

III. OTRAS DISPOSICIONES

CORTES GENERALES

334 *Resolución de 27 de octubre de 2022, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 27 de octubre de 2022, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca del Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 (n.º expediente Congreso 251/108 y n.º expediente Senado 771/109), acuerda:

1. Instar al Gobierno a:

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

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

– Regularizar, con la mayor inmediatez, el nombramiento por Real Decreto del titular del puesto de Director del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

2. Instar a las entidades estatales a:

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

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

3. Instar a las entidades afectadas a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Instar al Consorcio de Compensación de Seguros a:

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.
- Elaborar Memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.
- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.
- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el «Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014», aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

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

- Elaborar instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección.
- Elaborar Memorias justificativas de la manera en que aplican los criterios que establece el artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección.
- Especificar adecuadamente en los respectivos contratos de alta dirección el abono de retribuciones en especie.
- Adoptar acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.
- Establecer, en la asignación individualizada del complemento variable de los puestos de alta dirección, mecanismos que aseguren una fijación rigurosa de objetivos que cada puesto debe conseguir en el ejercicio, así como procedimientos objetivos e igualmente rigurosos de evaluación del grado de su cumplimiento, todo ello al servicio de una utilización de este concepto retributivo que resulte objetiva y, de acuerdo con su naturaleza, realmente motivadora.
- Reiterar, en la medida en que se considera solo parcialmente cumplida, la recomendación formulada en el «Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014», aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016, en el sentido de que las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

9. Instar al Instituto Cervantes a:

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

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

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

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

10. Instar al Instituto de Crédito Oficial a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Instar a RED.es a:

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

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

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

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

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

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de octubre de 2022.–El Presidente de la Comisión, Santos Cerdán León.–El Secretario Primero de la Comisión, Jesús Manuel Alonso Jiménez.

TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1.424

INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES RECIBIDAS POR CESE DE ALTOS CARGOS Y DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE ALTOS DIRECTIVOS DE DETERMINADAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL, EJERCICIO 2019

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 25 de marzo de 2021 el Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019 y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

- I.1. INICIATIVA Y ANTECEDENTES DE LA FISCALIZACIÓN
- I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN
- I.3. NATURALEZA, RÉGIMEN JURÍDICO Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS
- I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN
- I.5. PRINCIPALES MAGNITUDES DE LA ACTIVIDAD FISCALIZADA
- I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

- II.1. AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
- II.2. COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA
- II.3. COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES
- II.4. CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR
- II.5. CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS
- II.6. ICEX ESPAÑA, EXPORTACIÓN E INVERSIONES, EPE, MP
- II.7. INSTITUTO CERVANTES
- II.8. INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL
- II.9. MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA
- II.10. RED.ES
- II.11. UNED
- II.12. BANCO DE ESPAÑA
- II.13. OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES
- II.14. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL TRIBUNAL DE CUENTAS Y DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA

III. CONCLUSIONES

- III.1. RELATIVAS A LOS PUESTOS DIRECTIVOS VINCULADOS PROFESIONALMENTE MEDIANTE CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN, REGULADOS POR EL RD 451/2012
- III.2. RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS
- III.3. RELATIVAS A LA TRANSPARENCIA
- III.4. RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO
- III.5. RELATIVAS A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES
- III.6. RELATIVAS AL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL TRIBUNAL Y DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA

IV. RECOMENDACIONES

- IV.1. A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS
- IV.2. A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES
- IV.3. AL GOBIERNO

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AGE	Administración General del Estado
AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
BE	Banco de España
BOE	Boletín Oficial del Estado
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
CSN	Consejo de Seguridad Nuclear
CCS	Consortio de Compensación de Seguros
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
EPE	Entidad Pública Empresarial
IC	Instituto Cervantes
ICEX	ICEX España, Exportación e Inversiones, EPE, MP
ICO	Instituto de Crédito Oficial
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
IRPF	Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas
LABE	Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España
LAC	Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado
Ley 3/2012	Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
LFTC	Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas
LGP	Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria
LMNCARS	Ley 34/2011, de 4 de octubre, reguladora de Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
LTAIPBG	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
MINHAP	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

MNCARS	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
MP	Medio Propio
OCI	Oficina de Conflictos de Intereses
Orden de 12 de abril de 2012	MINHAP Orden comunicada del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 12 de abril de 2012, por la que se aprueba la clasificación de las Entidades Públicas Empresariales y otras entidades de derecho público, de conformidad con el RD 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
Orden de 30 de marzo de 2012	MINHAP Orden comunicada del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 30 de marzo de 2012, por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el RD 451/2012, de 5 de marzo
RD 451/2012	Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades
RD 1382/1985	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección que no esté vinculado mediante una relación mercantil
RDL 3/2012	Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
RDL 20/2012	Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
RDL 24/2018	Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público
RED.es	RED.es, MP
RIBE	Reglamento Interno del Banco de España
RRI	Reglamento de Régimen Interior de la CNMV
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia

RELACIÓN DE CUADROS

- Cuadro 1 : Detalle de los puestos directivos vinculados a través de un contrato de alta dirección y gasto derivado de los mismos en el ejercicio 2019
- Cuadro 2 : Detalle de las indemnizaciones económicas para altos cargos y gasto del ejercicio 2019
- Cuadro 3 : Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMC
- Cuadro 4 : Detalle de los gastos por compensación económica tras el cese en la CNMC
- Cuadro 5 : Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMV
- Cuadro 6 : Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMV fiscalizados
- Cuadro 7 : Cantidad asignada en concepto del complemento variable para cada puesto directivo en la CNMV
- Cuadro 8 : Detalle de los gastos por compensación económica tras el cese en el CSN
- Cuadro 9 : Detalle de los contratos de alta dirección del CCS
- Cuadro 10 : Detalle de los contratos de alta dirección del CCS fiscalizados
- Cuadro 11 : Cantidad asignada en concepto de complemento variable para cada puesto directivo en el CCS
- Cuadro 12 : Detalle de los contratos de alta dirección del ICEX
- Cuadro 13 : Detalle de los contratos de alta dirección del ICEX fiscalizados
- Cuadro 14 : Detalle de los contratos de alta dirección de la sede central del IC
- Cuadro 15 : Detalle de los contratos de alta dirección de la sede central del IC fiscalizados
- Cuadro 16 : Detalle del procedimiento de nombramiento de los puestos directivos de la sede central del IC
- Cuadro 17 : Detalle del número de contratos de alta dirección en el exterior del IC
- Cuadro 18 : Detalle de los puestos directivos en el exterior del IC fiscalizados
- Cuadro 19 : Detalle de los contratos de alta dirección del ICO
- Cuadro 20 : Detalle de los contratos de alta dirección del MNCARS
- Cuadro 21 : Detalle de los contratos de alta dirección de RED.es
- Cuadro 22 : Detalle por puesto directivo de las fechas de suscripción del contrato y del nombramiento por el Consejo de Administración de RED.es
- Cuadro 23 : Ceses producidos en el periodo 2017-2019 con derecho a compensación en el BE
- Cuadro 24 : Comunicación a la OCI por las entidades fiscalizadas de los nombramientos de altos cargos
- Cuadro 25 : Comunicación a la OCI por las entidades fiscalizadas de los ceses de altos cargos

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA Y ANTECEDENTES DE LA FISCALIZACIÓN

1.1. El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó, en su sesión de 19 de diciembre de 2019, el Programa Anual de Fiscalizaciones correspondiente al año 2020, en el que se incluyó, a iniciativa del propio Tribunal, la *“fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicio 2019”*.

1.2. El antecedente inmediato de esta fiscalización es el *“Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012 a 2014”*, aprobado por el Tribunal de Cuentas el 27 de abril de 2016. La decisión de iniciar aquella fiscalización se debió a las importantes novedades introducidas sucesivamente por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RDL 3/2012), que dio lugar posteriormente a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012), y por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (RD 451/2012), y el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (RDL 20/2012).

1.3. La Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas aprobó el 16 de noviembre de 2017 una Resolución en relación con dicho Informe en la que, además de asumir el contenido del mismo, instaba al Gobierno, a la Oficina de Conflictos de Intereses, al Banco de España y al Consorcio de Compensación de Seguros a llevar a cabo una serie de actuaciones.

1.4. La relevancia de los resultados obtenidos en aquella fiscalización, la conveniencia de actualizarlos y de analizar el grado de aplicación de las recomendaciones contenidas en el mismo y de la citada Resolución de la Comisión Mixta, así como la aprobación de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (LAC), que aclara, refuerza y amplía el marco jurídico en las materias relativas a los altos cargos, fueron los motivos que fundamentaron la decisión de iniciar la presente fiscalización referida al ejercicio 2019.

1.5. Esta actuación fiscalizadora se enmarca en la puesta en práctica del Plan Estratégico 2018-2021 del Tribunal de Cuentas, contribuyendo a la consecución de diversos objetivos estratégicos del mismo. Así, se encuadra en las actuaciones tendentes al cumplimiento del objetivo estratégico 1 “Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público” y, en concreto, del siguiente objetivo específico: 1.2 “Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas”.

1.6. El Pleno del Tribunal de Cuentas, en su sesión de 30 de enero de 2020, acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador y el 27 de febrero de 2020 aprobó sus Directrices Técnicas, según lo establecido en los apartados b) y g) del artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas (LFTCU), y siguiendo lo dispuesto al efecto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN

I.2.1. Ámbito subjetivo

1.7. Al igual que se realizó en la fiscalización referida al periodo 2012-2014, el ámbito subjetivo de la fiscalización se ha dividido en dos grupos. El primero está compuesto por las entidades en las que se han realizado trabajos de fiscalización relacionados con los contratos de alta dirección y su sistema retributivo. Este grupo está formado por las siguientes entidades¹:

- Agencia Estatal de Administración Tributaria
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
- Comisión Nacional del Mercado de Valores
- Consejo de Seguridad Nuclear
- Consorcio de Compensación de Seguros
- ICEX España, Exportación e Inversiones, EPE, MP
- Instituto Cervantes
- Instituto de Crédito Oficial
- Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
- RED.es, MP
- Universidad Nacional de Educación a Distancia

1.8. Un segundo grupo de entidades del ámbito subjetivo comprende aquellas en las que los trabajos de fiscalización se han referido a las indemnizaciones por cese de los altos cargos (tres de las entidades de este grupo forman parte también del primero). Este segundo grupo está compuesto por las siguientes entidades, que en sus estatutos y normativa específica contemplan la indemnización compensatoria especial:

- Banco de España
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
- Comisión Nacional del Mercado de Valores
- Consejo de Seguridad Nuclear

1.9. Asimismo, el ámbito subjetivo de la presente fiscalización se ha extendido a la Oficina de Conflictos de Intereses, que es el órgano competente para la gestión del régimen de incompatibilidades de altos cargos. Tiene funciones de control sobre las prestaciones compensatorias e indemnizatorias percibidas durante los años posteriores al cese de altos cargos, y está adscrita orgánicamente, en la actualidad y en el ejercicio fiscalizado, al Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Actúa con plena autonomía funcional en el ejercicio de las competencias previstas en la LAC². La Oficina de Conflictos de Intereses es también el órgano encargado de la llevanza y el control de los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de altos cargos, y responsable de la custodia de los datos y documentos que en ellos se contengan.

1.10. La selección de las entidades del ámbito subjetivo de la fiscalización se ha basado en el colectivo de las que constituyeron el ámbito subjetivo del Informe de fiscalización referido al

¹ El Banco de España no está incluido en este primer grupo de entidades por los motivos que se expondrán en el punto 2.227 de este Informe.

² Esta Ley derogó la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado.

periodo 2012-2014. No obstante, se han suprimido del mismo el Museo Nacional del Prado y la Agencia Española de Protección de Datos, ya que ambas entidades han sido objeto de recientes fiscalizaciones integrales por parte del Tribunal de Cuentas.

I.2.2. Ámbito objetivo

1.11. El ámbito objetivo de esta fiscalización se ha extendido, por un lado, al cumplimiento de la normativa aplicable en relación con las especialidades y restricciones de los contratos de alta dirección y su régimen retributivo y, por otro, al cumplimiento de la normativa sobre el régimen de incompatibilidades y el cobro de prestaciones compensatorias o indemnizatorias como consecuencia del cese de altos cargos.

I.2.3. Ámbito temporal

1.12. Las actuaciones fiscalizadoras se han referido al ejercicio 2019, sin perjuicio de que para el adecuado cumplimiento de los objetivos previstos se hayan analizado aquellos hechos o actuaciones, anteriores o posteriores, que se han considerado relevantes. Las comprobaciones en las materias de igualdad de género y transparencia se han referido a las fechas más actualizadas posible (diciembre de 2020).

I.3. NATURALEZA, RÉGIMEN JURÍDICO Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

I.3.1. Marco normativo de la fiscalización

1.13. Las distintas entidades incluidas en el ámbito subjetivo de esta fiscalización se rigen por su normativa específica y, según su naturaleza, por las disposiciones que les resultan aplicables de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP). Todas ellas están sometidas al control económico y financiero de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), salvo el Banco de España.

1.14. La disposición adicional octava de la Ley 3/2012, anteriormente citada, reguló las especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, delimitado a estos efectos por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la LGP (excluidos entidades gestoras, servicios comunes y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados). El RD 451/2012, también citado, desarrolló la disposición adicional octava del RDL 3/2012³, para regular el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal, con objeto de garantizar los principios de austeridad, eficiencia y transparencia en su gestión.

1.15. A efectos de la aplicación del RD 451/2012, la Orden de 12 de abril de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Orden MINHAP de 12 de abril de 2012) clasificó en tres grupos las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de aquel; y a través de dos Órdenes, ambas de fecha 30 de marzo de 2012, se aprobaron respectivamente la clasificación de las sociedades mercantiles estatales y los modelos de los contratos mercantiles y de alta dirección. Posteriormente, por Orden MINHAP de 4 de noviembre de 2013, y como complemento de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012, se aprobó la clasificación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

³ Disposición adicional que fue transcrita en la Ley 3/2012.

1.16. En cuanto a las compensaciones económicas por cese de los altos cargos, el artículo 1 del RDL 20/2012 estableció el régimen de incompatibilidades de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público. Por su parte, la LAC estableció que quienes, de acuerdo con la normativa que sea de aplicación, tengan reconocido tal derecho, percibirán una compensación económica mensual durante un período máximo de dos años. Además, la LAC asignó a la Oficina de Conflictos de Intereses la supervisión, durante el periodo en que se perciba la compensación mencionada, del mantenimiento de las condiciones que motivaron su reconocimiento.

I.3.2. Rendición de cuentas

1.17. Las cuentas anuales de todas las entidades fiscalizadas correspondientes al ejercicio 2019 fueron rendidas al Tribunal de Cuentas, por conducto de la IGAE, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 137 de la LGP. Como excepción, el Banco de España, excluido expresamente de la regulación presupuestaria por la disposición adicional decimoquinta de la LGP, remitió sus cuentas directamente al Tribunal conforme a su legislación específica. Todas las cuentas han sido rendidas en plazo, excepto las de ICEX España, Exportación e Inversiones, Instituto Cervantes, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía y Universidad Nacional de Educación a Distancia. Por su parte, la Oficina de Conflictos de Intereses no formula cuentas separadas, ya que, por estar integrada en la estructura del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, su actividad económico-financiera se refleja en la Cuenta de la Administración General del Estado.

I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN

1.18. Se ha llevado a cabo una fiscalización horizontal de regularidad con los siguientes objetivos generales:

- a) Comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable a los contratos de alta dirección y, en particular, si su contenido, número máximo y régimen retributivo cumplen lo dispuesto por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por la normativa que la desarrolla.
- b) Comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable al reconocimiento y pago de las prestaciones compensatorias o indemnizatorias que se abonaron como consecuencia del cese de altos cargos.
- c) Comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable a las funciones atribuidas a la Oficina de Conflictos de Intereses para asegurar el régimen de incompatibilidades de los altos cargos.
- d) Comprobar la regularidad de la contabilización del reconocimiento y pago de las retribuciones y de las prestaciones compensatorias o indemnizatorias.
- e) Comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones incluidas en el Informe de fiscalización sobre estas mismas materias referido al periodo 2012-2014, y de la correspondiente Resolución de la Comisión Mixta para las relaciones con el Tribunal de Cuentas.

1.19. Asimismo, se ha comprobado el cumplimiento de la normativa sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de las prescripciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en todo aquello en que lo dispuesto en estas normas pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

1.20. Los procedimientos de fiscalización que se utilizaron han incluido todas las comprobaciones sustantivas y de cumplimiento que se estimaron necesarias para alcanzar los objetivos señalados.

Se analizó la documentación e información solicitada y se hicieron consultas a las aplicaciones y herramientas informáticas de las entidades fiscalizadas.

1.21. En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras no se han producido limitaciones que hayan impedido cumplir los objetivos previstos, habiendo prestado adecuadamente su colaboración los responsables de las entidades fiscalizadas.

1.22. La presente fiscalización se ha realizado de acuerdo con las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013.

I.5. PRINCIPALES MAGNITUDES DE LA ACTIVIDAD FISCALIZADA

1.23. En las entidades fiscalizadas los puestos directivos vinculados profesionalmente a un contrato de alta dirección, durante el ejercicio 2019, fueron 115, cuyo detalle por entidad figura en el Cuadro 1. La cuantía de los gastos durante el citado ejercicio derivados de los contratos de alta dirección fue de 12.861.622,40 euros.

Cuadro 1: Detalle de los puestos directivos vinculados a través de un contrato de alta dirección y gasto derivado de los mismos en el ejercicio 2019
(en euros)

Entidad	Nº puestos directivos	Gasto ejercicio 2019
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	0	0,00
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA	5	549.727,40
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES	8	1.213.067,03
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR	0	0,00
CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS	7	1.042.514,10
ICEX ESPAÑA, EXPORTACIÓN E INVERSIONES, EPE, MP	15	1.427.958,62
INSTITUTO CERVANTES (Sede Central)	6	383.088,31
INSTITUTO CERVANTES (Centros en el exterior)	58	6.598.760,31
INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL	5	656.180,89
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA	5	343.902,75
RED.es, MP	6	646.422,99
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	0	0,00
Total	115	12.861.622,40

Fuente: Elaboración propia mediante los datos aportados por las entidades.

1.24. El importe de las indemnizaciones económicas abonadas en 2019 por las entidades fiscalizadas con ocasión del cese de altos cargos ascendió a 996.766,27 euros. Además de los altos cargos que percibieron indemnización, otros que tenían derecho a cobrar la compensación económica tras el cese renunciaron a la misma. El Cuadro 2 refleja el importe abonado por estas indemnizaciones en cada una de las entidades, así como el número de altos cargos que las percibieron.

Cuadro 2: Detalle de las indemnizaciones económicas para altos cargos y gasto del ejercicio 2019
(en euros)

Entidad	Nº altos cargos	Gasto ejercicio 2019
BANCO DE ESPAÑA	5	568.438,61
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA	3	179.728,68
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES	0	0,00
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR	4	248.598,98
Total	12	996.766,27

Fuente: Elaboración propia mediante los datos aportados por las entidades.

I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

1.25. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la LFTCU, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a los representantes legales de las entidades fiscalizadas, así como a quienes lo fueron en algún momento del periodo fiscalizado cuando no son coincidentes. También fueron puestos de manifiesto a los titulares de los Ministerios correspondientes en los casos en los que los resultados de la fiscalización se corresponden con decisiones adoptadas por los respectivos Ministerios, así como a quienes lo fueron en algún momento del periodo fiscalizado cuando no son coincidentes. Presentaron alegaciones dentro de plazo, bien en el inicialmente concedido o en el prorrogado, según los casos, representantes de doce entidades objeto de la fiscalización y titulares de tres Ministerios, así como cuatro representantes de la correspondiente entidad en el periodo fiscalizado (que reproducen o se remiten a las alegaciones de los respectivos representantes actuales). Todos estos escritos de alegaciones se adjuntan al presente Informe.

1.26. Se han incorporado en el texto del Informe los cambios, respecto de la versión sometida a alegaciones, que se han considerado oportunos como consecuencia del examen de las mismas, ya sea por aceptar su contenido o para razonar el motivo por el que no se aceptan. Pero no han sido objeto de contestación las que constituyen meras explicaciones o aclaraciones de la gestión desarrollada por la entidad fiscalizada. La falta de contestación a este tipo de alegaciones no debe entenderse, por tanto, como una aceptación tácita de su contenido. Por otra parte, cuando las alegaciones invocan que determinadas deficiencias han quedado subsanadas con posterioridad al periodo fiscalizado, el Informe expone la subsanación únicamente cuando ha podido ser contrastada; en caso contrario, simplemente se alude en nota a pie de página a que las alegaciones invocan la subsanación de la deficiencia. En cualquier caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el que figura en el presente Informe, con independencia de las consideraciones que se han manifestado en las alegaciones.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

II.1. AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

II.1.1. Antecedentes

2.1. La Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), creada por el artículo 103 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se constituyó de manera efectiva el 1 de enero de 1992. Se configuró como una entidad de derecho público adscrita al actual Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Hacienda, en virtud del Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio. Como tal entidad de derecho público, cuenta con un régimen jurídico

propio distinto al de la Administración General del Estado (AGE) que, sin menoscabo de los principios esenciales que deben presidir toda actuación administrativa, le confiere cierta autonomía en materia presupuestaria y de gestión de personal. En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima de la LRJSP, la AEAT se regirá por su legislación específica y únicamente de forma supletoria y en tanto resulte compatible con su legislación específica por lo previsto en dicha Ley.

