que hayan sido llevadas a cabo en observancia de las previsiones contenidas en la Ley de Igualdad, en todo aquello en que lo dispuesto en estas normas pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

Su ámbito subjetivo lo integran once Entidades, seleccionadas de entre las empresas estatales y otros entes públicos integrantes del sector público estatal no financiero mediante selección de elementos específicos, conforme los siguientes criterios:

1. Que dispongan de Presidente, Consejero delegado o Director general que tenga atribuida la condición de alto cargo y/o máximo responsable.

2. Que la muestra seleccionada cubra todos los grupos de clasificación y todas las formas jurídicas de las entidades integrantes del sector público empresarial estatal no financiero.
3. Que, en las entidades seleccionadas, durante el ejercicio 2018, hayan sido relevados los altos cargos máximos responsables y/o el personal de alta dirección.
4. Que, para las entidades seleccionadas, el área de personal no se haya incluido en el objeto de las fiscalizaciones realizadas en los últimos ejercicios por el Tribunal de Cuentas.

Las Entidades fiscalizadas se relacionan en el siguiente cuadro, ordenadas por orden alfabético dentro de cada grupo de clasificación, cuyas principales magnitudes se reflejan en el Anexo I de este Informe:

CUADRO Nº 5: FORMA JURÍDICA, ORDEN MHAP APLICABLE Y GRUPO DE CLASIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

ENTIDAD	Forma jurídica	ORDEN MHAP Aplicable	Grupo Clasificación
Consortio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)	Entidad pública D.A. 9ª LOFAGE	12.04.2012	1
Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.(TRAGSA)	Sociedad mercantil estatal	30.03.2012	1
Enaire E.P. E. (ENAIRE)	Entidad pública empresarial	12.04.2012	1
Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA)	Sociedad mercantil estatal	30.03.2012	1
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)	Entidad de derecho público	12.04.2012	1
Autoridad Portuaria de Bilbao (AP Bilbao)	Entidad de derecho público	12.04.2012	2
Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E. (CDTI)	Entidad pública empresarial	12.04.2012	2
Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA)	Sociedad mercantil estatal	30.03.2012	2
Autoridad Portuaria de Castellón (AP Castellón)	Entidad de derecho público	12.04.2012	3
E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. (IDAE)	Entidad pública empresarial	12.04.2012	3
Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)	Sociedad mercantil estatal	30.03.2012	3

Fuente: Elaboración propia

La fiscalización está referida al ejercicio 2018, aunque se ha extendido a otras actuaciones producidas antes o después de este periodo cuando su análisis ha sido necesario para la correcta comprensión de las operaciones.

En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras se han aplicado las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013, habiéndose realizado todas las comprobaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos planteados. Los trabajos de fiscalización se han centrado en el examen, verificación y análisis de la documentación soporte de las operaciones realizadas y en la realización de pruebas sustantivas y de cumplimiento para la obtención de datos suficientes que han fundamentado los resultados de la fiscalización.

En particular, se ha procedido al examen, verificación y análisis de la información y documentación obrantes en el Tribunal de Cuentas y de la aportada en ejecución de los trabajos de fiscalización por todas las entidades que constituyen el ámbito subjetivo de esta fiscalización. Se ha solicitado a las entidades fiscalizadas la cumplimentación de cuestionarios y el aporte de documentación, habiendo prestado todas las entidades su colaboración en el desarrollo de los trabajos de la fiscalización.

El análisis del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley de Transparencia se ha centrado en los requisitos de publicidad activa, en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, verificando que el procedimiento establecido por las entidades no ofrecía más

restricciones al acceso a la información que las permitidas en la Ley, conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título I, artículos 14 a 22; y en el Título II “Buen gobierno”, artículos 25 a 32.

En cuanto a la Ley de Igualdad, entre otros aspectos, se ha verificado si se ha dado cumplimiento a los artículos 45 y 75 de la Ley que regulan la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los trabajos de fiscalización se han llevado a cabo en la sede del Tribunal de Cuentas, sin que se hayan podido realizar visitas a las sedes de las entidades a consecuencia de la pandemia originada por el COVID-19, por lo que no se han podido realizar todas las comprobaciones inicialmente programadas; no obstante, no se han producido limitaciones al alcance que hayan impedido cumplir los objetivos previstos.

I.4. RENDICIÓN DE CUENTAS

Todas las Entidades fiscalizadas rindieron al Tribunal de Cuentas sus cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2018 dentro del plazo legal fijado para ello, a excepción del IDAE, que las rindió fuera de plazo. Todas las Entidades obligadas a ello, acompañaron a sus cuentas anuales el preceptivo informe de auditoría con opinión favorable sin salvedades.

I.5. TRÁMITE 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 a los máximos responsables de las entidades fiscalizadas y a los que lo fueron durante los ejercicios fiscalizados. En algún caso en que no se ha dispuesto de una dirección de notificación de los anteriores responsables de las entidades fiscalizadas, se ha solicitado la colaboración de los actuales máximos responsables para el traslado de la notificación a aquellos. En total, el número de posibles alegantes ascendió a 27. El plazo concedido para las alegaciones fue ampliado a solicitud de los máximos responsables de cinco Entidades fiscalizadas.

Se han recibido dentro del plazo establecido nueve escritos de alegaciones al Anteproyecto y dos escritos en los que se manifiesta la voluntad de no formular alegaciones, emitidos por un Presidente actual y por un anterior responsable. Para las alegaciones formuladas en representación de las entidades fiscalizadas, en todos los casos se ha verificado que quienes suscriben el documento de alegaciones ostentan poder de representación suficiente otorgado por sus respectivas entidades en sus actuaciones ante el Tribunal de Cuentas.

Las alegaciones formuladas, 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 su caso, cuando las alegaciones formuladas se han referido exclusivamente al apartado III. Conclusiones, las explicaciones de los motivos por los que no se han aceptado se han incluido en el apartado II. Resultados de la fiscalización, en los textos que recogen con detalle las cuestiones a las que se refieren esas alegaciones. 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, en particular la manifestación por varias Entidades de haber solventado algunas de las incidencias observadas en el período fiscalizado y puestas de manifiesto en este Informe.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

A continuación, se exponen las notas generales más relevantes de las once entidades comprendidas en el ámbito de esta fiscalización:

II.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

Consortio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)

Se constituyó el 1 de junio de 1917 y, por Orden del Ministerio de Hacienda, de 1 de julio de 1968, se aprobaron los estatutos. Se configura como una entidad con personalidad jurídica propia e independiente de las entidades representadas en el mismo, administra la Zona Franca de Barcelona y su objeto social es el establecimiento y explotación de la Zona Franca de Barcelona y la planificación, ordenación y urbanización industrial de todos los terrenos que constituyen su patrimonio.

En el Consorcio están representados el Estado Español, el Ayuntamiento de Barcelona, la AP Barcelona, Fomento de Trabajo Nacional, la Cámara Oficial de Comercio de Barcelona, el Administrador de Aduanas de Barcelona, el Ingeniero Director del Puerto Autónomo de Barcelona, las Compañías de Ferrocarriles y el Delegado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).

Sus órganos rectores son el Pleno, el Presidente, que es quien ocupe el puesto de Alcalde de Barcelona, y el Vicepresidente, que es el Delegado del Estado nombrado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública y el Comité Ejecutivo, asimilable al Consejo de Administración. La Orden de 30 de octubre de 2015 del MHAP clasificó al Consorcio, de conformidad con el RD 451/2012, en el grupo 1 y lo incluyó en el Anexo II de las entidades de la disposición 9ª de la LOFAGE de la Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP.

Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA)

Se constituyó como empresa pública el 24 de mayo de 1977 mediante el RD 379/1977, de 21 de enero. Su actividad principal es la realización de todo tipo de actuaciones, obras, trabajos, prestación de servicios, estudios, planes y proyectos en materia agraria, forestal de desarrollo rural, protección y mejora del medio ambiente, de agricultura y pesca y la conservación de la naturaleza.

Es una sociedad mercantil estatal que forma parte del Grupo SEPI, que tiene la condición de poder adjudicador y medio propio de la Administración General del Estado (AGE) y de las Comunidades Autónomas (CCAA). Su régimen jurídico, económico y administrativo en sus relaciones con las administraciones públicas, sus poderes adjudicadores y otras entidades pertenecientes al sector público que no tengan la condición de poder adjudicador, dentro o fuera del territorio nacional, en su condición de medio propio personificado y servicio técnico, está especificado en el RD 69/2019, de 15 de febrero, por el que se desarrolla el régimen jurídico de TRAGSA.

Sus Estatutos sociales atribuyen la administración de la Sociedad al Consejo de Administración, cuyo Reglamento interno de funcionamiento tiene por objeto determinar los principios de actuación y las reglas básicas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración, así como las normas de conducta de sus miembros, que resultan, por tanto, aplicables en la medida en que proceda y resulten compatibles con su específica naturaleza, a los Consejeros, al Secretario, al

Vicesecretario, y a los directivos de la Sociedad que asistan a las reuniones del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión y representación de la Sociedad, le corresponde la función principal de supervisión y control y la de encomendar la gestión ordinaria de los negocios de esta en favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección. Igualmente, le corresponde elegir al Presidente, que es el máximo responsable de su eficaz funcionamiento. La Orden de 30 de marzo de 2012 del MHAP incluyó a TRAGSA en el grupo 1 de clasificación de las sociedades mercantiles.

Enaire E.P.E. (ENAIRE)

ENAIRE se creó en virtud del artículo 82.uno de la Ley 4/1990, de 24 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 con la denominación de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. Su constitución, con forma de entidad pública empresarial, efectiva se produjo con la entrada en vigor de su Estatuto, que fue aprobado por el RD 905/1991, de 14 de junio, que ha sido objeto de modificaciones posteriores, la última operada por el RD105/2011, de 28 enero 2011. El real decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, introdujo una modificación sustancial de las funciones y competencias atribuidas inicialmente a la entidad, al prever la segregación de las competencias en materia de gestión y explotación de los servicios aeroportuarios de la red de aeropuertos integrada por los aeropuertos y helipuertos que, a partir de esta disposición, serían gestionados por la sociedad mercantil estatal Aena Aeropuertos, S.A., creada al efecto en este real decreto-ley. La disposición determinó que «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea» continuaría existiendo con la misma naturaleza y régimen jurídico, ejerciendo las competencias que ya ostentaba en materia de navegación aérea y, transitoriamente, otras no atribuidas a Aena Aeropuertos, S.A.

El artículo 18 del RD 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, modificó la denominación de la entidad pública empresarial, que pasó a denominarse ENAIRE y ejerce las competencias en materia de navegación aérea y espacio aéreo y la coordinación operativa nacional e internacional de la red nacional de gestión del tráfico aéreo y otras relacionadas con los usos para la gestión eficiente del espacio aéreo, teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios. Se configura como una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, tiene personalidad jurídica propia e independiente de la del Estado y realiza su actividad dentro del marco de la política general de transportes del Gobierno.

Conforme el artículo 15 de su Estatuto, los órganos de gobierno son el Consejo de Administración y el Presidente, que es el Secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Los órganos de gestión son el Director General y aquellos otros directivos a los que se le atribuya dicha condición al aprobarse por el Consejo de Administración la estructura directiva de la Entidad; además, conforme a lo dispuesto en el artículo 18.b) del Estatuto, existen dos unidades más de gestión, la de Aeropuertos Españoles y la de Navegación Aérea, cuyos directores son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General, de quien dependen funcionalmente. La Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP incluyó a ENAIRE en el grupo 1 de clasificación de las entidades públicas empresariales.

Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA)

Es una sociedad mercantil estatal constituida el 30 de julio de 2004, con la denominación social de New Izar S.L.; a partir del 31 de diciembre de 2004, recibió de IZAR Construcciones Navales S.A. la aportación de las ramas de actividad de las factorías de Ferrol, Fene, Cartagena, Puerto Real, San Fernando y Cádiz y el centro corporativo de Madrid. El 1 de marzo de 2005, cambió su denominación por Navantia S.L. y, posteriormente, el 27 de octubre de 2005, se transformó en sociedad anónima. El 7 de abril de 2007 modificó su denominación social para adaptarse a la Ley 40/2015. Su objeto social lo constituye, entre otras actividades, la construcción, conversión, modificación, transformación, reparación y desguace de todo tipo de buques, artefactos flotantes y plataformas, obras civiles e hidráulicas, construcciones metálicas y elementos mecánicos y material flotante, desgasificación y limpieza de tanques; la actividad de construcción, reparación y comercialización de motores, turbinas y otros sistemas energéticos, cualquiera que sea su clase y uso, y sus componentes, incluidos repuestos y asistencia técnica; la comercialización, organización del proyecto, oferta, diseño, construcción, montaje, pruebas y puesta en funcionamiento, tanto de sistemas de propulsión para todo tipo de buques, artefactos flotantes o plataformas, como de proyectos llave en mano; la fabricación, comercialización y venta de repuestos y asistencia técnica de aerogeneradores y componentes industriales; y la investigación, estudio previo, proyecto, construcción, mantenimiento y reparación de turbinas, motores, armas y sistemas, así como utillaje, equipos eléctricos, electrónicos y acústicos y de prevención, detección y extinción de incendios.

El artículo 6 de sus Estatutos establece que los órganos sociales de la Sociedad son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración, sin perjuicio de la aplicación de las normas reguladoras de las relaciones de la SEPI con sus empresas contenidas en la Ley 5/1996. El Presidente es el máximo responsable y realiza funciones ejecutivas. La Orden de 30 de marzo de 2012 del MHAP incluyó a NAVANTIA en el grupo 1 de clasificación de las sociedades mercantiles.

Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)

Fue creada por la Ley 5/1996, de 10 de enero, de Creación de Determinadas Entidades de Derecho Público (Ley 5/1996); es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia que, por disposición expresa de la ley, ha de ajustar sus actividades al ordenamiento jurídico privado, sin perjuicio de la aplicación de determinadas normas jurídico-administrativas.

La organización y funciones de SEPI se regulan en la Orden del Ministro de Industria, Comercio y Energía (actualmente Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), de 13 de julio de 1995. A partir del RD 1552/2004, de 25 de junio, SEPI quedó adscrita al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

El artículo 10.2 de la Ley 5/1996 establece que a SEPI le corresponden, entre otros, los siguientes objetivos: la obtención de mayor rentabilidad de las acciones y participaciones que se le adjudiquen, de acuerdo con las estrategias industriales de sus sociedades participadas; la fijación de criterios para una gestión de sus acciones y participaciones acorde con el interés público; y la ejecución, en el ámbito de las empresas de que sea titular, de las directrices del Gobierno en materia de modernización y reestructuración industrial, los regímenes especiales y derogaciones parciales de las normas comunitarias sobre competencia, de acuerdo con lo previsto en el Tratado de la Unión Europea.

Para cumplir sus objetivos realiza, entre otras, las siguientes funciones: impulsar y coordinar las actividades de las sociedades de las que sea titular; fijar la estrategia y supervisar la planificación

de las sociedades que controle en los términos establecidos en la legislación mercantil aplicable y en aquellas en cuyo capital participe mayoritariamente de manera directa o indirecta, así como llevar a cabo el seguimiento de su ejecución, velando por el cumplimiento de los objetivos que, respectivamente, tenga señalados; la tenencia, administración, adquisición y enajenación de sus acciones y participaciones sociales; la realización de todo tipo de operaciones financieras pasivas; y las demás funciones que le atribuya el Gobierno en materia de modernización del sector público empresarial español.

Se rige por el ordenamiento jurídico privado, civil, mercantil y laboral, sin perjuicio de las materias en las que le sea aplicable el TRLGP. De conformidad con el artículo 15 de la Ley 5/1996, los órganos rectores de SEPI son el Presidente y el Consejo de Administración. El Consejo de Administración está formado por el Presidente y el Vicepresidente de SEPI y un máximo de 14 consejeros nombrados por el Ministro de Hacienda y Función Pública. El Presidente y el Vicepresidente tienen la condición de altos cargos y son nombrados por el Gobierno mediante RD, a propuesta del Ministro de Hacienda. La Orden 12 de abril de 2012 del MHAP incluyó a SEPI en el grupo 1 de clasificación de las entidades de derecho público que no son entidades públicas empresariales ni entes de las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la LOFAGE.

Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO)

Se constituyó en virtud de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, sucediendo al Puerto Autónomo de Bilbao en la titularidad de su patrimonio y quedando subrogada en su misma posición en las relaciones jurídicas de los que este fuera parte. Es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Estado, con plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y que actúa con sujeción al ordenamiento jurídico privado.

De acuerdo con el TRLPEMM, le corresponden, entre otras, las siguientes competencias: la prestación de servicios generales, así como la gestión y control de los servicios portuarios; la ordenación de la zona de servicios del puerto y de los usos portuarios, en coordinación con las administraciones competentes en materia de ordenación del territorio y urbanismo; la planificación, proyecto, construcción, conservación y explotación de las obras y servicios del puerto, y el de las señales marítimas que tenga encomendadas; la gestión del dominio público portuario; la optimización de la gestión económica y la rentabilidad del patrimonio de los recursos que tenga asignados; y, el fomento de las actividades industriales y comerciales relacionadas con el tráfico marítimo o portuario.

Desarrolla las funciones que se le asignan en el TRLPEMM bajo el principio general de autonomía funcional y de gestión, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Ministerio Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de Puertos del Estado, y de las que correspondan a las CCAA.

Conforme al artículo 29 del TRLPEMM, los órganos de gobierno de las AAPP son el Consejo de Administración y el Presidente; el órgano de gestión es el Director; y el órgano de asistencia es el Consejo de Navegación y Puerto.

El Consejo de Administración de la AP BILBAO aprobó el 13 de diciembre de 2018, su Reglamento de gestión y funcionamiento, 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. La Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP, incluyó a la AP BILBAO en el

grupo 2 de clasificación de las entidades de derecho público que no son entidades públicas empresariales ni entes de las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la LOFAGE.

Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E.(CDTI)

Es una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 84.1 a) 2º de la Ley 40/2015, dependiente del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; constituye un instrumento fundamental para la gestión de su política de investigación, desarrollo e innovación tecnológicos de las empresas españolas.

Se creó como organismo autónomo y se transformó en entidad pública empresarial mediante el artículo 72 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que lo adaptó a la LOFAGE. El RD 865/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolló la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, adscribió el CDTI al citado Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación.

El RD 1406/1986, de 6 de junio, aprobó su Reglamento, que en su artículo 3 define sus funciones, agrupadas en cuatro ejes principales de actividad: evaluar y financiar proyectos de investigación, desarrollo, innovación y modernización tecnológica desarrollados por empresas; gestionar la participación de empresas españolas en programas tecnológicos con contenido industrial de ámbito internacional; apoyar la transferencia de tecnología y la cooperación tecnológica entre empresas en el ámbito internacional; y apoyar la creación y consolidación de empresas de base tecnológica. El artículo 4, establece que los órganos rectores del CDTI son el Consejo de Administración, las Comisiones ejecutivas, el Presidente y el Director General.

Los órganos rectores del CDTI son el Consejo de Administración, las Comisiones Ejecutivas, el Presidente, que es quien ostente el cargo de Secretario General de Ciencia, Tecnología e Innovación, y el Director General nombrado por el Ministro de Industria, Comercio y Turismo a propuesta del Presidente y oído el Consejo de Administración, y ejerce las facultades que el Consejo determine y le delegue.

El Reglamento establece que el Consejo de Administración está integrado por el Presidente, el Vicepresidente y por un mínimo de 10 y un máximo de 20 Consejeros, de los cuales, al menos dos tercios actuarán en representación de la Administración General del Estado. La designación y cese de los Vocales corresponde al Ministro de Asuntos Económicos y Transformación Digital, debiendo tender a la representación paritaria de hombres y mujeres. El Consejo de Administración, a propuesta del Presidente, designa un secretario del Consejo entre el personal del CDTI, que asiste a las reuniones con voz, pero sin voto.

Las Comisiones Ejecutivas son constituidas por el Consejo de Administración, en las que puede delegar todas las funciones que tenga por conveniente, con las excepciones previstas en el Reglamento. Son presididas por el Presidente y están integradas, al menos, por cuatro consejeros, actuando como secretario el del Consejo de Administración. La Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP incluyó a CDTI en el grupo 2 de clasificación de las entidades públicas empresariales.

Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA)

El RD 573/1987, de 10 de abril, determinó las funciones de la Agencia Nacional del Tabaco y creó la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima», con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la política tabaquera nacional. Su objeto social es la adquisición, primera transformación y comercialización, en el mercado nacional e internacional, de tabaco en

rama en condiciones de concurrencia. Forma parte del grupo SEPI, que posee el 79,18 % del capital, siendo el restante 20,82 % propiedad de Grupo Imperial Tobacco; el RD 904/2018 atribuyó su tutela funcional al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a través de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación.

Los Estatutos sociales de la Sociedad atribuyen su administración al Consejo de Administración, que cuenta con un Reglamento Interno de funcionamiento, aprobado en su seno el 24 de noviembre de 2015, sin perjuicio de la aplicación de las normas reguladoras de las relaciones de SEPI con sus empresas, contenidas en la Ley 5/1996 y del acuerdo del Consejo de Administración de SEPI, en la reunión celebrada el día 22 de febrero de 2013.

El Reglamento Interno tiene por objeto determinar los principios de actuación y las reglas básicas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración, así como las normas de conducta de sus miembros, siendo, por tanto, aplicables en la medida en que proceda y resulten compatibles con su específica naturaleza, a los Consejeros, al Secretario, al Vicesecretario y a los directivos de la Sociedad que asistan a las reuniones del Consejo de Administración. El artículo 5 dispone que el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión y representación de CETARSA, le corresponde la función de supervisión y control y la de encomendar la gestión ordinaria de los negocios de la Sociedad en favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección, así como elegir al Presidente, que es el máximo responsable del funcionamiento. La Orden de 30 de marzo de 2012 del MHAP, incluyó a CETARSA en el grupo 2 de clasificación de las sociedades mercantiles.

Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN)

Se constituyó en virtud de la TRLPEMM, mediante la transformación del Organismo Autónomo Junta del Puerto de Castellón, al que sucedió en la titularidad de su patrimonio. Es un organismo público, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independiente del Estado, con plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y que actúa con sujeción al ordenamiento jurídico privado, salvo en el ejercicio de las funciones de poder público que el ordenamiento le atribuye.

De acuerdo con el TRLPEMM, le corresponden, entre otras, las siguientes competencias: la prestación de servicios generales, así como la gestión y control de los servicios portuarios; la ordenación de la zona de servicios del puerto y de los usos portuarios, en coordinación con las administraciones competentes en materia de ordenación del territorio y urbanismo; la planificación, proyecto, construcción, conservación y explotación de las obras y servicios del puerto y de las señales marítimas que tenga encomendadas; la gestión del dominio público portuario; la optimización de la gestión económica y la rentabilidad del patrimonio de los recursos que tenga asignados; y el fomento de las actividades industriales y comerciales relacionadas con el tráfico marítimo o portuario.

Desarrolla las funciones que se le asignan en el TRLPEMM bajo el principio general de autonomía funcional y de gestión, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de Puertos del Estado y de las que correspondan a las CCAA.

El artículo 29 de la TRLPEMM establece que los órganos de gobierno de las AAPP son el Consejo de Administración y el Presidente; el órgano de gestión es el Director; y el órgano de asistencia es el Consejo de Navegación y Puerto. La Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP, incluyó a AP CASTELLÓN en el grupo 3 de clasificación de las entidades de derecho público que no son

entidades públicas empresariales ni entes de las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la LOFAGE.

E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, M.P.(IDAE)

Se configura como una entidad pública empresarial, conforme con lo previsto en el art. 103 de la Ley 40/2015. Está adscrito al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través de la Secretaría de Estado de Energía de la que depende orgánicamente. La disposición adicional vigesimoprimera de la LPGE para 1986, transformó el Organismo Autónomo Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía en una Entidad de Derecho Público, de las previstas en el apartado b) del artículo 6.1 del TRLGP, conservando su misma denominación. En virtud de la disposición transitoria tercera de la LOFAGE, que obligó a adaptar los organismos autónomos y demás entidades de derecho público a la tipología de organismos públicos prevista en su artículo 43, el IDAE quedó configurado por el artículo 72 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, como una entidad pública empresarial.

El RD 18/2014, de 17 de enero, aprobó el Estatuto del IDAE, modificado por la disposición final quinta del RD 903/2017, de 13 de octubre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital. Según el artículo 6, el Consejo de Administración está integrado por el Presidente, que es el Secretario de Estado de Energía del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico; el Vicepresidente, que es el Director General de Política Energética y Minas; y siete Vocales, uno de ellos el Director General del IDAE. La Orden de 12 de abril de 2012 del MHAP, incluyó al IDAE en el grupo 3 de clasificación de las entidades públicas empresariales.

Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)

Se creó en virtud del Convenio suscrito el 30 de abril de 2007 por la Junta de Andalucía y la AGE, para la constitución del Consorcio de Actividades Logísticas, Empresariales, Tecnológicas, Ambientales y de Servicios de la Bahía de Cádiz (Consorcio Aletas); posteriormente, el 5 de octubre de 2007, el Consorcio Aletas aprobó la constitución de la "Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.A.", con un capital social de 20 millones de euros, que fue íntegramente suscrito y desembolsado por el Consorcio, así como sus Estatutos. La Sociedad se creó el 20 de noviembre de 2007, como sociedad anónima unipersonal, con el objetivo de desarrollar las actividades encaminadas a la promoción, construcción, comercialización, administración y gestión de los terrenos, obras, instalaciones y servicios que componen el área de actividades logísticas, industriales, científicas, empresariales, tecnológicas, ambientales y de servicios, de la zona conocida como "Las Aletas" en Puerto Real (Cádiz), así como las actividades directa o indirectamente relacionadas con esta infraestructura y la logística o la promoción de actividades empresariales, industriales, tecnológicas, ambientales y científicas en general.

Los Estatutos de la Sociedad prevén que los miembros del Consejo de Administración sean nombrados y cesados por la Junta General de Accionistas y, para ello, el Consorcio Aletas, como socio único, constituido en Junta General, nombra y cesa a los Consejeros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública y de la Junta de Andalucía. La Presidencia y la Vicepresidencia de la Sociedad la ostentan las personas que lo son también del Consorcio.

El Consejo rector del Consorcio Aletas, constituido en Junta General el 21 de septiembre de 2018, acordó aprobar una reducción del capital social de 19.360.400 euros, con devolución de aportaciones al socio único (el Consorcio), mediante la disminución del valor nominal de las acciones. En esa misma fecha, adoptó el acuerdo de iniciar los trámites de disolución de la Sociedad, iniciar el proceso de liquidación y elevar al Consejo de Ministros la solicitud de

autorización para su disolución, de conformidad con lo estipulado en el artículo 169.f de la LPAP. La Orden de 30 de marzo de 2012 del MHAP, incluyó a ALETAS en el grupo 3 de clasificación de las sociedades mercantiles.

II.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La composición y funciones de los Consejos de Administración de las entidades fiscalizadas viene determinada, para las sociedades mercantiles, en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en sus Estatutos sociales; para las Entidades Públicas Empresariales, en sus Estatutos aprobados por RD; para SEPI, en la Ley 5/1996 por la que se creó; y para las AAPP, en el TRLPEMM.

El RD 451/2012 establece, en su artículo 6, que las entidades del sector público empresarial, salvo disposición legal en contrario, tendrán un número máximo de miembros del Consejo de Administración y órganos superiores de gobierno o administración que no podrá exceder de 15 miembros para las entidades clasificadas en el grupo 1, de 12 miembros para las clasificadas en el grupo 2 y de 9 miembros para las clasificadas en el grupo 3, con las siguientes excepciones legales para el CZFB, SEPI y las AAPP:

- El CZFB, en virtud de la disposición adicional cuarta del RD 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, que estableció que el número de miembros de los órganos de gobierno o administración de las entidades de derecho público y los consorcios del sector público estatal en cuyos órganos de gobierno o administración participen representantes de otras Administraciones Públicas, organizaciones representativas de intereses sociales o personas a las que se refiere el apartado 3 del artículo 39 de la LOFAGE, será el que se determine en los estatutos, normas o convenios por los que, en cada caso, se regulen. No obstante, el número máximo de miembros que perciban compensaciones por asistencias a las reuniones del Comité Ejecutivo del Consorcio, dietas o gastos de viaje o cualquier otra indemnización o compensación prevista en el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en ningún caso podrá superar los límites a los que se refiere el artículo 6.2 del RD 451/2012.
- Para las AAPP, la composición del Consejo de Administración viene regulado por el artículo 30 del TRPEMM, estando integrado por el Presidente de la Entidad, que lo será del Consejo de Administración, un miembro nato -el Capitán marítimo- y un número de Vocales comprendido entre 10 y 13, excepto para las Islas Canarias y las Islas Baleares, que podrán llegar a 16 Vocales; y el Director con voz y sin voto.
- Para SEPI, la Ley 5/1996 establece que su órgano rector estará integrado por el Presidente, el Vicepresidente y un número máximo de 14 Consejeros.