2.2. La AEAT tiene encomendada la aplicación efectiva del sistema tributario estatal y aduanero, así como de aquellos recursos de otras Administraciones Públicas nacionales o de la Unión Europea cuya gestión se le encomiende por ley o por convenio. Por tanto, corresponde a la AEAT aplicar el sistema tributario de tal forma que se cumpla el principio constitucional en virtud del cual todos han de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica.

2.3. Los órganos rectores de la Agencia son el Presidente y el Director General. Está presidida por quien ocupe la Secretaría de Estado de Hacienda, a quien corresponde ejercer la superior dirección de la Agencia y ostentar su representación legal. El Director General, que es nombrado por el Gobierno a propuesta del titular del Ministerio de Hacienda, dirige la ejecución del Plan de Actuaciones de la Agencia y el funcionamiento ordinario de los servicios y actividades de la misma. Asimismo le corresponde la ejecución de los acuerdos adoptados por el Presidente, la superior jefatura del personal y la elaboración del anteproyecto de presupuesto y del Plan de Actuación, así como aquellas funciones delegadas por el Presidente de la Agencia.

2.4. De conformidad con la Orden PRE/3581/2007, de 10 de diciembre, por la que se establecen los departamentos de la AEAT y se les atribuyen funciones y competencias, se integran en la organización central de la Agencia, con dependencia directa de la Dirección General, los siguientes Departamentos, todos ellos con rango de dirección general, siendo los Directores de los mismos nombrados por Resolución de la Presidencia:

- a) Departamento de Gestión Tributaria.
- b) Departamento de Inspección Financiera y Tributaria.
- c) Departamento de Recaudación.
- d) Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales.
- e) Departamento de Informática Tributaria.
- f) Departamento de Recursos Humanos.

II.1.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.5. El RD 451/2012 establece en su artículo 6 que corresponde al Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas la clasificación en grupos de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del citado Real Decreto. Las entidades son clasificadas en tres grupos y esta clasificación determina el nivel en que la entidad se sitúa a efectos del número máximo de miembros del consejo de administración y de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades y de la estructura organizativa, con fijación del número mínimo y máximo de directivos. El RD 451/2012 también establece la cuantía máxima de la retribución básica, en función del grupo en el que se encuadre la entidad respectiva, y dispone que los complementos de puesto y variable no podrán superar el porcentaje, respecto de la retribución básica, que se determine para el grupo correspondiente. Esta concreción se llevó a cabo por medio de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012, que, además de establecer los importes de la retribución básica dependiendo del grupo en el que está clasificada la entidad y de señalar que estos importes constituyen retribuciones mínimas obligatorias, estableció que los complementos de puesto y

variable no podrían superar, respectivamente, el 60 y el 40 por ciento de la retribución básica establecida para el grupo correspondiente⁴.

2.6. La Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 clasifica dentro del grupo 1 a la AEAT, por lo que podría tener entre tres y diez directivos con contrato de alta dirección. Sin embargo, las características de organización y funcionamiento de la AEAT determinan que en 2019 no contara con ningún contrato de alta dirección. Se ha corregido, en este sentido, la situación descrita en el Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014, en el que se constataba la existencia de un puesto de alta dirección sobre el que señalaba: *“Este Tribunal considera que el contrato asociado a este puesto de trabajo no es susceptible de una relación laboral de alta dirección, sino de una común u ordinaria, ya que no reúne los requisitos establecidos para ello en el artículo 3.1.b) de este RD 451/2012 y en el RD 1382/1985. Concretamente, el titular del puesto no ocupa ningún cargo con funciones directivas de la AEAT, no ejercita poderes inherentes a la titularidad jurídica de la entidad, ni es titular de ningún órgano, ni ejerce competencia administrativa alguna, sin que tampoco la legislación reguladora de la entidad le conceda la condición de directivo”*.

2.7. Los cargos directivos de la AEAT se encuentran vinculados a ella por una relación funcionarial, por lo que quedan excluidos, de acuerdo con el artículo 3.2 del RD 451/2012, del ámbito de aplicación de la normativa que se analiza en el presente Informe. En consecuencia, la aplicación de la Ley 3/2012 y su normativa de desarrollo no supuso modificación de la plantilla de directivos de la AEAT ni adaptación alguna de su normativa reguladora. Las pruebas sobre la regularidad en la contabilización del reconocimiento y pago de las retribuciones de los cargos directivos han presentado resultados positivos⁵.

II.1.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.8. El artículo 6 de la LAC dispone que *“quienes, de acuerdo con la normativa que sea de aplicación, tengan reconocido el derecho a la compensación tras el cese, percibirán la misma mensualmente, durante un período máximo de dos años”*. En el caso de la AEAT no existe el derecho a compensación económica tras el cese en el cargo.

2.9. Por su parte, la Ley 3/2012 señala que la extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades. Este supuesto tampoco es aplicable a la AEAT.

II.1.4. Resultados relativos a transparencia

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

2.11. El artículo 10.2 del RD 451/2012 establece que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la Entidad.

⁴ A lo largo del Informe se expondrán los casos en los que los límites establecidos en los citados Real Decreto y Orden ministerial han sido incumplidos. Cuando no se exponen en el Informe resultados al respecto ha de entenderse que no se han detectado incumplimientos de las citadas normas.

⁵ Las mismas pruebas se han realizado sobre el cumplimiento de la normativa aplicable al reconocimiento y pago de las retribuciones y de las prestaciones compensatorias o indemnizatorias en todas las entidades del ámbito subjetivo de esta fiscalización. Al igual que se ha señalado respecto de los límites de las retribuciones, cuando no se exponen en el Informe resultados al respecto ha de entenderse que no se han detectado incumplimientos normativos.

Por su parte, el artículo 4 de la LAC señala que las retribuciones de los altos cargos serán públicas en los términos previstos por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG). La página web de la AEAT remite a la página de transparencia de la AGE para obtener la información sobre los datos de las retribuciones de los altos cargos.

II.1.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.12. Uno de los principios rectores de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), es el de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres. En concreto, el artículo 16 señala que los poderes públicos procurarán atender este principio en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, de acuerdo con la disposición adicional primera de la LOIEMH. Los altos cargos de la Agencia (Presidencia, Dirección General y direcciones de los seis Departamentos) están ocupados por tres mujeres y cinco hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los estándares marcados por la LOIEMH.

II.2. COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA

II.2.1. Antecedentes

2.13. La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) se creó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la CNMC, y el Real Decreto 657/2013, de 30 de agosto, por el que se aprueba su Estatuto Orgánico, como organismo público de los previstos en la disposición adicional décima de la derogada Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la AGE. Está dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada y actúa, en el desarrollo de su actividad y para el cumplimiento de sus fines, con autonomía orgánica y funcional y plena independencia del Gobierno, de las Administraciones Públicas y de los agentes del mercado, en los términos previstos en los artículos 109 y 110 de la LRJSP.

2.14. En virtud del Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, la CNMC está adscrita actualmente al citado Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, teniendo la consideración de Autoridad Administrativa Independiente.

2.15. La CNMC es la autoridad encargada de preservar, garantizar y promover el correcto funcionamiento, la transparencia y la existencia de una competencia efectiva en todos los mercados y sectores productivos en beneficio de los consumidores y usuarios. Su creación implicó la extinción de la Comisión Nacional de la Competencia, la Comisión Nacional de Energía, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, la Comisión Nacional del Sector Postal, el Comité de Regulación Ferroviaria, la Comisión Nacional del Juego, la Comisión de Regulación Económica Aeroportuaria y el Consejo Estatal de Medios Audiovisuales.

2.16. Los órganos de gobierno de la CNMC son el Consejo y su Presidente. El Consejo es el órgano colegiado de decisión en relación con las funciones resolutorias, consultivas, de promoción de la competencia, de arbitraje y de resolución de conflictos atribuidas a la CNMC. Está integrado por el Presidente, el Vicepresidente y ocho Consejeros, nombrados todos ellos por el Gobierno mediante Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, entre personas de reconocido prestigio y competencia profesional en el ámbito de actuación de la CNMC, previa comparecencia de la persona propuesta para el cargo ante la Comisión correspondiente del Congreso de los Diputados. El mandato de los miembros del Consejo será de seis años sin posibilidad de reelección, de conformidad con lo señalado en el artículo 15.2 de la Ley 3/2013.

2.17. En lo referente a los órganos de dirección, y de acuerdo con lo señalado en el artículo 25 de la Ley 3/2013, la CNMC cuenta con cuatro Direcciones de Instrucción: a) Dirección de Competencia; b) Dirección de Telecomunicaciones y del Sector Audiovisual; c) Dirección de Energía y d) Dirección de Transportes y del Sector Postal. Cada una ejerce la dirección, la organización, el impulso y el cumplimiento de las funciones encomendadas a su área. Los titulares de las Direcciones de Instrucción son nombrados y cesados por el Pleno del Consejo, a propuesta del Presidente de la CNMC, y ejercen sus funciones con dedicación exclusiva, estando sometidos al régimen de incompatibilidades de actividades establecido para los altos cargos en la LAC.

II.2.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.18. La CNMC figura clasificada en la Orden MINHAP de 4 de noviembre de 2013, que complementa la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012, dentro del grupo 1 de los organismos públicos reguladores y supervisores. En consecuencia, la CNMC puede tener entre tres y diez directivos sujetos a contratos de alta dirección.

2.19. Durante el ejercicio 2019 la CNMC tenía formalizados cinco contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y en su normativa de desarrollo. En el Cuadro 3 figura el detalle de estos cinco puestos directivos, que han sido objeto de análisis en la presente fiscalización, y el gasto de personal correspondiente a los mismos.

2.20. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, la CNMC no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.21. De los cinco puestos directivos señalados en el Cuadro 3, cuatro corresponden a las Direcciones de Instrucción establecidas en el artículo 25 de la Ley 3/2013, de creación de la CNMC (ver punto 2.17 de este Informe). Ahora bien, el puesto de Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones no figura contemplado ni en su Ley de creación, ni en su Estatuto Orgánico, ni en su Reglamento de Régimen Interno. Además, el contrato que actualmente se encuentra en vigor con el citado directivo está firmado con la extinguida Comisión Nacional de Energía, sin que hasta la actualidad se haya modificado o suscrito un nuevo contrato que determine el acuerdo legal manifestado en común entre personas con capacidad jurídica, que se vinculan en virtud del mismo, regulando sus relaciones a una determinada finalidad⁶.

⁶ La CNMC señala en su escrito de alegaciones que está estudiando la fórmula más adecuada para regularizar la situación de esta Dirección.

Cuadro 3: Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMC

(en euros)

Puesto directivo	Fecha de aprobación por el Pleno del Consejo	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones (*)	No consta	01/12/2012	115.563,14
Dirección de Energía (**)	04/10/2013	21/11/2013	91.582,98
Dirección de Telecomunicaciones y del Sector Audiovisual ⁷	04/10/2013	21/11/2013	122.191,48
Dirección de Transporte y del Sector Postal	27/06/2018	28/06/2018	111.021,99
Dirección de Competencia	27/06/2018	28/06/2018	109.367,81
Total			549.727,40

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la CNMC.

(*) El directivo se incorporó, con fecha 11 de octubre de 1995, a la Comisión del Sistema Eléctrico Nacional, antecedente de la Comisión Nacional de Energía, como Subdirector mediante una relación laboral de acuerdo con lo establecido en el RD 1382/1985. En diciembre de 1999 la Comisión Nacional de Energía le nombró Director de la citada Comisión, acordándose el 14 de abril de 2000 la modificación de su contrato inicial de 11 de octubre de 1995. Con fecha 1 de diciembre de 2012 se modificó el contrato laboral inicial de alta dirección que le vinculaba con la Comisión Nacional de Energía para adaptarlo a lo dispuesto en el RD 451/2012.

(**) El directivo cesó con fecha 20 de octubre de 2019.

2.22. El artículo 31.5 de la Ley 3/2013 señala que *“el personal directivo será funcionario de carrera del subgrupo A1 y, con carácter excepcional, se podrán cubrir dichos puestos en régimen laboral mediante contratos de alta dirección, siempre que no tengan atribuido el ejercicio de potestades o funciones públicas incluidas en el ámbito del artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril”*. Sin embargo, en los expedientes no consta documentación acreditativa de los motivos que determinan el carácter excepcional de los puestos directivos cubiertos con contrato de alta dirección.

2.23. En lo referente a la designación del personal directivo, el artículo 13.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que *“la designación del personal directivo profesional atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*. Sin embargo, en la designación de los responsables de las Direcciones de Instrucción de la CNMC no constan las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia⁸.

2.24. De conformidad con lo regulado por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012, los contratos de alta dirección se someterán antes de formalizarse al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público. No consta que este requisito se haya cumplido en la suscripción de dos de los cinco contratos de alta dirección fiscalizados: Dirección de la Competencia y Dirección del Transporte y del Sector Postal.

⁷ La CNMC manifiesta en su escrito de alegaciones que existe un error en el importe correspondiente a esta Dirección, al ser las retribuciones del ejercicio de 106.366,96 euros en lugar de los 122.191,48 euros señalados en el Cuadro. No obstante, debe insistirse en que el dato reflejado en la última columna no se limita a las retribuciones, sino que expone todo el gasto de personal asociado al correspondiente contrato, incluidos costes de Seguridad Social. En concreto, la diferencia entre el dato del Cuadro y el señalado en las alegaciones se corresponde con el coste de Seguridad Social asociado al contrato correspondiente.

⁸ La CNMC señala en su escrito de alegaciones que, a partir de 2020, ha modificado el procedimiento de selección del personal directivo de forma que, cuando se produce alguna vacante en los puestos de dirección, se publica la convocatoria del proceso selectivo en el BOE y en la página web del organismo. Se ha comprobado que, en efecto, en el único de los tres casos invocados en las alegaciones en los que se trata de la convocatoria de un puesto directivo sujeto a un contrato de alta dirección (Dirección de Energía) se ha publicado en el BOE la convocatoria del puesto.

2.25. El complemento de puesto de los contratos de alta dirección tiene que ser asignado, de conformidad con lo regulado por el artículo 7.3 del RD 451/2012, con arreglo a los siguientes criterios:

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

2º Estructura organizativa dependiente del puesto.

3º Peso relativo del puesto dentro de la organización.

4º Nivel de responsabilidad.

2.26. A este respecto, el Pleno del Consejo de la CNMC aprobó el 20 de noviembre de 2013 que las retribuciones de los Directores de Instrucción se fijasen en un importe máximo de 100.100 euros al año (70.000 como retribución básica y 30.100 como complemento de puesto). Sin embargo, no consta de qué modo se valoraron los criterios señalados en el punto anterior a efectos de cuantificar el importe del complemento de puesto. En cuatro de los contratos, el complemento de puesto alcanza, en el ejercicio 2019, la cuantía individual de 31.984,68 euros, mientras que en el caso del Director de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, la cuantía es de 41.180,86 euros.

2.27. En los contratos de alta dirección correspondientes a los puestos de la Dirección de Transporte y del Sector Postal y de la Dirección de Competencia, suscritos en fecha 28 de junio de 2018, se fijaron las retribuciones correspondientes al ejercicio 2017, sin especificar que las retribuciones del ejercicio en el que se firmó el contrato habrían de ser las que resultaran de aplicar a dicho importe el incremento que se aprobase en la Ley de Presupuestos del ejercicio 2018 (finalmente fue la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018)⁹.

2.28. El artículo 3.2 del RDL 24/2018 establece que en 2019 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018. Asimismo, continúa señalando que si el incremento del Producto Interior Bruto a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial. En la CNMC no se ha adoptado acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo para el ejercicio 2019, habiéndose comprobado que la subida del 2,25 por ciento correspondiente al primer semestre se ha liquidado a partir del propio mes de enero, mientras que la subida del 0,25 por ciento correspondiente al segundo semestre se ha liquidado a partir del mes de julio.

2.29. El artículo 7.3 del RD 451/2012 dispone que las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable. Señala también que 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. En ninguno de los cinco contratos de alta dirección suscritos por la CNMC se ha liquidado al personal directivo dicho complemento variable.

2.30. En lo referido a la extinción de los contratos de alta dirección, la cláusula XI de los mismos establece que, cuando la causa de la extinción es la dimisión unilateral del directivo, este tiene la obligación de comunicar de forma expresa esta decisión a la Comisión con un plazo de antelación de tres meses. La falta de cumplimiento de su deber de preaviso originará la obligación de

⁹ En relación con las alegaciones de la CNMC a este punto debe precisarse que lo que se señala en el Informe no es que los contratos deberían haber precisado las retribuciones actualizadas de 2018, lo que no era posible porque a la fecha de los mismos no se había aprobado aún la Ley de Presupuestos para 2018. Lo que se pretende poner de manifiesto es que en los contratos se debería haber especificado que las retribuciones que constan en ellos son las correspondientes a 2017, así como que las mismas serían actualizadas en 2018 con arreglo al incremento que fuera a acordarse en la Ley de Presupuestos para 2018.

indemnizar a la CNMC con una cantidad equivalente a la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de preaviso incumplido. En el ejercicio 2019, el Director de Energía cesó a petición propia sin que conste en su expediente un escrito formal de comunicación de su cese a la CNMC¹⁰.

II.2.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.31. El artículo 22.4 de la Ley 3/2013 establece que los miembros del Consejo de la CNMC no podrán ejercer, durante los dos años posteriores a su cese, actividad profesional privada alguna relacionada con los sectores regulados y la actividad de la CNMC. En virtud de esta limitación, y de conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la LAC, al cesar en su cargo por renuncia, expiración del término de su mandato o incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Consejo tendrán derecho a percibir, a partir del mes siguiente a aquel en que se produzca su cese y durante un plazo igual al que hubieran desempeñado su cargo, con el límite máximo de dos años, una compensación económica mensual igual a la doceava parte del ochenta por ciento del total de retribuciones asignadas al cargo respectivo en el presupuesto en vigor durante el plazo indicado.

2.32. En el ejercicio 2017, y en el marco de la renovación de los miembros del Consejo, cesaron por acuerdo del Gobierno cinco de los ocho Consejeros, siendo tres de ellos los que optaron por percibir la compensación tras el cese. El detalle de los importes percibidos por dicho concepto en 2019 figura en el Cuadro 4.

2.33. Los pagos efectuados por la CNMC como consecuencia de las indemnizaciones compensatorias por cese a los altos cargos se tramitaron con cargo al capítulo 4, transferencias corrientes, del presupuesto de gastos. En la contabilidad económico-patrimonial, la CNMC provisionó estas indemnizaciones por importe de 1.295.484,78 euros.

Cuadro 4: Detalle de los gastos por compensación económica tras el cese en la CNMC
(en euros)

Consejero	Fecha de cese	Gasto en 2019
Nº orden 1	01/07/2017	44.918,46
Nº orden 2	22/09/2017	67.405,11
Nº orden 3	22/09/2017	67.405,11
Total		179.728,68

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la CNMC.

2.34. La forma en la que el citado artículo 22.4 de la Ley 3/2013 define el momento en que se devenga la compensación económica determina que, pese a lo señalado en las alegaciones de la CNMC a este punto, la provisión debería estar completamente dotada transcurridos dos años desde la fecha del nombramiento de los miembros del Consejo. Sin embargo, la CNMC distribuye su dotación durante los seis años de su mandato. Así, la provisión dotada a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 1.295.484,78 euros, cuando el importe por el que debía estar dotada era de 1.807.721,23 euros. Es decir, la provisión al cierre de 2019 estaba infradotada en 512.236,45 euros.

2.35. La Ley 3/2012 señala que la extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis

¹⁰ El argumento invocado en las alegaciones de la CNMC, según el cual la entidad había sido informada por el citado Director de su voluntad de incorporarse a un nuevo destino, no justifica el incumplimiento del deber de preaviso en la forma y en el plazo establecidos en el contrato. Teniendo en cuenta el importe de las retribuciones mensuales del citado directivo, la indemnización debería haber ascendido a 23.910 euros.

mensualidades. Durante el ejercicio 2019, la CNMC no ha liquidado cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección. El único contrato de alta dirección que se ha extinguido durante dicho ejercicio es el correspondiente al puesto de Director de Energía, si bien el cese se ha producido por dimisión unilateral del directivo. La CNMC abonó a este directivo 2.028,52 euros en concepto de seis días de vacaciones no disfrutadas, pese a que el disfrute de las vacaciones es un derecho irrenunciable y no sustituible por compensación económica salvo causas de fuerza mayor que impidan su disfrute. Como se ha señalado en el punto 2.30 de este Informe, la cláusula XI de los contratos de alta dirección establece que, en el caso de dimisión unilateral del directivo, este debe comunicar dicha decisión con un plazo de antelación de tres meses, periodo que permite una planificación razonable, incluso en las condiciones a las que se refieren las alegaciones de la CNMC a este punto, para el disfrute de los citados seis días de vacaciones.