Composición y designación del Consejo de Administración

En el siguiente cuadro se muestra, para cada una de las entidades fiscalizadas, el número mínimo y máximo de miembros del Consejo de Administración fijado en las Órdenes del MHAP que clasificaron las entidades y el número de miembros existentes en este órgano a 1 de enero y a 31 de diciembre de 2018, distinguiendo entre hombres y mujeres.

CUADRO Nº 6: COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN EL EJERCICIO 2018

ENTIDAD	Orden MHAP	Grupo	Número de miembros del Consejo de Administración										
			Máximo	01/01/2018	Hombres		Mujeres		31/12/2018	Hombres		Mujeres	
					Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%
CZFB	12.04.2012	1	max.15	9	7	78	2	22	9	6	67	3	33
TRAGSA	30.03.2012	1	max.15	15	9	60	6	40	15	12	80	3	20
ENAIRE	12.04.2012	1	max.15	12	7	58	5	42	12	7	58	5	42
NAVANTIA	30.03.2012	1	max.15	13	9	69	4	31	13	10	77	3	23
SEPI	12.04.2012	1	max.16 (*)	16	9	56	7	44	16	9	56	7	44
AP BILBAO	12.04.2012	2	max.16 (**)	16	13	81	3	19	16	13	81	3	19
CDTI	12.04.2012	2	max.12	11	7	64	4	36	13	4	31	9	69
CETARSA	30.03.2012	2	max.12	12	8	67	4	33	12	9	75	3	25
AP CASTELLON	12.04.2012	3	max.16 (**)	15	10	64	5	36	15	9	60	6	40
IDAE	12.04.2012	3	max.9	9	5	56	4	44	9	5	56	4	44
ALETAS	30.03.2012	3	max.9	8	7	87	1	13	9	6	67	3	33
TOTAL				136	91	67	45	33	139	90	65	49	35

Fuente: Elaboración propia

(*) La Ley 5/1996, de 10 de enero, de creación de SEPI, establece que su órgano rector estará formado por el Presidente, Vicepresidente y un número máximo de 14 Consejeros.

(**) El artículo 30 del TRLPEMM fija el número máximo de miembros del Consejo de Administración, estableciendo que son el Presidente, el Capitán Marítimo, entre 10-13 Vocales, excepto Islas Baleares y Canarias (10-16), y el Director que tiene voz, pero no voto.

Como se refleja en el cuadro anterior, las entidades fiscalizadas respetaron el número máximo de miembros del Consejo de Administración establecido en el RD 451/2012, a excepción de CDTI, que 31 de diciembre de 2018 superaba el número máximo permitido para las entidades clasificadas en el grupo 2.

En términos globales, durante el ejercicio 2018 la composición de los Consejos de Administración no alcanzó el 40 % de representación de cada sexo que, como mínimo, establece la Ley de Igualdad. Al inicio del ejercicio, de los 136 miembros que formaban parte de los Consejos de Administración, el 67 % eran hombres y el 33 % mujeres; y, a 31 de diciembre, de los 139 miembros, el 65 % eran hombres y el 35 % mujeres.

En particular, **ENAIRE**, **SEPI**, la **AP CASTELLÓN** e **IDAE** respetaron el principio de presencia equilibrada en relación con la composición del Consejo de Administración; y **CZFB** y la **AP CASTELLÓN** lo respetaron en la renovación de los cargos. A 1 de enero de 2018, **TRAGSA** también cumplía con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Tras las renovaciones habidas en el ejercicio, en la **AP BILBAO** y en **TRAGSA**, la representación de las mujeres a 31 de diciembre se situó en el 19 % y en el 20 %, respectivamente; en **ALETAS**, el porcentaje de mujeres en el Consejo alcanzó el 33 %, aunque, como esta Sociedad presenta cuentas anuales abreviadas, no le es de obligada aplicación el artículo 75¹ de la Ley de Igualdad.

El Anexo II muestra las renovaciones de los cargos en los Consejos de Administración durante el ejercicio 2018 para cada una de las once entidades fiscalizadas y el órgano o disposición que acordó el nombramiento. En relación con la recomendación de aplicación de presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres contenida en el artículo 75 de la citada Ley de Igualdad, a lo largo del ejercicio se produjeron 68 ceses, de los que el 65 % fueron hombres y el

¹ Artículo 75. Participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

35 % mujeres, y de los 71 nombramientos, el 62 % fueron hombres y el 38 % mujeres. En **CDTI** y **ALETAS**, los nombramientos de mujeres fueron superiores a los de los hombres. No obstante, en **CDTI** la representación de las mujeres en el Consejo de Administración al final del ejercicio alcanzó el 69 %.

El siguiente cuadro refleja los ceses y nombramientos de los Presidentes y Presidentas de los Consejos de Administración de las entidades fiscalizadas acordados durante el ejercicio 2018, que fueron reemplazados en todas las entidades, a excepción de la AP CASTELLÓN, en la que se mantuvo en el cargo el Presidente, nombrado por Decreto del Consell de la Generalitat Valenciana el 28 de agosto de 2015.

CUADRO Nº 7: CESES Y NOMBRAMIENTOS DE LOS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN EL EJERCICIO 2018

ENTIDAD	PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN								
	Presidentes a 01.01.2018					Presidentes a 31.12.2018			
	Fecha de nombramiento	Fecha de cese	Órgano/disposición	H	M	Fecha de nombramiento	Órgano/disposición	H	M
CZFB	13.01.2012	29.06.2018	RD	H		29.06.2018	RD	H	
TRAGSA	28.02.2017	05.09.2018	Consejo Administración SEPI		M	06.09.2018	Consejo Administración SEPI	H	
ENAIRE	03.10.2014	18.06.2018	RD	H		18.06.2018	RD	H	
NAVANTIA	17.04.2017	19.07.2018	Consejo Administración SEPI	H		25.07.2018	Consejo Administración SEPI		M
SEPI	09.12.2016	22.06.2018	RD		M	22.06.2018	RD	H	
AP BILBAO	06.02.2013	03.07.2018	Decreto	H		03.07.2018	Decreto	H	
CDTI	25.11.2016	22.06.2018	RD	H		22.06.2018	RD		M
CETARSA	24.12.2012	24.07.2018	Consejo Administración SEPI	H		24.07.2018	Consejo Administración SEPI	H	
AP CASTELLON	28.08.2015	-	Decreto	H		28.08.2015	Decreto	H	
IDAE	18.11.2016	18.06.2018	RD	H		18.06.2018	RD	H	
ALETAS	28.07.2017	08.06.2018	Consejo Administración	H		27.07.2018	Consejo Administración		M
			TOTAL	9	2		TOTAL	8	3

Fuente: Elaboración propia

Se ha verificado que durante el ejercicio 2018 todas las entidades aplicaron correctamente la normativa correspondiente, tanto en la designación y en la destitución de sus Presidentes, como en los ceses y designaciones de los Consejeros y Vocales de sus Consejos de Administración.

Asistencia a las reuniones del Consejo de Administración

En el ejercicio 2018, los Estatutos sociales, los Reglamentos, la Ley de creación de SEPI y el TRLPEMM, 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 permite que recaigan en los Presidentes o Consejeros Delegados múltiples delegaciones de voto, incrementando su poder de decisión. No obstante, el Estatuto de ENAIRE establecía que los Consejeros podían otorgar su representación a cualquier otro miembro del Consejo de Administración, siempre que ningún Consejero presente en las reuniones ostentara más de una representación.

En el periodo fiscalizado, esta ausencia de regulación permitió, en algunas ocasiones, la concentración de delegaciones de voto en un mismo Vocal, lo que pudo haber afectado al buen gobierno de las Entidades. En este sentido, cabe señalar que, para evitar la concentración de

delegaciones de voto en las sociedades cotizadas, el artículo 529 quáter² de la Ley 3/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, incorpora una serie de medidas dirigidas a contribuir al correcto funcionamiento del Consejo de Administración. En particular, para evitar que se pueda debilitar la capacidad efectiva de ejercicio de las facultades de supervisión, establece que, en caso de representación para la asistencia a una reunión del Consejo de Administración, los Consejeros no ejecutivos solo podrán delegar en otro Consejero no ejecutivo.

En el siguiente cuadro se muestran las ausencias/asistencias a las sesiones de los Consejos de Administración celebradas durante el ejercicio 2018, así como las delegaciones de voto que recayeron en la Presidencia o en el Consejero Delegado.

CUADRO Nº 8: RELACIÓN DE AUSENCIAS/ASISTENCIAS A LAS REUNIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2018

ENTIDAD	Total asistencias (I)	Asistencias por representación (II)	% = (II) / (I)	Delegaciones de voto a la presidencia (III)	% = (III) / (II)	Ausencias
CZFB	5	0	0	0	0	4
TRAGSA	181	39	22	37	95	6
ENAIRE	129	27	21	9	33	2
NAVANTIA	132	26	20	17	65	7
SEPI	206	56	27	46	82	2
AP BILBAO	94	10	11	9	90	2
CDTI	136	17	13	17	100	3
CETARSA	151	26	17	26	100	4
AP CASTELLON	78	6	8	2	33	6
IDAE	121	12	10	12	100	1
ALETAS	17	1	6	0	0	0
Total	1.250	220	18	175	80	37

Fuente: Elaboración propia

Del análisis de las asistencias por representación a las reuniones del Consejo de Administración, se han obtenido los siguientes resultados:

- En **ENAIRE**, en la reunión del Consejo celebrada el 27 de abril de 2018, el Presidente representó a dos Consejeros, incumpliendo lo establecido en el artículo 20.3 de su Estatuto.
- En **NAVANTIA**, las representaciones alcanzaron el 20 % de las asistencias a las reuniones de los Consejos de Administración y, de estas, el 65 % se delegaron en favor de la Presidencia. Un Consejero no asistió ni delegó su voto en cuatro de las doce reuniones celebradas durante el ejercicio 2018.
- En **SEPI**, las representaciones alcanzaron el 27 % de las asistencias a las reuniones del Consejo de Administración, habiéndose otorgado en el 82 % de las ocasiones a favor de la Presidencia. En la reunión celebrada el 26 de enero de 2018, asistieron siete Consejeros y la Presidenta representó a los otros siete Consejeros; en consecuencia, la Presidenta concentró el 50 % de los votos.

² Artículo 529 quáter. Asistencia a las reuniones:

1. Los consejeros deben asistir personalmente a las sesiones que se celebren.

2. No obstante lo anterior, los Consejeros podrán delegar su representación en otro Consejero. Los consejeros no ejecutivos solo podrán hacerlo en otro no ejecutivo.

- En **TRAGSA**, el 95 % de las representaciones de las asistencias a las reuniones de los Consejos de Administración se confirieron a favor de la Presidencia.
- En la **AP BILBAO**, el 90 % de las diez asistencias por representación se otorgaron a favor del Presidente; y en la reunión de 15 de febrero de 2018 hubo dos ausencias, correspondiendo una de ellas al Capitán marítimo.
- En **CDTI**, las 17 representaciones de las asistencias a las reuniones del Consejo de Administración se otorgaron a favor de la Presidencia. En la reunión del 27 de septiembre de 2018, cuatro de los diez Vocales delegaron su voto a favor de la Presidencia y un Vocal no asistió; en consecuencia, la Presidenta concentró la mayoría de los votos.
- En **CETARSA**, el 100 % de las 26 asistencias por representación se otorgaron a favor de la Presidencia de la Sociedad. En la reunión del Consejo de Administración celebrada el 27 de noviembre de 2018, asistieron cinco Consejeros y el Presidente, que representaba a los otros cinco Consejeros; en consecuencia, el Presidente ostentó la mayoría de los votos.
- En **IDAE**, todas las delegaciones de voto, en las asistencias por representación, recayeron en la Presidencia.

Según establece el artículo 28.2 del RD 462/2002, las empresas con capital o control públicos deben fijar las compensaciones económicas por la asistencia a sus Consejos de Administración de acuerdo con los criterios generales establecidos en sus propios Estatutos o Reglamentos, aunque dentro de las cuantías máximas que, con carácter general, establezca el Ministro de Hacienda y Función Pública para cada grupo en que se clasifiquen las entidades.

Por Orden comunicada del MHAP, de 8 de enero de 2013, se fijaron las compensaciones máximas anuales por asistencia a las sesiones de los Consejos de Administración de las sociedades estatales, atendiendo a los grupos de clasificación incluidos en la Orden MHAP de 30 de marzo de 2012, acorde con lo previsto en el RD 451/2012.

En términos anuales, el importe de la compensación individual para las sociedades mercantiles estatales fijada en la Orden de 8 de enero de 2013 del MHAP, ascendía a 11.994 euros para el grupo 1, a 9.425 euros para el grupo 2, y a 6.854 euros para el grupo 3, no habiendo sido actualizados estos importes desde entonces.

Para las AAPP, las compensaciones por asistencia fueron determinadas por la Secretaría de Estado de Infraestructuras del Ministerio de Fomento el 1 de junio de 2001, que estableció el importe anual a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su asistencia a las sesiones, ascendiendo para la AP BILBAO (grupo 2) a 8.204 euros y para la AP CASTELLÓN (grupo 3) a 5.968 euros; los respectivos Consejos de Administración aprobaron, con posterioridad, las cuantías individuales para cada sesión, que ascendieron a 933,33 euros para la AP BILBAO y a 542,55 euros para la AP CASTELLÓN.

Las tres entidades públicas empresariales fiscalizadas, CDTI, ENAIRE e IDAE y, también, SEPI, solicitaron autorización al Ministerio de Hacienda para fijar la cuantía de sus correspondientes compensaciones por asistencia a las reuniones de sus Consejos de Administración; a CDTI, ENAIRE y SEPI les fue autorizada para los ejercicios 2013 y 2014 y a IDAE para los ejercicios 2014 y 2015, que fue renovada para los años sucesivos. Las compensaciones anuales autorizadas por el Ministerio de Hacienda ascendieron a 9.240,00 euros para CDTI, a 6.148,34 euros para IDAE, a 11.735,24 euros para ENAIRE y a 11.561,00 euros para SEPI, no habiendo experimentado modificaciones desde entonces.

El siguiente cuadro refleja el importe de las dietas devengadas por los Consejos de Administración de las entidades fiscalizadas en el ejercicio 2018.

CUADRO Nº 9: COMPENSACIONES DEVENGADAS POR ASISTENCIA A LAS REUNIONES DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

ENTIDAD	Grupo	Dieta por sesión	Reuniones celebradas	Reuniones que devengaron dietas	Dietas devengadas	Dietas abonadas	Ingresos en el Tesoro Público
CZFB	1	-	3	-	-	-	-
TRAGSA	1	1.090,36	12	11	161.373,28	151.560,04	9.813,24
ENAIRE	1	1.066,84	11	11	121.619,76	75.745,64	45.874,12
NAVANTIA	1	1.090,36	13	11	112.307,08	87.228,80	25.078,28
SEPI	1	1.051,00	17	11	110.355,00	-	110.355,00
AP BILBAO	2	933,33	6	6	63.466,69	63.466,69	-
CDTI	2	840,00	12	11	87.360,00	79.800,00	7.560,00
CETARSA	2	856,82	13	11	101.961,58	101.961,58	-
AP CASTELLON	3	542,55	6	6	36.893,40	36.893,40	-
IDAE	3	558,94	14	11	42.479,44	36.331,10	6.148,34
ALETAS	3	623,09	2	2	11.838,71	3.738,54	8.100,17
Total			109	91	849.654,94	636.725,79	212.929,15

Fuente: Elaboración propia

El importe de las compensaciones devengadas por los miembros de los Consejos de Administración por asistencia a las reuniones en el ejercicio 2018 del conjunto de las entidades fiscalizadas, ascendió a 849.654,94 euros, de los que 212.929,15 euros correspondieron a los Consejeros que tenían la condición de alto cargo y que, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 3/2015, fueron ingresados en el Tesoro Público.

Se ha verificado que en todas las sociedades mercantiles se respetaron los importes fijados en la Orden comunicada del MHAP, de 8 de enero de 2013, así como los autorizados expresamente por el Ministerio de Hacienda para cada una de las entidades públicas empresariales y, en el caso de las dos AAPP, los establecidos por el Secretario de Estado de Infraestructuras del Ministerio de Fomento el 1 de junio de 2001.

Asimismo, se ha comprobado que estos importes son coincidentes con los declarados por las Entidades en el modelo 190 remitido a la AEAT, salvo en la **AP BILBAO**, al no haber aportado el citado modelo con el detalle requerido para poder realizar dicha verificación.

La cuantía de las compensaciones individuales de asistencia por sesión había sido fijada mediante acuerdo del Consejo de Administración, excepto para las sociedades mercantiles estatales, que fueron fijadas por la Junta General de Accionistas en ejercicios anteriores y que, durante el ejercicio 2018, se mantuvo sin variaciones dicha cuantía.

Se ha verificado si, para el ejercicio fiscalizado, las Entidades cumplieron con la obligación de remitir semestralmente a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales el resumen de las ausencias y asistencias a las reuniones del Consejo de Administración celebradas durante el periodo precedente, así como lo previsto en el artículo 27.2 del RD 462/2002, que establece que la comunicación incluirá el detalle de las cantidades satisfechas. En general, todas las Entidades han cumplido con esta obligación; en dicho resumen figuraba la relación nominal de asistentes, el número de asistencias y el importe de las compensaciones devengadas, distinguiendo si fueron abonadas a los Consejeros o ingresadas en el Tesoro Público. **CETARSA**,

NAVANTIA y TRAGSA la enviaron a través de SEPI y la **AP BILBAO y AP CASTELLÓN** a través de Puertos del Estado. No obstante, se han detectado las siguientes carencias:

- **CDTI** fue la única Entidad que informó de las ausencias, pero no incluyó la relación nominal de los Consejeros.
- En **NAVANTIA**, se ha detectado una discrepancia en el número de asistencias de tres Consejeros con la condición de alto cargo que figura en las actas (23) y las reflejadas en las comunicaciones semestrales (29).
- Para la **AP BILBAO**, en la comunicación del primer semestre de 2018 se observa una diferencia de 933,33 euros correspondiente a una compensación abonada a un Vocal que no había asistido a una reunión y, aunque había delegado su voto, no tenía derecho a su percepción debido a que las asistencias por representación en las AAPP no devengan compensación.
- En la **AP CASTELLÓN**, en las dos relaciones semestrales figuran cuatro asistencias de uno de los Vocales, que era el representante de la Generalitat Valenciana, pero no consta el importe de las compensaciones por asistencia que devengó, que ascendió a 3.255,30 euros, ni su ingreso en el Tesoro Público, cuyo justificante tampoco ha sido aportado por la AP.
- En **IDAE**, el importe total de las compensaciones declaradas en las dos comunicaciones semestrales es coincidente con el importe total de las abonadas a los Vocales.

Las entidades fiscalizadas dieron cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 del RD 451/2012, que dispone que las retribuciones en él reguladas de los máximos responsables y directivos, resultan incompatibles con el cobro de compensaciones por asistencias del artículo 27 del RD 462/2002.

En relación con las compensaciones devengadas por asistencia a las reuniones de los Consejos de Administración durante el ejercicio 2018, se ha comprobado que, en general, estaban adecuadamente registradas en la contabilidad de las entidades dentro de los gastos de personal, con las siguientes excepciones³:

- En la **AP BILBAO**, se registraron en “Otras pérdidas de gestión corriente”.
- En la **AP CASTELLÓN**, las compensaciones correspondientes al Vocal que tenía la consideración de alto cargo figuraban adecuadamente registradas dentro de los “Gastos de personal”, pero las del resto de los Vocales, como “Otros gastos de gestión”.
- En **NAVANTIA**, las compensaciones correspondientes a los Consejeros que no tenían la consideración de alto cargo estaban adecuadamente registradas en “Gastos de personal”, pero las de los altos cargos se contabilizaron en “Otras pérdidas de gestión corriente”.

³ Las compensaciones de los Consejeros que tengan la condición de altos cargos, aunque se ingresen en el Tesoro, no dejan de ser por su naturaleza gastos de personal para la empresa y se deberían registrar en una subcuenta específica del Subgrupo 64

Información sobre el Consejo de Administración en las cuentas anuales

Con carácter general, en la memoria de las cuentas anuales de 2018, las Entidades proporcionan información relativa al Consejo de Administración. No obstante, se han observado algunas carencias en dicha información:

- **CETARSA** y **CDTI** no proporcionan la información sobre la composición del Consejo de Administración, distinguiendo entre mujeres y hombres.
- La **AP BILBAO**, la **AP CASTELLÓN** y **CZFB** no informan del número de miembros del Consejo de Administración.
- La **AP BILBAO**, **CDTI**, **CETARSA**, **ENAIRE**, **NAVATIA**, **SEPI** y **TRAGSA** informan de las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración, **ALETAS** distingue entre compensaciones por asistencias de los altos cargos (ingresadas en el Tesoro Público) y las del resto de los Consejeros, no obstante, figuran agregadas con las retribuciones de la Consejera Delegada⁴. El resto de las Entidades -la **AP CASTELLÓN**, **IDAE**- no informan de las retribuciones del Consejo de Administración.

Las sociedades mercantiles estatales también informaron en las memorias de sus cuentas anuales de que los miembros del Consejo de Administración habían cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del TRLSCP y, tanto ellos como las personas vinculadas, se habían abstenido de incurrir en los supuestos de conflicto de interés previstos en el artículo 229 de dicha norma, excepto en los casos en que haya sido obtenida la correspondiente autorización. **NAVANTIA** y **CETARSA** han aportado las cartas de manifestaciones firmadas por los miembros de su Consejo de Administración, y **TRAGSA** ha acreditado mediante certificado emitido por la Secretaria del Consejo de Administración que, en la reunión celebrada el 8 de marzo de 2018, todos los Consejeros presentes manifestaron no estar incurso en ninguna de las situaciones referidas en el artículo 229 del TRLSC y que los no presentes remitieron una carta a la sociedad de auditoría haciendo constar que no estaban incurso en situación de conflicto con la Sociedad.

Durante los trabajos de fiscalización, se ha comprobado que en las Actas de las reuniones de los Consejos de Administración no constaba la abstención ni la recusación de ningún Vocal o Consejero para ninguno de los acuerdos adoptados; adicionalmente, todas las Entidades han manifestado que ninguno de los miembros del Consejo de Administración ha incurrido en los supuestos de conflicto de interés previstos en la Ley.

II.3. ALTA DIRECCIÓN

El RD 451/2012 tiene por objeto regular el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal.

En el artículo 3.1 del RD considera máximo responsable al Presidente ejecutivo, al Consejero delegado de los Consejos de Administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades que integran el sector público empresarial, a las que se refiere el artículo 3.2 del TRLGP -las entidades públicas empresariales, las sociedades mercantiles estatales y cualesquiera organismos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la AGE, los consorcios y los fondos sin personalidad jurídica no incluidos en el sector público administrativo- con funciones ejecutivas o, en su defecto, al Director general o equivalente de

⁴ El texto no se refiere a las dietas de la Consejera Delegada, ingresadas en el Tesoro, sino a sus retribuciones de las que ALETAS informa de forma agregada con las dietas de los Consejeros que no son alto cargo.

dichos organismos o entidades. Y, en las sociedades mercantiles estatales en las que no exista un Consejo de Administración, el Administrador o los Administradores.

El artículo 3.2 del RD considera directivos a aquellos que, formando parte del Consejo de Administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercen funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos superiores. Cuando las funciones de Presidente y Director general o equivalente sean ejercidas por dos personas diferentes, la dependencia podrá tener lugar indistintamente respecto de cualquiera de ellos. El artículo 3.2 precisa que, en todo caso, se considerarán directivos a quienes se atribuya esta condición en su legislación reguladora; y que no tendrán la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por una relación funcional.

El régimen de contratación de los máximos responsables y de los directivos viene establecido en el artículo 4 del RD, que establece una distinción en función de la naturaleza jurídica de las entidades:

- Sociedades mercantiles estatales: sus máximos responsables han de estar vinculados profesionalmente con ellas por contrato mercantil, que se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por lo dispuesto en el RD 451/2012, por lo establecido en los Estatutos sociales, por las directrices emanadas del órgano de administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas u órgano equivalente, por la legislación civil y mercantil que resulte de aplicación y por la voluntad de las partes.
- Resto de entidades: sus máximos responsables y directivos deben estar vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección, que se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012, por el RD 1382/1985 (que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección) y por la voluntad de las partes.

El RD 1382/1985 considera los contratos de alta dirección como una relación laboral de carácter especial aplicable a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Entidad y relativos a sus objetivos generales, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad; queda fuera de su ámbito de aplicación la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración en la Entidad, siempre que su actividad en ella solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. En consecuencia, la noción de alta dirección viene configurada por el ejercicio de un poder correspondiente al núcleo organizativo de la Entidad, porque las facultades otorgadas se corresponden con aspectos trascendentales de la actividad de la Entidad y sus objetivos y porque tienen autonomía y responsabilidad total sobre sus actos.

Los contratos, que deben formalizarse por escrito, han de ajustarse al modelo aprobado por el Ministro de Hacienda de conformidad con las prescripciones contenidas en el RD 451/2012, conteniendo, entre otros extremos, la identificación de las partes; la fecha desde que produce efectos; el objeto del contrato; las retribuciones clasificadas en básicas y complementarias, con especificación de las distintas partidas, en metálico o especie; y la duración del contrato, que será la que las partes acuerden aunque, a falta de pacto escrito, se entenderá que la duración es indefinida.

La extinción de esta relación laboral se puede producir por mutuo acuerdo de las partes; por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses; por incumplimiento grave y culpable del directivo de las obligaciones profesionales o contenidas en el contrato; y por desistimiento del empresario, comunicado por escrito y con un preaviso de quince días y, en caso de que exista el derecho a indemnización, esta será de siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En lo que se refiere al número de directivos, en el siguiente cuadro se recoge la Orden del MHAP que resulta de aplicación a cada una de las entidades fiscalizadas en función de su forma jurídica, el grupo de clasificación al que pertenecen y el número mínimo y máximo de directivos establecido en cada caso.

CUADRO Nº 10: REGULACIÓN DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DIRECTIVOS A LOS QUE RESULTA DE APLICACIÓN EL RD 451/2012

ENTIDAD	Grupo	Orden MHAP aplicable	Número Directivos RD 451/2012 Min - Max
CZFB	1	12.04.2012	3 - 10
TRAGSA	1	30.03.2012	4 - 10
ENAIRE	1	12.04.2012	4 - 10
NAVANTIA	1	30.03.2012	4 - 10
SEPI	1	12.04.2012	4 - 10
AP BILBAO	2	12.04.2012	(*)
CDTI	2	12.04.2012	2 - 6
CETARSA	2	30.03.2012	2 - 6
AP CASTELLÓN	3	12.04.2012	(*)
IDAE	3	12.04.2012	0 - 4
ALETAS	3	30.03.2012	0 - 4

Fuente: Elaboración propia

(*) Las AAPP se regulan por el TRLPEMM, de conformidad con el apartado cuatro de la Orden del MHAP de 12 de abril de 2012, según el cual, los límites en el número de directivos no registrarán cuando el número de directivos de la Entidad se establezca en su legislación reguladora

El artículo 106 de la Ley 40/2015, dedicado al régimen jurídico del personal y de contratación de las **entidades públicas empresariales**, dispone que el personal directivo se rige por el Derecho laboral, excepto para los funcionarios públicos de la AGE, que se rigen por lo previsto en el TREBEP y demás normativa reguladora de los funcionarios públicos o por la normativa laboral. En el apartado 2, establece las reglas para la selección del personal laboral y, para el personal directivo, se remite a lo dispuesto en el artículo 55.11), determinando que, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 3/2015, los titulares de los órganos superiores y los directivos serán nombrados atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, en la forma establecida en la Ley 40/2015 y que desempeñarán sus funciones con responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada y con sujeción al control y evaluación de la gestión por el órgano superior o directivo competente, sin perjuicio del control establecido por la LGP.