II.2.4. Resultados relativos a transparencia

2.36. De conformidad con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, la página web de la CNMC contiene la estructura organizativa de la Entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y del resto del personal directivo. Ahora bien, en el citado contenido no figura la información relativa al puesto de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, analizado en el punto 2.21 de este Informe.

2.37. La CNMC ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.2 del RD 451/2012 y en el artículo 4 de la LAC en cuanto a la publicidad de las retribuciones de los altos cargos y directivos.

II.2.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.38. El Consejo de la CNMC contaba con cuatro mujeres y seis hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. Asimismo, en los puestos directivos había dos mujeres y tres hombres, reflejando también una composición equilibrada.

II.3. COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

II.3.1. Antecedentes

2.39. La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) se creó por la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, rigiéndose actualmente por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, y por el Real Decreto 1464/2018, de 21 de diciembre, que desarrolla tanto el citado texto refundido como el Real Decreto-ley 21/2017, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia del mercado de valores.

2.40. En virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, el Consejo de la CNMV tiene que aprobar el Reglamento de Régimen Interior (RRI), en el que se establecerá la estructura orgánica de la Entidad. Así, a través de la Resolución de 10 de julio de 2003, del Consejo de la CNMV, se aprobó dicho Reglamento, modificado hasta en diez ocasiones. La última ha sido aprobada por Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2019.

2.41. En cuanto a la naturaleza jurídica de la CNMV, el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores preceptúa que es un ente de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que se regirá por lo establecido en la Ley del Mercado de Valores y en las disposiciones que la completan o desarrollan. Está adscrita, en virtud del Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de

Asuntos Económicos y Transformación Digital, al citado Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, en los términos previstos en los artículos 109 y 110 de la LRJSP.

2.42. La CNMV es el órgano competente en materia de supervisión e inspección de los mercados de valores y de la actividad de cuantas personas físicas y jurídicas se relacionan en el tráfico de los mismos, del ejercicio sobre ellas de la potestad sancionadora y de las demás funciones que se le atribuyen en la Ley del Mercado de Valores. Vela por la transparencia de los mercados de valores, la correcta formación de los precios en los mismos y la protección de los inversores, promoviendo la difusión de cuanta información sea necesaria para asegurar la consecución de esos fines.

2.43. La CNMV está regida por un Consejo, al que le corresponde el ejercicio de todas las competencias que le asigna la Ley del Mercado de Valores y las que le atribuyan el Gobierno o el titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el desarrollo reglamentario de la misma. Está compuesto por un Presidente, un Vicepresidente y cinco Consejeros, de los cuales dos son el Secretario General del Tesoro y Política Financiera y el Subgobernador del Banco de España. El Presidente y el Vicepresidente son nombrados por el Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital; y los tres Consejeros no natos son nombrados directamente por el titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, entre personas de reconocida competencia en materias relacionadas con el mercado de valores.

2.44. En lo relativo a los órganos de dirección, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 27 y 30 del RRI, la CNMV, bajo la superior dirección de su Presidente, se estructura en cuatro Direcciones Generales: a) Mercados; b) Entidades; c) Política Estratégica y Asuntos Internacionales y d) Servicio Jurídico. Además de los Directores Generales, el Secretario General, el Director del Departamento de Control Interno, el Director del Departamento de Estudios y Estadísticas y el Director General Adjunto y Vicesecretario del Consejo tendrán la consideración de directivos en los términos establecidos en el RD 451/2012. El nombramiento de los cargos directivos de la CNMV es competencia del Consejo.

II.3.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.45. La CNMV figura clasificada en el anexo II de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 1. De esta forma, puede tener entre tres y diez directivos sujetos a contratos de alta dirección. Durante el ejercicio 2019 la CNMV tenía formalizados ocho contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo. Se trata de los cargos que tienen la consideración de directivos según el RRI en sus distintas versiones vigentes en dicho ejercicio. En el Cuadro 5 figura el detalle de estos puestos directivos, junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 5: Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMV

(en euros)

Puesto directivo	Gasto de personal 2019
Dirección del Departamento de Control Interno	137.321,57
Dirección General de Entidades	163.645,38
Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales	163.645,38
Dirección del Departamento de Estudios y Estadísticas	149.055,82
Dirección General del Servicio Jurídico	151.310,11
Dirección General Adjunta del Servicio Jurídico y Vicesecretaría del Consejo	138.954,00
Dirección General de Mercados	163.645,38
Secretaría General	145.489,39
Total	1.213.067,03

Fuente: Datos aportados por la CNMV.

2.46. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, la CNMV no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de la gestión de los mismos, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.47. En la presente fiscalización se han analizado seis de los ocho puestos directivos. En esta selección se ha prescindido de los puestos directivos que habían sido analizados en la fiscalización realizada por este Tribunal de Cuentas referida al periodo 2012 a 2014, salvo que los mismos hubieran sido objeto de modificación posterior a la aprobación del referido Informe. En el Cuadro 6 figura el detalle de los contratos de alta dirección analizados en la presente fiscalización.

Cuadro 6: Detalle de los contratos de alta dirección de la CNMV fiscalizados

(en euros)

Nº orden	Puesto directivo	Fecha de aprobación por el Consejo	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
1	Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales	26/05/2015	06/06/2015 (*)	163.645,38
2	Dirección del Departamento de Estudios y Estadísticas	22/12/2016	27/12/2016	149.055,82
3	Dirección General del Servicio Jurídico	18/01/2017	Enero-2017	151.310,11
4	Dirección General Adjunta del Servicio Jurídico y Vicesecretaría del Consejo	07/02/2017	10/02/2017 (**)	138.954,00
5	Dirección General de Mercados	07/02/2017	30/03/2017	163.645,38
6	Secretaría General	06/09/2017	14/09/2017	145.489,39
Total				912.100,08

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la CNMV.

(*) En la adaptación del contrato de alta dirección suscrito con el responsable de la Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales, de fecha 2 de octubre de 2013, figura como puesto directivo la Dirección del Gabinete de Presidencia. Posteriormente, con fecha de 26 de mayo de 2015 se aprobó por el Consejo, dada la modificación del RRI acordada en 2015, su nombramiento como Director General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales (ver el punto 2.50).

(**) Se firmó contrato de alta dirección de fecha 1 de octubre de 2013, puesto directivo "Directora del Departamento del Servicio Contencioso y del Régimen Sancionador". Al día siguiente, 2 de octubre de 2013, se firma la adaptación del contrato de alta dirección a lo dispuesto en el RDL 3/2012 y al RD 451/2012. Posteriormente, con fecha 7 de febrero de

2017 se aprobó por el Consejo, dada la modificación del RRI acordada en 2017, su nombramiento como Directora General Adjunta del Servicio Jurídico y Vicesecretaría del Consejo (ver el punto 2.50).

2.48. En lo referente a la designación del personal directivo, no constan las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia cuya aplicación es requerida por el artículo 13.2 del EBEP¹¹.

2.49. En los contratos fiscalizados no consta el informe de la Abogacía del Estado, previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012¹².

2.50. En el caso de la Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales y de la Dirección Adjunta del Servicio Jurídico, en los contratos de alta dirección suscritos inicialmente figuran como puestos directivos el de Jefe del Gabinete de Presidencia y el de Director del Departamento del Servicio Contencioso, respectivamente. Posteriormente, se ha suscrito novación de los citados contratos, de fecha 6 de junio de 2015 y 10 de febrero de 2017, respectivamente, para su adaptación a los nuevos puestos directivos ocupados por los responsables. En el contrato suscrito con el directivo que ocupa el puesto de la Dirección General del Servicio Jurídico no consta el día en que se suscribió.

2.51. Por lo que se refiere a los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012, en la propuesta del Presidente de la CNMV de 19 de septiembre de 2013, aprobada por el Consejo el 25 del mismo mes y año, consta que la cantidad asignada a dichos complementos se ha basado en tales criterios, si bien no figura una memoria que lo motive y justifique.

2.52. No se han observado incidencias en la aplicación de los incrementos retributivos acordados en el artículo 3.2 del RDL 24/2018.

2.53. Las retribuciones en especie, fijadas en la cláusula cuarta de los contratos de alta dirección, tienen dos componentes: a) un seguro de vida y b) un seguro de asistencia sanitaria. La CNMV liquida a los directivos, además de lo anterior, la cuantía diaria de 7,50 euros por ayuda de comida (cheque comida), sin que dicha retribución figure recogida en los contratos de alta dirección. Se ha comprobado, en los seis casos analizados, que las cantidades asignadas en 2019 en concepto de retribuciones en especie (incluida la ayuda de comida) se han descontado de la cantidad a abonar en concepto de retribución variable. A este respecto cabe señalar que en los contratos suscritos figura que *"las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total"*. No obstante, no consta transcrito en los contratos si dichas retribuciones en especie, cuando dan lugar a que se sobrepase el límite de la retribución total, deben dejar de ser abonadas o si deben abonarse y posteriormente descontarse del complemento variable.

2.54. En la cláusula IV.5 de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social.

¹¹ La CNMV señala en sus alegaciones a este punto que la designación del personal directivo está fuera del ámbito de aplicación del EBEP y que la regulación de esta materia está recogida, para el caso concreto de la CNMV, en el artículo 18 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores. Sin embargo, este artículo, reproducido en las alegaciones, establece expresamente que no es de aplicación al personal directivo. En ausencia de normativa específica de la CNMV en materia de designación del personal directivo, es de aplicación al mismo lo señalado en el artículo 13.2 del EBEP.

¹² La Abogacía del Estado informó, con fecha 15 de noviembre de 2012, un modelo de contrato a suscribir por la CNMV. A pesar de lo alegado por la Entidad, no puede considerarse que un informe de la Abogacía del Estado sobre un modelo de contrato sea suficiente para dar cumplimiento a lo requerido en la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012, que prevé un informe para cada contrato que vaya a formalizarse.

2.55. Respecto al complemento variable, el Presidente formalizó el 19 de marzo de 2019 la propuesta de fijación de objetivos del personal directivo para el ejercicio 2019, que fue aprobada por el Consejo el 28 del mismo mes y año. La evaluación del cumplimiento de los objetivos se realiza anualmente en el mes de febrero del ejercicio siguiente al periodo evaluado. De esta manera, el Presidente formuló el 20 de febrero de 2020 la propuesta de asignación de la retribución variable del personal directivo del ejercicio 2019; propuesta que fue aprobada por el Comité Ejecutivo en la misma fecha. El abono de la liquidación del importe asignado en concepto de retribución variable se realiza en dos veces. De este modo, al finalizar el primer semestre se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos y se asigna al directivo una entrega a cuenta del complemento variable, y posteriormente, en el mes de febrero del ejercicio siguiente, se realiza la evaluación final del cumplimiento de los objetivos del ejercicio anterior y se asigna la cantidad a liquidar por dicho concepto. Además, se abona mensualmente una cantidad a cuenta de la retribución variable por un importe que, con carácter general, no supera el 60 % de la cuantía asignada en el ejercicio anterior.

2.56. La fijación y evaluación de los objetivos se formaliza a través de la cumplimentación de un cuestionario o ficha que se puede completar con una entrevista de evaluación a cada directivo, que tiene cuatro componentes: a) cumplimiento del plan de actividades -ponderación máxima de 35 puntos porcentuales-; b) objetivos específicos de gestión -ponderación máxima de 20 puntos-; c) otros objetivos conseguidos -ponderación máxima de 10 puntos-, y d) objetivos de competencias y actitud en el ejercicio de la función directiva -hasta un máximo de 35 puntos-. El Cuadro 7 recoge los importes percibidos por cada uno de los puestos directivos en concepto de complemento variable correspondiente al ejercicio 2019. Al respecto, cabe realizar las siguientes consideraciones:

Cuadro 7: Cantidad asignada en concepto del complemento variable para cada puesto directivo en la CNMV

(en euros)

Puesto directivo	Cantidad asignada
Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales	29.297,70
Dirección del Departamento de Estudios y Estadísticas	21.083,75
Dirección General del Servicio Jurídico	29.297,70
Dirección General Adjunta del Servicio Jurídico y Vicesecretaría del Consejo	23.708,40
Dirección General de Mercados	29.297,70
Secretaría General	29.297,70
Dirección del Departamento de Control Interno	18.083,75
Dirección General de Entidades	29.297,70
Total	209.364,40

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la CNMV.

a) La puntuación obtenida en todos los puestos directivos está en el baremo de asignación correspondiente a los objetivos cumplidos en alto grado. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indica, pese a lo señalado en las alegaciones de la CNMV, que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

b) El acuerdo de fijación de los objetivos para el ejercicio 2019 no define los indicadores correspondientes a uno de los componentes de los objetivos, el denominado “otros objetivos conseguidos” (ponderación máxima de diez puntos).

c) En el apartado de la ficha relativo a “baremo de asignación de la retribución variable” se observan algunas incongruencias que limitan la utilidad práctica de la evaluación. Así:

- El tramo del importe entre 17.000 euros y 20.000 euros se asigna tanto al alto grado de cumplimiento de objetivos (puntuación igual o superior a 80) como al grado suficiente (puntuación igual o superior a 65 y menor a 80).

- El tramo del importe entre 14.000 euros y 16.000 euros se asigna tanto al grado suficiente (puntuación igual o superior a 65 y menor a 80) como al grado medio (puntuación superior a 50 y menor de 65).

2.57. En el modelo anual 190 de retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) no figura la aportación realizada al personal directivo durante el ejercicio 2019 a través de vales-comida. El artículo 45.1 del Reglamento del IRPF, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, establece, entre los requisitos para que estén exentos los rendimientos de trabajo por retribuciones en especie abonadas por fórmulas directas e indirectas por gastos de comedores de empresa, que “*la cuantía no consumida en un día no pueda acumularse a otro día*”, requisito que no reúne la prestación del servicio que realiza la CNMV a sus directivos.

2.58. En relación con dicho modelo, en dos de los expedientes analizados se ha detectado un error en cuanto a la información facilitada en la clave L, rentas exentas y dietas exceptuadas de gravamen. Una vez detectado este error en el curso de la fiscalización, la CNMV ha remitido el 15 de julio de 2020 a la AEAT los datos correctos.

II.3.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.59. El artículo 29 de la Ley del Mercado de Valores establece que los miembros del Consejo (entre los que se incluyen, como se ha señalado, quienes ocupan la Presidencia y la Vicepresidencia de la CNMV) no podrán ejercer actividad profesional alguna relacionada con el mercado de valores. Por su parte, el artículo 10 del RRI dispone lo siguiente: “*El Presidente, el Vicepresidente y los Consejeros de la CNMV estarán sujetos al régimen de incompatibilidades y de conflictos de intereses previsto en las disposiciones legales que resulten de aplicación y podrán percibir compensaciones económicas por incompatibilidades posteriores al cese en los términos previstos reglamentariamente*”. En consecuencia, resultan aplicables a los citados cargos directivos de la CNMV las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC.

2.60. En el ejercicio 2019 no se ha liquidado ningún importe en concepto de compensación económica por cese de altos cargos, ni tampoco ha cesado ningún miembro del Consejo de la CNMV. En cuanto a la provisión por dicho concepto, la Entidad provisiona correctamente el reconocimiento de la obligación de pago prevista en el futuro durante los dos primeros años de la designación del alto cargo. De esta forma, en la cuenta 142 “Provisiones a largo plazo para responsabilidades” del balance de 2019 figura la cuantía de 1.388.534,86 euros, y en la cuenta 582 “Provisiones a corto plazo para responsabilidades” la cuantía de 21.156,53 euros.

2.61. Durante el ejercicio 2019, la CNMV no ha liquidado cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección.

II.3.4. Resultados relativos a transparencia

2.62. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012, en la página web de la CNMV figuran la estructura organizativa de la Entidad y los *currículum vitae* de los altos cargos y de los directivos contemplados en el artículo 27.5 del RRI. Sin embargo no se ha publicado hasta febrero de 2021 el *currículum vitae* de quien ocupa la Dirección del Departamento de Estudios y Estadísticas.

2.63. En la página web de la CNMV no constan adecuadamente publicadas las retribuciones del personal directivo, incumpliendo lo preceptuado en el artículo 10.2 del RD 451/2012¹³.

2.64. Por lo que se refiere a la obligación de información pública de las indemnizaciones por cese requerida por el artículo 8.1.f) de la LTAIPBG, la página web de la CNMV remite a la página inicial del Portal de Transparencia de la AGE.

II.3.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.65. El Consejo de la CNMV, excluyendo los dos Consejeros que lo son por razón de su cargo, contaba con dos mujeres y tres hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. Asimismo, en los puestos directivos había tres mujeres y cinco hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los estándares marcados por la LOIEMH.

II.4. CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

II.4.1. Antecedentes

2.66. El Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) se creó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del CSN, como un ente de derecho público, independiente de la AGE, con personalidad jurídica y patrimonio propio. En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 1 de la citada Ley, mediante el Real Decreto 1157/1982, de 30 de abril, se aprobó el Estatuto del CSN, cuya redacción actual es la aprobada por el Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre.

2.67. El CSN es la autoridad competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, encargada de proteger a los trabajadores, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, propiciando que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por los titulares de forma segura, y estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen. Las relaciones que, en el ejercicio de sus funciones, el CSN establezca con el Gobierno se desarrollarán a través del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en virtud del Real Decreto 500/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio.

2.68. En virtud de lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del Estatuto, los órganos superiores de dirección del CSN son el Pleno y la Presidencia, siendo el resto de órganos de dirección los siguientes: a) la Secretaría General; b) la Dirección Técnica de Seguridad Nuclear; c) la Dirección Técnica de Protección Radiológica; d) la Dirección del Gabinete Técnico de la Presidencia y e) nueve Subdirecciones.

2.69. El Pleno está compuesto por el Presidente y cuatro Consejeros, nombrados todos ellos por el Gobierno, mediante Real Decreto, a propuesta del actual Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, previa comparecencia de la persona propuesta para el cargo ante la correspondiente Comisión del Congreso de los Diputados. El Presidente del Pleno ejerce de Presidente del CSN. El titular de la Secretaría General y los titulares de las Direcciones Técnicas de Seguridad Nuclear y de Protección Radiológica son igualmente designados por el Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y previo informe favorable del Pleno.

¹³ Como se informa en las alegaciones, en la memoria de las cuentas anuales de la CNMV figura la cuantía total de las retribuciones percibidas por los Directores Generales y por los Directores de Departamento, sin individualizar por Dirección. Esta forma de publicitar agregada la información de los Directores no cumple adecuadamente con lo preceptuado en el artículo 10.2 del RD 451/2012.

II.4.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.70. El CSN figura clasificado en el anexo II de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 3. Por lo tanto, puede tener entre cero y cuatro directivos sujetos a contratos de alta dirección. Sin embargo, el Consejo no tiene ningún directivo vinculado profesionalmente a la Entidad mediante un contrato de alta dirección. En efecto, el Presidente, los Consejeros, el titular de la Secretaría General y los titulares de las Direcciones Técnicas de Seguridad Nuclear y de Protección Radiológica son nombrados, como se ha señalado, por el Gobierno mediante Real Decreto, mientras que los Subdirectores son funcionarios pertenecientes a cuerpos o escalas del subgrupo A1, tanto de la Administración General del Estado como de la Escala Superior de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica.

II.4.3. Resultados relativos a las compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.71. Los artículos 27, 30, 37 y 38 del Estatuto del CSN establecen que el Presidente, los Consejeros, el Secretario General y los titulares de las Direcciones Técnicas de Seguridad Nuclear y de Protección Radiológica, al cesar en sus cargos y durante los dos años posteriores, no podrán ejercer actividad profesional alguna relacionada con la seguridad nuclear y la protección radiológica. Pero dichos artículos solo reconocen al Presidente, a los Consejeros y al Secretario General, en caso de cese por cumplimiento de la edad de setenta años, expiración del término de su mandato, renuncia o incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, el derecho a percibir, a partir del mes siguiente a aquel en que se produzca su cese, y durante un plazo igual al que hubieran desempeñado el cargo y con el límite de dos años, una compensación económica mensual igual a la dozava parte del 80 por ciento del total de retribuciones asignadas al cargo respectivo en el presupuesto en vigor durante el plazo indicado. En consecuencia, resultan aplicables solo al Presidente, a los Consejeros y al Secretario General del CSN las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC.

2.72. Durante el ejercicio 2019 se ha producido el cese del Presidente del CSN y de tres Consejeros. En el caso del Presidente y dos de los Consejeros, la causa del cese fue la finalización del período para el que fueron designados y, en el otro caso, el cumplimiento de setenta años de edad. Estos supuestos están incluidos en el artículo 30.2 del Estatuto como causas de cese por las que se puede percibir la correspondiente compensación económica. En el Cuadro 8 se detallan los importes percibidos por dicho concepto durante el ejercicio 2019.

2.73. La dotación de la provisión correspondiente al reconocimiento de la obligación de pago prevista en el futuro como consecuencia de las indemnizaciones compensatorias figura en el balance del ejercicio 2019 en la cuenta 142 "Provisión a largo plazo para responsabilidades" por 664.730,72 euros. Sin embargo, la provisión está infravalorada en 215.736,98 euros, dado que la Entidad dota esta provisión al final de cada ejercicio por las cantidades que habría que pagar durante el ejercicio siguiente, en lugar de por todo el período devengado por el alto cargo desde su fecha de alta en el CSN. Además, la Entidad tiene registrado en la cuenta 142 el importe de las provisiones que se espera tener que cancelar en un plazo no superior a un año, cuando deberían figurar registradas en la cuenta 582 "Provisiones a corto plazo para responsabilidades".

Cuadro 8: Detalle de los gastos por compensación económica tras el cese en el CSN
(en euros)

Nº orden	Puesto directivo	Fecha de cese	Gasto en 2019
1	Presidente	29/03/2019	62.635,44
2	Consejero	29/03/2019	59.777,46
3	Consejero	29/03/2019	59.777,46
4	Consejero	02/02/2019	66.408,62
Total			248.598,98

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el CSN.

II.4.4. Resultados relativos a transparencia

2.74. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012, en la página web del CSN figuran la estructura organizativa de la Entidad y los *curriculum vitae* de los miembros del Pleno del Consejo. Pero no figuran, como deberían, los de los restantes directivos nombrados por el Gobierno (los que ocupan los puestos de Secretaría General, Dirección Técnica de Protección Radiológica y Dirección Técnica de Seguridad Nuclear).

2.75. El CSN no ha cumplido en su integridad el artículo 4 de la LAC, ya que en la página web no han figurado, hasta febrero de 2021, las remuneraciones de las Direcciones Técnicas de Protección Radiológica y de Seguridad Nuclear.

2.76. Por lo que se refiere a la obligación de información pública de las indemnizaciones por cese requerida por el artículo 8.1.f) de la LTAIPBG, la página web del CSN remitía hasta febrero de 2021 a la página inicial del Portal de Transparencia de la AGE. En dicha fecha el CSN ha procedido a publicar directamente en su página web la información relativa a las citadas indemnizaciones.

II.4.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.77. El Consejo del CSN contaba con dos mujeres y tres hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. En los puestos directivos de Secretaría General y Direcciones Técnicas había una mujer y dos hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los estándares marcados por la LOIEMH.

II.5. CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS

II.5.1. Antecedentes

2.78. El Real Decreto Legislativo 7/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Legal del Consorcio de Compensación de Seguros, definió al Consorcio de Compensación de Seguros (CCS) como una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 43.1.b) de la derogada Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, dotada de patrimonio distinto al del Estado, que ajusta su actividad al ordenamiento jurídico privado.

2.79. El Consorcio, como entidad inspirada en el principio de compensación, tiene por objeto cubrir, en los términos fijados en su Estatuto Legal, los riesgos extraordinarios sobre las personas, los bienes y las pérdidas pecuniarias consecuencia de los mismos, los riesgos agrícolas, pecuarios y forestales, los riesgos de responsabilidad civil que pudieran derivar de la circulación de vehículos de motor, el riesgo de responsabilidad civil derivada de accidentes nucleares y el reaseguro de crédito. Su actividad aseguradora está sometida al ordenamiento jurídico privado, ajustándose en su funcionamiento a la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras y a la del contrato de seguro.

2.80. El Consorcio está adscrito, en los términos previstos en el Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, a la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, a través de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

2.81. La Entidad está regida y administrada por un Consejo de Administración, presidido por el titular de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, y compuesto por catorce vocales que representan al mercado asegurador privado y a la Administración Pública. Del Consejo de Administración dependen la Comisión Delegada para la Actividad Liquidadora, con funciones ejecutivas en este ámbito de actividad, y la Comisión de Auditoría, con funciones de supervisión y control. El nombramiento y cese de los vocales del Consejo se realiza por el titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, a propuesta de la Presidencia del CCS.

2.82. Entre las funciones asignadas al Consejo de Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1.b del texto refundido del Estatuto Legal del Consorcio, se encuentra la de aprobar el Estatuto Orgánico y sus modificaciones. A tal efecto, el Consejo de Administración, en su reunión de 29 de marzo de 2016, aprobó el Estatuto Orgánico, que fija como órganos de gobierno, administración y dirección del Consorcio al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada para la Actividad Liquidadora, a la Comisión de Auditoría, a la Presidencia del Consorcio y a los órganos de dirección.

2.83. Los órganos de dirección del CCS, regulados en el artículo 14 del Estatuto Orgánico, son: a) el Comité de Dirección; b) el Director General; c) los Directores y d) el Secretario General. El Comité de Dirección, integrado por el Presidente, el Director General, los Directores, el Secretario General y el Jefe del Servicio de Auditoría Interna, es el órgano colegiado al que le corresponde, entre otras funciones, el establecimiento de las políticas a aplicar en la gestión y el desarrollo de los recursos humanos del Consorcio.

2.84. La Entidad se organiza, bajo la dependencia de la Dirección General, en seis áreas funcionales con rango de Dirección, cuyas funciones vienen reguladas en el artículo 18.1 del Estatuto Orgánico: Dirección de Operaciones, Dirección Financiera, Dirección de Liquidación y Saneamiento de Entidades Aseguradoras, Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información, Dirección de Gestión de Riesgos y Secretaría General.

II.5.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.85. El CCS figura clasificado en el anexo I de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 1. En consecuencia, puede tener entre tres y diez directivos sujetos a contratos de alta dirección. Durante el ejercicio 2019 ha tenido formalizados siete contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo, dentro por tanto del intervalo señalado. Los citados puestos directivos están contemplados en los artículos 16 y 18 del Estatuto Orgánico. En el Cuadro 9 figura el detalle de estos contratos de alta dirección, ordenados por su fecha de suscripción, junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 9: Detalle de los contratos de alta dirección del CCS

(en euros)

Puesto directivo	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
Dirección de Operaciones	05/02/1997	164.063,71
Dirección Financiera	10/02/2009	155.612,95
Dirección de Liquidación y Saneamiento de Entidades Aseguradoras	01/02/2013	140.276,85
Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información	01/03/2017	155.612,95
Dirección General	17/03/2017	156.861,44
Dirección de Gestión de Riesgos	22/03/2017	130.832,48
Secretaría General	10/04/2018	139.253,72
Total		1.042.514,10

Fuente: Datos aportados por el CCS.

2.86. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, el CCS no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.87. En la presente fiscalización se han analizado cuatro de los siete puestos directivos que, a 31 de diciembre de 2019, se encontraban ocupados profesionalmente mediante la regulación de un contrato de alta dirección, cuyo detalle figura en el Cuadro 10. La selección se ha realizado teniendo en cuenta exclusivamente los puestos ocupados con posterioridad al periodo analizado en la anterior fiscalización de este Tribunal de Cuentas, referida al periodo 2012 a 2014.

Cuadro 10: Detalle de los contratos de alta dirección del CCS fiscalizados

Nº orden	Puesto directivo	Fecha de la reunión del Consejo de Administración	Acuerdo de nombramiento	Fecha del contrato
1	Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información	31/01/2017	01/03/2017	01/03/2017
2	Dirección General	10/03/2017	10/03/2017	17/03/2017
3	Dirección de Gestión de Riesgos	10/03/2017	10/03/2017	22/03/2017
4	Secretaría General	27/02/2018	07/03/2018	10/04/2018

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el CCS.

2.88. En los términos previstos en el artículo 12.f del Estatuto Orgánico del Consorcio, el Presidente es el órgano competente para nombrar y separar al Director General y al personal directivo de la Entidad, previo informe al Consejo de Administración, y para formalizar los correspondientes contratos, con sujeción a lo establecido al respecto en las Leyes Anuales de Presupuestos Generales del Estado, en el RD 451/2012 y demás normativa aplicable. En el Cuadro 10 figuran, en relación con los contratos fiscalizados, las fechas de cada una de las fases de tramitación de los nombramientos.

2.89. El CCS aprueba, en el proceso de cobertura de cada uno de los puestos directivos, una convocatoria firmada por el Presidente del Consorcio que se publica en su página web y en el portal Punto de Acceso General de la AGE. En dichas convocatorias se preceptúa que para la designación del candidato se valorará la experiencia en las materias propias del puesto a cubrir y como funcionario del cuerpo o escala del grupo A1 de las Administraciones Públicas. Al final del proceso, el Presidente dicta una Resolución con el acuerdo de nombramiento. En las convocatorias de los puestos no se publican aspectos fundamentales de la regulación jurídica de los contratos, como la duración de los mismos y sus retribuciones¹⁴.

2.90. En todos los casos consta la emisión del correspondiente informe de la Abogacía del Estado del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012.

2.91. En la cláusula IV.5 de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se dispone *“la Sociedad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda”*. Como ya se ha señalado en el caso de la CNMV, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social. Por otro lado, en tres de los cuatro contratos suscritos (nº 1, 2 y 3 del Cuadro 10) se menciona en dicha cláusula como norma aplicable, por error, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en lugar de la norma que ya lo había sustituido a la fecha de los contratos, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Igualmente, en el manifestado cuarto se menciona, también por error, como norma aplicable el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando a la fecha de los contratos dicha norma había sido sustituida ya por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2.92. El Presidente del Consorcio dictó una Resolución, de fecha 21 de enero de 2019, aprobando el incremento del 2,25 por ciento respecto de las retribuciones fijas vigentes a 31 de diciembre de 2018, en aplicación de lo establecido en el artículo 3.2 del RDL 24/2018. Ahora bien, la Resolución de aprobación del incremento del 0,25 por ciento para el segundo semestre de 2019, establecida en el mismo RDL, se dictó con mucho retraso el 24 de enero de 2020. En consecuencia, dicho incremento se ha liquidado en el mes de febrero del ejercicio 2020, lo que conlleva que se hayan imputado gastos en el ejercicio 2020 devengados en el ejercicio 2019, por importe de 2.033,46 euros.

2.93. No consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012.

2.94. En cuanto al abono del complemento variable, el Consorcio liquida mensualmente a los directivos una cantidad a cuenta que no supera el 60 % de la cuantía asignada en el ejercicio anterior, y a principios del ejercicio siguiente, una vez realizado el seguimiento del cumplimiento de los objetivos, liquida la cantidad restante hasta el importe asignado. Así, en la nómina del mes de abril de 2019 se ha liquidado la cuantía anual del complemento variable correspondiente al ejercicio 2018 (una vez descontada la cantidad liquidada a cuenta), y en la nómina del mes de junio de 2020 la cuantía anual del complemento variable del ejercicio 2019 (igualmente descontada la cantidad liquidada a cuenta). En la Orden firmada por la Subsecretaría de Asuntos Económicos y Transformación Digital de 11 de junio de 2020, por la que se evalúa el cumplimiento por los directivos del CCS de los objetivos del año 2019 y se fijan los objetivos de 2020, 2021 y 2022, se aprobó la propuesta de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, de

¹⁴ Las alegaciones del CCS a este punto consideran suficiente, a estos efectos, indicar en las convocatorias que quien resulte seleccionado suscribirá un contrato de alta dirección. Sin embargo, esta indicación no es suficiente a efectos de que queden determinados otros aspectos fundamentales de la regulación jurídica de los contratos, como la duración de los mismos y sus retribuciones.

3 de marzo de 2020, de evaluación del cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2019. La fijación y evaluación de los objetivos previstos para la liquidación del complemento variable en el CCS tiene dos componentes: a) cumplimiento del plan de actuación trienal –ponderación máxima de 60 puntos porcentuales- y b) función directiva –ponderación máxima de 40 puntos-. El Cuadro 11 recoge los importes percibidos por cada uno de los puestos directivos en concepto de complemento variable correspondiente al ejercicio 2019. A este respecto cabe realizar las siguientes consideraciones:

Cuadro 11: Cantidad asignada en concepto de complemento variable para cada puesto directivo en el CCS
(en euros)

Nº Orden	Puesto directivo	Cantidad asignada
1	Dirección de Operaciones	29.716,32
2	Dirección Financiera	27.641,25
3	Dirección de Liquidación y Saneamiento de Entidades Aseguradoras	27.641,25
4	Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información	27.641,25
5	Dirección de Gestión de Riesgos	21.225,45
6	Secretaría General	16.646,17
Total		150.511,69

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el CCS.

a) En la propuesta de evaluación del cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2019, aprobada por el Consejo de Administración del CCS, en todos los casos la evaluación del puesto directivo ha sido “muy alta”. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indica que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

b) No consta una memoria justificativa de cómo se ha realizado dicha asignación. Aun cuando la cantidad máxima que figura en los contratos (nº orden 1, 2, 3, 4 y 6 del Cuadro 11) ha sido la misma, los valores asignados en concepto del complemento variable de 2019 presentan diferencias, siendo especialmente relevantes la del puesto directivo de Secretaría General. En el puesto de la Dirección de Gestión de Riesgos el importe máximo asignado en el contrato en concepto de complemento variable es inferior al resto de los puestos directivos del Consorcio, sin que dicha diferencia se justifique por las funciones a desarrollar y las responsabilidades asignadas.

II.5.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.95. En la regulación específica del CCS no se contempla la compensación de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, durante el ejercicio fiscalizado no se ha producido en el CCS la extinción de ningún contrato de alta dirección.

II.5.4. Resultados relativos a transparencia

2.96. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de la CCS figuran la estructura organizativa de la Entidad y los *curriculum vitae* de los miembros del Consejo de Administración y del equipo directivo.

2.97. El CCS no ha cumplido el artículo 10.2 del RD 451/2012, ya que en la página web no figuran las remuneraciones de los directivos¹⁵.

II.5.5. Resultados relativos a la igualdad de género

2.98. El Consejo de Administración del CCS contaba con siete mujeres y ocho hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. En cambio, esta compensación equilibrada no se ha alcanzado en los puestos directivos ocupados a través de un contrato de alta dirección, con una distribución de dos mujeres y cinco hombres.

II.6. ICEX ESPAÑA, EXPORTACIÓN E INVERSIONES, EPE, MP

II.6.1. Antecedentes

2.99. ICEX España Exportación e Inversiones EPE, MP (ICEX) es una entidad pública empresarial que tiene como misión ejecutar las acciones que, en el marco de la política económica del Gobierno, tengan como objetivo promover las exportaciones, el apoyo a la internacionalización de la empresa española y la mejora de su competitividad, así como la atracción y promoción de inversiones exteriores en España. Fue creado por el Real Decreto-ley 4/2011, de 8 de abril, de medidas urgentes de impulso a la internacionalización mediante la creación de la entidad pública empresarial ICEX España Exportación e Inversiones¹⁶. Con posterioridad, el Real Decreto 1636/2011, de 14 de noviembre, aprobó el Estatuto del ICEX. Está adscrito al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través de la Secretaría de Estado de Comercio, en los términos previstos en el Real Decreto 998/2018, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio, y en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

2.100. En el artículo 1 del Estatuto del ICEX se establece que es una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 43.1.b) de la derogada Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, que goza de personalidad jurídica pública diferenciada, plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio y tesorería propios e independientes de los del Estado y autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

2.101. Los órganos de gobierno del ICEX, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.b del Estatuto, son: a) el Presidente; b) el Consejo de Administración y c) el Consejero Delegado. El Presidente, máximo órgano de la Entidad, es el titular de la Secretaría de Estado de Comercio. El Consejo de Administración de la Entidad está formado por el Presidente, el Consejero Delegado y trece vocales, que serán nombrados por el titular del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (diez en representación del sector público estatal y tres en representación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, de las Comunidades Autónomas y del Consejo Superior de Cámaras, respectivamente). El Consejero Delegado es nombrado, y en su caso cesado, por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros a propuesta del titular del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

2.102. Dependiendo del Consejero Delegado se encuentran dos centros directivos: a) la Dirección General de Internacionalización de la Empresa, cuyas funciones son las actividades de ICEX en relación con la internacionalización de la empresa española y b) la Dirección General de

¹⁵ La inclusión en la página web de información agregada de las remuneraciones del Consejo de Administración y de quienes ejercen funciones directivas, invocada en las alegaciones del CCS a este punto, no es suficiente a efectos del cumplimiento de la normativa citada.

¹⁶ La actual denominación de la Entidad fue aprobada por el artículo 32 del RDL 20/2012. Su denominación anterior era "Instituto Español de Comercio Exterior".

Cooperación Institucional y Coordinación, cuyas funciones son las actividades relacionadas con la cooperación institucional y con los fines de la Entidad que le encomiende el Consejero Delegado. Los titulares de estos centros directivos serán nombrados, y en su caso cesados, por Orden del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, debiendo ser informado posteriormente el Consejo de Administración. El ICEX cuenta además con una Secretaría General y del Consejo de Administración, que coordina las actividades administrativas de las distintas unidades y desempeña cuantas funciones le asigne el Consejero Delegado.

2.103. En lo referente a los órganos de dirección, y de acuerdo con el artículo 17 del Estatuto, los directivos serán nombrados y, en su caso, cesados por el Presidente del ICEX, a propuesta del Consejero Delegado, atendiendo a su experiencia y cualificación profesional, debiendo ser informado el Consejo de Administración y quedando sometidos al régimen laboral especial de alta dirección.

II.6.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.104. El ICEX figura clasificado en el anexo I de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 1. En consecuencia, podía tener entre tres y diez directivos sujetos a contratos de alta dirección. Posteriormente, en virtud de la Orden MINHAP de 24 de mayo de 2013 el ICEX incrementó en cinco el número de directivos. En el ejercicio 2019 tenía formalizados con su personal directivo quince contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo. En el Cuadro 12 figura el detalle de estos contratos de alta dirección junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 12: Detalle de los contratos de alta dirección del ICEX
(en euros)

Puesto directivo	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
Secretaría General y del Consejo de Administración	15/09/2016	120.372,31
Dirección Ejecutiva de <i>Invest in Spain</i>	17/09/2018	114.910,03
Dirección Económico-Financiera	01/09/2017	120.770,34
Dirección Ejecutiva de Formación	17/09/2018	107.129,33
Dirección de Alimentos, Vinos y Gastronomía	07/04/2017	92.832,86
Dirección de Moda, Hábitat e Industrias Culturales	01/09/2018	88.622,65
Dirección de Cooperación Institucional y Evaluación	01/11/2001	93.681,28
Dirección de Tecnologías de la Información	15/10/2018	103.154,19
Dirección de Iniciación, Implantación y Cooperación Empresarial	01/09/2018	92.570,48
Dirección de Infraestructuras, Sanidad y TIC	12/09/2014	91.121,04
Dirección de Financiación y Relaciones con Inversores	03/12/2018	91.708,31
Dirección de Desarrollo Digital	01/09/2018	91.978,22
Dirección de Tecnología Industrial y Servicios Profesionales	30/09/2015	95.348,54
Dirección de Proyectos <i>Invest in Spain</i>	01/09/2019	33.319,80
Dirección de Servicios a la Empresa y Asesoramiento Financiero	01/09/2017	90.439,24
Total		1.427.958,62

Fuente: Datos aportados por el ICEX.

2.105. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, el ICEX no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.106. En los citados Real Decreto-ley 4/2011 y Real Decreto 1636/2011 no se determinan cuáles son los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante un contrato de alta dirección. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 6.e del Estatuto, el Presidente ha aprobado, el 22 de mayo de 2017, la estructura orgánica básica del ICEX (oído el Consejo de Administración el 27 de abril de 2017), en la que figuran quince puestos directivos a ocupar mediante la formalización de un contrato de alta dirección.

2.107. Como se ha señalado, con base en la Orden MINHAP de 24 de mayo de 2013 el ICEX incrementó de diez a quince el número máximo de directivos. Esta Orden, por la que se modificó el número máximo de directivos en entidades del sector público estatal afectadas por procesos de reestructuración, estableció la posibilidad de que el número de directivos se pudiera elevar hasta tres más en las entidades del grupo 1, siempre que hubiera habido operaciones de fusión entre entidades del sector público estatal, con extinción de una de ellas y cesión global de sus activos y pasivos. Además, señala la Orden que, en el supuesto de que la entidad participe en una nueva operación de fusión o cesión de activos, el número máximo de directivos podrá incrementarse en

uno más. El ICEX, con base en la citada Orden, incrementó en cinco los directivos sujetos a contratos de alta dirección, de la siguiente manera:

a) Durante el ejercicio 2012 incrementó en tres el número de directivos al producirse la extinción de la Sociedad Estatal para la Promoción y Atracción de las Inversiones Exteriores, SAU y la cesión global de sus activos y pasivos al ICEX.

b) Posteriormente, la Orden HAP/1816/2013, de 2 de octubre, por la que se publica el Acuerdo por el que se adoptan medidas de reestructuración y racionalización del sector público estatal fundacional y empresarial, recoge, en su anexo II, la extinción de la Fundación Centro de Estudios Económicos y Comerciales, cuya actividad ha sido integrada en ICEX España Exportación e Inversiones a partir del 1 de enero de 2015. La integración de la Fundación tuvo lugar como consecuencia de un proceso de absorción, que produjo la integración total de su patrimonio en el ICEX. Por este motivo, el ICEX ha incrementado en uno más el número de directivos.

c) Por Acuerdo de Consejo de Ministros, de 27 de febrero de 2015, se aprobó la transferencia por sucesión universal de la rama de actividad de medios propios de la Sociedad Estatal España, Expansión Exterior, SA al ICEX, por lo que la Entidad pasó a prestar las funciones que venía desarrollando este organismo, dirigidas al apoyo en la internacionalización y mejora de la competitividad de las empresas españolas. Además, otro Acuerdo de Consejo de Ministros, de 18 de diciembre de 2015, autorizó la cesión global del activo y del pasivo de la Sociedad Estatal España Expansión Exterior, SA a favor de la Entidad Pública Empresarial ICEX España Exportación e Inversiones. De este modo, el ICEX incrementó en uno más el número de directivos.