Adicionalmente, el artículo 13 del TREBEP dispone que, cuando no esté expresamente previsto en los estatutos de estas entidades, la designación del personal directivo atenderá a principios de

mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia en estas entidades.

Las **AAPP** carecen de personal con contrato de alta dirección, teniendo su Presidente y los directores una relación estatutaria, al no resultarles de aplicación el RD 451/2012, por lo que no existe la obligación de formalizar contrato de alta dirección, sino que tienen la condición de altos cargos de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 apartado 2) de la Ley 3/2015, por lo que tampoco se encuentran obligadas a cumplir con la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan las instrucciones en relación con el Registro del personal directivo del sector público estatal. El artículo 51 del TRLPEMM atribuye al Consejo Rector de Puertos del Estado y al Consejo de Administración de las AAPP, la competencia de aprobar, a iniciativa del Presidente, la organización de la entidad y sus modificaciones; nombrar y separar a su personal directivo y aprobar su régimen retributivo, a propuesta del Presidente.

Las retribuciones del personal directivo de las AAPP están reguladas en el TRLPEMM que, en su artículo 47, dispone que el personal de los organismos públicos portuarios quedará vinculado, con carácter general, a su entidad respectiva por una relación sujeta a las normas de derecho laboral que le sean de aplicación, sin perjuicio de que, para las actividades en que proceda, pueda sujetarse a las normas de derecho civil o mercantil. Conforme con el artículo 48, las AAPP y Puertos del Estado propondrán, para el conjunto del sistema portuario, los criterios generales de las retribuciones de los directores y del personal técnico no sometido a convenio; y el artículo 49 establece que la estructura de personal agregada del sistema portuario, la de cada Autoridad Portuaria y su evolución plurianual, así como la oferta anual de empleo, serán aprobadas por Puertos del Estado y serán objeto, en su caso, de revisión anual. Por su parte, establece el artículo 50 que la selección del personal se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública, si bien esta última no será de aplicación para el personal directivo y de confianza.

Los Anexos III y IV de este Informe muestran, para cada una de las Entidades fiscalizadas, el resultado del análisis del cumplimiento del RD 451/2012, en lo que se refiere a las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2018 por los máximos responsables y directivos, que no pueden superar el importe máximo fijado por el RD en función del grupo de clasificación establecido en la Orden MHAP que les resulte de aplicación, actualizadas por las correspondientes LPGE. Los importes máximos se incrementaron el 1 % en los ejercicios 2016 y 2017 y el artículo 18 apartado dos de la LPGE para el ejercicio 2018, autorizó un incremento del 1,50 % y, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 % adicional.

El Anexo III también refleja cómo se ha formalizado la relación profesional entre el máximo responsable y la Entidad (contrato mercantil, contrato de alta dirección o si se trata de una relación estatutaria, que no requiere la formalización del contrato). Adicionalmente, recoge el importe de la indemnización abonada, en su caso, a consecuencia de los ceses de los máximos responsables durante el ejercicio 2018.

De igual modo y para los directivos, el Anexo IV muestra el tipo de contrato formalizado (contrato de alta dirección o contrato en régimen laboral común) y las indemnizaciones abonadas en el supuesto de que durante el ejercicio 2018 se hubiera producido el cese del directivo.

El siguiente cuadro muestra la composición del personal directivo en el ejercicio 2018, distinguiendo entre hombres y mujeres:

CUADRO Nº 11: COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL EJERCICIO 2018

ENTIDAD	Máximos Responsables a 1/01/2018					Directivos a 1/01/2018			Máximos Responsables a 31/12/2018					Directivos a 31/12/2018		
	T	Cargo	AC	H	M	T	H	M	T	Cargo	AC	H	M	T	H	M
CZFB	1	Vicepresidente	SI	1		3	2	1	1	Vicepresidente	SI	1		3	2	1
TRAGSA	1	Presidenta	SI		1	4	4		1	Presidente	SI	1		4	1	3
ENAIRE	1	Director General	SI	1		3	3		1	Director General	SI	1		3	3	
NAVANTIA	1	Presidente	SI	1		10	8	2	1	Presidenta	SI		1	10	8	2
SEPI	1	Presidenta	SI		1	9	5	4	2	Presidente y Vicepresidente	SI	2		10	5	5
AP BILBAO (*)	1	Presidente	SI	1		1	1		1	Presidente	SI	1		1	1	
CDTI (**)	1	Director General	SI	1		2	1	1	1	Director General	SI	1		1		1
CETARSA (**)	1	Presidente	SI	1		4	4		1	Presidente	SI	1		3	3	
AP CASTELLÓN (*)	1	Presidente	SI	1		1	1		1	Presidente	SI	1		1		1
IDAE	1	Director General	SI	1		3	3		1	Director General	SI	1		4	3	1
ALETAS	1	Consejera Delegada	SI		1	0			1	Consejera Delegada	SI		1	0		
TOTAL	11			8	3	40	32	8	12			10	2	40	26	14

Fuente: Elaboración propia

AC: Alto cargo

(*) Las AAPP se regulan por el TRLPEMM, de conformidad con el apartado cuatro de la Orden del MHAP de 12 de abril de 2012, que establece que los límites en el número de directivos no regirán cuando el número de directivos de la Entidad se establezca en su legislación reguladora.

(**) A 31 de diciembre de 2018, uno de los puestos de directivos estaba vacante.

Todas las Entidades fiscalizadas, a excepción del IDAE, respetaron los límites en el número de directivos previsto en el RD 451/2012, acorde con su grupo de clasificación⁵. El porcentaje de mujeres que ocupaban el puesto de máximo responsable era del 27 % al inicio del ejercicio y descendió al 17 % al final del año. A 1 de enero de 2018, tan solo el 20 % de los puestos directivos eran ocupados por mujeres y, aunque a 31 de diciembre el porcentaje se elevó al 35 %, no se respetó el principio de presencia equilibrada. En **ENAIRE** y en **CETARSA** no hubo representación de mujeres en los equipos directivos, mientras que el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres mejoró sensiblemente en **SEPI** (alcanzando la paridad) y en **TRAGSA**, que pasó de no tener mujeres en los puestos directivos a que ocuparan el 75 % de dichos puestos al final del ejercicio.

⁵ Este Tribunal no comparte el criterio de la Abogacía del Estado manifestado por el IDAE en sus alegaciones, ya que el RD 451/2012 regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades y el artículo 3.2 solamente exceptúa de la consideración de máximo responsable o directivo a quienes estén vinculados a la entidad por relación funcional, cuyo sistema retributivo viene determinado por el EBEP y no es asimilable a una "relación estatutaria" en los términos definidos por la Abogacía del Estado, porque los estatutos del IDAE no regulan las condiciones laborales, ni las retribuciones del Director General, tan solo contemplan la existencia del cargo y las funciones que tiene encomendadas; de hecho, al Director General cesado se le abonaron las vacaciones no disfrutadas, abono que no procede bajo una relación funcional. Por su parte, la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, en su artículo 4.1 dispone que las retribuciones de los altos cargos serán públicas en los términos previstos por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre y se fijarán de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso y dentro de los límites previstos en el presupuesto que les resulte aplicable.

En ningún caso, las designaciones y/o nombramientos de los máximos responsables y de los directivos vienen acompañadas de un documento y/o memoria justificativa que acredite la idoneidad de los candidatos, que guarden relación con el contenido y las funciones a desempeñar, acordes con los principios de mérito y capacidad.

Los resultados particularizados de las verificaciones realizadas en cada una de las Entidades fiscalizadas se exponen a continuación:

Consortio de la Zona Franca de Barcelona

El CZFB contaba en el ejercicio 2018 con cuatro puestos directivos: el Vicepresidente y, bajo su dependencia, el Director general, el Director de Área Inmobiliaria y el Secretario General. El siguiente cuadro muestra la composición y variación del personal directivo durante el ejercicio 2018 y las retribuciones pactadas en los contratos.

CUADRO Nº 12: COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL CZFB EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de alta en AD	Fecha de cese	Retribución Básica	Retribuciones complementarias				Total
				Comp. Puesto	% s/ RRBB	Comp. Variable	% s/ RRBB	
Vicepresidente (*)	13/01/2012	29/06/2018	-	-	-	-	-	160.684,79
Vicepresidente (*)	29/06/2018	-	-	-	-	-	-	
Secretario General	01/06/2012	-	70.000,00	42.000,00	60	28.000,00	40	140.000,00
Directora General	15/01/2018	-	67.313,00	40.388,00	60	26.925,00	40	134.626,00
Director Área Inmobiliaria	17/12/2017	-	70.000,00	42.000,00	60	28.000,00	40	140.000,00

(*) Sin contrato, retribuciones autorizadas por Resolución de la Secretaria de Presupuestos y Gastos del MH

Fuente: Contratos de alta dirección

El Vicepresidente es el máximo responsable del Consorcio, correspondiendo este puesto al Delegado Especial del Estado en la Zona Franca, que tiene la condición de alto cargo y, por tanto, está sometido a la Ley 3/2015. Durante el ejercicio 2018, la Vicepresidencia fue ejercida por dos personas, el primero fue nombrado por RD 130/2012, el 13 de enero de 2012, y cesado el 29 de junio de 2018, por RD 719/2018, a propuesta de la Ministra de Hacienda; en esa misma fecha y también a propuesta de la Ministra de Hacienda, fue nombrado el nuevo Vicepresidente mediante RD 722/2018. Ninguno de ellos tenía formalizado su vínculo profesional con el CZFB mediante contrato de alta dirección por mantener una relación estatutaria⁶. Se ha verificado que, en su condición de altos cargos, tenían publicado en el BOE las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales, como previene el artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

Conforme al artículo 13.2 del Estatuto del Consorcio, corresponde al Comité Ejecutivo nombrar y separar libremente al personal. En el organigrama del CZFB del ejercicio 2018 figuran cuatro puestos de alta dirección, de los que, a 31 de diciembre de 2018, se encontraba vacante el del "Director 4.0" (anteriormente denominado Director de Zona Franca Aduanera y amortizado el 2 de enero de 2017). Los otros tres puestos corresponden al Secretario General, que inició su relación laboral con el Consorcio el 1 de septiembre de 1989 y ejerce el puesto desde el 1 de junio de 2012, dependiendo directamente del Presidente del Comité Ejecutivo; el Director del Área Inmobiliaria, que presta servicios en el Consorcio desde el 16 de febrero de 2004 y ejerce como

⁶ No obstante, el artículo 3.2 del RD 451/2021, solamente exceptúa de la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por relación funcional, cuyo sistema retributivo está regulado en el EBEP. Adicionalmente, la Abogacía del Estado, en su informe emitido el 11 de junio de 2015, referente a la naturaleza jurídica del CZFB y, entre otras cuestiones, al régimen del personal directivo, determinó que está sujeto a la disciplina del régimen jurídico contenido en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 y en el RD 451/2012 y demás Órdenes de desarrollo y aplicación.

directivo desde el 16 de mayo de 2014; y la Directora General, que también pertenecía a la plantilla del Consorcio desde el 17 de diciembre de 2015. No existen nombramientos formales de estos tres puestos directivos.

El Consorcio no actuó conforme a lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, el RD 1382/1985 y el RD 451/2012, que estipulan la obligatoriedad de formalizar por escrito los contratos del personal de alta dirección, conforme el modelo aprobado por el Ministro de Hacienda, previo informe de conformidad del Abogado del Estado. Aunque para legalizar la relación laboral de estos tres puestos de alta dirección, el Consorcio les hizo entrega de la propuesta del contrato de alta dirección, los contratos del Secretario General y del Director del Área Inmobiliaria se encuentran sin formalizar y las propuestas carecen de los informes de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos⁷. En cuanto al contrato de la Directora General, aunque se ajusta a lo establecido en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012, su retribución básica no alcanza la mínima obligatoria establecida en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012 para las entidades públicas de la disposición adicional 9ª y 10ª de la LOGAFE del grupo 1.

Los modelos de los contratos de alta dirección no especifican el número de pagas mensuales haciendo constar “doce o catorce pagas”, ni tampoco las retribuciones en especie. Se ha verificado con los recibos de nóminas, que perciben las retribuciones en doce mensualidades, diez ordinarias y dos extraordinarias; los conceptos retributivos no son acordes con el RD 451/2012; que los importes no son homogéneos, ya que, según ha manifestado el Consorcio, las variaciones en las nóminas “*son ajustes en las percepciones salariales mensuales que se realizaron durante el año para no sobrepasar el total anual autorizado*”; y que el Vicepresidente cesado y 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.

Por otra parte, para el abono de las retribuciones variables el Consorcio no ha aportado un Reglamento regulador ni ningún otro documento que refleje la consecución de los objetivos previamente establecidos a los directivos.

El siguiente cuadro muestra las retribuciones brutas percibidas por la alta dirección del CZFB durante el ejercicio y su conciliación con el modelo 190 presentado ante la AEAT.

CUADRO Nº 13: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LA ALTA DIRECCIÓN DEL CZFB EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Nº días AD	Retribución s/nóminas	Modelo 190 ejercicio 2018				Diferencia (Nóminas-Modelo 190)
			Total	Retribuciones Sujetas (A)		Retribuciones Exentas	
				Dinerarias	Especie	Especie (L24)	
Vicepresidente (01-01-2018 al 29-06-2018)	180	101.898,48	102.398,48	99.900,93	1.997,55	500,00	(500,00)
Vicepresidente (29-06-2018 al 31-12-2018)	185	81.332,80	81.332,80	81.332,80	-		
Total Vicepresidentes	365	183.231,28	183.731,28	181.233,73	1.997,55	500,00	(500,00)
Secretario General	365	143.197,75	143.697,75	131.944,77	11.252,98	500,00	(500,00)
Directora General	351	137.819,07	138.181,13	134.033,24	3.647,89	500,00	(362,06)
Director Área Inmobiliaria	365	143.197,75	143.697,75	134.717,55	8.480,20	500,00	(500,00)
Total		607.445,85	609.307,91	581.929,29	25.378,62	2.000,00	(1.862,06)

Fuente: Nóminas y modelo 190

⁷ La documentación que aporta el CZFB (contratos de alta dirección) en el trámite de alegaciones, es la misma que ya había sido entregada, que está sin formalizar; tampoco aporta los informes de legalidad de los contratos de la Abogacía del Estado.

Las retribuciones para el ejercicio 2018 del Vicepresidente, por su condición de Delegado Especial del Estado, fueron autorizadas por Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos el 30 de julio de 2018, que fijó unas retribuciones de 160.684,79 euros (80.243,59 euros para el periodo del 1 de enero al 30 de junio y 80.441,20 euros, para el periodo del 1 de julio al 31 de diciembre), que incluían el incremento salarial previsto en la LPGE para el año 2018. No obstante, las retribuciones abonadas a los dos Vicepresidentes que ocuparon el puesto en 2018 arrojan una diferencia de 23.046,49 euros adicionales sobre el importe máximo autorizado. De este importe, 6.431,51 euros corresponden al Vicepresidente cesado por incumplimiento del plazo de preaviso y 13.037,38 euros en concepto de liquidación de vacaciones; sin embargo, los 3.577,60 euros restantes se le abonaron superando el importe máximo autorizado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos⁸.

Para el Vicepresidente cesado, el Secretario General y el Director de Área Inmobiliaria, se ha detectado una diferencia de 500 euros entre las retribuciones anuales reflejadas en la nómina y las consignadas en el modelo 190, que corresponde a las primas de seguro médico que disfrutaron los empleados del Consorcio, no incluidas en sus nóminas pero sí en el modelo 190; para la Directora General, ese importe sí se incluyó prorrateado en las nóminas de los meses de julio a diciembre, aunque sus retribuciones totales anuales según las nóminas presentan una diferencia con el modelo 190 de 362,06 euros que no ha sido aclarada por el Consorcio.

El Consorcio cumplió con la obligación de remitir la información de las retribuciones de sus directivos al Registro del Personal Directivo del Sector Público. El 9 de septiembre de 2018, comunicó a la DGCPPP la información de las retribuciones del ejercicio 2018 de los directivos y el 3 de enero de 2019 remitió al Ministerio de Hacienda el modelo normalizado para altos cargos con la información de las retribuciones percibidas por los Vicepresidentes en el ejercicio anterior. En la información suministrada, se informa de las retribuciones en especie por vehículo, seguros y fondos de pensiones y planes de jubilación, haciendo constar que tales percepciones se descuentan del complemento variable para adecuarse a la retribución total autorizada. No obstante, las retribuciones en especie, en caso de percibirse, han de venir especificadas en los contratos y descontadas del complemento de puesto, ya que, conforme dispone el RD 451/2012, el complemento variable tiene carácter potestativo y retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad.

El CZFB disponía de una normativa específica reguladora de los gastos derivados de desplazamientos, reuniones de trabajo y restauración, modificada el 19 de mayo de 2019 con el objetivo de incorporar a la misma las observaciones del Informe de Auditoría de cumplimiento y operativa de la IGAE, referido al ejercicio 2018. El importe total de estos gastos ascendió en el ejercicio fiscalizado a 225.468,51 euros, de los que el 56,77 % (127.992,09 euros) correspondieron a los departamentos dirigidos por la alta dirección: el 21 % al Departamento de Estrategia, Innovación y Promoción Internacional (Directora General), el 12 % al Departamento Jurídico (Secretario General) y el 67 % al Departamento de personal (Director Área Inmobiliaria).

Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.

El Presidente de TRAGSA es el máximo responsable, realiza funciones ejecutivas y tiene la consideración de alto cargo. Durante el ejercicio 2018, la Presidencia fue ocupada por dos personas; la primera Presidenta ocupó el puesto hasta el 5 de septiembre de 2018, fecha en que

⁸ Según la información disponible y la aportada por el CZFB, sí se superó el importe máximo autorizado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (modelo 190 y los datos contenidos en el Modelo AC1 remitido al Ministerio de Hacienda). La suma de las retribuciones aportada en alegaciones no tiene en consideración la parte de la paga extraordinaria abonada al Vicepresidente cesado el 29 de junio de 2018.

fue cesada por acuerdo de la Junta General de Accionistas; y el 6 de septiembre, el Consejo de Administración de TRAGSA nombró nuevo Presidente al Consejero que había sido elegido previamente en la Junta General Extraordinaria de SEPI. Por Resoluciones de la Secretaría de Estado de Función Pública de 26 de septiembre de 2018 (BOE de 29-9-2018) y de 19 de marzo de 2019 (BOE 21-3-2019), se publicaron las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales de los altos cargos, en cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

En el siguiente cuadro se muestra la composición del personal directivo de TRAGSA durante el ejercicio 2018 y las retribuciones estipuladas en los contratos.

CUADRO Nº 14: COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE TRAGSA EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de contrato	Fecha de baja	RRBB	Retribuciones complementarias				Total
				C. de Puesto	% s/ RRBB	C. Variable	% s/ RRBB	
Presidenta (F)	28/02/2017	05/09/2018	106.050,00	37.145,78	35,03	50.118,22	47,26	193.314,00
Presidente (F)	12/09/2018	-	107.110,56	37.517,16	35,03	50.619,40	47,26	195.247,12
Director Adjunto a Presidencia	19/04/2012	25/09/2018	105.000,00	17.619,00	16,78	42.381,00	40,36	165.000,00
Director de Recursos Humanos y Organización	29/05/2012	25/09/2018	105.000,00	3.992,00	3,80	31.008,00	29,53	140.000,00
Director de Operaciones	26/10/2016	25/09/2018	105.000,00	12.619,00	12,02	32.381,00	30,84	150.000,00
Director Económico-Financiero (F)	08/02/2012	-	105.000,00	12.619,00	12,02	32.381,00	30,84	150.000,00
Directora de Operaciones en el Exterior (F)	08/10/2018	-	107.110,56	12.872,64	12,02	33.031,86	30,84	153.015,06
Directora de Coordinación y Acciones Institucionales (F)	28/09/2018	-	107.110,56	12.872,64	12,02	33.031,86	30,84	153.015,06
Directora de Recursos Humanos y Organización (F)	04/10/2018	-	107.110,56	4.072,24	3,80	31.631,26	29,53	142.814,06

Fuente: Contratos mercantiles y de alta dirección

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

Ambos Presidentes tenían formalizado su vínculo profesional con TRAGSA mediante un contrato mercantil, en los términos previstos en el RD 451/2012. El contrato con la persona que ocupó la primera Presidencia hasta el 5 de septiembre de 2018 había sido formalizado el 28 de febrero de 2017, y el del segundo Presidente se formalizó el 12 de septiembre de 2018, con efectos desde su nombramiento; previamente fue informado favorablemente por la Secretaría General de SEPI, cumpliendo con lo dispuesto en el apartado cuarto de la disposición adicional octava de la Ley 3/2012. Se le asignaron las mismas retribuciones de la Presidenta anterior, que fueron autorizadas por el Comité de Dirección de SEPI el 26 de julio de 2018, sin perjuicio del incremento previsto en la LPGE de 2018, cuya autorización corresponde a la DGCPPP.

Previamente, el 26 de septiembre de 2017, el Consejo de Administración había aprobado un cambio organizativo: creó el puesto de Dirección Adjunta a la Presidencia y suprimió la Secretaría General y modificó la denominación de la Dirección de Recursos Humanos, que pasó a denominarse Dirección de Recursos Humanos y Organización. En consecuencia, se formalizaron las adendas de los contratos para adecuarlos a las nuevas características de los puestos.

El cambio en la Presidencia vino acompañado de una reorganización de la estructura de los puestos directivos de primer nivel, que fue aprobada por el Comité de Dirección de SEPI el 20 de septiembre de 2018 y ratificada por el Consejo de Administración de TRAGSA. Con el nuevo organigrama se suprimieron la Dirección Adjunta a la Presidencia y la Dirección de Operaciones y se crearon la Dirección de Coordinación y Acciones Institucionales y la Dirección de Operaciones en el Exterior.

Tras la reorganización, el Comité de Dirección de TRAGSA estaba integrado por el Presidente, la Directora de Coordinación y Acciones Institucionales, el Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Legal, el Director Económico-Financiero, la Directora de Recursos Humanos y Organización y la Directora de Operaciones en el Exterior. Además, formaban parte del Comité: el Director de TRAGSATEC y la Directora de TRAGSA que, en la nueva organización, pasaron a depender directamente de la Presidencia, aunque sus puestos no tienen la consideración de alta dirección y mantienen una relación laboral de régimen común.

Como consecuencia de los cambios organizativos, el 25 de septiembre de 2018 el Consejo de Administración acordó el cese del Director Adjunto a la Presidencia, del Director de Recursos Humanos y del Director de Operaciones y los nombramientos de tres directoras, la Directora de Operaciones en el Exterior, la Directora de Coordinación y Acciones Institucionales y la Directora de Recursos Humanos y Organización, cuyos contratos de alta dirección fueron formalizados el 8 de octubre, el 28 de septiembre y el 4 de octubre de 2018, respectivamente. También, el 18 de diciembre, el Vicesecretario del Consejo de Administración y Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento legal, presentó su renuncia con efectos de 31 de diciembre de 2018. El único directivo que se mantuvo durante todo el ejercicio 2018 fue el Director Económico-Financiero, nombrado el 8 de febrero de 2012, aunque el contrato de alta dirección no fue formalizado hasta el 12 de noviembre de ese año.

Los contratos de alta dirección formalizados en el ejercicio 2018 se acomodaron a la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 y al RD 451/2012 y contaron con el informe favorable de la Secretaría general de SEPI y con la autorización de su Comité de Dirección. El Presidente y las tres Directoras nombradas el 25 de septiembre de 2018 eran funcionarios de carrera y estaban en situación de servicios especiales.

Las retribuciones básicas estipuladas en todos los contratos alcanzaron el límite máximo permitido por la Orden de 30 de marzo de 2012 para las sociedades mercantiles clasificadas en el grupo 1; el complemento de puesto fue asignado por SEPI de acuerdo con su normativa del Sistema de Dirección Participativa por Objetivos. El complemento variable en TRAGSA retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por SEPI de acuerdo con su normativa del Sistema de Dirección Participativa por Objetivos. Los contratos contemplan la retribución en especie, pero sin especificar los conceptos que pueden constituir esta clase de retribución, se refieren 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.

El siguiente cuadro refleja las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2018 por todo el personal de alta dirección, así como la conciliación con los datos declarados en el modelo 190 presentado en la AEAT:

CUADRO Nº 15: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE TRAGSA EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	NOMINAS	Modelo 190 ejercicio 2018						Total
		Dinerarias Clave A	En especie Clave A	Rentas exentas				
				En especie Clave L24	En especie Clave L25	Dietas Clave L01	Indemniz Clave L05	
Presidenta (F)	183.155,25	181.925,94	1.008,63	220,68	-	-	-	183.155,25
Presidente (F)	48.080,37	48.080,37	-	-	-	-	-	48.080,37
Director Adjunto a Presidencia	179.284,12	171.754,50	477,7	1.716,60	15,53	560,14	4.759,65	179.284,12
Director de Recursos Humanos y Organización	159.225,61	154.724,26	363,6	-	15,53	-	4.122,22	159.225,61
Director de Operaciones	150.386,73	147.291,36	674,73	373,92	21,12	2.025,60	-	150.386,73
Director Económico-Financiero (F)	158.385,59	156.702,47	779,16	882,84	21,12	-	-	158.385,59
Directora de Operaciones en el Exterior (F)	29.402,84	29.387,67	-	-	4,91	10,26	-	29.402,84
Directora de Coordinación y Acciones Institucionales (F)	31.855,38	31.587,35	-	-	5,45	262,58	-	31.855,38
Directora de Recursos Humanos y Organización(F)	27.777,57	27.772,43	-	-	5,14	-	-	27.777,57
Total	967.553,46	949.226,35	3.303,82	3.194,04	88,80	2.858,58	8.881,87	967.553,46

Fuente: Nóminas y modelo 190

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

Se ha verificado que los importes de las retribuciones reflejados en las nóminas del ejercicio 2018 fueron correctamente declarados en el modelo 190 presentado en la AEAT. Las retribuciones de los directivos se abonaron en doce mensualidades. Las nóminas contienen los conceptos retributivos estipulados en los contratos, salvo el seguro de salud, vida y accidentes, percibidos como retribución en especie. Los complementos de puesto respondieron a los importes establecidos en los contratos. Para el abono de la retribución variable, se aplicó el sistema de objetivos establecido por la SEPI en el Sistema de Dirección Participativa por Objetivos; los importes autorizados para el ejercicio 2017 se abonaron en la nómina del mes de febrero de 2018, como anticipo a cuenta y la liquidación definitiva, en la nómina del mes de junio de 2018, excepto las de los directivos cesados, que se abonaron en las liquidaciones. Las cantidades autorizadas para la retribución variable de los directivos, como anticipo a cuenta del ejercicio 2018, fueron aprobadas el 2 de julio de 2019 por la Dirección Responsable de SEPI y comunicadas a TRAGSA. Adicionalmente, los directivos que tienen la condición de funcionarios percibieron el complemento de antigüedad. Las retribuciones del Director de Operaciones incluyen 27.080,36 euros, percibidos tras ser cesado el 25 de septiembre de 2018, en virtud de la vinculación en régimen laboral común con la Sociedad.

Los directivos nombrados con anterioridad al ejercicio 2018, percibieron en el mes de mayo los atrasos por las actualizaciones del ejercicio 2017 y a los que fueron cesados, en el mes de septiembre, se les abonó en la liquidación los correspondientes a los meses de enero a agosto de 2018.

Adicionalmente, TRAGSA tuvo que abonar 45.533,34 euros a los directivos cesados en el ejercicio. La Presidenta, dada su condición de funcionaria en situación de servicios especiales con derecho a reserva de puesto de trabajo, no percibió indemnización por cese, pero hubo que abonarle 6.047,62 euros por incumplimiento del plazo de preaviso. El Director Adjunto a Presidencia y el Director de Recursos Humanos y Organización recibieron 21.095,87 y 18.389,85 euros, respectivamente, que corresponden a la indemnización por desistimiento del empresario

prevista en el contrato (siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico con un máximo de seis meses conforme al RD Ley 3/2012), que ascendió a 15.865,49 euros y 13.740,73 euros, respectivamente, y otros 5.230,38 euros y 4.649,12 euros, respectivamente, por incumplimiento del plazo de preaviso. No obstante, el Director de Recursos Humanos y Organización firmó el recibí del finiquito dejando constancia de “no conforme”.