2.108. En la presente fiscalización se han analizado siete de los quince puestos directivos que, a 31 de diciembre de 2019, se encontraban ocupados profesionalmente mediante un contrato de alta dirección, así como otro que quedó vacante por cese en el ejercicio 2019. La selección se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes parámetros: a) elección de una muestra representativa de los contratos; b) singularidad del puesto directivo; c) cuantía económica del contrato y d) fecha de alta y cese del personal directivo. En el Cuadro 13 figura el detalle de los contratos de alta dirección analizados.

Cuadro 13: Detalle de los contratos de alta dirección del ICEX fiscalizados

(en euros)

Nº orden	Puesto directivo	Acuerdo de nombramiento firmado por el Presidente	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
1	Secretaría General y del Consejo de Administración	14/09/2016	15/09/2016	120.372,31
2	Dirección Ejecutiva de <i>Invest in Spain</i>	14/09/2018	17/09/2018	114.910,03
3	Dirección Económica-Financiera	21/07/2017	01/09/2017	120.770,34
4	Dirección Ejecutiva de Formación	14/09/2018	17/09/2018	107.129,33
5	Dirección de Moda, Hábitat e Industrias Culturales	01/08/2018	01/09/2018	88.622,65
6	Dirección de Cooperación Institucional y Evaluación	26/10/2001 (*)	02/01/2014	93.681,28
7	Dirección de Proyectos de <i>Invest in Spain</i>	26/07/2019	01/09/2019	33.319,80
8	Dirección de Proyectos de <i>Invest In Spain</i> (**)	31/07/2015	01/09/2015	33.747,59
Total				712.553,33

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el ICEX.

(*) El nombramiento del responsable en la Dirección de la División de Promoción de Servicios y Coordinación se produjo el 26 de octubre de 2001. Dicho puesto cambió su denominación a Cooperación Institucional y Capacitación Profesional en la estructura orgánica aprobada el 29 de enero de 2015, y posteriormente cambió de nuevo su denominación a Cooperación Institucional y Evaluación en la aprobación de la estructura orgánica de 29 de julio de 2016.

(**) Cesó en mayo de 2019.

2.109. El artículo 17.3 del Estatuto del ICEX establece que los directivos serán nombrados y, en su caso, cesados por el Presidente del ICEX, a propuesta del Consejero Delegado, atendiendo a su experiencia y cualificación profesional, debiendo ser informado el Consejo de Administración. En todos los puestos directivos se ha dado cumplimiento a lo señalado en el citado artículo.

2.110. En lo referente a la designación del personal directivo, además de resultar aplicables las normas generales del EBEP sobre la necesidad de respetar los principios de mérito, capacidad, idoneidad, publicidad y concurrencia, el artículo 17.5 del Estatuto del ICEX señala que *“la designación del personal directivo se realizará mediante los procedimientos regulados por la normativa interna del ICEX, que, en todo caso, garantizarán, los principios de mérito y competencia profesional, así como la publicidad y la concurrencia”*. A tal fin, el ICEX publica en su página web, para la cobertura de cada uno de los puestos directivos, una convocatoria del puesto en la que se informa de las funciones, los requisitos para su desempeño y el tipo de contrato a suscribir. Con posterioridad, una Comisión de Selección analiza los méritos de los candidatos y selecciona a uno de ellos. En relación con la cobertura de los puestos directivos cabe realizar las siguientes consideraciones, que condicionan la plena aplicación de los referidos principios:

a) En las convocatorias publicadas en la página web no figura información sobre la Comisión de Selección que va a seleccionar al candidato, ni constan aspectos de la regulación jurídica de los contratos como la duración de los mismos y las retribuciones del puesto.

b) En las actas de las reuniones de la Comisión de Selección se observa que: 1) figuran los nombres y apellidos de los asistentes sin hacer constar los cargos que ocupan en el ICEX, lo que dificulta comprobar su correcta composición y 2) se señala al candidato propuesto por su idoneidad con el puesto directivo, con base a su experiencia y formación, sin ninguna referencia al resto de los candidatos que han reunido los requisitos de la convocatoria.

c) En algunas convocatorias, los requisitos exigidos a los participantes no están adecuadamente descritos ni consta un criterio de temporalidad homogéneo en cuanto a la experiencia solicitada en el ámbito del puesto de trabajo a ocupar.

2.111. Se ha comprobado que en todos los casos consta la emisión del correspondiente informe de la Abogacía del Estado, previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012.

2.112. En la cláusula cuarta, punto seis, de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Como ya se ha señalado en el caso de otras entidades, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social.

2.113. En los contratos de la Dirección Ejecutiva *Invest in Spain*, de la Dirección Ejecutiva de Formación y de la Dirección de Moda, Hábitat e Industrias Culturales, suscritos los dos primeros el 17 de septiembre de 2018, y el tercero el 1 de septiembre de 2018, se han fijado las retribuciones correspondientes al ejercicio 2017 en lugar de las que se encontraban vigentes en el momento de la suscripción de los contratos, que eran las de 2018. Esta misma situación se produce respecto al contrato de alta dirección de la Dirección Económica Financiera, de fecha 1 de septiembre de 2017, en el que se han fijado las retribuciones correspondientes al ejercicio 2016¹⁷.

2.114. En el contrato relativo al puesto de Dirección Económico-Financiera se observa que en la cláusula IX "Extinción del contrato" no consta el derecho que tiene el directivo, en el supuesto de desistimiento del empresario, a una indemnización equivalente a siete días del salario anual en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional octava, punto dos, de la Ley 3/2012 y la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012.

2.115. No consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012. Se han observado, a estos efectos, diferencias muy significativas en los importes del complemento de puesto asignado a las dos Direcciones Ejecutivas (24.992 euros en un caso y 7.141 euros en otro).

2.116. En la cláusula cuarta "retribuciones" de los contratos de alta dirección se señala que "*las retribuciones en especie serán: seguro de vida y accidentes, cheques de comida y computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total*". Esta forma de determinar las retribuciones en especie sin detallar su contenido, su cobertura y su cuantía permite concluir que no están adecuadamente delimitadas.

2.117. El ICEX no ha adoptado un acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo para el ejercicio 2019 aprobado en el artículo 3.2 del RDL 24/2018, habiéndose comprobado que la subida del 2,25 por ciento se ha liquidado a partir de la nómina del mes de marzo (incluyendo los atrasos de los meses anteriores), excepto en el caso de la Dirección Económico-Financiera, y la subida del 0,25 por ciento para el segundo semestre se ha liquidado a partir del mes de julio. En el caso del puesto de la Dirección Económico-Financiera los incrementos salariales, tanto del 2,25 por ciento (para todo el ejercicio) como del 0,25 por ciento (para el segundo semestre), se han liquidado en el mes de diciembre de 2019, con notable retraso.

¹⁷ En relación con las alegaciones del ICEX a este punto debe precisarse que la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, entró en vigor el 5 de julio de 2018, antes de la suscripción de los tres contratos citados en este punto del Informe.

2.118. En cuanto al complemento variable, el ICEX liquida dicho concepto retributivo en dos tramos: el primero se liquida a cuenta en la nómina del mes de junio y representa como máximo el 50 % del complemento variable anual, y el segundo se paga en la nómina del mes de diciembre. La Secretaría General y del Consejo de Administración de ICEX formuló una propuesta, el 13 de febrero de 2019, sobre los objetivos específicos a cumplir por puesto directivo, que fue aprobada el 20 de febrero de 2019 por la Secretaría del Estado de Comercio. Dicha propuesta se acompaña de fichas individualizadas por cada puesto directivo con la propuesta de los objetivos previstos. Posteriormente, la Consejera Delegada del ICEX, con fecha 3 de diciembre de 2019, elevó a la Secretaría de Estado de Comercio, para su aprobación, un documento que exponía el grado de cumplimiento de los mencionados objetivos por cada puesto directivo. A este respecto, cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En todos los casos analizados se señala que el porcentaje del cumplimiento de los objetivos propuestos ha sido del 100 %. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indica que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

b) La Dirección de Proyectos *Invest In Spain* ha estado ocupada durante el ejercicio 2019 por dos directivos: el primero desde el 1 de enero al 12 de mayo de 2019, y el segundo desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2019. El importe máximo anual asignado al complemento variable para este puesto directivo, dado que el porcentaje del cumplimiento de los objetivos fue, según se ha indicado para todos los directivos, del 100 %, ha sido de 8.500,82 euros. El primer directivo, que ocupó el puesto durante cuatro meses y doce días, recibió la cuantía de 3.074,27 euros, y el segundo directivo, que ocupó el puesto durante cuatro meses, percibió la cuantía de 5.426,55 euros. El importe asignado al primer directivo se corresponde con la aplicación proporcional del importe global que fue aprobado para el puesto al periodo de tiempo que lo desempeñó, mientras que al segundo directivo se le adjudicó el resto del importe global aprobado, sin relación proporcional con el tiempo que desempeñó el puesto. No consta la existencia de una memoria justificativa del importe que se liquidó a este segundo directivo.

2.119. En los expedientes analizados, excepto en el puesto de la Dirección Económico-Financiera, los importes declarados en el modelo 190, relativos a dietas y asignaciones para gastos de viaje en las cuantías exceptuadas de gravamen del IRPF, presentan diferencias con el gasto del ejercicio 2019. De acuerdo con la información facilitada por la Entidad las diferencias se deben a que los datos que figuran en el modelo 190 comprenden desde el 1 de diciembre de 2018 al 30 de noviembre de 2019, en lugar de comprender el año natural 2019.

II.6.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.120. En la regulación específica del ICEX no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta Entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, el ICEX no ha liquidado en 2019 cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección. El único cese en un contrato de alta dirección durante el ejercicio 2019 se produjo el 12 de mayo por dimisión unilateral del directivo.

II.6.4. Resultados relativos a transparencia

2.121. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de ICEX figuran la estructura organizativa de la Entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y directivos, excepto el perfil directivo del titular de la Dirección Ejecutiva de *Invest in Spain*.

2.122. El ICEX no ha cumplido el artículo 10.2 del RD 451/2012, ya que en la página web no figuran las retribuciones del personal directivo¹⁸.

II.6.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.123. El Consejo de Administración del ICEX contaba con nueve mujeres y cinco hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los estándares marcados por la LOIEMH. En cambio, esta composición equilibrada no se ha alcanzado en los puestos directivos ocupados a través de un contrato de alta dirección, con una distribución de cuatro mujeres y trece hombres.

II.7. INSTITUTO CERVANTES

II.7.1. Antecedentes

2.124. El Instituto Cervantes (IC) se regula por la Ley 7/1991, de 21 de marzo, por la que se crea el Instituto, y por su Reglamento aprobado por el Real Decreto 1526/1999, de 1 de octubre. Se instituyó para promover universalmente la enseñanza, el estudio y el uso del español y contribuir a la difusión de las culturas hispánicas en el exterior. En sus actividades atiende al patrimonio lingüístico y cultural que es común a los países y pueblos de la comunidad hispanohablante. Está presente, a través de sus centros y aulas, en ochenta y ocho ciudades de cuarenta y cinco países de los cinco continentes.

2.125. El IC, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de su Ley de creación, es una entidad pública sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, que ajusta sus actividades al ordenamiento jurídico privado. Está adscrito al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, a través de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, en los términos previstos en el artículo 13 del Real Decreto 644/2020, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio.

2.126. Los órganos rectores del IC son, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Reglamento, el Patronato, el Consejo de Administración y el Director. El Patronato está formado por los siguientes miembros: a) nueve vocales natos en función de su cargo más los autores galardonados con el premio Miguel de Cervantes de Literatura, creado por Orden de 15 de septiembre de 1975; b) veintidós vocales nombrados por el Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Educación, Cultura y Deporte y c) el Secretario General del Instituto, quien lo será también del Patronato, con voz pero sin voto¹⁹. La Presidencia de Honor del Patronato corresponde a Su Majestad el Rey, y a la Presidencia del Gobierno le corresponde la Presidencia Ejecutiva del Patronato.

2.127. El Director del Instituto será nombrado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento, por el Consejo de Ministros, a iniciativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y a propuesta conjunta de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Educación, Cultura y Deporte²⁰. Entre las funciones encomendadas al Director por el artículo 16

¹⁸ La inclusión en la página web de información agregada de las remuneraciones del personal directivo, invocada en las alegaciones del ICEX a este punto, no es suficiente a efectos del cumplimiento de la normativa citada.

¹⁹ Tras la reestructuración de los Departamentos Ministeriales efectuada por Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, son doce los vocales natos del Patronato en función de su cargo y los veintidós vocales nombrados por el Gobierno son propuestos conjuntamente por los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de Educación y Formación Profesional, y de Cultura y Deporte.

²⁰ Actualmente el Director se nombra a iniciativa de los titulares del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Cultura y Deporte, a propuesta de los titulares del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Cultura y Deporte, y previa deliberación del Consejo de Ministros. Informa el Instituto que se está tramitando en la actualidad una modificación de sus órganos rectores para adecuarlos a la nueva estructura orgánica de los Ministerios.

del Reglamento se encuentra la de proponer al Consejo de Administración la creación y supresión de centros en el extranjero.

2.128. El IC cuenta, para el cumplimiento de sus fines, con una red de centros en el exterior. Al frente de cada centro habrá un Director, que ejercerá la jefatura de todos los servicios del mismo y velará por el cumplimiento de las funciones que corresponden al centro. Los Directores de los centros serán designados y cesados por la Dirección del Instituto, a propuesta de la Secretaría General, con la conformidad de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y oído el Consejo de Administración.

II.7.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.129. El IC figura clasificado en el anexo II de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 2. En consecuencia, podía tener entre dos y seis directivos sujetos a contratos de alta dirección. No obstante, la propia Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 preceptúa que, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 451/2012, los límites señalados no regirán cuando el número de directivos de la entidad se establezca en su legislación reguladora. A estos efectos, el artículo 21.4 del Real Decreto 1424/2012, de 11 de octubre, por el que se modifica el Reglamento del Instituto (norma que no tiene el rango de ley requerido por la citada Orden), señala que los puestos de directores de los centros en el exterior se cubrirán en régimen laboral mediante contratos de alta dirección.

2.130. De esta manera, el personal directivo del IC se divide en dos grupos: el vinculado a la sede central y el correspondiente a los centros en el exterior. En la sede central se han creado seis direcciones de área, con cuyos responsables el Instituto ha suscrito sendos contratos de alta dirección. En los centros del exterior el Instituto tenía en 2019 sesenta y dos puestos directivos a cubrir profesionalmente a través de un contrato de alta dirección, si bien a 31 de diciembre de 2019 tenía formalizados cincuenta y ocho contratos.

2.131. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, el IC no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las Unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

II.7.2.1. PERSONAL DIRECTIVO DE LA SEDE CENTRAL

2.132. La Secretaría General del IC, haciendo uso de las funciones otorgadas por el artículo 19.1.c del Reglamento, aprobó mediante la Resolución de 31 de octubre de 2018 la estructura organizativa básica de la sede central. En ella figuran las seis direcciones de área de la sede central, con cuyos responsables se han suscrito sendos contratos de alta dirección. En el Cuadro 14 figura el detalle de los contratos de alta dirección vigentes durante el ejercicio 2019 (teniendo en cuenta que uno de los puestos fue ocupado sucesivamente por dos personas en el ejercicio), exponiéndose para cada directivo la fecha de su suscripción y el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 14: Detalle de los contratos de alta dirección de la sede central del IC

(en euros)

Nº orden	Puesto directivo	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
1	Dirección Académica (cesa el 31 de agosto de 2019)	2/10/2015	48.811,56
2	Dirección Académica	1/10/2019	19.814,66
3	Dirección de Administración	15/2/2019	63.301,25
4	Dirección de Cultura (cesa el 31 de agosto de 2019)	20/7/2017	55.326,63
5	Dirección de Tecnologías y Contenidos Digitales	15/2/2019	71.380,31
6	Dirección de Recursos Humanos	15/2/2019	63.132,69
7	Dirección de Relaciones Internacionales	15/2/2019	61.321,21
Total			383.088,31

Fuente: Datos aportados por el IC.

2.133. En la presente fiscalización se han analizado cinco de los siete contratos de alta dirección que han estado en vigor durante el ejercicio 2019. La selección, cuyo detalle figura en el Cuadro 15, se ha realizado teniendo en cuenta su cuantía económica, la fecha de ocupación del puesto directivo y la fecha de finalización del mismo.

2.134. En la regulación normativa del IC no se preceptúa el procedimiento para tramitar el nombramiento de los directivos de la sede central. En cambio, el artículo 16.i del Reglamento, respecto a los directivos de los centros en el exterior, asigna al Director del Instituto la competencia de “*nombrar y separar a los directores de los centros del Instituto Cervantes en el exterior, con la conformidad del Secretario de Estado para la Cooperación Internacional, y dando cuenta al Consejo de Administración*”. En la práctica, el IC utiliza para el nombramiento de los directivos de la sede central el mismo procedimiento que para los directivos de los centros en el exterior, salvo que no solicita la conformidad de la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional. En el Cuadro 16 figuran, en relación con los contratos fiscalizados, las fechas de cada una de las fases de tramitación de los nombramientos. Se observa que en el caso del nombramiento del responsable del puesto de la Dirección Académica (número de orden 1), la comunicación al Consejo de Administración se ha realizado con posterioridad a la fecha de celebración del contrato.

Cuadro 15: Detalle de los contratos de alta dirección de la sede central del IC fiscalizados

Nº orden	Puesto directivo	Periodo de duración del contrato de alta dirección
1	Dirección Académica	7 de octubre de 2015 al 31 de agosto de 2019
2	Dirección Académica	1 de octubre de 2019 hasta la actualidad
3	Dirección de Cultura	20 de julio de 2017 hasta el 31 de agosto de 2019
4	Dirección de Administración	15 de febrero de 2019 hasta la actualidad
5	Dirección de Tecnologías y Contenidos Digitales	15 de febrero de 2019 hasta la actualidad

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el IC.

Cuadro 16: Detalle del procedimiento de nombramiento de los puestos directivos de la sede central del IC

Nº orden	Puesto directivo	Fecha del contrato	Resolución del Director	Fecha de la reunión del Consejo de Administración
1	Dirección Académica	07/10/2015	07/10/2015	22/10/2015
2	Dirección Académica	01/10/2019	29/08/2019	26/07/2019
3	Dirección de Administración	15/02/2019	12/02/2019	11/02/2019
4	Dirección de Cultura	20/07/2017	19/07/2017	19/07/2017
5	Dirección de Tecnologías y Contenidos Digitales	15/02/2019	12/02/2019	11/02/2019

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el IC.

2.135. Para cubrir los puestos directivos vacantes el IC aprueba una convocatoria que contiene, entre otros, los siguientes elementos: a) requisitos para poder presentarse; b) funciones; c) méritos relativos al puesto directivo y d) sistema retributivo. A este respecto, cabe realizar las siguientes consideraciones, que condicionan el cumplimiento pleno y efectivo de lo requerido por el artículo 13.2 del EBEP:

a) En cuanto al personal que podía presentarse en las cinco convocatorias analizadas, cabe destacar que solo una estuvo abierta al personal de fuera del sector público estatal (Dirección de Cultura). Dos estuvieron abiertas exclusivamente al personal del sector público estatal y al personal del IC (Dirección de Administración y Dirección de Tecnología y Contenidos Digitales) y en los otros dos casos estuvieron abiertas únicamente al personal del IC (las dos convocatorias de la Dirección Académica). Esta forma de actuar restringe el principio de concurrencia establecido en el artículo 13.2 del EBEP.

b) En tres casos las convocatorias para cubrir los puestos directivos se publicaron en el BOE, mientras que en los otros dos, que corresponden a las convocatorias de la Dirección Académica, lo fueron únicamente en la página web y en la intranet del Instituto. Esta situación se produjo porque, como se ha señalado anteriormente, las dos convocatorias de la citada Dirección Académica estuvieron abiertas únicamente al personal del IC.

2.136. Se ha comprobado que en todos los casos consta la emisión del correspondiente informe de la Abogacía del Estado (en este caso, de la correspondiente al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación), previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012.

2.137. En la cláusula IV.5 de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Como ya se ha señalado en el caso de otras entidades, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social. Además, en la citada cláusula se menciona²¹ como norma aplicable, por error, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en lugar de la norma que ya lo había sustituido a la fecha de los contratos, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre²².

2.138. El IC no ha adoptado un acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo aprobado en el artículo 3.2 del RDL 24/2018, habiéndose

²¹ Excepto en un caso (Dirección Académica, contrato de fecha 7 de octubre de 2015).

²² Manifiesta la Entidad su disposición de adaptar el régimen de protección social de cada contrato a cada caso concreto, así como de actualizar la referencia al texto normativo de la Ley General de Seguridad Social.

comprobado que la subida del 2,25 por ciento se ha liquidado a partir de la nómina del mes de abril (incluyendo los atrasos de los meses anteriores) y que la subida del 0,25 por ciento para el segundo semestre se ha liquidado a partir del mes de julio.

2.139. No consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012.

2.140. En los contratos de alta dirección no se ha establecido ninguna retribución en especie a liquidar a los directivos. Sin embargo, el Instituto está liquidando a dicho personal, en concepto de cheques comida, el importe de 7,5 euros por día de trabajo, que declara en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF, modelo 190, clave L de "Rentas exentas y dietas exceptuadas de gravamen". El importe percibido en 2019 por los cinco titulares de los puestos directivos analizados, en este concepto de retribución en especie, suma 4.695 euros. Por otra parte, el IC no ha declarado en el modelo 190, como rentas exentas, las dietas y asignaciones para gastos de viaje en las cuantías que resultan exceptuadas de gravamen²³.

II.7.2.2. PERSONAL DIRECTIVO DE LOS CENTROS EN EL EXTERIOR

2.141. Como se ha señalado anteriormente, el artículo 21.4 del Reglamento dispone que los responsables de los centros en el exterior están vinculados profesionalmente con el IC por medio de un contrato de alta dirección. En el Cuadro 17 figura, por un lado, el número máximo de contratos de alta dirección en centros en el exterior (ejercicios 2017, 2018 y 2019) y, por otro, los directivos que figuran ocupando dichos puestos a fecha de 31 de diciembre de cada ejercicio. A lo largo de 2019 han estado vigentes sesenta y seis contratos, con un gasto total en el ejercicio de 6.598.760,31 euros.

Cuadro 17: Detalle del número de contratos de alta dirección en el exterior del IC

Año	Nº máximo de contratos de alta dirección	Nº directivos existentes a 31 de diciembre
2017	62	58
2018	62	55
2019	63	58

Fuente: Datos aportados por el IC.

2.142. En relación con los contratos de alta dirección suscritos por el IC con los directivos en los centros del exterior cabe realizar las siguientes precisiones:

a) La disposición adicional segunda del RD 451/2012 dispone que "el contenido de los contratos celebrados, con los máximos responsables y personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, deberá ser adaptado a los términos establecidos en este Real Decreto antes del 13 de abril de 2012". A este respecto, en el Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014 se puso de manifiesto que el contenido de los contratos no se acomodaba en algunos aspectos a la estructura y al contenido de los modelos de contratos aprobados en la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012. Debido a ello, el IC formalizó el 21 de abril de 2016 un anexo a los contratos que tenía suscritos con los directivos con anterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012, para su adaptación a lo establecido en la disposición adicional octava del RDL 3/2012. En ese anexo no se ha incluido la cláusula relativa a la extinción de los contratos, en la que se

²³ Manifiesta la Entidad su disposición de incluir esta información en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF correspondiente al ejercicio 2021 y siguientes.

deben detallar las causas de la extinción de los mismos y las cantidades a percibir, en su caso, por el directivo²⁴. Esta cláusula sí está incluida en los contratos celebrados por el IC con posterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012.

b) El artículo 7 del RD 451/2012 dispone que las retribuciones a fijar en los contratos de alta dirección se clasifican en básica y complementarias. Sin embargo, los conceptos retributivos establecidos en los contratos de alta dirección del personal del IC en los centros del exterior son: “retribución básica”, “complemento en función del índice poder adquisitivo y calidad de vida del país”, “complemento de desplazamiento” y, en algún caso, “complemento personal del puesto”. En consecuencia, los conceptos retributivos de los contratos de alta dirección de los directivos de los centros en el exterior no se adecuan a lo establecido en el RD 451/2012²⁵. En el apartado seis de la disposición adicional octava de la Ley 3/2012 se establece que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, podrá desarrollar lo dispuesto en el apartado tercero, relativo a las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal. Así, el Gobierno, a propuesta del MINHAP, ha dictado el RD 451/2012, pero no ha desarrollado, según la habilitación normativa prevista en la citada disposición, el régimen específico de retribuciones de los directores de los centros en el exterior.

c) La Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 señala en su disposición séptima que la retribución básica del personal directivo en las entidades públicas del grupo 2, que constituye la retribución mínima obligatoria, es de 59.000,00 euros. Sin embargo, en los contratos suscritos por el IC la retribución básica establecida es de 33.851,18 euros (para los directivos de categoría Director A2) y 40.346,36 euros (Director A1). En consecuencia, la retribución básica establecida en los contratos es inferior a la retribución mínima obligatoria establecida en el RD 451/2012.

2.143. En la presente fiscalización se han analizado diez de los sesenta y seis contratos de alta dirección suscritos con los directivos de los centros en el exterior que han estado en vigor durante el ejercicio 2019. La selección se ha realizado teniendo en cuenta su cuantía económica, la fecha de ocupación del puesto directivo y la fecha de finalización del mismo. En el Cuadro 18 figura el detalle de los contratos fiscalizados, incluyendo las fechas de las distintas fases del procedimiento de nombramiento.

²⁴ El IC envió el 5 de septiembre de 2012 una comunicación a todos los directores de centros en el exterior sobre la adaptación de sus contratos de alta dirección, suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012, en materia de preaviso e indemnizaciones.

²⁵ Los informes de la Abogacía del Estado hacen constar que las retribuciones previstas en la cláusula IV del proyecto de contrato no se acomodan a lo previsto en el RD 451/2012 y en la Orden de 12 de abril de 2012, y que, por el contrario, se ajustan a un sistema retributivo específico de los directivos del IC en el exterior. Continúan señalando que la Abogacía del Estado tiene constancia de que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con posterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012, y haciendo excepción de lo establecido en esta norma y en la Orden de 12 de abril de 2012, ha autorizado este régimen específico de retribuciones de los directores de los centros del Instituto en el exterior.

Cuadro 18: Detalle de los puestos directivos en el exterior del IC fiscalizados

Nº orden	Puesto directivo	Fecha del contrato	Fecha de último destino	Resolución del Director del IC	Oído Consejo de administración	Conformidad de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica
1	Amman-Jordania (siglas ALG) Cesa el 1-2-2019 por cambio de destino a la sede del Instituto	06/07/2009	01/09/2014	04/04/2014	24/02/2014	24/02/2014
2	Belo Horizonte-Brasil (siglas LJRS)	15/08/1995	01/09/2015	18/05/2015	18/05/2015	18/05/2015
3	Berlín-Alemania (siglas DFVV) Cesa el 24-3-2019 por desistimiento del IC	18/07/2014	01/09/2017	16/05/2017	16/05/2017	16/05/2017
4	Bucarest-Rumania (siglas RMMA) Cesa el 31-8-2019 a petición propia	27/10/2004	01/09/2014	04/04/2014	24/02/2014	24/02/2014
5	Burdeos-Francia (siglas MLCL)	27/07/2012	01/09/2017	16/05/2017	16/05/2017	15/05/2017
6	Estocolmo-Suecia (siglas AGG)	21/11/2014	01/12/2018	04/10/2018	04/10/2018	04/10/2018
7	Lisboa-Portugal (siglas IAL)	01/09/2010	01/09/2019	12/02/2019	11/02/2019	11/02/2019
8	Paris-Francia (siglas JMSB) Cesa 30-6-2019 por desistimiento del IC	21/07/2017	01/09/2017	19/07/2017	19/07/2017	19/07/2017
9	Rio de Janeiro (siglas ABM)	20/07/2017	01/09/2017	19/07/2017	19/07/2017	19/07/2017
10	Roma-Italia (siglas JCRC)	20/07/2017	01/10/2017	19/07/2017	19/07/2017	19/07/2017

Fuente: Datos aportados por el IC

2.144. La designación del personal directivo correspondiente a los centros en el exterior está regulada en la Resolución del IC de 17 de septiembre de 2015, modificada por la Resolución de 6 de noviembre de 2018. En siete de los expedientes fiscalizados y en cuanto a su último destino (números de orden 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 del Cuadro 18), el Instituto convocó procesos selectivos internos para cubrir puestos de directores de centros en el exterior, en régimen laboral mediante contrato de alta dirección. En las citadas convocatorias internas debían participar obligatoriamente los directores de los centros en el exterior que hubieran cumplido cinco años en su centro actual y también podían participar los directores de los centros que hubieran cumplido cuatro años en su puesto, así como algún otro colectivo del Instituto. En el caso de los puestos números de orden 8, 9 y 10, la Resolución de la convocatoria de los puestos, abierta a todos los candidatos que cumplieran los requisitos de la misma y publicada en el BOE, consta, entre otras, de las siguientes cláusulas: puestos a ocupar, retribución, régimen de contratación, requisitos y méritos. Ni en el caso de los procesos selectivos internos ni en la convocatoria publicada en el BOE se ha aportado a este Tribunal una memoria de la elección del candidato seleccionado.

2.145. En dos casos el directivo ha cambiado de centro en el exterior, uno en 2017 (número de orden 5) y otro en 2018 (número de orden 6), habiéndose procedido a firmar entre el IC y el directivo un documento denominado "Acuerdo de cambio de situación laboral". En la cláusula de "modificación" de los contratos de alta dirección se señala que las modificaciones de los mismos se incorporarán como anexo al cuerpo de los contratos con la consideración de parte integrante del mismo a todos los efectos.

2.146. En el análisis de las retribuciones de los directivos fiscalizados se observa que se han liquidado gastos de instalación, por importe de 4.727,32 euros (número de orden 7), y complemento de coordinación, por importe de 1.430,32 euros (número de orden 10), que no figuran regulados en los contratos de alta dirección. Dichos importes no se han incluido en las fichas del registro de directivos enviadas a la Dirección General de Costes de Personal relativas al ejercicio 2019.

2.147. En el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF, modelo 190, el Instituto Cervantes no ha incluido la información correspondiente a la clave L de "Rentas exentas y dietas exceptuadas de gravamen", en la que se deben identificar las dietas y asignaciones para gastos de viaje en las cuantías que resulten exceptuadas de gravamen, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento del IRPF.

II.7.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.148. En la regulación específica del IC no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta Entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, el IC ha liquidado en 2019, en concepto de indemnización por extinción de dos contratos de alta dirección por desistimiento del empleador, la cuantía de 16.748,02 euros.

II.7.4. Resultados relativos a transparencia

2.149. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de IC figuran la estructura organizativa de la Entidad, la composición del Patronato y del Consejo de Administración y los *curriculum vitae* de los altos cargos y del personal directivo de la sede central del IC y de los centros en el exterior.

2.150. El IC ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.2 del RD 451/2012 y en el artículo 4 de la LAC en cuanto a la publicidad de las retribuciones de los altos cargos.

II.7.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.151. El IC contaba con dos altos cargos (los titulares de la Dirección de Instituto y de la Secretaría General), ocupados por una mujer y un hombre, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. Por lo que se refiere a los contratos de alta dirección, el IC contaba con veinticinco mujeres y cuarenta hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los citados estándares.

II.8. INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL

II.8.1. Antecedentes

2.152. El Instituto de Crédito Oficial (ICO) fue creado por la Ley 13/1971, de 19 de junio, sobre organización y régimen del crédito oficial. Actualmente se rige por la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, y por el Real Decreto 706/1999, de 30 de abril, de adaptación del ICO a la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la AGE y de aprobación de sus Estatutos. Está adscrito al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.7 del Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio.

2.153. En el artículo 1 de sus Estatutos se define al ICO como una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 43.1.b) de la citada Ley 6/1997, de 14 de abril, que tiene naturaleza jurídica de entidad de crédito y la consideración de Agencia Financiera del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

2.154. Los fines del ICO son el sostenimiento y la promoción de las actividades económicas que contribuyen al crecimiento y a la mejora de la distribución de la riqueza nacional y, en especial, de aquellas que, por su trascendencia social, cultural, innovadora o ecológica, merezcan fomento. Para el cumplimiento de tales fines actuará con absoluto respeto a los principios de equilibrio financiero y de adecuación de medios afines.

2.155. Los órganos de dirección del ICO son el Consejo General y el Presidente. El Consejo General, que tendrá a su cargo la superior dirección de su administración y gestión, está formado por el Presidente de la Entidad y diez vocales, cuatro de los cuales serán independientes, entendiéndose como tales aquellos que no sean personal al servicio del sector público, y los seis restantes se designan de entre el personal de reconocida competencia al servicio del sector público, en razón del cargo desempeñado. El nombramiento y cese de los vocales del Consejo General corresponde al Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, entre personas de reconocido prestigio y competencia profesional en el ámbito de actividad del ICO.

2.156. El Presidente del ICO será nombrado mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y entre sus funciones se encuentra la de nombrar y separar a los Directores Generales y Subdirectores del Instituto, al Secretario del Consejo y, en su caso, al Vicesecretario del mismo. Bajo la inmediata dependencia del Presidente, en los términos previstos en el artículo 14 de sus Estatutos, existirán cuatro Directores Generales, cuya relación laboral con el Instituto se instrumentará mediante un contrato de alta dirección.

II.8.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.157. El ICO figura clasificado en el anexo I de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 1. En consecuencia, puede tener entre tres y diez directivos sujetos a contratos de alta dirección. En el ejercicio 2019 tenía formalizados cinco contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo. En el Cuadro 19 figura el detalle de los puestos directivos vinculados profesionalmente al ICO mediante la suscripción de un contrato de alta dirección, todos los cuales han sido objeto de análisis en la presente fiscalización, junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 19: Detalle de los contratos de alta dirección del ICO

(en euros)

Nº Orden	Puesto directivo	Acuerdo de nombramiento por el Presidente	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
1	Dirección General de Negocios	20/07/2018	23/07/2018	142.618,92
2	Dirección General de Riesgos y Control Financiero	03/02/2012	28/07/2015	145.749,68
3	Dirección General de Financiación y Estrategia	21/05/2018	28/05/2018	124.011,18
4	Dirección General Técnica y de Recursos	23/10/2018	31/10/2018	132.314,90
5	Subdirector de Asesoría Jurídica	16/02/2018	21/02/2018	111.486,21
Total				656.180,89

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el ICO.

2.158. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, el ICO no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.159. El artículo 14.2 de los Estatutos del ICO señala que la relación laboral de los cuatro titulares de los puestos de Dirección General se instrumentará con la Entidad por medio de un contrato de alta dirección. Continúa señalando que le corresponde al Presidente la determinación

del régimen laboral de las unidades de gestión, con nivel interno de Subdirección. Así, en el ICO figuran diez Subdirecciones²⁶, siendo únicamente la Subdirección de Asesoría Jurídica la que, a partir del ejercicio 2015, tiene una vinculación profesional con la Entidad a través de un contrato de alta dirección.

2.160. En la designación de los responsables de los puestos directivos del ICO no constan las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia cuya aplicación es requerida por el artículo 13.2 del EBEP.

2.161. Se ha comprobado que en todos los casos consta la emisión del correspondiente informe de la Abogacía del Estado, previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012, excepto en el contrato correspondiente a la Dirección General de Negocios, en el que el informe de la Abogacía del Estado es de un día después de la fecha de suscripción del mismo.

2.162. En la cláusula IV.1.c) de los contratos de alta dirección correspondientes a la Dirección General de Riesgos y Control Financiero y a la Dirección General de Financiación y Estrategia, se dispone que el complemento variable podrá alcanzar hasta el 19 % de la retribución básica y del complemento del puesto. Esta redacción no se adecua a la establecida en el anexo 3 de la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, que establece que el importe del complemento variable debe definirse en euros.

2.163. En la cláusula IV.5 de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Como ya se ha señalado en el caso de otras entidades, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social.

2.164. No consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012²⁷.

2.165. El ICO no ha adoptado un acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo aprobado en el artículo 3.2 del RDL 24/2018, habiéndose comprobado que la subida del 2,25 por ciento se ha liquidado a partir del propio mes de enero, y que la subida del 0,25 por ciento del segundo semestre se ha liquidado a partir del mes de julio.

2.166. En relación con las retribuciones en especie establecidas en la cláusula cuarta de los contratos de alta dirección cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En todos los contratos, excepto en el celebrado con el titular de la Dirección General de Riesgos y Control Financiero, se establece lo siguiente: *“las retribuciones en especie consistirán en: préstamo para adquisición de vivienda habitual, préstamo consumo, seguro médico y seguro de vida, en las mismas condiciones que tienen los empleados del ICO sujetos a relación laboral común”*. Esta forma de definir las retribuciones en especie no es adecuada, ya que no se detalla su contenido, su cobertura ni su cuantía.

b) En el contrato suscrito con el titular de la Dirección General de Riesgos y Control Financiero no

²⁶ Actualmente denominadas Direcciones, cambio que se incorporó a través de la Circular organizativa 3/2018, de 29 de agosto.

²⁷ Comparte este Tribunal el criterio sostenido en la alegación formulada por el ICO según la cual la disposición adicional segunda del RD 451/2012 preceptúa que la adaptación de los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 no podrá producir ningún incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior. Pero la distribución entre “retribución básica”, “complemento del puesto” y “complemento variable” tiene que obedecer, en el caso del complemento del puesto, a lo establecido en el RD 451/2012. Por otra parte, pese a lo señalado en las alegaciones, sí se creó un puesto directivo con posterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012: la Subdirección de Asesoría Jurídica citada en el punto 2.159 de este Informe.

se han definido las retribuciones en especie. En el mismo figura únicamente: “*las retribuciones en especie, en caso de percibirse, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución global*”. Se ha comprobado que durante el ejercicio 2019 las retribuciones en especie asignadas a este puesto han sido los gastos derivados del seguro de vida, por importe de 806,09 euros, y de la ayuda para comida, por 1.448,00 euros.

c) El ICO está liquidando a los directivos la cuantía diaria de 8 euros, de lunes a jueves (excepto el mes de agosto), en concepto de tique de comida, sin que dicha retribución figure recogida en los contratos de alta dirección. El importe total abonado por este concepto a los cinco directivos en 2019 ascendió a 7.144,00 euros.

2.167. Respecto al complemento variable, en abril de 2019 se liquidó a los directivos el importe correspondiente a la evaluación del cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2018. A tal fin, el Presidente del ICO realizó una propuesta de objetivos previstos para el ejercicio 2018 que fue aprobada por el Comité de Dirección del ICO el 22 de enero de 2019 y autorizada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad por la Orden EIC de 30 de mayo de 2018. Con posterioridad, y respecto al cumplimiento de los mismos, el Ministerio de Economía y Empresa emitió la Orden ECE de 16 de abril de 2019, por la que aprobó el grado de cumplimiento de los objetivos del año 2018. El importe total abonado por este complemento variable a los cinco directivos en 2019 ascendió a 96.184,18 euros. Al respecto cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En todos los casos se declara que el cumplimiento de los objetivos ha sido superior al 100 %. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indica que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

b) Los objetivos previstos por puesto directivo son de cuatro tipos: a) objetivos estratégicos; b) objetivos generales; c) objetivos de los departamentos que integran el puesto directivo y d) objetivos individuales de la Dirección General correspondiente. En todos los puestos directivos los objetivos estratégicos y los objetivos generales son los mismos y están evaluados de la misma manera (porcentaje del 20 % cada uno de ellos), salvo en el caso de la Subdirección de Asesoría Jurídica, en el que los objetivos generales alcanzan un porcentaje del 10 %.

c) La ficha individual por cada puesto directivo, con la evaluación de los objetivos para dicho puesto, figura firmada por el Presidente del ICO y por el respectivo directivo. Destaca que dos de las fichas cumplimentadas no están datadas, y las otras cuatro han sido datadas con posterioridad a la aprobación por el Comité de Dirección del ICO del cumplimiento de los objetivos del 2018, realizada el 22 de enero de 2019 (dos el 6 de febrero de 2019; otra el 7 de febrero de 2019; y la última el 8 de febrero de 2019). Se ha solicitado el acta correspondiente de la reunión del Comité de Dirección, informando la Entidad que de las reuniones de dicho órgano no se emiten actas que den fe de lo tratado en las mismas.

d) En la Orden ECE de 16 de abril de 2019, por la que se aprobó el grado de cumplimiento de los objetivos del año 2018, figura para la Dirección General de Negocios la asignación de 8.895,02 euros, si bien se le han liquidado 16.678,26 euros. La diferencia corresponde a la retribución variable que le correspondía como titular de la Subdirección de Estrategia y Evaluación, puesto de trabajo no encuadrado como de alta dirección y que ocupó durante 203 días del ejercicio 2018, anteriores a su nombramiento el 23 de julio de 2018 en la citada Dirección General.