Para dar cumplimiento a la obligación de trasladar al Registro del Directivo Público la información sobre las retribuciones y otras percepciones salariales del máximo responsable, TRAGSA remitió el 31 de agosto a SEPI los datos de los cuatro directivos con que contaba a esa fecha; posteriormente, con ocasión de los nuevos nombramientos, trasladó el 25 de octubre a la SEPI la información con las retribuciones de los nuevos directivos. La DGCPPP consideró que las retribuciones superaban la cuantía máxima establecida para el grupo 1 de clasificación en el RD 451/2012, por lo que, en cumplimiento del requerimiento, TRAGSA rectificó la información de los directivos afectados y la remitió actualizada el 14 de febrero de 2019.

TRAGSA disponía en el ejercicio 2018 de un Procedimiento “SG03: Subdirección de Servicios Generales: viajes” para regular las indemnizaciones por razón de servicio para los desplazamientos de su personal, que se ajustaba a lo establecido en la Orden HAP/1741/2015, al RD 462/2002 en las cuantías y al RD 451/2012. Según el procedimiento, los directivos no requerían autorización para realizar los viajes necesarios en el ejercicio de sus funciones, si bien los medios de transporte y de alojamiento se regulan por las normas generales de todo el personal. Durante el ejercicio 2018, los gastos de viaje del personal directivo, en concepto de transporte y alojamiento, ascendieron a 9.517,18 euros.

Enaire E.P.E.

Corresponde al Presidente de ENAIRE, que es quien ocupe el cargo de Secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, nombrar y separar al personal directivo según la modificación introducida por la disposición adicional decimonovena de la Ley 18/2014 en los Estatutos de la Entidad, aprobados por el RD 905/1991.

El Director General es el máximo responsable. El 29 de mayo de 2015, el Consejo de Administración de ENAIRE acordó, a propuesta de su Presidente, el nombramiento del Director General, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, habiéndose publicado en el BOE el 24 de junio de 2015. El Director General no es miembro del Consejo de Administración y tiene la consideración de alto cargo, por lo que mediante Resolución de 26 de septiembre de la Secretaría de Estado de la Función Pública se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 21.5 de la Ley 3/2015, publicando la declaración de bienes y derechos patrimoniales.

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 tienen 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 cinco directivos mantenían con la Entidad una relación laboral de régimen común. El Secretario General es funcionario de carrera en situación de servicios especiales. En el ejercicio 2018 no se produjeron ceses ni

nombramientos del personal de alta dirección. El siguiente cuadro muestra la composición del personal directivo durante el ejercicio 2018 y las retribuciones pactadas en los contratos.

CUADRO Nº 16: COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE ENAIRE EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha alta AD	Retribución Básica	Retribuciones complementarias					Retribución Total
			Complem. Puesto	% s/ RRBB	Complem Variable Máximo	% s/ RRBB	en especie	
Director General (*)	29/05/2015	-	-	-	-	-	-	164.576,74
Secretario General	01/10/2015	70.000,00	28.964,36	41,38	18.264,84	26,09	3.033,48	120.262,68
Director de Comunicación	16/08/2016	70.700,00	13.729,46	19,41	14.651,33	20,72	1.900,19	100.980,98
Director de Servicios y Navegación Aérea	01/04/2017	70.700,00	25.249,92	35,71	20.200,00	28,57	2.664,00	118.813,92

(*) Sin contrato, retribuciones autorizadas por Resolución de la Secretaria de Presupuestos y Gastos

Fuente: Contratos de alta dirección

El Director General no tiene formalizada su relación profesional mediante un contrato de alta dirección, lo que resulta contrario al artículo 4.2 del RD 451/2012. Los contratos de alta dirección suscritos con los tres directivos se ajustan a lo establecido en el RD 451/2012, tienen duración indefinida y en ellos el objeto del contrato y las funciones a ejercer son de carácter general. Todos los contratos fueron informados favorablemente por el Abogado del Estado del Ministerio de Fomento; no obstante, el del Director de Servicios y Navegación Aérea fue informado el 21 de abril de 2017, con posterioridad a la fecha de formalización del contrato.

Las retribuciones fijadas en los contratos, excepto las del Secretario General cuyo complemento de puesto supera el límite del 40 % de las retribuciones básicas, son conformes con lo estipulado en el RD 451/2012 y contemplan unas retribuciones en especie -uso de un vehículo y la cantidad asignada de combustible- que están especificadas y computan a los efectos de la retribución total anual. El siguiente cuadro detalla las retribuciones percibidas por los directivos de ENAIRE en el ejercicio 2018, que contaron con la autorización de la DGCPMP y su conciliación con los datos declarados en el modelo 190 presentado a la AEAT:

CUADRO Nº 17: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE ENAIRE EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	N.º días AD	Retribución s/nominas	Retribución s/modelo 190				Total
			Clave A dineraria	Clave A en especie	Clave L gastos de viaje	Clave L en especie	
Director General (F)	365	174.402,88	171.356,84	234,60	2.363,24	448,20	174.402,88
Secretario General (F)	365	127.994,63	124.395,35	3.151,08	-	448,20	127.994,63
Director de Comunicación	365	124.008,88	119.333,51	2.817,12	1.410,05	448,20	124.008,88
Director de Servicios y Navegación Aérea	365	104.552,13	101.174,28	2.846,28	83,37	448,20	104.552,13
Total		530.958,52	516.259,98	9.049,08	3.856,66	1.792,80	530.958,52

Fuente: Nóminas y modelo 190.

(F) Funcionario en situación de servicios especiales

Los conceptos retributivos reflejados en las nóminas, a excepción de las retribuciones en especie que no están estipuladas en los contratos de alta dirección -seguro de vida y accidentes y seguro médico-, así como el número de mensualidades son acordes con los contratos. El complemento de puesto percibido por el Secretario General ascendió a 30.026,76 euros, equivalente al 41,38 % de sus retribuciones básicas, que en el ejercicio 2018 importaron 72.567,36 euros, superando el

porcentaje máximo estipulado en la Orden del MHAP de 12 de abril de 2012 para las entidades públicas empresariales del grupo 1.

Las retribuciones del Director General para el ejercicio 2018 fueron autorizadas por Resolución de la Secretaria de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, comunicada el 30 de julio de 2018, con efectos de 1 de enero, y ascendieron a 171.016,25 euros, que comprenden 164.576,74 euros por el desempeño del puesto y 6.439,51 euros en concepto de trienios por su condición de funcionario. Según el modelo 190, percibió 174.402,88 euros, de los que 682,80 euros fueron en especie y 3.386,63 euros en concepto de dietas y gastos de locomoción, de los que estuvieron exentos de tributación 2.363,24 euros.

La actualización de las retribuciones del resto de los directivos fue autorizada por la DGCPMP. Tres directivos percibieron las retribuciones en especie estipuladas en sus contratos -vehículo y combustible- y, adicionalmente, otras no estipuladas en ellos, por seguro de vida y accidentes (117,60 euros el Secretario General, 153,12 euros el Director de Servicios de Navegación Aérea y 182,28 euros el Director de Comunicación) y, también, por seguro médico (448,20 euros por directivo y año), exento de tributación, por lo que la base imponible de todos los directivos a los efectos del IRPF fue minorada en ese importe, con el consiguiente ahorro fiscal. Adicionalmente, el Secretario General percibió 2.927,05 euros en concepto de complemento de antigüedad por ser funcionario de carrera.

La retribución variable está condicionada a las funciones que realizan los directivos en la Entidad y a la consecución de un sistema de objetivos establecido en la Orden FOM/1644/2012, de 23 de julio, conforme a unos parámetros evaluables por el Ministerio de adscripción. Los objetivos concretos del ejercicio 2018 para cada directivo, fundamentados en valores, como el compromiso con la Entidad, orientación a los clientes, responsabilidad y trabajo en equipo, transparencia y buen gobierno y proactividad e innovación, fueron aprobados por el Consejo de Administración el 23 de marzo; posteriormente, por Orden del Ministerio de Fomento de 11 de diciembre de 2018, se aprobó el procedimiento para la valoración del cumplimiento de los objetivos y asignación del complemento variable correspondiente al ejercicio para el personal directivo con el límite de las cuantías asignadas en su contrato.

ENAIRE cumplió parcialmente con la obligación de remitir la información de las retribuciones de sus directivos al Registro del Personal Directivo del Sector Público; el 13 de agosto comunicó a la DGCPMP la información de las retribuciones para el ejercicio 2018 de los directivos, a excepción del Director General.

La Entidad contaba con un procedimiento para la realización de viajes de los directivos aprobado por el Comité de dirección el 27 de noviembre de 2008, modificado el 17 de febrero de 2009, que se ajusta a la Orden HAP/1741/2015. Se ha verificado la conformidad de la información proporcionada por ENAIRE por gastos de manutención, alojamiento y transporte devengados en 2018 y abonados al personal directivo con las dietas declaradas en el modelo 190.

Navantia, S.A., S.M.E

El Presidente de NAVANTIA es el máximo responsable, realiza funciones ejecutivas y tiene la consideración de alto cargo. El 19 de julio de 2018, la Junta General de SEPI acordó el relevo en la Presidencia, cesando al Presidente anterior que continuó vinculado a la Sociedad mediante un contrato laboral y designando a la nueva Presidenta, cuyo nombramiento fue ratificado por el Consejo de Administración el 25 de julio de 2018, formalizándose en esa misma fecha el contrato mercantil. Por Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 19 de marzo de 2019

(BOE de 21 de marzo), se publicó la declaración de bienes y derechos patrimoniales de ambos, en cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

Durante el ejercicio 2018 y bajo la dependencia directa de la Presidencia, la Sociedad contaba con diez directivos, ocho hombres y dos mujeres, vinculados por una relación laboral especial con contrato de alta dirección, respetando el número máximo establecido en el RD 451/2012 y en la Orden MPAH de 30 de marzo de 2012, para las Sociedades del grupo 1. Los directivos, junto con la Presidencia, forman el Comité de Dirección Corporativo Ejecutivo, integrado por el Director de Administración y Finanzas, el Director de Operaciones y Negocios, la Directora Comercial y Desarrollo de Negocio, el Director Corporativo, el Director de Ingeniería y Desarrollo de Productos y Procesos, el Director de Estrategia, el Director Centro Tecnológico, el Director de Recursos Humanos, la Directora de Auditoría Interna y el Director de Asesoría Jurídica y Secretario del Consejo de Administración. El siguiente cuadro muestra la composición y variación del personal directivo durante el ejercicio 2018 y las retribuciones pactadas en los contratos.

CUADRO Nº 18: COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA NAVANTIA EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de alta en AD	Fecha de baja en AD	RRBB	Retribuciones complementarias					Total
				Compl. de Puesto	% s/ RRBB	Compl. Variable	% s/ RRBB	Especie	
Presidente (01-01-2018 al 19-07-2018)	17/04/2017	19/07/2018	105.000,00	42.000,00	40,00	50.000,00	47,62		197.000,00
Presidenta (25-07-2018 al 31-12-2018) (F)	25/07/2018	-	105.000,00	42.000,00	40,00	50.000,00	47,62		197.000,00
Director Corporativo	29/04/2013	-	105.000,00	5.000,00	4,76	36.750,00	35,00		146.750,00
Director Estrategia	30/06/2017	-	105.000,00	0,00	0,00	36.750,00	35,00		141.750,00
Director de Ingeniería y Desarrollo de Productos y Procesos	30/06/2017	-	105.000,00	7.944,00	7,57	36.750,00	35,00		149.694,00
Directora Comercial y Desarrollo de Negocio	30/06/2017	-	105.000,00	12.646,00	12,00	36.750,00	35,00		154.396,00
Director Administración y Finanzas	30/06/2017	-	105.000,00	10.955,00	10,43	36.750,00	35,00		152.705,00
Director de Operaciones y Negocios	21/12/2012	-	105.000,00	23.557,00	22,43	36.750,00	35,00		165.307,00
Director Centro Tecnológico	10/11/2009	-	105.000,00	23.557,00	22,43	43.355,00	41,29	4.686,00	176.598,00
Secretario del Consejo y Director de la Asesoría Jurídica (F)	04/05/2007	-	105.000,00	17.460,00	16,63	42.266,00	40,25	1.699,00	166.425,00
Directora de Auditoría Interna (F)	09/10/2017	-	105.000,00	1.081,00	1,00	36.750,00	35,00		142.831,00
Director Recursos Humanos	15/09/2017	-	105.000,00	26.896,00	25,62	43.644,00	41,57		175.540,00

Fuente: Contratos mercantiles y de alta dirección

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

Los contratos suscritos con los Presidentes y los directivos son conformes con la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 y con el RD 451/2012 y los suscritos con el Director Centro Tecnológico y del Secretario del Consejo-Director de Asesoría Jurídica se adaptaron a los términos establecidos en el RD antes del 13 de abril de 2012. No obstante, las funciones a desempeñar por cada directivo no están particularizadas en cada uno de los contratos, sino que están redactadas en términos generales. La Sociedad dispone del certificado de los acuerdos de situación administrativa en servicios especiales de los tres funcionarios con contrato mercantil y de alta dirección.

Las retribuciones de la nueva Presidenta fueron aprobadas por el Comité de Dirección de SEPI el 26 de julio de 2018 y no experimentaron variación respecto de las que tenía estipuladas el Presidente anterior. Las retribuciones básicas alcanzan el límite máximo permitido, el complemento de puesto, que supone el 40 % de las retribuciones básicas, retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados, siendo asignado por SEPI. El complemento variable, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por SEPI; por tanto, su percepción está condicionada a la consecución de estos; la cuantía se fija por SEPI y la liquidación se ha hecho efectiva, en la forma y con las condiciones establecidas en el Reglamento, no pudiendo superar el 60 % de las retribuciones básicas. Las retribuciones en especie determinadas en los contratos -seguro de vida y un seguro médico- computan a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total anual.

El siguiente cuadro refleja las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2018 por todo el personal de alta dirección, así como la conciliación con los datos declarados en el modelo 190 presentado en la AEAT:

CUADRO Nº 19: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE NAVANTIA EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Nóminas	Modelo 190					Diferencia (Nóminas-Modelo 190)	Total retribución en especie	Dietas exentas
		Clave A		Clave L1	Clave L 24	TOTAL			
		Dinerarias	Especie	Dietas exentas	Rentas especie exentas				
Presidente 1	181.928,11	181.928,11	4.579,37	62.641,89	73,10	249.222,47	(67.294,36)	4.652,47	62.641,89
Presidenta 2 (F)	63.745,50	63.745,50	842,10	14.061,75	108,39	78.757,74	(15.012,24)	950,49	14.061,75
Director Corporativo	145.831,21	145.831,21	3.005,22	16.395,20	1.485,43	166.717,06	(20.885,85)	4.490,65	16.395,20
Director Estrategia	125.574,68	125.574,68	1.790,20	7.733,34	1.435,25	136.533,47	(10.958,79)	3.225,45	7.733,34
Director de Ingeniería y Desarrollo de Productos y Procesos	140.691,38	140.691,38	1.896,89	9.421,90	1.879,93	153.890,10	(13.198,72)	3.776,82	9.421,90
Directora Comercial y Desarrollo de Negocio	144.131,68	144.131,68	1.777,10	77.456,57	559,95	223.925,30	(79.793,62)	2.337,05	77.456,57
Director Administración y Finanzas	146.077,51	146.077,51	3.693,26	2.928,03	1.596,96	154.295,76	(8.218,25)	5.290,22	2.928,03
Director de Operaciones y Negocios	164.913,21	164.913,21	4.142,90	82.729,62	274,39	252.060,12	(87.146,91)	4.417,29	82.729,62
Director Centro Tecnológico	170.673,25	169.431,57	5.174,62	19.145,94	1.134,25	194.886,38	(24.213,13)	6.308,87	19.145,94
Secretario del Consejo y Director de la Asesoría Jurídica (F)	166.875,49	166.875,49	2.075,50	28.312,26	1.589,25	198.852,50	(31.977,01)	3.664,75	28.312,26
Directora de Auditoría Interna (F)	117.220,23	117.220,23	934,83	3.792,53	187,42	122.135,01	(4.914,78)	1.122,25	3.792,53
Director Recursos Humanos	144.625,32	144.625,32	3.160,90	6.425,16	1.210,57	155.421,95	(10.796,63)	4.371,47	6.425,16
TOTAL	1.712.287,57	1.711.045,89	33.072,89	331.044,19	11.534,89	2.086.697,86	(374.410,29)	44.607,78	331.044,19

Fuente Nóminas y modelo 190

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

Las nóminas arrojan 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 corresponden a retribuciones en especie -vales comida, seguro médico y seguro de vida- que en las nóminas no figuran como concepto retributivo, así como a otras retribuciones flexibles parking, seguro médico de familiares y plan de pensiones-, que se descuentan a los efectos del líquido abonado y 331.044,19 euros corresponden a dietas de viaje y alojamiento exentas, que tampoco están reflejadas en las

nóminas, para los que su registro contable aparece como gastos de servicios exteriores, no como gastos de personal⁹. Esta forma de proceder resulta inadecuada porque las retribuciones en especie deben constar reflejadas en las nóminas como concepto retributivo.

La Sociedad dispone desde el año 2005 de una Norma para la regulación de viajes y comidas de trabajo, modificada el 18 de septiembre de 2018, que se ajusta a la Orden HAP/1741/2015, al RD 462/2002 en las cuantías, y al RD 451/2012. Según el apartado 7, corresponde al Presidente autorizar las dietas de los componentes del Comité Directivo Corporativo. Durante el ejercicio 2018, el importe total de dietas (gastos de viaje) abonadas a los miembros de este Comité ascendió a 331.044,19 euros. Estos gastos, en tanto en cuanto no tienen la consideración de gastos de personal en la contabilidad de la Empresa, ni están reflejados en las nóminas, no deberían constar como retribuciones en el modelo 190. El siguiente cuadro refleja el importe imputado a cada uno de los directivos en el modelo 190.

CUADRO Nº 20: DIETAS PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE NAVANTIA EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Dietas recibidas (I)	Dietas declaradas Modelo 190 (II)
Presidente (01-01-2018 al 19-07-2018)	62.641,89	62.641,89
Presidenta (25-07-2018 al 31-12-2018)	14.061,75	14.061,75
Director Corporativo	16.395,20	16.395,20
Director Estrategia	7.733,34	7.733,34
Director de Ingeniería y Desarrollo de Productos y Procesos	9.421,90	9.421,90
Directora Comercial y Desarrollo de Negocio	77.456,57	77.456,57
Director Administración y Finanzas	2.928,03	2.928,03
Director de Operaciones y Negocios	82.729,62	82.729,62
Director Centro Tecnológico	19.145,94	19.145,94
Secretario del Consejo y Director de la Asesoría Jurídica	28.312,26	28.312,26
Directora de Auditoría Interna	3.792,53	3.792,53
Director Recursos Humanos	6.425,16	6.425,16
Total dietas de los directivos	331.044,19	331.044,19

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Sociedad

El Presidente cesado el 19 de julio de 2018 continuó vinculado con la Sociedad bajo un régimen laboral común.

Los conceptos retributivos reflejados en las nóminas, con la excepción de las retribuciones flexibles y en especie, y el número de mensualidades percibidas, son acordes con lo estipulado en los contratos. Solamente dos contratos de alta dirección contienen especificadas las retribuciones en especie: el del Director Centro Tecnológico y el del Secretario del Consejo y Director de Asesoría Jurídica, con 4.686,00 euros y 1.699,00 euros, respectivamente. Adicionalmente, el Secretario del Consejo y Director de la Asesoría Jurídica y la Directora de Auditoría Interna percibieron trienios por su condición de funcionarios por importe de 3.508,08 euros y 2.921,35 euros, respectivamente; no obstante, este concepto retributivo tampoco está reflejado en sus contratos.

⁹ Este Tribunal no pone en cuestión el registro contable de los gastos de locomoción, alojamiento y manutención, lo que se cuestiona es la inclusión en el modelo 190 si no están reflejados en las nóminas.

La retribución variable del ejercicio 2017, fue abonada en la nómina del mes de febrero de 2018 como anticipo a cuenta, y en la nómina del mes de junio de 2018 se abonó la liquidación definitiva. La conformidad para el abono de la retribución variable del ejercicio 2018 fue aprobada por la Dirección responsable de SEPI el 25 de junio de 2019 y comunicada la Presidenta de NAVANTIA, de conformidad con el Sistema de Dirección Participativa por Objetivos establecido por SEPI.

A los efectos de cumplir con la obligación de informar al Registro del Personal Directivo del Sector Público, NAVANTIA remitió a SEPI, el 5 de septiembre de 2018, información de las retribuciones y otras percepciones salariales anuales del máximo responsable y de los directivos que, a su vez, remitió a la DGCPMP el 26 de septiembre de 2018. Los importes de las retribuciones básicas y del complemento de puesto se corresponden con los estipulados en los contratos mercantiles y de alta dirección. El complemento variable reflejado en las fichas aparece minorado por otras retribuciones -vales de comida, seguros de vida y seguro médico-. En la información suministrada también se da cuenta de los trienios abonados a los directivos que son funcionarios en situación de servicios especiales.

Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

El Presidente del Consejo de Administración de SEPI, de acuerdo con la Ley 5/1996, lo es también de la Entidad, realiza funciones ejecutivas y es su máximo responsable. Su designación y cese se realiza mediante RD. El 22 de junio de 2018, el Consejo de Ministros, a propuesta de la Ministra de Hacienda, acordó el cese de la anterior Presidenta (RD 610/2018) y el nombramiento de un nuevo Presidente (RD 616/2018). La persona que ocupó la Vicepresidencia del Consejo en el ejercicio 2018 había sido designada por el Consejo de Administración el 29 de septiembre de 2017; no obstante, a partir del 5 de julio de 2018, en virtud de la modificación del artículo 15.2 de la Ley 5/1996 operada por la LPGE de 2018, también ostenta la condición de alto cargo con poderes ejecutivos, compartiendo la condición de máximo responsable de la Entidad con el Presidente, su nombramiento debe ser realizado por el Consejo de Ministros mediante RD y sus retribuciones, al igual que las del Presidente, deben ser fijadas por el Ministerio de Hacienda. Mediante Resoluciones de la Secretaría de Estado de Función Pública fueron publicadas las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales de ambos Presidentes y del Vicepresidente (BOE 29-09-2018) y (BOE 21-03-2019) a los efectos de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 3/2015.

El resto del personal directivo es nombrado y cesado por el Presidente, su contratación debe ser autorizada por la DGCPMP y los contratos y sus retribuciones han de contar con la autorización del Ministerio de Hacienda y con el informe de legalidad emitido por la Abogacía del Estado. En el ejercicio 2018, SEPI contaba con diez puestos de alta dirección, incluido el Vicepresidente, respetando el número máximo de directivos estipulado en el RD 451/2012 y en la Orden MPAH de 12 de abril de 2012 para las entidades del grupo 1. En el siguiente cuadro se muestra la composición del personal directivo de la SEPI durante el ejercicio 2018 y las retribuciones estipuladas en los contratos.

CUADRO Nº 21: COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE SEPI EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de alta en AD	Fecha de baja en AD	RRBB	Retribuciones complementarias				Total
				Compl. de Puesto	% s/ RRBB	Compl. Variable	% s/ RRBB	
Presidenta (*) (F)	09/12/2016	22/06/2018						217.156,10
Presidente (*) (F)	22/06/2018	-						
Vicepresidente (*) (de 1/1 a 4/7) y (de 5/7 a 31/12)	28/12/2017	-						211.591,18
Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	19/11/2012	-	80.000,00	30.000,00	37,50	16.000,00	20,00	126.000,00
Director de Auditoría Interna (F)	17/01/2017	-	80800,00	40.400,00	50,00	24.240,00	30,00	145.440,00
Director de Comunicación	11/04/2017	-	80.800,00	10.100,00	12,50	16.160,00	20,00	107.060,00
Secretaria General y del Consejo y Directora de Asuntos Jurídicos (F)	19/02/2014	-	80.000,00	48.000,00	60,00	32.000,00	40,00	160.000,00
Directora de Gabinete de la Presidencia	20/02/2018	27/09/2018	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Directora de Gabinete de la Presidencia (F)	03/10/2018	-	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Directora de Participadas I	20/02/2018	-	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Director de Participadas II (1)	20/02/2018	31/07/2018	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Directora de Participadas II (F)	01/08/2018	-	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Director de Participadas III (1)	20/02/2018	31/07/2018	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Director de Participadas III (F)	01/08/2018	-	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Director de Participadas IV (F)	01/08/2018	-	81.608,00	32.003,00	39,22	16.921,60	20,74	130.532,60
Director Corporativo	08/10/2018	-	81.608,00	48.964,80	60,00	22.643,20	27,75	153.216,00

Fuente: Contratos de alta dirección

(*) Sin contrato formalizado, sus retribuciones son fijadas por el Ministerio de Hacienda

(1) Los puestos de Directores de Participadas II y III, fueron ocupados por dos personas distintas durante el ejercicio 2018.

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

A partir del 5 de julio de 2018, en virtud de la modificación del artículo 15.2 de la Ley 5/1996, el Vicepresidente ostenta la condición de alto cargo con poderes ejecutivos.

Los Presidentes y el Vicepresidente no tienen formalizado su vínculo profesional con SEPI mediante un contrato de alta dirección, en los términos previstos en el RD 451/2012¹⁰. En particular, el único nombramiento del Vicepresidente es como Consejero y, a partir de la reforma de la Ley 5/1996, ostenta la condición de alto cargo y máximo responsable. A principios del ejercicio 2018, hubo una reorganización de los puestos directivos, iniciada con la supresión de la Dirección General el 28 de diciembre de 2017 y la asunción de sus funciones por el Vicepresidente que no suscribió ningún contrato, aunque pasó a formar parte de la alta dirección, tal como se puso de manifiesto en el informe de la Abogacía del Estado 15/2018, emitido el 16 de enero de 2018 con ocasión de la reorganización de SEPI, en el que se hizo constar que: *“el Dictamen de la Abogacía General del Estado A.E. Hacienda y Función Pública 21/17, de 14 de septiembre, en relación con el informe de la Abogacía del Estado 1641/2017, el vicepresidente de SEPI habría de ser considerado como directivo al estar vinculado con la entidad por un vínculo contractual – relación laboral de alta dirección”*.

¹⁰ Como ya se ha señalado en la nota 5 anterior, referida a las alegaciones de IDAE, este Tribunal no comparte el criterio de la Abogacía del Estado ya que el artículo 3.2 del RD 451/2021, solamente exceptúa de la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por relación funcional, cuyo sistema retributivo está regulado en el EBEP. Adicionalmente, el Vicepresidente obtuvo la condición de alto cargo a partir de la modificación de la Ley 5/1996, de 10 de enero, de creación de determinadas entidades de derecho público, que tuvo lugar el 4 de julio de 2018, habiendo desempeñado hasta entonces funciones de alta dirección. En todo caso, 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.

La reorganización de la cúpula directiva afectó a la mayor parte de los puestos directivos, a excepción de la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, del Director de Auditoría Interna y del Director de Comunicación. Los borradores con las nuevas condiciones de los contratos fueron informados por la Abogacía del Estado que, en el primer informe emitido el 16 de enero de 2018, hizo varias consideraciones relacionadas con los borradores de las adendas a los contratos preexistentes que se pretendían formalizar, en las que se proponía cambiar la denominación de los puestos e incrementar las retribuciones de los complementos de puesto y variable, a 32.003 y a 16.921,60 euros, respectivamente, frente a los 30.000 y 16.000 euros fijados en sus contratos, y consideró que, en la medida que esos incrementos excedían del límite autorizado por la LPGE de 2017, no resultaban aceptables, salvo que quedase justificado que la adecuación retributiva resultara imprescindible por el contenido del puesto de trabajo, en virtud de la excepción prevista en el artículo 18.7 de la LPGE. Preciso que, dada la interpretación restrictiva que debe efectuarse por el carácter excepcional de la disposición, el hecho de asumir nuevas funciones no podía justificar el incremento retributivo, debiendo tratarse de una modificación esencial del puesto de trabajo que hiciera imprescindible la adecuación retributiva y que la información ofrecida en la memoria no era lo suficientemente clarificadora. Adicionalmente, manifestó la conveniencia, en su caso, de suscribir nuevos contratos en lugar de formalizar unas adendas.

A la vista de lo manifestado por la Abogacía del Estado, SEPI elaboró una nueva versión de los contratos, acompañados de una memoria complementaria referida a la nueva organización en la que indicó que el cambio de denominación y los incrementos retributivos resultaban imprescindibles y se adecuaban a las condiciones extraordinarias que exige el artículo 18.7 de la LPGE de 2017. El Abogado del Estado consideró que no se podía pronunciar sobre el contenido de la memoria complementaria dado su carácter eminentemente técnico y el 15 de febrero de 2018 informó favorablemente los borradores de los contratos. No obstante, indicó la necesidad de que la fecha de los contratos fuese posterior a la de su informe.

A lo largo del ejercicio 2018 se formalizaron las adendas a los contratos de alta dirección con la modificación de la denominación del puesto directivo, así como los nuevos contratos de alta dirección, en los casos en que además de cambiar la denominación del puesto se modificaron las funciones y se incrementaron las retribuciones y, en otros casos, porque se trató de nuevas designaciones de personal directivo. Los directivos afectados por estos cambios fueron los siguientes:

- La Secretaria General y del Consejo y Directora de Asuntos Jurídicos suscribió el 20 de febrero una adenda, con efectos de 29 de diciembre de 2017, por la que se modificó la denominación del puesto que figuraba en el contrato de alta dirección suscrito el 19 de febrero de 2014.
- La Directora del Gabinete de Presidencia formalizó el 20 de febrero un nuevo contrato, por el que se modificaron sus funciones y se incrementaron las retribuciones respecto al anterior contrato suscrito el 22 de marzo de 2017. El 26 de septiembre de 2018, el Presidente le notificó el cese, con efectos del día siguiente, y el 1 de octubre comunicó su nombramiento a la nueva Directora, que formalizó el contrato de alta dirección el 3 de octubre, previo informe favorable de la Abogacía del Estado.
- La Directora de Participadas I, antes Directora de División de Participadas de Energía, formalizó el 20 de febrero un nuevo contrato por el que se modificaron las funciones y se incrementaron las retribuciones respecto al contrato formalizado el 10 de septiembre de 2012.
- El Director de Participadas III, antes Director de División de Participadas de Alimentación y Medioambiente, formalizó el 20 de febrero un nuevo contrato en el que se modificaron las

funciones y se incrementaron las retribuciones respecto del contrato suscrito el 10 de septiembre de 2012. Su cese, con efectos del día 31 de julio de 2018, fue notificado por el Presidente el día 20 de ese mismo mes. El 1 de agosto comunicó su nombramiento al nuevo director, que formalizó el contrato de alta dirección ese mismo día, previo informe favorable de la Abogacía del Estado.

- El Director de Participadas IV, antes Director de División de Participadas de Comunicación, formalizó el 20 de febrero de 2018 un nuevo contrato en el que se modificaron las funciones y las retribuciones, respecto a las estipuladas en una adenda de su contrato anterior como Director de División, formalizada el 30 de diciembre de 2015, como consecuencia de su nombramiento como Director General que, no obstante, había sido amortizado el 28 de diciembre de 2017.

- El Director de Participadas II, que desde el 1 de octubre de 2012 mantenía una relación laboral de régimen común con SEPI, fue nombrado por el Presidente el 28 de diciembre de 2017, habiendo formalizado el contrato de alta dirección el 20 de febrero de 2018. Posteriormente, el 20 de julio de 2018, el Presidente le notificó el cese con efectos del día 31 de ese mismo mes. El 1 de agosto comunicó su nombramiento a la nueva Directora, que formalizó el contrato de alta dirección ese mismo día, previo informe favorable de la Abogacía del Estado.

- El Director Corporativo, fue designado por el Presidente de SEPI el 1 de octubre de 2018, formalizando el contrato de alta dirección el día 8 de ese mismo mes, previo informe favorable de la Abogacía del Estado.

Tres directivos permanecieron en sus puestos durante todo el ejercicio 2018: la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, que formalizó su contrato de alta dirección el 23 de noviembre de 2012; el Director de Auditoría Interna, que lo formalizó el 17 de enero de 2017; y el Director de Comunicación, que lo formalizó el 11 de abril de 2017.

Las contrataciones de personal directivo efectuadas en el ejercicio 2018 contaron con la autorización de la DGCPMP. Siete directivos eran funcionarios en situación administrativa de servicios especiales. La Entidad ha aportado las resoluciones que acreditan el reconocimiento de esa situación administrativa, a excepción de la Directora de Gabinete de Presidencia designada el 3 de octubre de 2018.

Las notificaciones de los ceses de los tres directivos no respetaron el plazo de preaviso de 15 días estipulado en los contratos, por lo que SEPI tuvo que abonar en sus liquidaciones un importe de 8.564,70 euros por falta de preaviso.

Los contratos de alta dirección estaban adaptados a lo dispuesto en la disposición adicional octava del RD 3/2012 y en el RD 451/2012. Las retribuciones básicas no alcanzan el límite máximo permitido en la Orden del MHAP de 12 de abril de 2012, el complemento de puesto de la Secretaria General y del Consejo y Directora de Asuntos Jurídicos y del Director Corporativo representaba el 60 % de las retribuciones básicas, y para el resto de los puestos directivos el 39,22 %. El complemento variable retribuye la consecución de los objetivos previamente fijados por el Ministerio de adscripción. Aunque en los contratos se menciona que las retribuciones en especie computan a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total anual, no están especificados los conceptos ni sus cuantías¹¹; tampoco contemplan el

¹¹ No se admite la alegación porque todas las retribuciones dinerarias y/o en especie han de venir determinadas en el contrato, al menos su concepto e importe aproximado.

complemento de antigüedad para los funcionarios que tienen derecho a su percepción¹². En relación con el número de pagas, unos contratos establecen doce pagas y otros catorce.

Las retribuciones del ejercicio 2018 del Presidente y del Vicepresidente fueron autorizadas mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, ascendiendo a 217.156,10 euros la del Presidente (108.171,14 euros del 1 de enero al 30 de junio de 2018 y 108.984,96 euros del 1 de julio a 31 de diciembre); y la del Vicepresidente a 211.591,18 euros (105.485,25 euros del 1 de enero al 30 de junio y 106.105,93 euros del 1 de julio al 31 de diciembre). Estas cuantías comprenden la totalidad de las retribuciones a percibir excepto la antigüedad que pudiera corresponderles de acuerdo con la normativa vigente e incluida, en su caso, cualquier retribución en especie.

El siguiente cuadro refleja las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2018 por todo el personal de alta dirección, así como la conciliación con los datos declarados en el modelo 190 presentado en la AEAT:

CUADRO Nº 22: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE LA SEPI EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	N.º días en AD	Resumen de nóminas AD	Resto Nóminas	Modelo 190 ejercicio 2018					Diferencia Total Mod.190 - Nóminas
				Clave A			Clave L24 (2)	TOTAL	
				Dinerarias	Especie (1)	ILT			
Presidenta (del 01/01/2018 al 22/06/2018) (F)	173	113.775,03		113.775,03			203,04	113.978,07	203,04
Presidente (del 23/06/2018 al 31/12/2018) (F)	192	115.278,42		115.278,42	385,00			115.663,42	385,00
Vicepresidente (del 5/07/2018 a 31/12/2018)	180	210.052,52		210.052,52	1.287,19		1.608,72	212.948,43	2.895,91
Vicepresidente (del 01/01/2018 al 5/07/2018)	185								
Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	365	134.278,67		134.278,67			1.512,72	135.791,39	1.512,72
Director de Auditoría Interna (F)	365	154.921,24		154.921,24				154.921,24	0,00
Director de Comunicación	365	109.601,23		109.601,23				109.601,23	0,00
Secretaria General y del Consejo y Directora Asuntos Jurídicos (F)	365	168.375,16		168.375,16				168.375,16	0,00
Directora de Gabinete de la Presidencia	270	97.989,53	33.121,17	131.110,70	622,88		550,92	132.284,50	1.173,80
Directora de Gabinete de la Presidencia (F)	90	28.257,60		28.257,60				28.257,60	0,00
Directora de Participadas I	365	130.933,42		130.933,42			1.173,00	132.106,42	1.173,00
Director de Participadas II	162	74.929,15	34.749,62	105.646,23	3.488,60	4.032,54	1.010,70	114.178,07	4.499,30
Directora de Participadas II (F)	153	50.852,79		50.852,79			351,00	51.203,79	351,00
Director de Participadas III (F)	162	91.565,97		91.565,97			702,00	92.267,97	702,00
Director de Participadas III (F)	153	48.166,35		48.166,35			507,12	48.673,47	507,12
Director de Participadas IV (F)	315	144.881,84		144.881,84				144.881,84	0,00
Director Corporativo	85	30.631,13		30.631,13			168,00	30.799,13	168,00
Total		1.704.490,05	67.870,79	1.768.328,30	5.783,67	4.032,54	7.787,22	1.785.931,73	13.570,89

Fuente: Nóminas y modelo 190

(F) Funcionarios en situación de servicios especiales

(1) Seguro de vida y anticipos

(2) Seguro médico y vales comida

¹² No se admite la alegación porque este complemento, al ser preceptivo y formar parte de la retribución, por razones de transparencia y de seguridad jurídica, debe venir especificado en los contratos. El modelo de contrato no deja de ser un modelo que hay que adaptar a las condiciones particulares de cada directivo, al igual que se hace con las indemnizaciones en caso de desistimiento del empresario.

El número de nóminas y el importe de la retribución básica, del complemento de puesto y del complemento variable son acordes con lo estipulado en los contratos. No obstante, el complemento variable se denomina "incentivo 2017/2018".

La remuneración percibida por los dos Presidentes y el Vicepresidente no sobrepasó las cuantías autorizadas y los Presidentes percibieron el complemento de antigüedad, que ascendió a 2.091,17 y 1.759,48 euros, respectivamente, al igual que todos los directivos que ostentaban la condición de funcionarios de carrera en situación administrativa de servicios especiales.

Las retribuciones dinerarias incluyen 67.870,79 euros, correspondientes a las percibidas hasta el 31 de diciembre de 2018 por la Directora de Gabinete de la Presidencia y por el Director de Participadas II que, tras su cese, continuaron vinculados laboralmente con la Entidad, correspondiéndoles 33.121,17 y 34.749,62 euros, respectivamente. Estos dos directivos percibieron, además, en su liquidación, 4.128,55 y 2.201,89 euros, respectivamente, por incumplimiento del plazo de preaviso de 15 días estipulado en sus contratos.

También las nóminas de la Presidenta y del Director de Participadas III, cesados en el ejercicio 2018, incluyeron en la liquidación el abono de las vacaciones no disfrutadas: 7.442,56 y 5.186,95 euros, respectivamente, y el Director percibió, además, 2.305,27 euros por incumplimiento del plazo de preaviso.

En SEPI, la percepción de las retribuciones variables depende del cumplimiento de unos objetivos previamente establecidos, consistente en atribuir un máximo de 35 puntos para poder percibir la totalidad de la retribución variable, distribuidos en 10 puntos de valoración subjetiva del superior jerárquico, en función de las condiciones de desempeño del puesto de trabajo y 25 puntos por la consecución de los objetivos individuales asignados. Los objetivos están ponderados en función de su prioridad, se pueden revisar y modificar cuando las circunstancias lo exijan; se deben adecuar a las directrices de política económica del Gobierno y son objeto de un seguimiento mensual, debiendo remitirse a la Inspección General un informe antes de la primera quincena del mes de diciembre. En julio se abona un pago a cuenta, sobre un 50 % de la base individual, en función de la valoración final obtenida el año anterior.

El incentivo 2017/2018, calculado según el procedimiento descrito, ascendió a 189.627,87 euros; en enero de 2018 se abonaron 97.783,42 euros, en julio 88.943,66 euros y en diciembre 1.456,63 euros en concepto de atrasos. La diferencia de 1.444,16 euros fue abonada en la liquidación al Director de Participadas III cesado el 31 de julio.

Las diferencias puestas de manifiesto en el cuadro anterior, entre las retribuciones anuales según los recibos de nóminas y el modelo 190, corresponden a las retribuciones en especie y exentas percibidas por once directivos. Estas retribuciones se reflejan con signo negativo en sus nóminas a los efectos de cumplir con los límites de la retribución total, pero sin especificar el concepto. Esta modalidad retributiva aparece en las nóminas de la Presidenta cesada, del nuevo Presidente, del Vicepresidente y de los directivos que se relacionan en el siguiente cuadro, cuyos importes también arrojan discrepancias con los datos declarados en el modelo 190 y/o con la información sobre las retribuciones en especie comunicada al Registro del Directivo Público¹³, según el siguiente detalle:

¹³ Las explicaciones proporcionadas por SEPI sobre las diferencias entre los datos declarados en el modelo 190 y los descuentos de las nóminas del ejercicio 2018 no resultan admisibles, ya que el modelo 190 debe contemplar lo abonado en el ejercicio, independientemente de si corresponde al ejercicio 2017 o al 2018, por lo que debe coincidir con el importe de las nóminas abonadas en 2018. En cuanto a las prestaciones otorgadas por la Fundación SEPI y no reflejadas en el modelo 190, no se aporta ningún documento que acredite que tales prestaciones fueron declaradas por la Fundación.

CUADRO Nº 23: RETRIBUCIONES EN ESPECIE Y EXENTAS DE GRAVAMEN DE LOS DIRECTIVOS DE SEPI EN EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Nóminas (Rentas en especie y exentas)					Total Nóminas	Modelo 190			Percepciones en especie S/ ficha RPDSP
	Enero	Especial junio	Julio	Agosto	Diciembre		Clave A En especie	Clave L24 Rentas exentas	Total	
Presidenta (del 01/01/2018 al 22/06/2018)	-	(203,04)	-	-	-	(203,04)		203,04	203,04	NO
Presidente (del 23/06/2018 al 31/12/2018)	-	-	-	-	(385,00)	(385,00)	385,00		385,00	NO
Vicepresidente (del 5/07/2018 a 31/12/2018)	(749,61)	-	(3.479,99)	-	(1.658,78)	(5.888,38)	1.287,19	1.608,72	2.895,91	NO
Vicepresidente (del 01/01/2018 al 5/07/2018)										
Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	(701,4)	-	(767,04)	-	-	(1.468,44)		1.512,72	1.512,72	SI
Secretaria General y del Consejo y Directora de Asuntos Jurídicos	(360,00)	-	(360,00)	-	-	(720,00)				SI
Directora de Gabinete de la Presidencia	(412,11)	-	(557,12)	-	-	(969,23)	622,88	550,92	1.173,80	NO
Directora de Participadas I	(450,00)	-	(546,00)	-	-	(996,00)		1.173,00	1.173,00	SI
Director de Participadas II			(2.035,55)			(2.035,55)	3.488,60	1.010,70	4.499,30	NO
Directora de Participadas II	-	-		-	-			351,00	351,00	NO
Director de Participadas III	(486,00)	-	(594,00)	(108,00)	-	(1.188,00)		702,00	702,00	NO
Director de Participadas III								507,12	507,12	NO
Director Corporativo								168,00	168,00	NO
Total	(3.159,12)	(203,04)	(8.339,70)	(108,00)	(2.043,78)	(13.853,64)	5.783,67	7.787,22	13.570,89	

Fuente: Datos obtenidos de las nóminas, Modelo 190 del ejercicio 2018 y las retribuciones comunicadas al Registro del Directivo Público

Las rentas exentas en las nóminas de enero y junio de los directivos se descontaron del incentivo y la de la nómina de agosto del Director de Participadas III, cesado el 31 de julio, se descontó de su liquidación. Para el Vicepresidente, las rentas exentas en la nómina de enero se descontaron del incentivo del segundo semestre de 2017 y en las nóminas restantes se aplicaron al salario base, al igual que en el caso de la Presidenta cesada y del nuevo Presidente.

Dado que en las nóminas no se detalla la naturaleza de estos rendimientos en especie, la única información disponible es la reflejada en las fichas de las retribuciones anuales de diez directivos

remitidas al Registro del Directivo Público el 29 de octubre de 2018, en las que se informó de las retribuciones en especie solamente para tres directivos: la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales -vales de comida y seguro médico-, la Secretaria General -ayuda por estudio hijo- y la Directora de Participadas I -vales de comida-. En todo caso, la finalidad última de esta modalidad retributiva es minorar la base imponible por rendimientos del trabajo sujeta al IRPF. Dadas las implicaciones fiscales y por razones de transparencia, esta retribución debería estar reflejada de forma detallada en los contratos de alta dirección, así como en la información remitida al Registro del Directivo Público y descontarse del complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable está supeditada al cumplimiento de los objetivos previamente definidos.

SEPI no dio debido cumplimiento al apartado quinto de la Resolución de 20 de enero de 2015 al no comunicar a la DGCPPP las retribuciones de todos los puestos directivos en el primer trimestre del ejercicio 2018. Tras la modificación de la estructura organizativa, salarial y retributiva de la alta dirección, el 29 de octubre de 2018 remitió la información de los diez directivos con contratos en vigor a esa fecha, pero no de la del Presidente y del Vicepresidente. Las retribuciones notificadas al Registro del Directivo Público estaban actualizadas con la LPGE de 2018, pero no incluían las retribuciones en especie reflejadas en las nóminas, excepto en el caso de tres directivas de las que se informó de las retribuciones en especie ya mencionadas en el párrafo anterior. En las fichas de los puestos directivos ocupados por funcionarios, se dejó constancia de la percepción de la retribución por antigüedad que les correspondía.

SEPI disponía de un manual de procedimientos administrativos para los patrocinios, vigente en el ejercicio 2018 y modificado en 2019, que contenía las normas aplicables a los viajes del personal directivo, acorde con lo establecido en la Orden HAP/1741/2015 de 31 de julio. Durante el ejercicio 2018, el importe total de gastos de manutención, alojamiento y viajes de los miembros del Comité de Dirección ascendió a 11.190,54 euros, correspondiendo el 51 % de estos gastos a la Presidencia.

Autoridad Portuaria de Bilbao

La AP BILBAO regulada en el TRLPEMM, carece de puestos directivos vinculados por una relación laboral de carácter especial en los términos previstos en el RD 451/2012. A lo largo del ejercicio 2018, la AP contó con dos Presidencias ya que, con fechas 16 y el 17 de julio, mediante Decretos 98/2018 y 99/2018 de la Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras, se produjeron el cese del Presidente y la designación del nuevo Presidente, que fueron comunicados al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y publicados en el diario oficial del País Vasco y en el BOE. El Director de la AP también ostenta la condición de alto cargo y fue nombrado el 7 de marzo de 2013 por el Consejo de Administración. Por Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 19 de marzo de 2019 (BOE 21-3-2019), se publicaron las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales de todos los altos cargos, en cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

La actualización de las retribuciones de los Presidentes se autorizó por Resolución de la Secretaría de Estado para Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo previsto en la LPGE para 2018, por la que se determinó la actualización retributiva aplicable a los Presidentes de las AAPP para el ejercicio. En particular, para la AP BILBAO la totalidad de los conceptos retributivos para el ejercicio, con la excepción de la retribución variable, se fijó en 39.525,22 euros, desde el 1 de enero al 30 de junio, y en 39.622,32 euros, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, lo que hace un total de 79.147,54 euros incluyendo, en su caso, cualquier retribución en especie. En concepto de retribución variable, la Resolución autorizó una bolsa global para la productividad a distribuir por el Presidente de Puertos del Estado en función del

cumplimiento de los objetivos previamente fijados a cada AP, habiendo asignado para el ejercicio 2018 al Presidente de la AP BILBAO, 22.598,44 euros a distribuir en 12 mensualidades, con efectos del mes de enero. En consecuencia, la retribución anual máxima autorizada para el Presidente ascendió a 101.745,98 euros.

La remuneración del Director y la del personal fuera de convenio es competencia exclusiva del Presidente de la AP, dentro del límite de la masa salarial autorizada. El 21 de diciembre de 2018, Puertos del Estado remitió a la AP BILBAO la autorización de la masa salarial para el ejercicio 2018, con el incremento autorizado en la LPGE para 2018, con efectos de 1 de enero de 2018. La retribución básica comprende todos los conceptos retributivos, en dinero o en especie, a excepción de la antigüedad, la retribución variable, la indemnización por residencia y, en su caso, las aportaciones a planes de pensiones si estas fueran autorizadas. Para la retribución variable, de acuerdo con la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones de 28 de marzo de 2007, además del 9,5 % sobre las retribuciones básicas medias, se autoriza un 3 % adicional en función del nivel de resultados de gestión, que se hará efectivo en la cuantía y con el número de pagos en función del grado de cumplimiento anual de los objetivos previstos. La distribución individual de la retribución variable corresponde al Presidente, que es el órgano competente en el marco del plan de Dirección por objetivos.

Las retribuciones de los Presidentes y del Director de la AP BILBAO en el ejercicio 2018 y su conciliación con el modelo 190, se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 24: RETRIBUCIONES DE LOS PRESIDENTES Y DEL DIRECTOR DE LA AP BILBAO, EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Nº días en AD	Retribuciones anuales s/nominas	Modelo 190		
			Clave A Dinerarias	Clave A-Especie	TOTAL
Presidente (01-01-2018 al 16-07-2018)	197	55.318,27	54.014,87	1.303,40	55.318,27
Presidente (17-07-2018 al 31-12-2018)	168	46.446,59	45.887,99	558,60	46.446,59
Director	365	112.554,80	110.879,00	1.675,80	112.554,80
Total		214.319,66	210.781,86	3.537,80	214.319,66

Fuente: Nóminas y modelo 190

El Presidente cesado no percibió cantidad alguna en concepto de indemnización. En los recibos de nóminas de los dos Presidentes figura la retribución mensual variable fija de 1.853,09 euros mensuales y en las del Director, de 1.295,57 euros; en los meses de julio y diciembre percibieron una retribución variable adicional de 4.400,00 y 6.600,00 euros, respectivamente y una retribución en especie, sujeta a gravamen, por un seguro médico. Además, el Director percibió en el ejercicio 2018, 909,27 euros en concepto de atrasos correspondientes al ejercicio 2017.

La AP BILBAO disponía de un procedimiento escrito para la justificación de gastos de viaje y de representación, que regula las indemnizaciones por razón de servicio -dietas, gastos de locomoción y otros gastos- y los gastos de representación, fundamentalmente comidas de trabajo, invitaciones a terceros y otros pagos autorizados. El procedimiento contempla que, en aplicación del TRLPEMM y del RD 236/1998, compete al Consejo de Administración fijar la cuantía de las indemnizaciones por razón de servicio correspondientes a las dietas de alojamiento y manutención. Las cuantías aplicables para el personal fuera de convenio durante el ejercicio 2018, fueron aprobadas por el Consejo de Administración el 30 de mayo de 2013, que fijó las dietas de alojamiento y manutención para desplazamientos en el territorio nacional por un importe máximo

de 138,89 euros/día para alojamiento y una dieta de 96,00 euros por jornada completa y de 48,00 euros para la media dieta, y para los gastos de locomoción cuando se use el vehículo propio se estableció 0,30 euros/Kilómetro. En el caso de desplazamientos al extranjero, estableció que se abonarían los importes pagados y justificados.

Estas cuantías eran superiores a las establecidas en el artículo 2 b) de la Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, que a su vez remite al régimen de indemnización regulado con carácter general para el grupo 1 del anexo I del RD 462/2002, fijando en 53,34 euros la dieta de manutención completa, en 26,67 euros la media dieta y en 0,29 euros/kilómetro los gastos de locomoción.

Durante el ejercicio 2018, los gastos totales de manutención, alojamiento y transporte de los dos Presidentes y del Director de la AP ascendieron a 39.962,45 euros, 26.989,49 y 10.063,96 euros, respectivamente.

Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E

En CDTI, el Director General tiene la condición de máximo responsable y de alto cargo. El Reglamento de la Entidad, aprobado por el RD 1406/1986, de 6 de junio, establece en el artículo 4 que forma parte de los órganos rectores y, conforme con el artículo 13, es nombrado por el titular del Ministerio de adscripción, a propuesta del Presidente de CDTI -que es quien ostente el cargo de Secretario General de Ciencia, Tecnología e Innovación-, oído el Consejo de Administración. El artículo 6.3 establece que corresponde al Consejo de Administración aprobar las plantillas y el régimen retributivo del personal, previo informe del Ministerio de Economía y Competitividad. El Presidente del Consejo y de la Entidad propone el nombramiento y la separación del Secretario del Consejo.

En el ejercicio 2018, el puesto de Director General fue ocupado por dos personas. El primer Director, nombrado el 1 de febrero de 2015 por el entonces Ministro de Economía, tenía suscrito un contrato de alta dirección desde el 17 de febrero 2015 hasta el 26 de julio de 2018, fecha en la que se extinguió el contrato por mutuo acuerdo, por lo que no devengó derecho a ninguna indemnización. El segundo Director General fue nombrado el 27 de julio de 2018, habiendo formalizado el 1 de agosto el contrato de alta dirección. Por Resoluciones de la Secretaría de Estado de Función Pública de 26 de septiembre de 2018 (BOE 29-9-2018) y de 19 de marzo de 2019 (BOE 21-3-2019), se publicaron las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales de Directores Generales, en cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

La Orden MHAP de 12 de abril de 2012, establece para las entidades públicas empresariales clasificadas en el grupo 2, que el número mínimo de directivos es dos y el máximo seis. Durante el ejercicio 2018, CDTI contó con el Director General y dos puestos directivos: la Secretaría General y la Dirección Económico y Financiera. Conforme al organigrama, ambos puestos dependían jerárquicamente del Director General y de cada uno de estos dos, a su vez, dependían otros dos directivos. En noviembre de 2018, el Consejo de Administración aprobó la modificación del organigrama de la Entidad, cambió la denominación de los puestos directivos, así como su dependencia jerárquica, pasando a depender dos directivos de la Secretaría General, uno de la Dirección Económico y Financiera, y la cuarta dirección dependía de ambos. Los cuatro puestos de personal "predirectivo", como los denomina la Entidad, están vinculados por una relación laboral común.

En el siguiente cuadro se muestra la composición del personal directivo de CDTI durante el ejercicio 2018 y las retribuciones estipuladas en los contratos.

CUADRO Nº 25: PERSONAL DIRECTIVO DE CDTI DURANTE EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha alta AD	Fecha baja AD	Retribución Básica	Retribuciones complementarias				Total
				C. Puesto	% s/ RR.BB	C. Variable	% s/ RRBB	
Director General	01/02/2015	26/07/2018	57.000,00	34.200,00	60,00	22.707,76	39,84	113.907,76
Director General	27/07/2018	-	58.145,64	34.887,44	60,00	23.164,19	39,84	116.197,27
Director Económico y Financiera	01/01/2013	26/07/2018	48.000,00	28.000,00	58,33	16.208,24	33,77	92.208,24
Directora Económico y Financiera (F)	09/11/2018	-	48.964,86	29.378,86	60,00	16.534,00	33,77	94.877,72
Secretaría General (F)	19/06/2017	18/11/2018	48.480,00	24.240,00	50,00	15.150,00	31,25	87.870,00

Fuente: Contratos de alta dirección

(F) Funcionaria en situación de servicios especiales

El nombramiento del segundo Director General recayó en la persona que había ocupado la Dirección Económica y Financiera desde el 1 de enero de 2013, quien resolvió su contrato de mutuo acuerdo el 26 de julio de 2018. El puesto de la Dirección Económico-Financiera permaneció vacante hasta el 25 de octubre de 2018, fecha de la Resolución de la convocatoria pública para su cobertura. El 26 de octubre de 2018 el Consejo de Administración otorgó poderes a la nueva Directora Económica y Financiera. El contrato se formalizó el 9 de noviembre de 2018, pero con efectos del 19 de noviembre, con posterioridad al otorgamiento de poderes, que se elevaron a escritura pública el 12 de noviembre. El borrador del contrato fue informado por la Abogacía del Estado el 30 de octubre; aunque ostenta la condición de funcionaria en situación de servicios especiales, CDTI no ha suministrado la resolución que acredite su situación administrativa.

Los contratos de alta dirección se ajustan a los términos previstos en el RD 451/2012, tienen carácter indefinido; en ellos, el objeto y las funciones a realizar por el directivo están redactados en términos generales; las retribuciones fijadas se ajustan a la Orden MHAP de 12 de abril de 2012; y todos fueron informados favorablemente excepto el del Director General. Además de las retribuciones básicas y complementarias, recogen una retribución en especie -primas de seguro de vida y accidentes- suscritos por la Entidad que computan a los efectos de no sobrepasar los límites de la cuantía máxima de la retribución total autorizada; también contemplan el pago de trienios para los directivos que, siendo funcionarios, se encuentren en situación de servicios especiales, y no computan a efectos de determinar los límites de la cuantía de la retribución total.