2.168. En el modelo anual 190 de retenciones del IRPF no figura la aportación realizada al personal directivo durante el ejercicio 2019 a través de vales-comida. El artículo 45.1 del Reglamento del IRPF establece, entre los requisitos para que estén exentos los rendimientos de trabajo por retribuciones en especie abonadas por fórmulas directas e indirectas por gastos de comedores de empresa, que “*la cuantía no consumida en un día no pueda acumularse a otro día*”,

requisito que, pese a lo señalado en las alegaciones del ICO, no reúne la prestación del servicio que realiza la Entidad a sus directivos.

II.8.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.169. En la regulación específica del ICO no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta Entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, el ICO no ha liquidado en 2019 cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección, al no haberse producido ningún caso de este tipo.

II.8.4. Resultados relativos a transparencia

2.170. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de ICO figuran la estructura organizativa de la Entidad y los *curriculum vitae* de los altos cargos y directivos.

2.171. El ICO no ofrece en su página web información adecuada sobre las retribuciones, no ajustándose a lo requerido por el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC²⁸.

II.8.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.172. El Consejo del ICO contaba con seis mujeres y cinco hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. En cambio, esta composición equilibrada no se ha alcanzado en los puestos directivos ocupados a través de un contrato de alta dirección, con una distribución de una mujer y cuatro hombres.

II.9. MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA

II.9.1. Antecedentes

2.173. El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS), en virtud de la Ley 34/2011, de 4 de octubre, reguladora del MNCARS, y del Real Decreto 188/2013, de 15 de marzo, por el que se aprueba su Estatuto, se creó como organismo público de los previstos en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la AGE.

2.174. El Museo, organismo encargado de conservar, acrecentar, exponer y divulgar las diversas manifestaciones de arte moderno y contemporáneo, español e internacional, que integran sus fondos, cuenta con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar pública y privada para el cumplimiento de sus fines. Está adscrito al Ministerio de Cultura y Deporte, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.5 del Real Decreto 509/2020, de 5 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio.

2.175. Los órganos rectores del Museo son: a) El Presidente del Museo; b) el Real Patronato y c) el Director del Museo. El Presidente es la persona titular del Ministerio de Cultura y Deporte, al que le corresponde, entre otras competencias, la tutela de la Institución. El Real Patronato, que es el órgano rector colegiado del Museo, ostenta su representación institucional y funciona en Pleno y en Comisión Permanente. El Real Patronato está integrado por un máximo de treinta vocales, de

²⁸ En relación con la alegación formulada por el ICO a este punto cabe señalar que ni en el Portal de Transparencia y Buen Gobierno, ni en ningún otro apartado de su página web, existe ninguna información respecto a las remuneraciones de altos cargos y directivos. En la memoria integrada de 2019 figura la retribución bruta del Presidente y el importe medio percibido por los Directores Generales.

los cuales diez tienen el carácter de natos y el resto, hasta un máximo de veinte, tienen la condición de vocales designados, siendo nombrados y separados por la persona titular del Ministerio de Cultura y Deporte entre personas de reconocido prestigio o competencia en asuntos relacionados con la cultura y las artes plásticas o que se hayan distinguido por sus servicios o ayudas al Museo.

2.176. En virtud de lo preceptuado en los artículos 10 de la Ley 34/2011 y 9.1 del Estatuto del Museo, el Director es nombrado y separado por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Cultura y Deporte, y dirige y coordina, en el marco de los planes generales de actuación del Museo, de su presupuesto, y de las directrices emanadas del Real Patronato, las actividades del Museo, sus diferentes órganos y unidades, así como su personal, en los términos que fija el Estatuto. Entre sus competencias figura la de proponer, para su aprobación por la Comisión Permanente, el nombramiento y separación del personal directivo.

2.177. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto, tienen la consideración de personal directivo del Museo quienes asuman las jefaturas de la Subdirección Artística y de la Subdirección de Gerencia, así como quienes asuman las jefaturas del resto de departamentos en los que se estructura el Museo. El personal directivo será nombrado y separado por la Comisión Permanente del Real Patronato, a propuesta del Director, de acuerdo con las condiciones legales aplicables, y estará sometido a una relación laboral de carácter especial de alta dirección. El Estatuto dispone que para su nombramiento se atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y que se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y la concurrencia.

II.9.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.178. El MNCARS figura clasificado en el anexo II de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 2. En consecuencia, puede tener entre dos y seis directivos sujetos a contratos de alta dirección. En el ejercicio 2019 tenía formalizados cinco contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo. En el Cuadro 20 figura el detalle de estos contratos, todos los cuales han sido objeto de análisis en la presente fiscalización, junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 20: Detalle de los contratos de alta dirección del MNCARS

(en euros)

Personal contrato alta dirección	Fecha del contrato	Gasto de personal 2019
Dirección del MNCARS (Nota 1)	19/01/2008	125.142,29
Subdirección General de Conservación, Investigación y Difusión (Nota 2)	22/10/2012	54.017,92
Jefatura del Gabinete (Nota 3)	13/11/2012	47.546,52
Jefatura del Departamento de Imagen Pública	11/07/2013	51.407,26
Dirección de Actividades Públicas	07/02/2018	65.788,76
Total		343.902,75

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por el MNCARS.

Nota 1: El contrato laboral de alta dirección es de fecha 19 de enero de 2008, suscribiéndose una primera prórroga el 19 de enero de 2013 y otra segunda el 19 de enero de 2018.

Nota 2: El directivo cesó el 17 de agosto de 2019.

Nota 3: Contrato de alta dirección por el que se adapta al RD 451/2012 el contrato laboral de alta dirección suscrito el 16 de junio de 2008.

2.179. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, el MNCARS no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.180. Como se ha señalado en el punto 2.177 de este Informe, el artículo 15 del Estatuto del MNCARS dispone que el personal directivo será nombrado y separado por la Comisión Permanente del Real Patronato. Ahora bien, de los dos contratos que se suscribieron con posterioridad a la aprobación del Estatuto del Museo en marzo de 2013, solo uno de ellos (Dirección de Actividades Públicas) fue aprobado por la Comisión Permanente. Pero el acta de la reunión de la Comisión Permanente en que se aprobó el nombramiento de la citada Dirección de Actividades Públicas es de fecha 23 de febrero de 2018, dieciséis días después de la fecha de suscripción del contrato de alta dirección (el 7 de febrero).

2.181. En lo referente a la designación del personal directivo, el artículo 15 del Estatuto se expresa, como se ha señalado en el punto 2.177 de este Informe, en términos similares al EBEP sobre la necesidad de respetar los principios de mérito, capacidad, idoneidad, publicidad y concurrencia. Sin embargo, el MNCARS no ha aportado documentación que acredite el cumplimiento de estos principios²⁹.

2.182. La relación jurídica del Museo con el actual Director procede de la suscripción de un contrato laboral de alta dirección, de fecha 19 de enero de 2008, relativo al puesto de "Director Artístico del Museo", formalizado en virtud del RD 1382/1985. La duración del citado contrato se estableció en cinco años, pudiendo ser renovado, como máximo, por otros dos periodos de igual duración. Posteriormente, se suscribió entre las partes un documento denominado "*Prórroga de contrato de alta dirección en Entidades del Sector Público Estatal distintas de las Sociedades Mercantiles Estatales conforme a lo establecido en el RDL 3/2012, y a lo establecido en el RD 451/2012*", por el que se contrató al directivo para que desempeñase el cargo de "Director", siendo su duración de cinco años renovables por otro periodo de igual duración. Por último, al vencimiento de la anterior prórroga se acordó otra, de fecha 19 de enero de 2018, cuya duración

²⁹ Para cubrir la vacante de la Subdirección Artística se ha procedido, en el mes de septiembre de 2019, a la aprobación y publicación de una convocatoria pública. Dicho puesto ha sido cubierto en 2020, por lo que su cobertura ha quedado fuera del ámbito temporal de esta fiscalización.

es de cinco años no renovables. La suscripción de las citadas prórrogas del contrato de alta dirección con el Director del Museo no se atienen a lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley 34/2011 y 9.1 del Estatuto, que requieren, como se ha señalado en el punto 2.176 de este Informe, que el Director del Museo sea nombrado y separado por Real Decreto³⁰.

2.183. Como se ha señalado, el artículo 15 del Estatuto dispone que tienen la consideración de personal directivo quienes asuman las jefaturas de las dos Subdirecciones del Museo (Artística y de Gerencia), y que estarán sometidos a una relación laboral de carácter especial de alta dirección. Sin embargo, en el caso de la Subdirección de Gerencia no existe un contrato de alta dirección suscrito con su titular, sino una relación funcionarial, debido a que, según se señala en las alegaciones del MNCARS, hasta la entrada en vigor del nuevo régimen de personal del Museo, el personal funcionario se mantendrá integrado en la Entidad conservando los mismos derechos y obligaciones. Por otro lado, el contrato de alta dirección, de fecha 22 de octubre de 2012, celebrado con el titular de la Subdirección General de Conservación, Investigación y Difusión, se debería haber modificado para adecuarlo a su auténtica denominación (Subdirección Artística).

2.184. En relación con el resto de los puestos ocupados mediante la formalización de un contrato de alta dirección (Jefatura del Gabinete, Jefatura del Departamento de Imagen Pública y Dirección de Actividades Públicas), cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En el organigrama de la Entidad no figura el puesto directivo del Departamento de Imagen Pública, pese a lo cual el MNCARS suscribió el 11 de julio de 2013 un contrato de alta dirección con esa denominación. La persona con la que se firmó el citado contrato de alta dirección ocupa actualmente un puesto, dentro de la Subdirección de Gerencia, denominado "Desarrollo Estratégico, Comercial y Públicos".

b) Las funciones y responsabilidades asignadas al puesto directivo de Jefatura del Gabinete no pueden considerarse asimilables, pese a lo que se indica en las alegaciones del MNCARS, a las que el artículo 3 del RD 451/2012 señala como propias de los puestos directivos. Debe señalarse, a estos efectos, que mientras la retribución mínima establecida para las entidades públicas del grupo 2 es de 59.000,00 euros, la retribución básica del contrato suscrito con quien ocupa la citada Jefatura de Gabinete es de 25.000,00 euros.

2.185. Se ha comprobado que en todos los casos consta la emisión del correspondiente informe de la Abogacía del Estado, previo a la formalización del contrato, requerido por la disposición adicional octava, apartado cuarto, de la Ley 3/2012.

2.186. En la cláusula cuarta, punto seis, de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Como ya se ha señalado en el caso de otras entidades, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social.

2.187. En cuanto a las retribuciones establecidas en los contratos de alta dirección, la retribución básica del personal directivo es en tres casos (Jefatura de Gabinete, Departamento de Imagen Pública y Dirección de Actividades Públicas) inferior a la mínima establecida de 59.000,00 euros para las entidades públicas del grupo 2. Según se señala en las alegaciones del MNCARS, ello se debe a lo establecido en la disposición adicional segunda del RD 451/2012, que preceptúa que la

³⁰ Las alegaciones del MNCARS a este punto sostienen la adecuación a derecho de las prórrogas y la subsiguiente legalidad del contrato de alta dirección. A este respecto debe precisarse que lo que se pretende poner de manifiesto no es si las prórrogas de un determinado contrato de alta dirección (que, ha de insistirse, se refería inicialmente a la Dirección Artística del Museo) son válidas, sino que por la vía de prorrogar un determinado contrato de alta dirección, que no se refería a la Dirección del Museo, se ha eludido la obligación de que el nombramiento de esta Dirección se produzca por Real Decreto.

adaptación de los contratos celebrados con los máximos responsables y personal directivo con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 no podrá producir ningún incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior.

2.188. No consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012.

2.189. El MNCARS no ha adoptado un acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo aprobado en el artículo 3.2 del RDL 24/2018, habiéndose comprobado que la subida del 2,25 por ciento se ha liquidado a partir del propio mes de enero, y que la subida del 0,25 por ciento del segundo semestre se ha liquidado a partir del mes de julio.

2.190. En la cláusula cuarta “retribuciones” de los contratos suscritos no se contempla la liquidación de ninguna retribución en especie. Sin embargo, se ha comprobado la percepción de las siguientes retribuciones no contempladas en los respectivos contratos:

a) La Jefatura del Gabinete ha cobrado la cuantía de 358,72 euros en concepto de acción social (ayuda de transporte).

b) Cuatro directivos (Subdirección General de Conservación, Investigación y Difusión, Jefatura de Gabinete, Departamento de Imagen Pública y Dirección de Actividades Públicas) han percibido en conjunto en el ejercicio 2019, en concepto de ayuda por comida, 4.700,00 euros. Los correspondientes importes han sido declarados en el modelo 190, de resumen anual de las retenciones de IRPF.

c) Los importes citados no han sido comunicados a la Dirección General de Costes de Personal para su inclusión en el Registro de Personal Directivo del sector público estatal y para que dicte resolución sobre la adecuación de las correspondientes retribuciones a la normativa vigente, incumpliendo lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 8/2010, modificada por la disposición final vigésima de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

2.191. El Museo liquida el complemento variable en catorce mensualidades (doce mensualidades más dos pagas extraordinarias). Su valor equivale al importe del año anterior más el porcentaje de subida de las retribuciones correspondientes al ejercicio. Sobre el complemento abonado en 2019 cabe realizar las siguientes consideraciones:

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

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

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

2.192. En el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF, modelo 190, el Museo no ha incluido la información correspondiente a la clave L de “Rentas exentas y dietas exceptuadas de gravamen”, en la que se deben identificar las dietas y asignaciones para gastos

de viaje en las cuantías que resulten exceptuadas de gravamen, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento del Impuesto del IRPF.

II.9.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.193. En la regulación específica del MNCARS no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta Entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, el MNCARS no ha liquidado en 2019 cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección. El único contrato de alta dirección que se ha extinguido durante dicho ejercicio es el correspondiente al puesto de la Subdirección General de Conservación, Investigación y Difusión, si bien el cese se ha producido por dimisión unilateral del directivo.

II.9.4. Resultados relativos a transparencia

2.194. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de MNCARS figuran la estructura organizativa de la Entidad, la identidad de los miembros del Patronato y del Comité Asesor y el *curriculum vitae* del Director, pero no constan los datos profesionales de los directivos del Museo cuya regulación jurídica se ha formalizado por medio de un contrato de alta dirección.

2.195. El MNCARS no incluye en su página web información sobre las retribuciones del Director ni sobre las de los directivos sujetos a un contrato de alta dirección, incumpliendo el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC³¹.

II.9.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.196. El Pleno del Real Patronato del Museo (Presidencia, Vicepresidencia y vocales no natos) contaba con seis mujeres y nueve hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. En cambio, esta composición equilibrada no se ha alcanzado en los puestos directivos ocupados a través de un contrato de alta dirección, con una distribución de cuatro mujeres y un hombre.

II.10. RED.ES

II.10.1. Antecedentes

2.197. La Entidad Pública Empresarial Red.es, MP (RED.es) tiene su origen en el Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión, que fue creado por el artículo 124 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, con el objeto de prestar en régimen de monopolio el servicio de transporte y difusión de las señales de televisión. El artículo 55 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, modificó la disposición adicional sexta de la Ley 11/1998, de 24 de abril, General de Telecomunicaciones, y completó el proceso de transformación de la entidad pública empresarial Red Técnica Española de Televisión, que pasó a denominarse RED.es, atribuyéndole nuevas funciones. Posteriormente, el Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, aprobó el Estatuto de la Entidad y en la disposición adicional decimosexta de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, se reguló su naturaleza jurídica, funciones y recursos.

³¹ Como se indica en las alegaciones, el Museo ha procedido a introducir en su página web, desde febrero de 2021, un enlace a la página web de Transparencia de la AGE que contiene información sobre las retribuciones de los altos cargos del Ministerio de Cultura y Deporte.

2.198. RED.es se configura, en los términos previstos en el artículo 1 de sus Estatutos, como una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 103 de la LRJSP, que goza de personalidad jurídica propia, plena capacidad jurídica y de obrar y autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines. Está adscrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.8 del Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, a la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial.

2.199. La Entidad tiene como misión desarrollar programas de impulso de la economía digital, la innovación, el emprendimiento, la formación para jóvenes y profesionales y el apoyo a PYMES mediante el fomento de un uso eficiente e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

2.200. Los órganos de dirección de RED.es son: a) el Presidente; b) el Consejo de Administración y c) el Director General. La Presidencia de RED.es y de su Consejo de Administración corresponde a quien ocupa la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. El Consejo de Administración está formado por el Presidente, el Director General de la Entidad, el Secretario del Consejo y un número de vocales no inferior a diez ni superior a quince, dentro de los que se encuentran cinco vocales natos por el cargo ocupado en el sector público. Los vocales del Consejo de Administración de RED.es serán nombrados y, en su caso, cesados por el titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital entre el personal al servicio de la AGE de reconocida competencia.

2.201. El personal directivo de RED.es está compuesto, en los términos previstos por el artículo 23 de sus Estatutos, por el Director General, el Secretario General, el Director del Observatorio y los otros Directores de los departamentos que, bajo la inmediata dirección del Director General, se creen dentro de la Entidad. Su nombramiento corresponde al Consejo de Administración a propuesta de su Presidente.

II.10.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.202. RED.es figura clasificada en la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 2. En consecuencia, puede tener entre dos y seis directivos sujetos a contratos de alta dirección. En el ejercicio 2019 tenía formalizados seis contratos de alta dirección al amparo de lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, en el RD 451/2012 y su normativa de desarrollo. En el Cuadro 21 figura el detalle de estos contratos, todos los cuales han sido objeto de análisis en la presente fiscalización, junto con el gasto de personal correspondiente a los mismos.

Cuadro 21: Detalle de los contratos de alta dirección de RED.es
(en euros)

Personal directivo	Gasto total año 2019
Dirección de Servicios Públicos Digitales	114.221,16
Dirección de Administración y Finanzas	116.133,91
Dirección de Comunicación y Relaciones Externas	113.689,93
Dirección de Dominios, RedIRIS y Sistemas	113.689,80
Dirección de Economía Digital	90.393,72
Dirección del ONTSI	98.294,47
Total	646.422,99

Fuente: Datos aportados por RED.es.

2.203. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, RED.es no ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

2.204. Ni en la disposición adicional decimosexta de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, ni en el Estatuto de RED.es se determinan cuáles son los puestos directivos que deben estar vinculados profesionalmente mediante un contrato de alta dirección. El Consejo de Administración, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.1.j de los Estatutos, aprobó el 5 de noviembre de 2013 la estructura organizativa de estos puestos directivos. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 23 "Personal directivo de la entidad" del Estatuto de RED.es, el nombramiento y separación del personal directivo de la Entidad corresponde al Consejo de Administración a propuesta de su Presidente.

2.205. En la designación de los responsables de los puestos directivos de RED.es no constan las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia cuya aplicación es requerida por el artículo 13.2 del EBEP.

2.206. En los contratos de alta dirección, aun cuando se utilizan los modelos establecidos en la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, y se cuenta con el informe favorable de la Abogacía del Estado, no figura el puesto directivo que va a ocupar el candidato seleccionado ni cuáles son sus competencias y funciones, lo que supone una indeterminación en la definición del objeto del contrato.

2.207. RED.es inicia la relación laboral con el directivo desde la fecha de su nombramiento por el Consejo de Administración, en lugar de en la fecha de suscripción del contrato de alta dirección. Así, durante todo el ejercicio 2019, los directivos de Economía Digital y de ONTSI han estado prestando sus servicios a RED.es, y recibiendo sus emolumentos, sin que se hubieran firmado los correspondientes contratos que preceptúan la relación jurídica entre las partes. En el Cuadro 22 figura el detalle por puesto directivo de las fechas de suscripción del contrato y de los nombramientos por el Consejo de Administración.

Cuadro 22: Detalle por puesto directivo de las fechas de suscripción del contrato y del nombramiento por el Consejo de Administración de RED.es

Puesto directivo	Consejo de Administración		Fecha del contrato (2)	Periodo de retraso (2-1)
	Fecha de reunión	Fecha de efectos (1)		
Dirección de Servicios Públicos Digitales	27/06/2013	10/06/2013	02/08/2013	1 mes y 23 días
Dirección de Administración y Finanzas	20/12/2016	05/01/2017	09/03/2017	2 meses y 3 días
Dirección de Comunicación y Relaciones Externas	23/02/2017	23/02/2017	30/03/2017	1 mes y 5 días
Dirección de Dominios, RedIRIS y Sistemas	26/10/2017	26/10/2017	16/04/2018	5 meses y 22 días
Dirección de Economía Digital	09/10/2018	10/10/2018	13/01/2020	1 año, 3 meses y 5 días
Dirección del ONTSI	09/10/2018	10/10/2018	13/01/2020	1 año, 3 meses y 5 días

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por RED.es.