Las retribuciones estipuladas en el contrato del nuevo Director General estaban referidas al ejercicio 2017 en virtud de la Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, que autorizó las retribuciones del Director General del CDTI para el ejercicio 2017 y comprenden la retribución básica, un complemento de puesto y un complemento variable que no podría superar la cantidad de 23.164,19 euros. No obstante, aunque el contrato fue informado negativamente por la Abogacía del Estado al considerar que la redacción del contrato no se ajustaba al modelo aprobado en el RD 451/2012 y las retribuciones pactadas superaban lo establecido en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012, este Tribunal aprecia que está redactado de conformidad con la normativa que le resulta de aplicación y las retribuciones pactadas se ajustan a la Orden MHAP de 12 de abril, actualizadas por las sucesivas LPGE.

La Secretaría General había sido nombrada por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente el 13 de junio de 2017, ostentaba el puesto una funcionaria en situación de servicios especiales. Su contrato contó con el informe favorable de la Abogacía del Estado, pero de fecha posterior a la del contrato. Su relación con CDTI se extinguió el 18 de noviembre de 2018, por mutuo acuerdo de ambas partes. A 31 de diciembre de 2018, este puesto estaba vacante.

El siguiente cuadro refleja los conceptos e importes de los resúmenes de nóminas de los directivos correspondientes al ejercicio 2018:

CUADRO Nº 26: RESÚMENES DE NÓMINAS DE LOS DIRECTIVOS DE CDTI, EJERCICIO 2018

(en euros)

Conceptos Reformativos	Director General	Director General	Director Económico y Financiero	Director Económico y Financiero	Secretaría General	Total
Retribución básica	28.955,97	21.693,16	24.384,01	4.982,18	37.629,47	117.644,79
Complemento de puesto	17.373,61	13.015,87	14.630,40	2.989,29	18.835,11	66.844,28
Trienios				186,02		186,02
Paga verano	7.721,60		5.679,90		4.219,33	17.620,83
Prima productividad	16.212,27	8.473,00	11.078,00	2.325,00	15.399,00	53.487,27
Paga navidad		6.607,34		1.347,71	9.844,66	17.799,71
Liquidación vacaciones	1.550,55					1.550,55
Liquidación viajes	47,95	588,18	1.367,22		35,20	2.038,55
Cheque comida	900,00	472,5	960,00	165,00	1.397,50	3.895,00
Seguros	230,73	63,35	63,35		42,10	399,53
Viajes		224,03	145,05			369,08
Total	72.992,68	51.137,43	58.307,93	11.995,20	87.402,37	281.835,61

Fuente: Elaboración propia a partir de los resúmenes de nóminas facilitados por CDTI.

Los importes, el número de mensualidades y los conceptos reformativos reflejados en las nóminas no son acordes con lo estipulado en los contratos de alta dirección. En los contratos se pactaron catorce mensualidades. Sin embargo, en el resumen anual de nóminas constan doce mensualidades y dos adicionales que incluyen como conceptos reformativos la paga de verano y la paga de navidad; el complemento variable se denomina "prima productividad". En cuanto a las retribuciones en especie, además de incluir los seguros contemplados en los contratos de alta dirección, que se descuentan del complemento variable, incluyen retribuciones en concepto de "cheque comida" no contempladas en los contratos que, a su vez, están reflejadas en las retribuciones actualizadas para el ejercicio 2018 comunicadas al Registro de Directivos del Sector Público (1.200 euros al año para cada directivo -7,50 euros día- y su percepción implica que los directivos superen el límite de las retribuciones anuales autorizadas previstas en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012, que ascendió a 3.895 euros para el conjunto de los directivos en el ejercicio 2018.

En este sentido, la DGCPPP comunicó a CDTI que el concepto de "cheque comida" se encuentra incluido en las retribuciones del personal directivo del sector público, de acuerdo con la disposición adicional cuarta del Real Decreto-Ley 3/2012, donde se establece la estructura reformativa de los altos directivos, así como el artículo 7.4 del RD 451/2012 por el que se regula el régimen reformativo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades. El citado RD establece que las retribuciones de este personal se dividen específicamente en: retribución básica, complemento de puesto, complemento variable y las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban, las cuales computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Aunque CDTI manifiesta que el importe de los "cheques comida" no se consideran retribución, el hecho de que estén exentos de tributación no justifica que no computen a los efectos de cumplir con el límite de la cuantía máxima reformativa, así como la obligación de declarar los citados importes en el modelo 190 remitido a la AEAT, en la Subclave 24 Rendimientos del trabajo en especie exentos, según art. 42,3, letras a) b), c), e) y f) LIRPF, "Utilización de comedores de empresa, vales comida y otras fórmulas indirectas". En todo caso, las retribuciones y los conceptos de los directivos que figuran en los resúmenes de nóminas tampoco fueron

debidamente reflejados en el modelo 190 remitido a la AEAT, cuyas discrepancias se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 27: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS DIRECTIVOS DE CDTI EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Total Resúmenes de Nóminas	Modelo 190 ejercicio 2018				Diferencia M 190- Nóminas
		Clave A Dinerarias	Clave A Especie	Clave L-01 Gastos de viaje exentos	TOTAL	
Director General (01/01/2018 al 26/07/2018)	72.992,68	71.884,81	143,15	-	72.027,96	(964,72)
Director General (01/08/2018 al 31/12/2018)	51.137,43					
Director Económico y Financiero (01/01/2018 al 26/07/2018)	58.307,93	105.930,76	134,52	1.665,89	107.731,17	(1.714,19)
Directora Económico y Financiero (09/11/2018 al 31/12/2018)	11.995,20	11.830,20	-	-	11.830,20	(165,00)
Secretaría General (01/01/2018 al 18/11/2018)	87.402,37	85.927,57	36,2	-	85.963,77	(1.438,60)
Total	281.835,61	275.573,34	313,87	1.665,89	277.553,10	(4.282,51)

Fuente: Nóminas y modelo 190

La Entidad carece de un Reglamento regulador de las retribuciones variables, pero disponía de un procedimiento para fijar los objetivos e indicadores de cada año, a los efectos de la percepción del complemento variable. CDTI abona el complemento variable en dos tramos: el primer tramo, transcurrido el primer semestre del ejercicio, se realiza a cuenta de la consecución de los objetivos en ese periodo y representa, como máximo, el 50 % del complemento máximo variable anual; el segundo tramo corresponde al resto del año y está directamente relacionado con el grado de cumplimiento de los objetivos en el segundo semestre y la revisión, si hubiese lugar, del pago a cuenta realizado en el primer tramo, realizándose, al efecto, la liquidación que corresponda.

El Director General de CDTI propuso para el ejercicio 2018 cinco objetivos para cada directivo, con un peso porcentual del 20 % cada uno de ellos, de forma que si la consecución de un objetivo era igual o superior al 90 %, se abonaría el 100 % de la retribución variable asignada al mismo; por el contrario, si el porcentaje era igual o inferior al 45 %, no se abonaría cantidad alguna; y si el porcentaje se situaba entre el 45 % y el 90 %, se abonaría la retribución equivalente al grado de consecución alcanzado. El 11 de marzo de 2018, elevó la propuesta a la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, que el 14 de marzo formuló la propuesta de fijación de los objetivos para 2018 de los tres directivos del CDTI (Director General, Director Económico y Financiero y Secretaría General).

Los objetivos fueron aprobados el 19 de junio de 2018 mediante Orden del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; el 12 de julio el Director General firmó la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al primer semestre, habiéndose cumplido el 71,7 % por el Director General, el 67,2 % por el Director Económico y Financiero, y el 84,2 %, por la Secretaría General; y el 16 de julio el Subsecretario del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades autorizó el importe de las retribuciones variables para cada directivo. Respecto al cumplimiento de los objetivos del segundo semestre del ejercicio 2018, el Director General elevó la propuesta en la que comunicaba al Ministro de Ciencia, Innovación y Universidades el cumplimiento del 100 % de los objetivos por parte de los tres directivos, que fue aprobada mediante Orden el 28 de diciembre.

Para dar cumplimiento a la obligación de remitir a la DGCPPP la información sobre datos salariales y retributivos, otras percepciones y condiciones de trabajo de los puestos de personal directivo para su inscripción en el Registro del Personal Directivo del Sector Público, CDTI remitió el 10 de septiembre de 2018 a la Subsecretaría del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades los

datos salariales y retributivos de la Directora Económico y Financiera y de la Secretaria General, pero no la información del Director General¹⁴. En la información remitida figuraban las retribuciones básicas y las complementarias: complemento de puesto y complemento variable, en otras percepciones se incluyeron 1.200 euros anuales por cheques de comida -7,50 euros/día- y, además, en el caso de la Directora Económico y Financiera, la prima de seguros anual, especificando que estas percepciones no se consideraron retribuciones dinerarias ni en especie.

Para los gastos de alojamiento y desplazamiento, CDTI aplica la Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, ascendiendo el gasto total de los dos Directores Generales durante el ejercicio 2018 a 39.449,75 euros.

Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E.

En CETARSA, el Presidente es el máximo responsable, ejerce funciones ejecutivas y tiene la consideración de alto cargo. El 24 de julio de 2018 se produjo el relevo en la Presidencia de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó cesar al Presidente anterior que había sido nombrado el 21 de febrero de 2012 y designar un nuevo Presidente, propuesto por SEPI en la Junta General extraordinaria celebrada previamente, en la que había sido nombrado Consejero. El contrato mercantil del nuevo Presidente fue formalizado el 25 de julio, con efectos del día 24, e informado favorablemente por el órgano que presta el asesoramiento jurídico en SEPI (la Secretaría General), con las mismas retribuciones que tenía autorizadas su predecesor, sin la actualización prevista en la LPGE de 2018. Por Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 19 de marzo de 2019 (BOE 21-03-2019), se publicaron las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales, en cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015.

La Sociedad cuenta con un Comité de Dirección integrado por el Presidente, el Director General, el Director de Administración y Finanzas, el Director Comercial y el Director Adjunto a la Presidencia.

La composición del personal directivo durante el ejercicio 2018 se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 28: COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE CETARSA DURANTE EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha alta AD	Fecha baja AD	Retribución Básica	Retribuciones complementarias				Total
				Compl. Puesto	% s/ RRBB	Compl. Variable	% s/ RRBB	
Presidente	13/04/2012	24/07/2018	80.000,00	32.000,00	40,00	48.000,00	60,00	160.000,00
Presidente	25/07/2018	-	81.608,00	32.643,20	40,00	48.964,80	60,00	163.216,00
Director General	18/07/2012	26/09/2018	80.000,00	20.000,00	25,00	20.000,00	25,00	120.000,00
Director General	27/09/2018	-	81.608,00	20.402,00	25,00	20.402,00	25,00	122.412,00
Director Adjunto a la Presidencia	13/04/2012	30/11/2018	80.000,00	15.000,00	18,75	24.000,00	30,00	119.000,00
Director de Administración y Finanzas	22/06/2005	-	75.000,00	10.000,00	13,33	25.000,00	33,33	110.000,00
Director Comercial	24/01/2005	-	75.000,00	10.000,00	13,33	25.000,00	33,33	110.000,00

Fuente: Contratos de Alta Dirección

¹⁴ No se admite la alegación porque, conforme con la Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, se creó el Registro de personal directivo del sector público estatal, dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, disponiendo que incluirá al personal que tenga tal condición de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 451/2012. A tal efecto, las comunicaciones de los datos relativos a las retribuciones anuales del personal directivo por parte de los obligados a ello se remitirán, a través de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, el accionista o, en su defecto, el Ministerio de adscripción, a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

En el ejercicio 2018, CETARSA contaba con el Presidente y cuatro puestos de alta dirección, acorde con el RD 451/2012, alcanzando el máximo permitido por la Orden MPAH de 30 de marzo de 2012; a 31 de diciembre el puesto de Director Adjunto a la Presidencia estaba vacante. El 25 de septiembre de 2018, el Consejo de Administración acordó el cese y el nombramiento del Director General, con efectos del día 26, y el 30 de noviembre cesó al Director Adjunto a la Presidencia.

Los contratos mercantiles formalizados con los dos Presidentes, así como los de alta dirección se ajustaron a la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 y al RD 451/2012. El importe de las retribuciones fue autorizado por el Comité de Dirección de SEPI, acorde con lo establecido en la Orden MHAP de 30 de marzo de 2012, previo informe favorable de su Secretaría General. Las retribuciones básicas autorizadas alcanzaron el límite máximo permitido, el complemento de puesto en ningún caso superó el 40 % de las retribuciones básicas y el complemento variable que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por SEPI, no superó el 60 % de las retribuciones básicas; por su parte, las retribuciones en especie -seguro de vida y seguro médico- se determinaron en los contratos y computaban a los efectos de los límites de la retribución total.

Los contratos del Director de Administración y Finanzas y del Director Comercial, suscritos el 22 de junio y el 24 de enero de 2005, respectivamente, fueron adaptados al RD 451/2012 el 18 de diciembre de 2012, sobrepasando el plazo establecido en la disposición adicional segunda del RD. No obstante, se estableció como fecha de efectos de los contratos, el 1 de mayo de 2012.

Las retribuciones percibidas por los directivos de CETARSA en el ejercicio 2018 y su conciliación con el modelo 190, se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 29: RETRIBUCIONES ALTA DIRECCIÓN DE CETARSA, EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	N.º de días AD	Retribuciones anuales s/nominas	Modelo 190
Presidente (01-01-2018 al 24-07-2018)	205	161.223,15	161.223,15
Presidente (25-07-2018 al 31-12-2018)	160	51.145,36	51.145,36
Director General (del 01-01-2018 al 26-09-2018)	269	127.722,13	127.722,13
Director General (del 27-09-2018 al 31-12-2018)	96	28.902,98	28.902,98
Director Adjunto a la Presidencia (del 01-01-2018 al 30-11-2018)	334	156.307,03	156.307,03
Director de Administración y Finanzas	365	113.430,48	113.430,48
Director Comercial	365	114.262,29	114.262,29
Total		752.993,42	752.993,42

Fuente: Nóminas y modelo 190

Las retribuciones reflejadas en las nóminas del ejercicio 2018 son acordes con los datos declarados en el modelo 190 presentado a la AEAT. Adicionalmente, por el cese de los tres directivos, CETARSA abonó 53.702,71 euros en concepto de indemnización por incumplimiento del plazo de preaviso y por desistimiento del empresario. De este importe 19.760,46 euros correspondieron al Presidente cesado en el mes de julio, 17.120,74 euros al Director General cesado en el mes de septiembre y 16.821,51 euros al Director Adjunto a la Presidencia cesado en el mes de noviembre.

La retribución variable del ejercicio 2017 se abonó en la nómina del mes de febrero de 2018 como anticipo a cuenta y la liquidación definitiva en la nómina del mes de junio de 2018, a excepción de la correspondiente a los directivos cesados, que se abonó en sus liquidaciones. Los importes de la retribución variable del ejercicio 2018 fueron aprobados por la Dirección Responsable de SEPI.

Se ha verificado en las nóminas que los complementos de puesto respondieron a los importes establecidos en los contratos, que se aplicó el sistema de objetivos establecido por la SEPI en el Sistema de Dirección Participativa por Objetivos para el abono de las retribuciones variables, y que las retribuciones en especie han computado a efectos del cálculo de las retribuciones totales anuales.

El 4 de septiembre de 2018, CETARSA remitió a la SEPI la información de las retribuciones y otras percepciones salariales anuales de su máximo responsable y de los cuatro directivos que, a su vez, envió a la DGCPPP el 26 de septiembre para dar cumplimiento de la obligación de informar al Registro del Personal Directivo del Sector Público. Los importes de las retribuciones estaban actualizados con los incrementos autorizados en la LPGE para el año 2018, pero la Sociedad no ha aportado la Resolución de la DGCPPP autorizando el incremento de las retribuciones.

CETARSA contaba con un Procedimiento regulador del régimen de compensación de gastos de viaje aplicable a los directivos, denominado "Procedimiento 12.3", aprobado el 1 de junio de 2016, que se ajusta a la Orden HAP/1741/2015 y al RD 462/2002 en las cuantías. El documento establece un sistema de compensación al personal de alta dirección para los gastos de locomoción, de manutención y/o de alojamiento derivados de los desplazamientos por motivos de trabajo, fuera del término municipal en el que se desarrollen habitualmente actividades de su puesto de trabajo.

Durante el ejercicio 2018, las dietas -gastos de viaje- abonadas al máximo responsable y a los directivos ascendieron a 8.249,76 euros, de los que 2.826,12 euros, el 34 %, correspondieron a gastos de alojamiento del Presidente, 913,75 euros de gastos de manutención, 3.806,36 euros de gastos de transporte y 703,53 euros otros gastos.

Autoridad Portuaria de Castellón

La AP CASTELLÓN, regulada en el TRLPEMM, carece de personal de alta dirección en los términos establecidos en el RD 451/2012.

El nombramiento de su Presidente se realizó por Decreto 128/2015, de 28 de agosto, del Consell de la Generalitat Valenciana, que una vez comunicado al entonces Ministro de Fomento, se publicó en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana y en el BOE, el 3 y el 10 de septiembre de 2015, respectivamente.

El 28 de septiembre de 2018, el Director presentó su renuncia, que fue aceptada por el Consejo de Administración, con efectos de 6 de octubre y, a propuesta del Presidente, aprobó el nombramiento de la nueva Directora, con efectos del 15 de octubre. En cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015, mediante Resoluciones de la Secretaría de Estado de Función Pública de 26 de septiembre de 2018 (BOE 29-09-2018) y de 19 de marzo de 2019 (BOE 21-03-2019), se publicaron las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales del Presidente y de las personas que ocuparon la Dirección de la AP en 2018.

Las retribuciones del Presidente se fijaron mediante Resolución de la Secretaría de Estado para Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, comunicada a Puertos del Estado en agosto de 2018, por la que, conforme con lo previsto en LPGE para 2018, se determinó la actualización retributiva aplicable a los Presidentes de las AAPP en un importe de 85.952,74 euros, de los que 66.988,39 euros correspondían a la retribución básica y 18.964,35 euros a la retribución variable.

La remuneración del Director y la del personal fuera de convenio es competencia exclusiva del Presidente de la AP dentro del límite de la masa salarial autorizada. Para el ejercicio 2018, Puertos del Estado comunicó a la AP CASTELLÓN la autorización de la masa salarial aplicando el incremento previsto en la LPGE para 2018, con efectos de 1 de enero de 2018.

El sistema retributivo del Director de la AP se compone de la retribución básica, en dinero o en especie, a excepción de la antigüedad; la retribución variable; la indemnización por residencia; y, en su caso, las aportaciones a planes de pensiones si estas fueran autorizadas. Para la retribución variable, la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones de 28 de marzo de 2007, estableció el 19 % (en 12 pagas) sobre las retribuciones básicas medias y, además, teniendo en cuenta el nivel de resultados de gestión, autorizó un 3 % adicional y acumulable, que se haría efectivo en la cuantía y número de pagos que pudiera corresponder en función del grado de cumplimiento anual de los objetivos previstos. La distribución individual le corresponde al Presidente, que es el órgano competente en el marco del correspondiente plan de Dirección por objetivos. El Presidente de la AP CASTELLÓN, en el ejercicio de su competencia exclusiva, autorizó un incremento adicional del 2 %.

Las retribuciones del Presidente y de los Directores de la AP de Castellón en el ejercicio 2018 y su conciliación con el modelo 190, se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 30: RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR EL PRESIDENTE Y LOS DIRECTORES DE LA AP CASTELLÓN, EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	NOMINAS	Modelo 190		
		Clave A	Clave Especie	TOTAL
Presidente	84.578,26	84.578,26	0,00	84.578,26
Director (01-01-2018 al 06-10-2018)	72.274,84	72.089,60	185,24	72.274,84
Directora (15-10-2018 al 31-12-2018)	18.860,13	18.860,13	0,00	18.860,13
Total	175.713,23	175.527,99	185,24	175.713,23

Fuente: Nóminas y modelo 190

Se ha verificado que los importes reflejados en las nóminas del ejercicio 2018, coinciden con los declarados en el modelo 190.

La retribución percibida por el Presidente en el ejercicio 2018, que ascendió a 84.578,26 euros, no se actualizó en los términos autorizados por la LPGE y fue inferior a la establecida en la Resolución de la Secretaría de Estado para Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda. La AP CASTELLÓN no está sometida al cumplimiento del RD 451/2012, por tanto, no está obligada a remitir a la DGCPMP los datos relativos a las retribuciones anuales de los puestos directivos a los efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público estatal.

Durante el ejercicio 2018, la AP CASTELLÓN no contaba con un procedimiento de gestión para los gastos de manutención y desplazamiento del personal directivo. El Proceso de Gestión aportado en el curso de los trabajos de fiscalización, denominado "PC.32 Dieta", se aprobó el 1 de agosto de 2019, y fue elaborado por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, área de gestión, que es la persona responsable de tramitar las comisiones de servicio. Incluye un flujograma y unas instrucciones básicas para explicar cómo se gestionaban los ítems de los desplazamientos de servicio o viaje oficial: la solicitud, la autorización, la liquidación, y el pago.

Conforme al TRLPEMM, el Consejo de Administración es competente para fijar la cuantía de las indemnizaciones por razón de servicio del personal Fuera de Convenio. Según las últimas

actualizaciones aprobadas, la dieta por alojamiento en territorio nacional asciende a 160 euros y la de manutención a 52,29 euros/día. Estos importes son superiores a los establecidos en el artículo 2 b) de la Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, que, a su vez, se remite al régimen de indemnización regulado en el RD 462/2002, que para el grupo 1 establece un límite de 102,56 euros para gastos de alojamiento, y de 53,34 euros para la dieta de manutención completa y 0,29 euros/kilómetro para los gastos de locomoción. La AP no ha informado a este Tribunal del tratamiento fiscal aplicable al exceso de la cuantía sobre el límite establecido. Durante el ejercicio 2018, los gastos totales de manutención, alojamiento y transporte del Presidente y de los dos Directores de la AP ascendieron a 39.962,45 euros, 26.989,49 y 10.063,96 euros, respectivamente.

Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, M.P.

En el IDAE, el Director General tiene la condición de máximo responsable y es el órgano ejecutivo de la Entidad. Según su Estatuto, aprobado por el RD 18/2014, debe ser nombrado y separado por RD a propuesta del titular del Ministerio de adscripción, su Presidente es el Secretario de Estado de Energía y el Vicepresidente es el Director General de Política Energética y Minas; entre las funciones del Director General se encuentra la de proponer el nombramiento y separación de la Secretaría General y demás personal directivo, atendiendo a los principios y criterios del artículo 13.2 del EBEP.

Conforme al artículo 14 del Estatuto, tienen la consideración de personal directivo, además de la Secretaría General, el personal que lleve a cabo la planificación y coordinación de actividades propias de un ámbito concreto de actuación, el establecimiento de objetivos y el control de su cumplimiento, así como la dirección del equipo o equipos de trabajo que se le hubieran asignado, quedando sujeto al régimen laboral especial de alta dirección; estas funciones se deben ejercer con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del Director General. La determinación del número máximo y mínimo de directivos del Instituto, así como sus condiciones y régimen retributivo, están sujetas a lo dispuesto por la normativa aplicable al personal de las entidades públicas empresariales.

En el ejercicio fiscalizado, el Instituto contaba con el Director General y, bajo su dependencia jerárquica, con cuatro puestos directivos: la Secretaría General, la Dirección de Ahorro y Eficiencia Energética, la Dirección de Energías Renovables y la Dirección Económico-Administrativa. No obstante, a 1 de enero de 2018, el puesto de la Secretaría General estaba vacante. La composición del personal directivo del IDAE durante el ejercicio 2018 se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 31: COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN DEL IDAE DURANTE EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de alta	Fecha de baja	Retribución Básica	Retribuciones complementarias				Total
				C. Puesto	% s/ RR.BB	C. Variable	% s/ RRBB	
Director General	24/02/2012	13/07/2018	-	-	-	-	-	-
Director General	13/07/2018	-	-	-	-	-	-	-
Director de Ahorro y Eficiencia Energética	27/11/2012	-	43.000,00	25.800,00	60,00	16.000,02	37,21	84.800,02
Director de Energías Renovables	27/11/2012	17/08/2018	43.000,00	25.800,00	60,00	16.000,02	37,21	84.800,02
Director de Energías Renovables	05/11/2018	-	44.577,09	26.746,26	60,00	16.585,91	37,21	87.909,26
Director Económico-administrativo	02/01/2015	17/08/2018	43.000,00	25.800,00	60,00	16.000,02	37,21	84.800,02
Director Económico-administrativo	21/12/2018	-	44.577,09	26.746,26	60,00	16.585,91	37,21	87.909,26
Secretaria General	24/10/2018	-	44.577,09	26.746,26	60,00	16.585,91	37,21	87.909,26

Fuente: Contratos de alta dirección

El Director General que ocupaba el puesto a 1 de enero de 2018, fue cesado el 13 de julio de 2018 por el RD 888/2018 y, en esa misma fecha, mediante RD 889/2018, fue nombrado un nuevo Director General, en ambos casos, a propuesta del titular del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. En cumplimiento del artículo 21.5 de la Ley 3/2015, el BOE de 21 de marzo de 2019 publicó las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales de los dos altos cargos.

El IDAE no ha formalizado los contratos de alta dirección de los Directores Generales, tampoco formalizó en tiempo y forma los contratos de alta dirección de tres directivos, incumpliendo lo previsto en el artículo 4.2 del RD 451/2012, en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, y en el RD 1382/1985, que establecen la obligatoriedad de formalizar por escrito los contratos del personal de alta dirección, conforme el modelo aprobado por el Ministro de Hacienda, previo informe de conformidad del Abogado del Estado.

El Director de Ahorro y Eficiencia Energética y el Director de Energías Renovables habían venido prestando servicios en el IDAE bajo el régimen laboral común, el primero desde el 1 de junio de 1993 y el segundo desde el 1 de junio de 1986. El 27 de noviembre de 2012, a propuesta del Director General, fueron nombrados directivos por el Consejo de Administración, pero sus contratos de Alta Dirección no fueron formalizados hasta el 9 de marzo de 2016, con efectos retroactivos a la fecha de los nombramientos. De igual forma, el Director Económico-Administrativo fue nombrado por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2014, pero el contrato de alta dirección no se formalizó hasta el 16 de marzo de 2016, con efectos retroactivos al 2 de enero de 2015. Ninguno de los contratos formalizados fue informado por la Abogacía del Estado¹⁵.

De conformidad con el Estatuto del IDAE, los ceses y los nombramientos de los directivos realizados durante el ejercicio 2018, fueron acordados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General. El 17 de agosto fueron cesados el Director Económico-Administrativo y el Director de Energías Renovables. El 1 de agosto de 2018, el Consejo de Administración acordó el cese del Director Económico-Administrativo, notificándole el Director General por escrito la decisión de separarle de sus funciones y extinguir su relación laboral por desistimiento del empleador con efectos del 17 de agosto de 2018, por lo que, en virtud de lo estipulado en el contrato, el IDAE le abonó la indemnización equivalente a siete días del salario anual en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades, que ascendió a 5.003,72 euros. La extinción del contrato de alta dirección del Director de Energías Renovables también se produjo con efectos del 17 de agosto de 2018, por mutuo acuerdo de las partes, habiéndose reincorporado al puesto de trabajo que ostentaba antes de ser nombrado directivo de la Entidad, bajo una relación laboral de régimen común, por lo que no procedió abono en concepto de indemnización.

El Consejo de Administración también acordó el 1 de agosto de 2018 iniciar el proceso de nombramiento del nuevo personal directivo, al objeto de cubrir los dos puestos directivos y el de la Secretaría General, que estaba vacante, por lo que presentó la solicitud a la DGCPPP, que resolvió autorizar las contrataciones de los tres directivos el 3 de agosto. El proceso culminó el 24 de octubre de 2018, con el nombramiento de la Secretaria General y del Director de Energías Renovables, con unas retribuciones totales de 86.503,48 euros -49.955,32 euros por retribuciones básicas, 22.558,44 de complemento de puesto y 13.989,72 euros de complemento variable-. Las memorias explicativas de las razones, criterios y/o parámetros de las retribuciones complementarias propuestas se trasladaron al Secretario de Estado de Energía, junto con los

¹⁵ No se admite la alegación porque los informes de la Abogacía del Estado que remiten son del año 2013 y los contratos se formalizaron en 2016.

contratos de alta dirección y la propuesta de objetivos y su evaluación para la percepción del complemento variable.

Los contratos se formalizaron el 5 de noviembre de 2018, no obstante, en la sesión de 28 de noviembre, la Secretaria General informó al Consejo que la Abogacía del Estado había emitido informes desfavorables porque las retribuciones básicas de los contratos superaban la cuantía máxima establecida en el RD 451/2012 que, con las actualizaciones de las LPGE, no podían superar los 46.605,82 euros. En consecuencia, el IDAE presentó nueva propuesta de los contratos que, el 21 de diciembre, obtuvo el informe de conformidad del Abogado del Estado, condicionado a que se expresaran y cuantificaran, en su caso, las retribuciones en especie, que computan a los efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. A la vista de lo manifestado por la Abogacía del Estado, el 20 de febrero y el 14 de marzo de 2019 se formalizaron las adendas a los contratos de alta dirección de la Secretaria General y del Director de Energías Renovables, por las que se modificaron las retribuciones anuales, que se fijaron en 87.909,26 euros anuales -44.577,09 euros en retribuciones básicas, 26.746,26 euros de complemento de puesto y 16.585,91 euros de complemento variable-. También se hizo constar que no percibirían retribuciones en especie.

Por último, el 19 de diciembre de 2018, el Consejo de Administración nombró al Director Económico-Administrativo, formalizándose el contrato de alta dirección el 21 de diciembre, con las mismas retribuciones de los otros dos directivos, respetando las observaciones manifestadas por la Abogacía del Estado. Tras este último nombramiento, incluido el Director General, el número de directivos superó el máximo establecido en la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012, que fija en cuatro el número máximo para las entidades públicas empresariales clasificadas en el grupo 3.

Las retribuciones percibidas en el ejercicio 2018 por todos los directivos del IDAE y su conciliación con el modelo 190, se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 32: RETRIBUCIONES ALTA DIRECCIÓN IDAE, EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Nº días AD	Resumen nóminas AD	Resto Nóminas	Modelo 190 ejercicio 2018			
				Retribuciones dinerarias	Retribuciones en especie	Indemnización por despido	Total modelo 190
				(clave A)	(clave A)	(clave L05)	
Director General (01/01/2018 al 13/07/2018)	194	51.585,46		51.585,46			51.585,46
Director General (13/07/2018 al 31/12/2018)	172	41.850,27		41.850,27			41.850,27
Director de Ahorro y Eficiencia Energética	365	86.503,48		86.503,48			86.503,48
Director de Energías Renovables (01/01/2018 al 17/08/2018)	229	56.467,72	16.201,66	72.509,90	159,48		72.669,38
Director de Energías Renovables (05/11/2018 al 31/12/2018)	57	13.456,10		13.456,10			13.456,10
Director Económico-administrativo (01/01/2018 al 17/08/2018)	229	64.114,43		59.110,71		5.003,72	64.114,43
Director Económico-administrativo (21/12/2018 al 31/12/2018)	11	2.265,57		2.265,57			2.265,57
Secretaria General (24/10/2018 al 31/12/2018)	69	23.252,82	47.881,22	71.099,66	34,38		71.134,04
Total		339.495,85	64.082,88	398.381,16	193,86	5.003,72	403.578,74

Fuente: Nóminas y modelo 190

No se ha podido verificar la adecuación de las nóminas a los contratos de los Directores Generales ya que, según ha manifestado el IDAE, no se formalizaron sus contratos. Sus

retribuciones se actualizan por Resolución de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos. El Director General cesado percibió 3.405,13 euros en concepto de vacaciones no disfrutadas.

Todos los directivos recibieron sus retribuciones en catorce nóminas, doce ordinarias y dos extraordinarias; las nóminas ordinarias comprenden los conceptos retributivos estipulados en los contratos y las extraordinarias contienen un único concepto, "paga extra", por importe equivalente a la suma de una nómina ordinaria. Además, aunque en los contratos se hace referencia a un "Reglamento o norma reguladora de las retribuciones variables", que no ha sido aportado por el IDAE¹⁶, todos los directivos percibieron el complemento variable distribuido en las nóminas mensuales por un importe fijo. Adicionalmente, el Director Económico-Administrativo cesado percibió, además de las retribuciones como directivo, una indemnización de 5.003,72 euros, equivalente a siete días del salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Las diferencias entre los resúmenes de nóminas del Director de Energías Renovables y de la Secretaria General y el modelo 190, por importe 64.082,88 euros, responden a las retribuciones percibidas por ambos directivos por la relación laboral mantenida con el Instituto previa o posterior a su nombramiento o cese como alta dirección.

En cumplimiento de la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el IDAE remitió el 14 de enero de 2019 a la DGCPMP la información con los datos relativos a las retribuciones anuales del ejercicio 2018 del máximo responsable y de los directivos que no habían sido cesados a finales del ejercicio. En el caso de las retribuciones anuales consignadas en la ficha del Director General, se hizo constar que, como la Entidad no había recibido la Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos autorizando las retribuciones correspondientes al ejercicio 2018, las cifras consignadas incluían los incrementos previstos en la LPGE de 2018 sin que se hubiera hecho efectivo el pago.

La Entidad disponía en el ejercicio 2018 de un Manual de Procedimientos para los gastos de viaje de los directivos, vigente desde el 13 de abril de 2013 y revisado en febrero de 2015 para adecuarlo a la Orden HAP/1741/2015. Las cuantías establecidas para gastos de alojamiento y manutención eran superiores a los importes máximos establecidos en el RD 462/2002. El IDAE ha facilitado un listado con los gastos de transporte, alojamiento y manutención correspondientes al ejercicio 2018, identificando a cada uno de los directivos, cuyo importe total asciende a 10.677,10 euros.

¹⁶ En el trámite de alegaciones no se aporta ningún documento acreditativo de la existencia del Reglamento de retribución variable citado en los contratos.

Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A.

En el ejercicio 2018, el personal de ALETAS únicamente se componía de la Consejera Delegada, que era la máxima responsable de la Sociedad y, por tanto, tenía la condición de alto cargo conforme a la Ley 3/2015, de 30 de marzo. La Presidenta de la Sociedad era la Subsecretaria de Hacienda del Ministerio de Hacienda. La Consejera Delegada llevaba desempeñando el puesto desde el 18 de septiembre de 2009, fecha en la que el Consejo Rector del Consorcio ALETAS y el Consejo de Administración de la Sociedad acordaron su nombramiento y, dada su condición de funcionaria de carrera, se encontraba en situación de servicios especiales. Ha compatibilizado las funciones de Consejera Delegada de la Sociedad con las funciones gerenciales del Consorcio ALETAS, en virtud del acuerdo del Consejo Rector del Consorcio ALETAS de 8 de octubre de 2010.

El 17 de abril de 2013 se formalizó la adaptación de su contrato mercantil al RD 415/2012, previo el informe favorable del Abogado del Estado. El contrato mercantil tenía duración indefinida, en el objeto se establecieron unas funciones generales y la retribución se ajustó a lo dispuesto en la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 para las sociedades mercantiles clasificadas en el grupo 3, según el siguiente detalle:

CUADRO Nº 33: PERSONAL DIRECTIVO DE LA SOCIEDAD ALETAS DURANTE EL EJERCICIO 2018

(en euros)

PUESTO	Fecha de alta	Fecha de baja	Retribución Básica	Retribuciones complementarias				Total
				Compl. Puesto	% s/ RRBB	Compl. Variable	% s/ RRBB	
Consejera Delegada	18/09/2009	-	55.000,00	22.000,00	40,00	33.000,00	60,00	110.000,00

Fuente: Contrato mercantil

En el contrato se estipuló que el complemento variable, que no podía superar los 33.000 euros, retribuía la consecución de unos objetivos previamente establecidos por el accionista -el Consorcio ALETAS. No obstante, la Sociedad no ha acreditado la existencia de un procedimiento para valorar y cuantificar la consecución de los objetivos que retribuyeron este complemento¹⁷.

Las retribuciones percibidas por la Consejera Delegada en el ejercicio 2018, no sobrepasaron las cuantías máximas establecidas RD 451/2012 y fijadas en la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, actualizadas por las LPGE. No obstante, aunque la Resolución favorable para el incremento de las retribuciones anuales de 2018 data del 3 de diciembre de 2018, la nómina de la Consejera Delegada se actualizó en el mes de septiembre, una vez que el Consejo rector del Consorcio ALETAS, en la reunión de 18 de septiembre de 2018, autorizó una subida lineal de sus retribuciones al amparo de la LPGE para 2018 y delegó en la Presidenta de la Sociedad la competencia para determinar el importe de la retribución variable anual que le correspondía percibir a la Consejera Delegada, que lo fijó en el 90 % de la retribución variable máxima estipulada en su contrato mercantil.

Las nóminas del ejercicio 2018 ascendieron a 115.967,70 euros, que corresponden a los conceptos retributivos estipulados en el contrato a excepción de la antigüedad. De este importe, 57.057,45 euros corresponden a la retribución básica, 22.573,36 euros al complemento de puesto, 667,49 euros de atrasos, 5.969,40 euros de complemento de antigüedad y 29.700,00 euros correspondieron a la retribución variable -14.850 euros abonados en concepto de anticipo en la nómina del mes de octubre y 14.850 euros en la nómina de diciembre-. El importe global de las

¹⁷ No se admite la alegación porque la Consejera Delegada está comprendida en la alta dirección,

nóminas guarda identidad con los datos declarados en el modelo 190 presentado en la AEAT, a excepción del importe correspondiente a los atrasos.

La Sociedad remitió el 13 de septiembre de 2018 a la DGCPPP los datos relativos a las retribuciones anuales del único puesto directivo existente, a los efectos del Registro de Personal Directivo del Sector Público Estatal.

II.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Ley de Igualdad, de 22 de marzo de 2007, está fundamentada en la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos y lleva a cabo una importante labor en cuanto a la definición de conceptos claves en materia de igualdad: principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, y acciones positivas, entre otros.

El artículo 45.1 de esta Ley obliga a las entidades a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociarse, y en su caso, acordarse, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. El punto 2 de ese artículo establece que, en el caso de las entidades de más de 250¹⁸ personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral; y el punto 5 añade que, para el resto de las entidades, con plantillas inferiores, la elaboración e implantación de los planes de igualdad tendrá carácter voluntario.

Durante el ejercicio 2018, la situación de las entidades fiscalizadas en relación con el plan de igualdad era la siguiente:

- **SEPI** disponía de un plan de igualdad específico con vigencia indefinida y con medidas de aplicación en todos los ámbitos de las relaciones laborales, aún sin tener obligación a ello al tener una plantilla inferior a 250 trabajadores. Además, las empresas de su Grupo, **CETARSA**, **NAVANTIA** y **TRAGSA**, cuyas plantillas superaban los 250 trabajadores, contaban con planes de igualdad, en los que incluían medidas en materia de selección, formación, promoción interna, desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y familiar, así como sobre acoso laboral. En 2018, SEPI se adhirió al pacto contra la violencia de género a través de un convenio de colaboración firmado con el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar, al que se sumaron todas las empresas del Grupo.

- El 28 de noviembre de 2018 fue suscrito el plan de igualdad de **ENAIRE** y el colectivo de controladores aéreos, publicado en el BOE de 18 de marzo de 2019, vigente desde el día siguiente a su publicación hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de las prórrogas que se puedan pactar.

- **CDTI** suscribió su I Plan de Igualdad para el periodo 2015-2017 en el que se incluía un programa piloto de teletrabajo. Entre las medidas de igualdad que tiene establecidas destacan: promover un entorno saludable en el que se respete la igualdad de género y de oportunidades y fomentar la conciliación de la vida profesional con la familiar y la personal de sus empleados.

¹⁸ El RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha modificado los artículos 44 y 45 y reduce a 50 el número de empleados de las entidades para elaborar el plan de igualdad.

- **IDAE** y la **AP BILBAO** no contaban con plan de igualdad al no estar obligadas a ello. No obstante, tal y como establece el artículo 73 de la Ley de Igualdad, recogían en su Código ético y de conducta el primero, y en su Código de conducta la segunda, acciones de responsabilidad social relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación y el acoso laboral.

- La **AP CASTELLÓN**, el **CZFB** y **ALETAS**, no estaban obligadas a contar con un plan de igualdad. No obstante, **AP CASTELLÓN** en el ejercicio 2016 creó una Comisión de Igualdad, paritaria e integrada por representantes sindicales y de la Entidad, y desarrolló un plan de igualdad con los objetivos de favorecer la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de sus políticas, ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, entre otros.

Por lo que refiere a los Consejos de Administración, la Ley de Igualdad establece en su artículo 75 que *“la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”*. Una presencia equilibrada que, para alcanzarse, debe evitar que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total. El análisis del cumplimiento de la citada norma se trata en el apartado II.2 de este informe.

II.5. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA

El artículo 10 del RD 451/2012 dispone en el punto 1 que, sin perjuicio de la publicidad legal a que estén obligadas, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este RD 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. Y añade en el punto 2, que se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la Entidad las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos.

La Ley de Transparencia incluye en su ámbito de aplicación a estas entidades y, por tanto, están obligadas a cumplir los requisitos de publicidad activa, de acceso a la información pública y de buen gobierno aplicable a los altos cargos de la AGE y de las entidades del sector público estatal. Las comprobaciones realizadas se han referido al cumplimiento de los artículos 5, 6 y 8 e) y f), en los aspectos que guardan relación con el objeto de la fiscalización, con los resultados que seguidamente se exponen.

El artículo 5 de la Ley requiere que la publicación de la transparencia se realice en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web de una manera clara, estructurada, entendible y de fácil acceso. En términos generales, todas las Entidades fiscalizadas han cumplido con los requisitos de publicidad activa; no obstante, la información se presentaba menos clara, estructurada y comprensible en **SEPI** y **ENAIRE**, y menos accesible en **IDAE**, **ENAIRE** y **CDTI**; por su parte, **ALETAS** no tiene página propia y se accede a su información a través de la página web del Consorcio ALETAS.

Respecto a la información institucional y organizativa, el artículo 6 de la Ley establece la obligación de publicar el organigrama que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y su trayectoria profesional. Todas las páginas web de las Entidades fiscalizadas proporcionan, en mayor o menor medida, información sobre la composición de los órganos de

gobierno: Consejo de Administración y Comité de Dirección, excepto **IDAE** que no informa de este extremo. A excepción de **CETARSA**, todas tenían el organigrama. Los datos profesionales y la trayectoria de los máximos responsables y directivos figuraban en **ENAIRE, SEPI, NAVANTIA, TRAGSA, CDTI, CETARSA** y **ALETAS**; en sentido contrario, no figuraban en las páginas web del **CZFB**, la **AP BILBAO** y el **IDAE**.

En cuanto a lo recogido en el artículo 8 de la Ley, destinado a la información económica, presupuestaria y estadística, el apartado e) contiene la obligación de publicar las cuentas anuales que deban rendirse y los informes de auditoría de cuentas y de fiscalización por parte de los órganos de control externo que se emitan; y el apartado f) se refiere a las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables y, dispone, que se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo.

ALETAS, AP CASTELLÓN, CETARSA, CZFB, ENAIRE, NAVANTIA y **TRAGSA** tenían publicadas las retribuciones de los máximos responsables correspondientes al ejercicio 2018, incluidas, en su caso, las indemnizaciones con ocasión del abandono del cargo; **SEPI** y el **IDAE** remitían al Portal de Transparencia de la AGE; y la **AP BILBAO** y **CDTI**, no cumplieron con este requisito.

Todas las entidades tenían publicadas las cuentas anuales en su página web; adicionalmente, **TRAGSA** publicó las memorias de sostenibilidad; la **AP BILBAO**, la **AP CASTELLÓN, CDTI, ENAIRE** e **IDAE** tenían publicados los informes anuales de actividad y **SEPI** los Informes del Tribunal de Cuentas.

III. CONCLUSIONES

El RD 451/2012 regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal y establece el número máximo de miembros del Consejo de Administración para las entidades del sector público empresarial, salvo disposición legal en contrario, en particular en lo referente al Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y las Autoridades Portuarias (AAPP) en función del grupo de clasificación en que se incluyan. Las Órdenes MHAP de 30 de marzo y 12 de abril de 2012 clasificaron a las sociedades mercantiles estatales y otras entidades del sector público estatal en tres grupos, con arreglo a su cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública y características del sector en que desarrollan su actividad. La clasificación en cada uno de los tres grupos determinó, además del número máximo de miembros del Consejo de Administración, el número mínimo y máximo de directivos y la cuantía de su retribución total.

El ámbito subjetivo de la fiscalización comprende once Entidades seleccionadas de entre las integrantes del sector público empresarial estatal no financiero, de distinta naturaleza jurídica: tres entidades públicas empresariales, tres entidades de derecho público, cuatro sociedades mercantiles estatales y una entidad de la disposición adicional 9ª y 10ª de la LOFAGE. El grupo de clasificación, el número de miembros de los Consejos de Administración y del personal directivo de cada una de ellas se muestra en el siguiente cuadro:

ENTIDAD	Grupo	Número de miembros del Consejo de Administración		Número de Máximos Responsables		Numero de directivos	
		01/01/2018	31/12/2018	01/01/2018	31/12/2018	01/01/2018	31/12/2018
Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)	1	9	9	1	1	3	3
Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA)	1	15	15	1	1	4	4
Enaire E.P.E. (ENAIRES)	1	12	12	1	1	3	3
Navantia, S.A., S.M.E. (NAVANTIA)	1	13	13	1	1	10	10
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales	1	16	16	1	2	9	10
Autoridad Portuaria de Bilbao (AP BILBAO)	2	16	16	1	1	1	1
Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E. (CDTI)	2	11	13	1	1	2	1
Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E. (CETARSA)	2	12	12	1	1	4	3
Autoridad Portuaria de Castellón (AP CASTELLÓN)	3	15	15	1	1	1	1
E.P.E. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. (IDAE)	3	9	9	1	1	3	4
Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A. (ALETAS)	3	8	9	1	1	0	0
TOTAL		136	139	11	12	40	40

Fuente: Órdenes MHAP de 30 de marzo y 12 de abril de 2012

A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas en el desarrollo de esta fiscalización, agrupadas de acuerdo con sus objetivos.

III.1.- EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE DIRECTIVOS Y LAS ASISTENCIAS A LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN.

1.- En relación con el número de miembros de Consejo de Administración, diez de las once Entidades fiscalizadas respetaron lo establecido en las Órdenes MHAP de 30 de marzo y 12 de abril de 2012, en el RD 451/2012, en la Ley 5/1996 de creación de SEPI, en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM) y en los Estatutos del CZFB.

Al final del ejercicio 2018, CDTI contaba con trece miembros en el Consejo de Administración, superando en uno el número máximo permitido para las entidades clasificadas en el grupo 2 (Subapartado II.2).

2.- Las asistencias por representación al Consejo de Administración para el conjunto de las Entidades fiscalizadas durante el ejercicio 2018 ascendieron al 18 % del total, correspondiendo el 80 % de las representaciones a delegaciones de voto otorgadas a favor de la Presidencia del Consejo de Administración. En particular (Subapartado II.2):

- Destacan **CDTI**, **CETARSA** e **IDAE**, en las que el 100 % de los votos por representación se delegaron a favor de la Presidencia, en **TRAGSA** el 95 % y en la **AP BILBAO** el 90 %.
- En la reunión del Consejo de Administración de **SEPI**, celebrada el 26 de enero de 2018, la Presidenta representó a siete consejeros llegando a concentrar el 50 % de los votos.
- En la reunión del Consejo de Administración de **CDTI**, celebrada el 27 de septiembre de 2018, cuatro de los diez Vocales delegaron su voto a favor de la Presidencia y un Vocal no asistió; en consecuencia, la Presidenta concentró la mayoría de los votos; al igual que ocurrió en la reunión del Consejo de Administración de **CETARSA** del 27 de noviembre de 2018.
- En la reunión del Consejo de Administración de **ENAIRE**, celebrada el 27 de abril de 2018, el Presidente representó a dos Consejeros, a pesar de la limitación establecida en el artículo 20.3 de su Estatuto.

3.- En el ejercicio 2018, a excepción del Estatuto de **ENAIRE** que establece la limitación de que un Consejero no pueda ostentar más de una representación en las reuniones del Consejo de Administración, el resto de los estatutos de las sociedades mercantiles, del CZFB, los reglamentos de las entidades públicas empresariales, la Ley 5/1996 de creación de SEPI y el TRLPEMM no contienen limitación alguna sobre el número máximo de representaciones que puede ostentar cada Consejero y/o Vocal y, en particular, para delegar el voto en los Consejeros con poderes ejecutivos. Esto ha permitido que recayesen en la Presidencia de las Entidades múltiples delegaciones de voto, incrementando su poder de decisión y, en algunas ocasiones, que se concentrasen delegaciones de voto en un mismo Vocal, lo que pudo haber afectado al buen gobierno de las Entidades (Subapartado II.2).

4.- Las Entidades cumplieron, total o parcialmente, con la obligación de remitir semestralmente a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales el resumen de las ausencias/asistencias a las reuniones de los Consejos de Administración acompañadas del detalle de las cantidades satisfechas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.2 del RD 462/2002. Las entidades fiscalizadas han acreditado haber remitido la información, bien directamente, o a través de SEPI, en el caso de **CETARSA**, **NAVANTIA** y **TRAGSA**, y de Puestos del Estado en el de la **AP BILBAO** y la **AP CASTELLÓN**. Las carencias en la información remitida son las siguientes (Subapartado II.2):

- **CDTI** informó de las ausencias de los miembros del Consejo de Administración, pero no incluyó la relación nominal.
- En **NAVANTIA**, se ha detectado una discrepancia entre el número de asistencias de tres Consejeros con la condición de alto cargo que figura en las actas y el que figura en la información remitida.
- La relación de ausencias/asistencias de la **AP BILBAO** correspondiente al primer semestre de 2018 refleja 933,33 euros, correspondiente a una dieta indebidamente abonada a un Vocal que asistió a una reunión por representación, ya que en las AAPP las asistencias por representación no devengan dieta.
- En la **AP CASTELLÓN**, uno de los Vocales asistió a cuatro reuniones del Consejo de Administración, aunque en las relaciones semestrales no consta el importe de las dietas devengadas, que ascendió a 3.255,30 euros y su ingreso en el Tesoro Público, cuyo justificante tampoco ha sido aportado por la AP.

5.- El importe de las compensaciones devengadas por asistencia a las reuniones de los Consejos de Administración en el ejercicio 2018 para el conjunto de las Entidades fiscalizadas ascendió a 849.654,94 euros, de los que 212.992,15 euros correspondieron a las devengadas por altos cargos, que fueron ingresadas en el Tesoro Público de conformidad con el artículo 13 de la Ley 3/2015. Estos importes fueron correctamente declarados a la AEAT por las Entidades, salvo en el caso de la **AP BILBAO**, que no ha aportado el modelo 190 con el detalle requerido.

Los importes devengados respetaron las cuantías fijadas en la Orden comunicada del MHAP de 8 de enero de 2013 y, para las AAPP, las establecidas por el Secretario de Estado de Infraestructuras del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. La compensación de asistencia por sesión fue acordada por los Consejos de Administración excepto en las sociedades mercantiles estatales, en que fue acordada en Junta General; todos los acuerdos adoptados en el ejercicio 2018 consistieron en mantener la cuantía de las de ejercicios anteriores (Subapartado II.2).

6.- Las compensaciones devengadas por asistencia a las reuniones de los Consejos de Administración durante el ejercicio 2018 estaban adecuadamente registradas en la contabilidad de las Entidades como gastos de personal, a excepción de la **AP BILBAO**, que las registró contablemente como otras pérdidas de gestión corriente; de la **AP CASTELLÓN**, que registró las del alto cargo como gastos de personal, pero las del resto de los Vocales como otros gastos de gestión; y de **NAVANTIA**, que registró las de los Consejeros que tenían la consideración de altos cargos como otras pérdidas de gestión corriente. (Subapartado II.2).

7.- Todas las Entidades cumplieron con la limitación establecida en el artículo 8 del RD 451/2012, que dispone que las retribuciones de los máximos responsables y directivos resultan incompatibles con el cobro de compensaciones por asistencias (Subapartado II.2).

8.- El número de directivos en todas las Entidades fiscalizadas se ajustó a los límites establecidos en su normativa de aplicación, a excepción de **IDAE** que, a finales de 2018, excedió en un directivo el número máximo permitido en la Orden del MHAP de 12 de abril de 2012 (Subapartado II.3.).

III.2.- EN RELACIÓN CON LA DESIGNACIÓN DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN, MÁXIMOS RESPONSABLES Y PERSONAL DIRECTIVO.

9.- A lo largo del ejercicio 2018, se designaron 68 miembros de los Consejos de Administración de los que el 65 % fueron hombres y el 35 % mujeres, entre los que se encuentran los Directores Generales del **CDTI** e **IDAE** y los Directores de las **AAPP**.

La designación de los miembros del Consejo de Administración de las Entidades fiscalizadas se ajustó a lo establecido en los Estatutos sociales de las sociedades mercantiles estatales, del CZFB y de las entidades públicas empresariales, en la Ley 5/1996 de creación de SEPI y en el TRLPEMM (Subapartado II.2).

10.- 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**; de las Entidades fiscalizadas, el único Presidente que se mantuvo en su cargo fue el de la **AP CASTELLÓN** (Subapartado II.2).

11.- 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 CZFB 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, las designaciones no vinieron acompañadas de la documentación y/o memoria justificativa acreditativa de la idoneidad de los candidatos en los términos previstos en la Ley 3/2015. En el ejercicio 2018, solamente el Director General de **ENAIRE**, el Presidente de la **AP CASTELLÓN** y la Consejera Delegada de **ALETAS** permanecieron en el cargo. En las ocho Entidades restantes el máximo responsable fue sustituido a lo largo del ejercicio (Subapartado II.2).

- El Vicepresidente del **CZFB** fue nombrado el 29 de junio de 2018 mediante RD, a propuesta de la Ministra de Hacienda y Función Pública, correspondiendo al Delegado Especial del Estado en la Zona Franca de Barcelona.
- Los Presidentes y Presidentas de **TRAGSA**, **NAVANTIA** y **CETARSA** fueron designados por acuerdo de la Junta General de SEPI y ratificados por sus respectivos Consejos de Administración.
- El Presidente de **SEPI** fue nombrado el 22 de junio de 2018 mediante RD, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública; a partir del 5 de julio de 2018, fecha en que se modificó la Ley 5/1996, el Vicepresidente también ostenta la consideración alto cargo.
- El Presidente de la **AP BILBAO** fue nombrado el 17 de julio de 2018 mediante RD del Consejo de Gobierno del País Vasco y comunicado al Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- Los Directores Generales de **CDTI** e **IDAE** fueron designados el 1 de agosto y el 13 de julio de 2018, mediante RD, a propuesta del Ministro de Ciencia e Innovación y de la Ministra de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, respectivamente.

12.- Todos los máximos responsables tenían la consideración de alto cargo y cumplieron con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 3/2015, habiéndose publicado en el BOE del 29 de septiembre de 2018 y de 21 de marzo de 2019 sus declaraciones de bienes y derechos.

13.- En el ejercicio 2018, no se produjeron nombramientos del personal de alta dirección en **ENAIRE**, **NAVANTIA**, la **AP BILBAO** y **ALETAS**, si bien estas dos últimas Entidades carecían de personal directivo en el periodo fiscalizado.

Para el resto de Entidades, en el **CZFB**, la Directora General fue designada por el Comité Ejecutivo, si bien su nombramiento no se había formalizado, al igual que el de los otros dos directivos designados anteriormente; los nueve directivos de **SEPI** nombrados en el ejercicio 2018 (tres de ellos cesados en el mismo ejercicio), lo fueron por su Presidente; el directivo nombrado en **TRAGSA**, lo fue por el Consejo de Administración; en **CDTI**, el único nombramiento fue realizado por el Consejo de Administración y cubierto mediante convocatoria pública; en **CETARSA**, solamente se produjo el nombramiento del Director General, que fue acordado por el Consejo de Administración; el Director de la **AP CASTELLÓN** fue nombrado por el Consejo de Administración a propuesta de su Presidente; y en **IDAE**, los nombramientos de tres directivos fueron realizados por el Consejo de Administración mediante un proceso selectivo. Los nombramientos no vinieron acompañados de una memoria y/o documentación justificativa de los méritos y capacidad de los candidatos designados para el desempeño del puesto, a excepción de los directivos que fueron seleccionados mediante convocatoria pública (Subapartado II.3).

III.3.- EN RELACIÓN CON LOS CESES Y EXTINCIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DEL PERSONAL DIRECTIVO Y EL COSTE ASOCIADO.

14.- Durante el ejercicio 2018, los ceses de los máximos responsables se acomodaron a lo previsto en los Estatutos sociales de las sociedades mercantiles, de las entidades públicas empresariales, en la Ley 5/1996 de creación de SEPI y en el TRLPEMM, si bien, con carácter general, no se respetó el plazo de preaviso previsto en los contratos. En las ocho Entidades fiscalizadas en que se reemplazó al máximo responsable, los ceses se produjeron de la siguiente forma y, en su caso, con el consiguiente coste asociado (Subapartado II.3):

- El Vicepresidente del **CZFB** fue cesado el 29 de junio de 2018 mediante RD, a propuesta de la Ministra de Hacienda y Función Pública; con motivo del cese el Consorcio abonó 19.468,89 euros, de los que 6.431,51 euros responden al incumplimiento del plazo de preaviso y 13.037,38 euros a las vacaciones no disfrutadas.
- Los Presidentes de **NAVANTIA**, **TRAGSA** y **CETARSA** fueron cesados por acuerdo de la Junta General de SEPI y, posteriormente, ratificados por sus respectivos Consejos de Administración. El Presidente de **NAVANTIA** fue cesado el 19 de julio de 2018, no percibió importe alguno por la extinción de su contrato mercantil porque continuó vinculado a la Sociedad en régimen laboral común. La Presidenta de **TRAGSA**, cesada el 5 de septiembre de 2018 y el Presidente de **CETARSA**, cesado el 24 de julio de 2018, percibieron 6.047,62 euros y 19.760,49 euros, respectivamente, por incumplimiento del plazo de preaviso de 15 días.
- La Presidenta de **SEPI** fue cesada el 22 de junio de 2018 mediante RD, a propuesta de la Ministra de Hacienda y Función Pública; en la liquidación se le abonaron 7.442,56 euros en concepto de vacaciones no disfrutadas.
- El Presidente de la **AP BILBAO** fue cesado el 16 de julio de 2018, mediante RD del Consejo de Gobierno del País Vasco, no habiendo percibido cantidad alguna derivada del cese.
- Los Directores Generales de **CDTI** e **IDAE** fueron cesados el 26 de julio y el 13 de julio de 2018, mediante RD, a propuesta del Ministro de Ciencia e Innovación y de la Ministra de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, respectivamente. El primero extinguió el contrato

de mutuo acuerdo y no percibió cantidad alguna y el segundo percibió 3.405,13 euros en concepto de vacaciones no disfrutadas.

15.- Los directivos que, durante 2018, extinguieron su relación profesional con las Entidades fiscalizadas, por cese, renuncia o mutuo acuerdo fueron los siguientes (Subapartado II.3):

- En **SEPI**, el Presidente cesó a tres directivos, dos de los cuales continuaron vinculados a la Entidad mediante una relación laboral de régimen común y percibieron por su cese 4.057,54 euros y 2.201,89 euros, respectivamente, por incumplimiento del plazo de preaviso. El tercer directivo cesado percibió 5.186,95 euros en concepto de vacaciones no disfrutadas y 2.305,27 euros por incumplimiento del plazo de preaviso.
- En **TRAGSA**, el Consejo de Administración acordó el 25 de septiembre de 2018 el cese de dos directivos a los que abonó 21.095,87 euros y 18.389,35 euros, respectivamente, en concepto de indemnización por desistimiento del empresario e incumplimiento del plazo de preaviso, si bien uno de ellos firmó el recibí dejando constancia de “no conforme”. En esa misma fecha, también fue cesado otro directivo que continuó vinculado a la Sociedad mediante una relación laboral de régimen común. Adicionalmente, el 18 de diciembre de 2018, otro directivo presentó su renuncia con fecha de efectos de 31 de diciembre de 2018.
- En **CDTI**, un directivo resolvió su contrato de mutuo acuerdo el 26 de julio de 2018 al ser nombrado Director General; y el 18 de noviembre de 2018, otra directiva extinguió su contrato de alta dirección por mutuo acuerdo.
- En **CETARSA**, el Consejo de Administración acordó el cese de dos directivos, a los que abonó 17.120,74 euros y 16.821,51 euros, respectivamente, por incumplimiento del plazo de preaviso y por desistimiento del empresario.
- En **IDAE**, el Consejo de Administración acordó el cese de un directivo, que percibió 5.003,72 euros en concepto de indemnización y de otro directivo que mantuvo, tras del cese, una relación laboral de régimen común.

III.4.- EN RELACIÓN CON LA ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA DE LOS CONTRATOS DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y PERSONAL DIRECTIVO Y SU ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

16.- En relación con la formalización de los contratos de los máximos responsables de las Entidades fiscalizadas (Subapartado II.3):

- Los Presidentes de la **AP BILBAO** y de la **AP CASTELLÓN**, mantienen con sus respectivas Entidades una relación estatutaria que no requiere la formalización de contrato.
- El Vicepresidente del **CZFB**, el Presidente y el Vicepresidente de **SEPI** y los Directores Generales de **ENAIRE** e **IDAE**, no tenían formalizado su vínculo profesional mediante un contrato de alta dirección, incumpliendo con lo estipulado en el RD 1382/1985, en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012 y en el artículo 4 del RD 451/2012.
- El Director General de **CDTI** formalizó su vínculo profesional mediante un contrato de alta dirección, aunque el borrador del contrato no obtuvo el informe favorable de la Abogacía del Estado, por considerar que la redacción del contrato no se ajustaba al modelo aprobado en el RD 451/2012 y las retribuciones pactadas superaban lo establecido en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012, este Tribunal aprecia que se redactó de conformidad con la normativa que le

resulta de aplicación y que las retribuciones pactadas se ajustan a la Orden MHAP de 12 de abril actualizadas por las sucesivas LPGE..

- Los Presidentes de **TRAGSA** y **CETARSA**, la Presidenta de **NAVANTIA** y la Consejera Delegada de **ALETAS** formalizaron su vínculo profesional mediante un contrato mercantil. Los contratos de las Sociedades del Grupo SEPI fueron informados favorablemente por la Secretaría General de SEPI y el de la Consejera Delegada de **ALETAS** fue adaptado al RD 451/2012 e informado favorablemente por la Abogacía del Estado, aunque la adaptación se formalizó incumpliendo el plazo establecido en el citado RD 451/2012.

17.- Con carácter general, las Entidades fiscalizadas formalizaron por escrito los contratos del personal de alta dirección, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 1382/1985 y en el RD 451/2012 y conforme con el modelo aprobado por el Ministro de Hacienda, previo informe de legalidad de la Abogacía del Estado o del órgano que presta el asesoramiento jurídico u organismo que ejerce el control. Las principales incidencias observadas han sido las siguientes (Subapartado II.3):

- Los contratos de dos directivos del **CZFB** se encuentran sin formalizar y no cuentan con los informes previos de la Abogacía del Estado.
- El contrato de un directivo de **ENAIRE** fue informado por la Abogacía del Estado con posterioridad a la fecha de formalización del contrato.
- El contrato de un directivo de **TRAGSA**, nombrado el 8 de febrero de 2012, no se formalizó hasta el 12 de noviembre de 2012.
- El contrato de una directiva de **CDTI**, nombrada el 13 de junio de 2017, fue informado por la Abogacía del Estado con posterioridad a su formalización; adicionalmente, el Consejo de Administración había otorgado poderes a otra directiva con anterioridad a la formalización de su contrato que, además, se formalizó con anterioridad al informe favorable de la Abogacía del Estado.
- En **CETARSA**, los contratos de dos directivos suscritos el 22 de junio y el 24 de enero de 2005, se adaptaron el 18 de diciembre de 2012, sobrepasando el plazo establecido en la disposición adicional segunda del RD 451/2012.
- **IDAE** no había formalizado en tiempo y forma los contratos de alta dirección de los tres directivos vigentes al inicio del ejercicio 2018; los contratos de dos de ellos, que habían sido nombrados el 27 de noviembre de 2012, no fueron formalizados hasta el 9 de marzo de 2016; y el del tercero, nombrado el 16 de diciembre de 2014, no se formalizó hasta el 16 de marzo de 2016. Ninguno de estos contratos cuenta con el informe preceptivo de la Abogacía del Estado. Además, los contratos de dos directivos nombrados el 24 de octubre de 2018, fueron formalizados el 5 de noviembre, pero, a la vista de que la Abogacía del Estado había emitido informes desfavorables debido a que las retribuciones básicas superaban la cuantía máxima establecida en el RD 451/2012, el 20 de febrero y el 14 de marzo de 2019, respectivamente, se formalizaron sendas adendas de los contratos respetando las observaciones manifestadas.

18.- Las estipulaciones de los contratos de alta dirección se ajustan con carácter general a lo establecido en el RD 451/2012, en la disposición adicional octava del RD Ley 3/2012 y en el RD 1385/1985, con las siguientes excepciones (Subapartado II.3):

- Las funciones concretas a desempeñar por cada directivo están sin determinar en sus correspondientes contratos.
- Las retribuciones en especie contempladas en todos los contratos de alta dirección figuran 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.
- En los contratos de alta dirección del **CZFB** no se especifica el número de mensualidades en las que se percibirán las retribuciones. Además, la retribución básica de la Directora General no alcanza la cuantía mínima obligatoria establecida en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012 para las entidades públicas de la disposición adicional 9ª y 10ª de la LOFAGE.

19.- Las retribuciones de los máximos responsables del **CZFB**, **ENAIRE**, **SEPI**, la **AP BILBAO**, la **AP CASTELLÓN** y del **IDAE** fueron autorizadas mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y actualizadas conforme con lo previsto en el artículo 18 de la LPGE para 2018.

Para las sociedades mercantiles estatales, las retribuciones estipuladas en los contratos mercantiles de los máximos responsables de **TRAGSA**, **NAVANTIA** y **CETARSA** fueron autorizadas por el Comité de Dirección de SEPI, y para **ALETAS**, fueron autorizadas por el Consejo de Administración. A lo largo del ejercicio 2018, fueron actualizadas de acuerdo con la LPGE para 2018, previa autorización de la Dirección General de Presupuestos y Pensiones Públicas, salvo en el caso de **ALETAS**, en que se actualizaron las retribuciones de la Consejera Delegada con anterioridad a su autorización (Subapartado II.3).

20.- Las retribuciones de los máximos responsables no superaron el límite máximo anual estipulado en el RD 451/2012 y en las Órdenes MHAP de 30 de marzo y de 12 de abril de 2012, salvo en el caso de los Vicepresidentes del **CZFB**, cuyas retribuciones superaron el importe máximo autorizado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para el ejercicio 2018 en 3.577,60 euros (Subapartado II.3).

21.- En relación con el cumplimiento de la normativa aplicable a la estructura retributiva de los máximos responsables y de los directivos de las Entidades fiscalizadas, se han detectado las siguientes incidencias (Subapartado II.3):

- En el **CZFB**, los conceptos retributivos de las nóminas no son acordes con el RD 451/2012 y sus importes no son homogéneos. Además, el Vicepresidente cesado y los tres directivos percibieron retribuciones en especie no contempladas en los contratos, que se descontaron del complemento variable; en sus nóminas figura una percepción en concepto de coche, seguros de vida y accidentes, seguros de salud y aportaciones a fondos de pensiones y planes de jubilación, conceptos que no figuraban detallados en sus contratos y que, en todo caso, deberían haberse descontado del complemento de puesto.
- En **ENAIRE**, las nóminas de los directivos reflejan retribuciones en especie por seguro de vida y accidentes y seguro médico no acordes con las estipuladas en sus contratos de alta dirección. Además, el complemento de puesto de un directivo superó el porcentaje máximo del 40 % de la retribución básica estipulado en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012 para las entidades públicas empresariales.
- En **NAVANTIA**, las nóminas del conjunto de los directivos arrojan una diferencia en menos de 374.410,29 euros respecto de los datos declarados a la AEAT por la Sociedad. De este

importe, 44.607,78 euros corresponden a retribuciones flexibles y en especie, que en las nóminas se descuentan de la retribución bruta a los efectos del líquido abonado; y 331.044,19 euros a dietas de viaje y alojamiento exentas de gravamen que no se reflejan en las nóminas y que la Sociedad registra contablemente como gastos de servicios exteriores.

- En **SEPI**, la denominación del complemento variable en las nóminas, “incentivo 2017/2018”, no es acorde con lo previsto para los contratos de alta dirección. Adicionalmente, en las nóminas de los Presidentes, del Vicepresidente y de nueve directivos figura el concepto de “rentas exentas”, cuyo importe se descuenta del incentivo para los directivos o del salario base en el caso de los altos cargos. Las nóminas no detallan la naturaleza de estas “rentas exentas”, aunque responden a retribuciones en especie que, en definitiva, minoran la base imponible del impuesto sobre la renta de sus perceptores. Este concepto de “rentas exentas” reflejado en las nóminas tampoco guarda relación con la información comunicada al Registro del Personal Directivo del Sector Público ni con los datos declarados por la Entidad a la AEAT.
- En **TRAGSA**, los directivos percibieron retribuciones en forma de seguro de vida y seguro médico, aunque en sus contratos no están especificados los conceptos de estas retribuciones en especie; los restantes conceptos retributivos reflejados en las nóminas responden a los estipulados en los contratos.
- En **CDTI**, los importes, el número de mensualidades y los conceptos retributivos reflejados en las nóminas no son acordes con lo estipulado en los contratos de alta dirección. Las retribuciones en especie, aparte de incluir los seguros contemplados en los contratos que se descuentan del complemento variable, incluyen además “cheque comida” no estipulado en los contratos, cuya percepción hace que se superen las retribuciones máximas previstas en la Orden MHAP de 12 de abril de 2012.
- **CDTI**¹⁹ e **IDAE** no han acreditado disponer de un procedimiento, reglamento o norma reguladora para valorar y cuantificar la consecución de los objetivos previamente establecidos, indispensable para la percepción del complemento variable. No obstante, todos los directivos de estas Entidades percibieron el complemento variable distribuido en las nóminas mensuales por un importe fijo.

22.- Las Entidades fiscalizadas han cumplido con la obligación de remitir información de las retribuciones de sus directivos al Registro del Personal Directivo del Sector Público (a excepción de las AAPP, cuyos directivos están vinculados por una relación laboral de carácter especial, por lo que no les resulta de aplicación el RD 451/2012). Todas ellas remitieron la información directamente, salvo **NAVANTIA**, **TRAGSA** y **CETARSA**, que lo hicieron a través de SEPI. No obstante, se han observado las siguientes deficiencias (Subapartado II.3):

- SEPI envió la información de **NAVANTIA**, **TRAGSA** y **CETARSA** con las retribuciones actualizadas conforme a la LPGE para 2018, por lo que no cumplió con lo establecido en el apartado quinto de la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de comunicar a la DGCPPP las retribuciones de todos los puestos directivos en el primer trimestre del ejercicio 2018.
- **ENAIRE**, **SEPI** y **CDTI** cumplieron parcialmente con esta obligación, al informar de las retribuciones de los directivos, pero sin incluir las de los máximos responsables.

¹⁹ No se acepta la alegación de CDTI porque, aunque se tramite un expediente, la Entidad carece de un documento o norma escrita que describa el procedimiento a seguir para la percepción de la retribución variable,

- Las retribuciones comunicadas por **SEPI** incluyen retribuciones en especie que no se corresponden con las reflejadas en las nóminas, excepto en el caso de tres directivas.

23.- CDTI, AP CASTELLÓN y ALETAS carecían de una normativa interna reguladora de los gastos derivados de los desplazamientos, reuniones de trabajo y de restauración de los directivos ajustada a la Orden HAP/1741/2015. La **AP BILBAO** e **IDAE** disponían de un procedimiento específico pero las cuantías de las dietas en ellos fijados superaban los importes máximos establecidos en el RD 462/2002 (Subapartado II.3).

III.5.- EN RELACIÓN CON LA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO Y LAS PREVISIONES DE LA LEY DE IGUALDAD

24.- Con carácter general, en la memoria de sus cuentas anuales de 2018 las Entidades proporcionaron información relativa al Consejo de Administración; no obstante, se han observado algunas carencias:

- **CETARSA** y **CDTI** no proporcionan la información sobre la composición del Consejo de Administración distinguiendo entre mujeres y hombres.
- **AP BILBAO, AP CASTELLÓN y CZFB** no informan del número de miembros del Consejo de Administración.
- **ALETAS** distingue entre dietas de los altos cargos, que son ingresadas en el Tesoro Público, y las del resto de los Consejeros; no obstante, estas últimas figuran agregadas a las retribuciones de la Consejera Delegada.
- La **AP CASTELLÓN** e **IDAE** no informaron de las retribuciones del Consejo de Administración.

Las cuatro Sociedades mercantiles estatales fiscalizadas también informaron en las memorias de sus cuentas anuales de que los miembros del Consejo de Administración habían cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 de la Ley de Sociedades de Capital y, tanto ellos como las personas vinculadas, se habían abstenido de incurrir en los supuestos de conflicto de interés previstos en el artículo 229 de la Ley, excepto en los casos en que hubieran obtenido la correspondiente autorización.

El resto de las Entidades fiscalizadas no informaron en las memorias de sus cuentas anuales del cumplimiento de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 relativos a la abstención y a la recusación (Subapartado II.2).

25.- En términos generales, todas las Entidades fiscalizadas han cumplido con los requisitos de publicidad activa; no obstante, la información se presentaba menos clara, estructurada y comprensible en **SEPI** y **ENAIRE**; y menos accesible en **IDAE, ENAIRE y CDTI**. Por su parte, **ALETAS** no tiene página propia y se accede a su información a través de la página web del Consorcio ALETAS. Se han detectado las siguientes carencias (Subapartado II.5):

- **IDAE** no proporcionaba en su página web información sobre la composición de sus órganos de gobierno.
- **CETARSA** no incluía su organigrama.
- Los datos profesionales y la trayectoria de los máximos responsables y directivos no figuraban en las páginas web del **CZFB, la AP BILBAO e IDAE**.

- La **AP BILBAO** y **CDTI** no publicaban las retribuciones de los máximos responsables.

26.- En conjunto, el número total de Vocales y Consejeros no alcanzó el 40 % de la representación de cada sexo que, como mínimo, establece la Ley de Igualdad. A nivel individual, a 1 de enero de 2018 solamente cuatro Entidades cumplían el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus Consejos de Administración (**TRAGSA**, **ENAIRES**, **SEPI** e **IDAE**); y, a 31 de diciembre, respetaron ese principio **ENAIRES**, **SEPI**, la **AP CASTELLÓN** e **IDAE**. **ALETAS** no estaba obligada a cumplir con ese principio.

A lo largo del ejercicio 2018, en el proceso de renovación de Consejeros y Vocales, en términos generales, las Entidades tampoco observaron el principio de presencia equilibrada, ya que se produjeron 68 ceses (65 % hombres y 35 % mujeres) y 71 nombramientos (62 % hombres y 38 % mujeres). Sin embargo, en **CDTI** y **ALETAS**, los nombramientos de mujeres fueron superiores a los de los hombres. Debe tenerse en cuenta que en **CDTI** la representación de las mujeres en el Consejo de Administración al final del ejercicio alcanzó el 69 %, por lo que tampoco cumplía el principio de presencia equilibrada.

A 1 de enero de 2018, la Presidencia de los Consejos de Administración de las Entidades fiscalizadas estaba ocupada por nueve hombres y dos mujeres. Tras los ceses y nombramientos habidos durante el ejercicio, a 31 de diciembre ocupaban las Presidencias ocho hombres y tres mujeres (Subapartado II.2).

27.- **SEPI** y las empresas de su Grupo, **CETARSA**, **NAVANTIA** y **TRAGSA**, disponían de un plan de igualdad que contenía medidas de aplicación en todos los ámbitos de las relaciones laborales; **ENAIRES** suscribió el 28 de noviembre de 2018 su Plan de Igualdad; e **IDAE** y la **AP BILBAO** recogían en su código ético y de conducta, la primera, y en su código de conducta, la segunda, acciones de responsabilidad social relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación y el acoso laboral (Subapartado II.4).

IV. RECOMENDACIONES

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.- 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.- 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.

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 los justifique, así como de los méritos y la idoneidad del candidato para el desempeño del puesto.

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.

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.

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.

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.

Madrid, 24 de febrero de 2022

LA PRESIDENTA

Enriqueta Chicano Jávea

ANEXOS

RELACIÓN DE ANEXOS

- ANEXO I. PRINCIPALES MAGNITUDES DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2018
- ANEXO II. CESES, RENUNCIAS Y NOMBRAMIENTOS DE CONSEJEROS Y VOCALES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2018
- ANEXO III. RETRIBUCIONES ANUALES DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES, EJERCICIO 2018
- ANEXO IV. RETRIBUCIONES ANUALES DE LOS DIRECTIVOS, EJERCICIO 2018

ANEXO I

PRINCIPALES MAGNITUDES DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

(en euros)

ENTIDAD	Grupo Clasificación	Datos Memoria Cuentas Anuales -Ejercicio 2018-						Consejo de Administración		Alta Dirección				Retribuciones Alta Dirección / Sueldos y Salarios (4) / (1)
		Importe neto de la cifra de negocios	Resultado del ejercicio	Gastos de Personal	Sueldos y Salarios (1)	Plantilla media	Número miembros	Dietas	Máximos Responsables (2)	Número Directivos (3)	Total Máximos responsables y Directivos (2) + (3)	Retribuciones declaradas Modelo 190 (4)	(%)	
CZFB	1	52.129.000	25.606.000	6.142.000	4.558.000	93	9	0,00	1	3	4	609.307,91	13	
TRAGSA	1	541.233.000	7.159.000	260.910.000	198.808.000	7.216	15	161.373,28	1	4	5	967.553,46	0	
ENAIRE	1	993.270.000	681.786.000	533.166.000	460.265.000	4.000	12	121.619,76	1	3	4	530.958,52	0	
NAVANTIA	1	1.082.896.000	(225.711.000)	368.357.000	239.528.000	5.066	13	112.307,08	1	10	11	2.086.697,86	1	
SEPI	1	222.320.000	(544.224.000)	13.698.000	11.013.000	189	16	110.355,00	2	10	12	1.718.060,94	16	
AP BILBAO	2	70.593.589	5.948.873	14.538.561	9.483.073	255	16	63.466,69	1	1	2	214.319,66	0	
CDTI	2	12.829.188	31.332.570	19.609.832	14.954.829	321	13	87.360,00	1	1	2	277.553,10	2	
CETARSA	2	71.858.000	2.365.000	10.189.000	7.576.000	298	12	101.961,58	1	3	4	752.993,42	10	
AP CASTELLÓN	3	31.334.908	10.879.509	5.327.014	3.872.280	120	15	36.893,40	1	1	2	175.713,23	5	
IDAE	3	9.653.380	19.485.700	8.780.055	6.510.580	151	9	42.479,44	1	4	5	339.495,86	5	
ALETAS	3	0	(82.640)	127.138	127.138	1	9	11.838,71	1	0	1	115.300,21	91	

Fuente: Datos obtenidos de las cuentas anuales del ejercicio 2018 y de la información facilitada por las Entidades.

ANEXO II

**CESES, RENUNCIAS Y NOMBRAMIENTOS DE CONSEJEROS Y VOCALES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DURANTE EL EJERCICIO 2018**

ENTIDAD	CESES Y RENUNCIAS		NOMBRAMIENTOS		ÓRGANO/DISPOSICIÓN
	H	M	H	M	
CZFB	2	2	2	2	Consejo de Ministros
TRAGSA	4	5	7	2	Consejo Administración
ENAIRE	3	2	3	2	Orden Ministerial o Real Decreto
NAVANTIA	5	2	5	2	Consejo de Administración
SEPI	8	7	9	6	Real Decreto
AP BILBAO	5	1	5	1	Decreto del Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco
CDTI	6	2	3	7	Orden Ministerial
CETARSA	3	2	4	1	Consejo de Administración
AP CASTELLON	2	-	1	1	Decreto del Consell de la Comunidad Valenciana
IDAE	4	1	4	1	Orden Ministerial o Real Decreto
ALETAS	2	-	1	2	Consejo de Administración
TOTAL	44	24	44	27	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO III

RETRIBUCIONES ANUALES DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES, EJERCICIO 2018

(en euros)

ENTIDAD	MÁXIMOS RESPONSABLES									
	Grupo	Retribuciones básicas s/RD 451/2012	Retribuciones básicas actualizadas A 31/12/2018 (I)	Retribuciones totales máximas actualizadas a 31/12/2018 (I) x 2	Número	Tipo de Contrato	Retribuciones 2018 declaradas en el Modelo 190 (*)	Coste asociado al cese		
CZFB (*)	1	80.000,00	86.708,50	173.417,00	1	-	183.731,28	19.468,89		
TRAGSA (*)	1	105.000,00	113.804,91	227.609,82	1	Mercantil	231.235,62	6.047,62		
ENAIRE	1	80.000,00	86.708,50	173.417,00	1	-	174.402,88	-		
NAVANTIA (*)	1	105.000,00	113.804,91	227.609,82	1	Mercantil	327.980,21	-		
SEPI (*)	1	105.000,00	113.804,91	227.609,82	2	-	442.589,92	7.442,56		
AP BILBAO (*)	2	63.000,00	68.282,94	136.565,88	1	-	101.764,86	-		
CDTI (*)	2	57.000,00	61.779,81	123.559,61	1	Alta Dirección	121.451,20	-		
CETARSA (*)	2	80.000,00	86.708,50	173.417,00	1	Mercantil	212.368,51	19.760,46		
AP CASTELLÓN	3	55.000,00	59.612,09	119.224,18	1	-	84.578,26	-		
IDAE (*)	3	48.000,00	52.025,10	104.050,20	1	-	93.435,73	3.405,13		
ALETAS	3	55.000,00	59.612,09	119.224,18	1	Mercantil	115.300,01	-		
TOTAL RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS MÁXIMOS RESPONSABLES EN EL EJERCICIO 2018							2.088.838,48	56.124,66		

Fuente: Elaboración propia

(*) Las retribuciones incluyen, en su caso, las de los dos máximos responsables habidos en el ejercicio.

ANEXO IV

RETRIBUCIONES ANUALES DE LOS DIRECTIVOS, EJERCICIO 2018

(en euros)

CTIVOS									
ENTIDAD	Grupo	Retribuciones básicas s/ RD 451/2012	Retribuciones básicas actualizadas A 31/12/2018 (1)	Retribuciones totales máximas actualizadas a 31/12/2018 (1) x 2	Número	Tipo de Contrato	Retribuciones 2018 declaradas en el Modelo 190	Coste asociado al cese	
CZFB	1	70.000,00	75.869,94	151.739,88	3	Alta dirección	425.576,63	-	
TRAGSA	1	105.000,00	113.804,91	227.609,82	4	Alta dirección	736.317,84	39.485,72	
ENAIRE	1	70.000,00	75.869,94	151.739,88	3	Alta dirección	356.555,64	-	
NAVANTIA	1	105.000,00	113.804,91	227.609,82	10	Alta dirección	1.758.717,65	-	
SEPI	1	80.000,00	86.708,50	173.417,00	10	Alta dirección	1.275.471,02	11.446,38	
AP BILBAO	2	60.000,00	65.031,38	130.062,76	1	(1)	112.554,80	-	
CDTI	2	48.000,00	52.025,10	104.050,20	1	Alta dirección	154.387,71	-	
CETARSA	2	80.000,00	86.708,50	173.417,00	3	Alta dirección	540.624,91	33.942,25	
AP CASTELLÓN	3	48.000,00	52.025,10	104.050,20	1	(1)	91.134,97	-	
IDAE	3	43.000,00	46.605,82	93.211,64	4	Alta dirección	246.060,13	5.003,72	
ALETAS	3	55.000,00	59.612,09	119.224,18	0	N/A	-	-	
TOTAL RETRIBUCIONES PERCIBIDAS LOS DIRECTIVOS EN EL EJERCICIO 2018							5.697.401,30	89.878,07	

Fuente: Elaboración propia
(1) Relación estatutaria