2.208. En la cláusula cuarta, punto cinco, de los contratos, que regula el régimen de protección social del directivo, se establece que la Entidad se compromete a mantener como afiliado y en alta al directivo en el Régimen General de la Seguridad Social o en el régimen de protección social que corresponda. Como ya se ha señalado en el caso de otras entidades, habría sido más adecuado que los contratos definieran con más precisión el régimen de protección social. Además, en dicha cláusula se menciona como norma aplicable, por error, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en lugar de la norma que ya lo había sustituido a la fecha de los contratos, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Esta consideración no resulta aplicable al contrato de la Dirección de Servicios Públicos Digitales, ya que su fecha de suscripción fue anterior al Real Decreto Legislativo 8/2015.

2.209. El Consejo de Administración de RED.es aprobó el 26 de julio de 2012 una propuesta de retribuciones del personal de alta dirección, que se acompañaba de una memoria justificativa de la aplicación de los criterios de determinación del complemento de puesto establecidos en el artículo 7.3 del RD 451/2012, y cuya utilización determinó una reducción del coste de los directivos en 31.384,91 euros.

2.210. RED.es no ha adoptado un acuerdo específico de aplicación del incremento de las retribuciones del personal directivo para el ejercicio 2019 aprobado en el artículo 3.2 del RDL 24/2018, habiéndose comprobado que, en todos los casos, la subida del 2,25 por ciento (correspondiente a todo el ejercicio) y la del 0,25 por ciento (del segundo semestre) se han liquidado a partir del mes de julio de 2019.

2.211. En tres contratos de alta dirección (Direcciones de Administración y Finanzas, de Comunicación y Relaciones Externas y de Dominios, RedIRIS y Sistemas), firmados en los primeros meses de los ejercicios 2017 y 2018, figuran las retribuciones correspondientes al ejercicio anterior al de suscripción, al no haberse aprobado aún en esas fechas el incremento correspondiente al año en que se firma el contrato. No obstante, esta circunstancia debería haber quedado detallada en el texto de los contratos.

2.212. En los contratos de alta dirección no se han definido cuáles son las retribuciones en especie que se van a liquidar, limitándose a señalar que *“las retribuciones en especie, si las hubiere, computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total”*. Ello supone un incumplimiento de la Orden del MINHAP de 30 de marzo de 2012, en la que se indica que en los contratos se deben recoger cuáles son las retribuciones en especie y que estas

computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. Durante el ejercicio 2019 se han abonado retribuciones en especie (seguro de accidentes y, en algunos casos, seguro médico) por unos importes que son descontados de la cantidad asignada al directivo en concepto de complemento variable.

2.213. En relación con el complemento variable, RED.es liquida al personal directivo dicho complemento en el ejercicio siguiente al de devengo. Así, en febrero de 2019 abonó el complemento variable del ejercicio 2018, mientras que en abril de 2020 abonó el complemento variable del ejercicio 2019. El Consejo de Administración de RED.es aprobó el 21 de febrero de 2019 el sistema de objetivos para el ejercicio 2019 y mediante la Orden ETD de 22 de abril de 2020 se aprobaron los objetivos finales propuestos para 2019, con carácter retroactivo, así como la evaluación del grado de cumplimiento de los mismos. A este respecto, cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En todos los casos, se señala que el porcentaje del cumplimiento de los objetivos propuestos ha sido el 100 %, igual que en el ejercicio 2018. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos indica que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables

b) El sistema de objetivos para el ejercicio 2019 no está individualizado por puesto directivo, sino que su establecimiento se circunscribe a objetivos fijados a la Entidad, lo que determina que son iguales para todos los puestos directivos independientemente de las funciones de cada uno de ellos. En el ejercicio 2020 los objetivos ya se han fijado de manera individualizada.

II.10.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.214. En la regulación específica de RED.es no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta Entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, RED.es no ha liquidado en 2019 cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección, al no haberse producido ningún caso de este tipo.

II.10.4. Resultados relativos a transparencia

2.215. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de RED.es figura la información relativa a la composición del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, incluyendo los datos profesionales de sus miembros.

2.216. En la página web de RED.es no consta la información relativa a las retribuciones que perciben los máximos responsables y directivos de la Institución, no ajustándose a lo requerido por el artículo 10.2 del RD 451/2012 y el artículo 4 de la LAC.

II.10.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.217. El Consejo de Administración de RED.es (Presidencia y vocales no natos) contaba con dos mujeres y tres hombres, dentro del intervalo de la composición equilibrada definida en la LOIEMH. Por lo que se refiere a los contratos de alta dirección, RED.es contaba con dos mujeres y cuatro hombres, lo que supone una distribución muy cercana a los citados estándares.

II.11. UNED

II.11.1. Antecedentes

2.218. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) es una Universidad Pública creada mediante el Decreto 2310/1972, de 18 de agosto. Actualmente su regulación básica figura en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que dedica su disposición adicional segunda específicamente a la UNED, así como en sus Estatutos, aprobados mediante el Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre. Dichos Estatutos definen a la UNED como una institución de derecho público dotada de personalidad jurídica y de plena autonomía en el desarrollo de sus funciones.

2.219. La UNED ejerce sus actividades en todo el territorio nacional y en aquellos lugares del extranjero donde lo aconsejan razones demográficas, culturales, educativas o investigadoras. Esta labor la desarrolla por medio de los cincuenta y nueve Centros Asociados en territorio español y diez en el extranjero. Es la mayor universidad de España, con nueve Facultades, dos Escuelas Técnicas Superiores, dos Institutos de Investigación y una Escuela de Doctorado, en los que imparte titulaciones oficiales (veintisiete grados, sesenta y cinco másteres universitarios y dieciocho programas de doctorado) y más de seiscientos cursos de formación permanente.

2.220. El Rector es elegido por la comunidad universitaria mediante elección directa y sufragio universal, libre y secreto, entre catedráticos de Universidad en activo que presten sus servicios en la UNED. Es la máxima autoridad académica de la Universidad y desempeña su representación. Ejerce la dirección, el gobierno y la gestión de la Universidad, desarrolla las líneas de actuación aprobadas por los órganos colegiados y ejecuta sus acuerdos.

2.221. El Consejo de Gobierno, que es el órgano colegiado de gobierno de la Universidad al que corresponde establecer las líneas estratégicas y programáticas, está compuesto por el Rector, que lo preside, el Secretario General, el Gerente y hasta un máximo de cincuenta miembros.

II.11.2. Resultados relativos a los puestos directivos vinculados profesionalmente mediante contratos de alta dirección, regulados por el RD 451/2012

2.222. La UNED figura clasificada en el anexo II de la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 dentro del grupo 3. Por lo tanto, puede tener entre cero y cuatro directivos sujetos a contratos de alta dirección. Sin embargo, no tiene ningún directivo vinculado profesionalmente a la Entidad mediante un contrato de alta dirección. La estructura orgánica de la UNED no prevé puestos que deban ser cubiertos mediante contratos de alta dirección. Los cargos directivos de la UNED se encuentran vinculados a ella por una relación funcional, quedando excluidos del ámbito de aplicación de la normativa que se analiza en el presente Informe de fiscalización.

II.11.3. Resultados relativos a compensaciones e indemnizaciones de altos cargos y directivos

2.223. En la regulación específica de la UNED no se contempla la compensación económica de los altos cargos tras su cese, por lo que no resultan aplicables en esta entidad las previsiones sobre compensaciones económicas tras el cese establecidas en el artículo 6 de la LAC. Por otra parte, la UNED no ha liquidado en 2019 cantidad alguna en concepto de indemnización por extinción de los contratos de alta dirección, dado que no hay contratos de este tipo.

II.11.4. Resultados relativos a transparencia

2.224. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.3 del RD 451/2012 y en el artículo 2.3 de la LAC, en la página web de la UNED figuran las identidades y los *curriculum vitae* de los titulares del Rectorado, Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia.

2.225. La UNED ha cumplido el artículo 4 de la LAC en cuanto a la publicidad de las retribuciones de los altos cargos y máximos responsables.

II.11.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.226. El Consejo de Gobierno de la UNED contaba con veinticuatro mujeres y veintinueve hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH.

II.12. BANCO DE ESPAÑA

II.12.1. Antecedentes

2.227. Como se deduce de lo expuesto en el punto 1.8 de este Informe, el Banco España (BE) es la única de las entidades del ámbito subjetivo de esta fiscalización en la que las comprobaciones se han limitado al análisis de las indemnizaciones por cese de los altos cargos. Ello se debe a que al Banco de España no le es aplicable la mayor parte de la normativa reguladora del régimen retributivo y contractual de los altos cargos y directivos que es analizado para el resto de entidades en este Informe. El Reglamento Interno del BE (RIBE), aprobado por la Resolución del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2000, en la versión modificada por la Resolución del mismo Consejo de 29 de enero de 2016, señala en su disposición adicional cuarta que *“los altos cargos del Banco de España se regirán, en lo que al ejercicio de tales cargos se refiere, por su normativa específica, constituida por las disposiciones dictadas sobre la materia que se recogen en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y en el presente Reglamento Interno, teniendo la Ley 3/2015, de 30 de marzo, carácter supletorio en lo que no se establezca expresamente en dicha normativa específica”*.

2.228. El artículo 1.2 de la LAC considera como altos cargos en el BE el Gobernador, el Subgobernador, los Consejeros, los Directores Generales y el Secretario General. De acuerdo con el artículo 20 de la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España (LABE), el Consejo de Gobierno está formado por el Gobernador, el Subgobernador, dos Consejeros natos por razón de su cargo (los titulares de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Vicepresidencia de la CNMV) y seis Consejeros externos, dos de los cuales también pertenecen a la Comisión Ejecutiva. También asisten sin voto los seis Directores Generales, el Secretario del Consejo y un representante del personal.

2.229. El artículo 26 de la LABE regula, como se analizará más adelante, la compensación económica tras el cese del Gobernador y del Subgobernador. Por su parte, el RIBE regula la compensación en el caso de los Consejeros y Directores Generales.

2.230. Durante los años 2017, 2018 y 2019 se han producido en el BE doce ceses que darían derecho a los cesados a percibir, en las condiciones reguladas en las normas señaladas en el punto anterior, una compensación que se hubiera tenido que pagar en algún momento de 2019. Son los casos expuestos en el Cuadro 23, que incorpora la compensación percibida en el ejercicio 2019.

2.231. Como se observa en el Cuadro 23, solo en cinco de los doce casos se ejerció el derecho a la compensación tras el cese. En los siete casos restantes no se ejerció este derecho, por los siguientes motivos:

a) La persona identificada como B cesó como Director General por renuncia y fue destinado a otro puesto dentro del Banco. Debe tenerse en cuenta, a estos efectos, que los artículos 71.2.c del RIBE y 70 del Reglamento de Trabajo del Banco de España disponen que a los Directores Generales que se reincorporan como personal del BE se les complementan sus retribuciones para respetar el sueldo de la categoría perdida.

b) La persona identificada como C cesó como titular de una Dirección General y fue nombrado para otra Dirección General. Posteriormente cesó en esta Dirección General y se reintegró en la plantilla del BE, por lo que no percibió indemnización.

c) Las personas identificadas como D, G y H cesaron al finalizar el periodo para el que habían sido nombradas y en las correspondientes comunicaciones a la Oficina de Conflictos de Intereses optaron por no solicitar la prestación indemnizatoria.

d) La persona identificada como F cesó como Director General al ser nombrado Gobernador del BE.

Cuadro 23: Ceses producidos en el periodo 2017-2019 con derecho a compensación en el BE

(en euros)

Nº orden	Alto Cargo o Puesto	Identificación de la persona	Fecha del cese	Compensación percibida en 2019
1	Consejero Ejecutivo	A	23/01/2017	5.095,43
2	Director General	B	14/02/2017	0,00
3	Director General	C	28/02/2017	0,00
4	Consejero no Ejecutivo	D	26/03/2017	0,00
5	Gobernador	E	11/06/2018	181.545,36
6	Director General	F	11/06/2018	0,00
7	Consejero no Ejecutivo	G	16/06/2018	0,00
8	Consejero Ejecutivo	H	21/07/2018	0,00
9	Subgobernador	I	11/09/2018	189.664,68
10	Director General	C	26/10/2018	0.00
11	Director General	J	01/03/2019	181.471,96
12	Consejero no Ejecutivo	K	21/10/2019	10.661,18
Total				568.438,61

Fuente: Datos aportados por BE.

II.12.2. Análisis general

2.232. Las incompatibilidades y la compensación económica tras el cese del Gobernador y del Subgobernador están reguladas en el artículo 26.1 de la LBE de la siguiente forma: *“El Gobernador y el Subgobernador estarán sujetos al régimen de incompatibilidades de los altos cargos. Además, serán incompatibles para el ejercicio de cualquier profesión o actividad pública o privada, salvo cuando sean inherentes a su condición o les vengan impuestas por su carácter de representantes del Banco. Al cesar en el cargo, y durante los dos años posteriores, no podrán ejercer actividad profesional alguna relacionada con las entidades de crédito o con los mercados de valores. Durante dicho período tendrán derecho a percibir una compensación económica mensual igual al 80 por 100 del total de retribuciones asignadas al cargo respectivo durante el período indicado”.*

2.233. Como se ha señalado, la compensación económica tras el cese de los Consejeros y Directores Generales no está contemplada expresamente en la LABE. Sí lo está su régimen de incompatibilidades, con la siguiente regulación para los Consejeros contenida en el artículo 26.2: *“Los Consejeros no podrán ejercer durante su mandato actividades profesionales relacionadas con entidades de crédito, cualquiera que sea su naturaleza, con los mercados de valores o con instituciones financieras privadas. El puesto de Consejero del Banco de España es compatible con el desarrollo de la función docente y de investigación”*. Por su parte, el artículo 30 de la LABE extiende al Secretario y a los Directores Generales el mismo régimen de incompatibilidades descrito para los Consejeros.

2.234. El artículo 44.2 del RIBE establece que, durante los dos años posteriores a su cese, *“el Gobernador cesado tendrá derecho, en los términos del artículo 26.1 de la Ley de Autonomía del Banco de España, a percibir una compensación económica mensual igual al 80 por 100 del total de retribuciones asignadas a su cargo durante el período indicado”*, reproduciendo, por tanto, la redacción del artículo 26.1 de la LABE. Pero el citado artículo 44.2 del RIBE añade que, para el Gobernador cesado, se mantendrá durante ese periodo de dos años *“conforme a la finalidad de la Ley, su vinculación con la institución”*, y el artículo 44.3 completa esta regulación señalando que *“durante el plazo de dos años a que se refieren los apartados anteriores se proporcionarán al Gobernador cesado los medios y facilidades que acuerde la Comisión Ejecutiva”*. El artículo 52 del RIBE extiende al Subgobernador las previsiones establecidas para el Gobernador en el citado artículo 44.

2.235. Como se ha señalado, la LABE no contempla en su articulado la situación de los Consejeros, del Secretario ni de los Directores Generales tras su cese, ni a efectos de incompatibilidades ni a efectos de compensaciones económicas. El artículo 57 bis del RIBE³² establece un periodo de incompatibilidad de dos años³³ y que *“durante dicho período, los consejeros cesados tendrán derecho a percibir una compensación económica mensual igual al 80 por 100 del total de las retribuciones asignadas a su cargo durante el período indicado”*.

2.236. En materia de incompatibilidades y de compensación económica tras el cese de los titulares de las Direcciones Generales, el RIBE distingue si el Director cesado pertenecía antes de su nombramiento a la plantilla del BE o si provenía del exterior. En el caso de que perteneciera antes del nombramiento a la plantilla del BE se aplica el citado artículo 71.2.c del RIBE, que dispone que en el puesto al que se reincorpora se le complementan sus retribuciones para respetar el sueldo de la categoría perdida. En el caso de que procediera del exterior se aplica el artículo 74 bis.1 del RIBE³⁴, regulándose en el apartado 3 del mismo artículo la indemnización a percibir de la siguiente forma: *“Durante el plazo de incompatibilidad determinado según el apartado 2 anterior, los Directores generales tendrán derecho a percibir una compensación económica mensual equivalente al 80 por 100 de los ingresos totales correspondientes a dicho período”*.

³² Incorporado por Resolución del Consejo de Gobierno de 29 de enero de 2016.

³³ El citado artículo 57 bis del RIBE dispone lo siguiente: *“Al cesar en el cargo, y durante los dos años siguientes a la fecha de su cese, los Consejeros no natos no podrán prestar servicios en entidades privadas que hayan resultado afectadas por decisiones del Consejo de Gobierno en las que aquellos hubieran intervenido con su voto. En el caso de los consejeros que hubieran sido miembros de la Comisión Ejecutiva, dicha prohibición se extenderá a la prestación de servicios en cualquier entidad privada sujeta a la regulación o supervisión del Banco de España, incluyendo aquellas entidades españolas comprendidas en el ámbito del Mecanismo Único de Supervisión”*.

³⁴ El artículo 74.bis fue introducido por la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2014 y modificado por la Resolución de 29 de enero de 2016. El apartado 1 de este artículo señala lo siguiente: *“Durante los dos años siguientes a la fecha de su cese los Directores generales no podrán prestar sus servicios en empresas o sociedades privadas relacionadas directamente con las competencias del cargo desempeñado”*. El apartado 2 del mismo artículo añade que *“no podrán prestar sus servicios en entidades sujetas a la supervisión del Banco de España o que formen parte de su grupo económico, ni con entidades o asociaciones que representen los intereses colectivos de aquellas, durante un período de seis meses a contar desde el día de su cese. Excepcionalmente, la Comisión Ejecutiva podrá extender este período hasta un máximo de doce meses cuando lo considere necesario para prevenir posibles conflictos de intereses”*.

2.237. El Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014 señaló que el BE no dotó la provisión por las compensaciones económicas a pagar como consecuencia de los ceses de los altos cargos. Esta situación continuó produciéndose en el ejercicio 2019.

II.12.3. Análisis individualizado por perceptores

II.12.3.1. EXGOBERNADOR

2.238. Fue cesado por el Real Decreto 350/2018, con efectos de 11 de junio, por la expiración de su mandato. El 26 de julio de 2018 manifestó su opción por percibir la pensión indemnizatoria y en su virtud ha percibido en 2019 la cantidad de 181.545,36 euros, formalizada en doce mensualidades iguales de 15.128,78 euros. Las retribuciones anuales consideradas por el BE a efectos de fijar la compensación en el 80 % de las mismas³⁵ incluyen el sueldo de Gobernador, las indemnizaciones por asistencia al Consejo y a la Comisión Ejecutiva devengadas en el año previo a su cese y los complementos de antigüedad y de ayuda familiar, y tienen en cuenta la reducción salarial acordada por el Real Decreto-ley 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Los emolumentos correspondientes al Gobernador están definidos por la Orden Ministerial Comunicada de 24 de octubre de 1994, con las sucesivas actualizaciones aprobadas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

2.239. Como se ha señalado en el punto 2.234 de este Informe, el artículo 44.2 del RIBE señala que el Gobernador cesado mantendrá “conforme a la finalidad de la Ley, su vinculación con la institución” durante los dos años posteriores al cese, y el artículo 44.3 añade que durante el mismo periodo se le proporcionarán los medios y facilidades que acuerde la Comisión Ejecutiva. En relación con estos medios y facilidades la Comisión Ejecutiva aprobó el 14 de julio de 2000 un acuerdo, actualizado el 9 de mayo de 2018 (actualización, por tanto, aplicable al cese del Gobernador), que establece lo siguiente:

“Primero. A las personas que hayan desempeñado los cargos de Gobernador y/o Subgobernador del Banco de España, además de abonarles la compensación económica a que se refiere el artículo 26 de la Ley de Autonomía del Banco de España, y de mantener con ellos la vinculación prevista en los artículos 44.2 y 52 del Reglamento Interno y, en consecuencia, el régimen de seguridad social, el Banco de España les proporcionará, durante el período de dos años de incompatibilidad posterior a su cese, a que se refiere el precepto legal mencionado, los siguientes medios y facilidades:

a) Despacho en el Banco de España, adecuadamente representativo, así como medios materiales, informáticos, de telecomunicaciones y de personal suficientes para la atención de sus necesidades.

b) Vehículo de representación con conductor para atender sus desplazamientos.

c) Vigilancia y seguridad suficientes, de acuerdo con el plan que a tal efecto se elabore por los servicios de seguridad del Banco de España”.

2.240. *

II.12.3.2. EXSUBGOBERNADOR

2.241. Por el Real Decreto 1026/2018, de 3 de agosto, se tomó conocimiento de la renuncia del Subgobernador del Banco de España, con efectos de 11 de septiembre de 2018. El 20 de

³⁵ Como se ha señalado en el punto 2.232 de este Informe, el artículo 26.1 de la LBE dispone que la compensación económica del Gobernador es igual al 80 % del total de retribuciones asignadas al cargo.

* Punto suprimido a consecuencia del análisis de las alegaciones.

septiembre de 2018 manifestó su opción por percibir la pensión indemnizatoria y en su virtud ha percibido en 2019 la cantidad de 189.664,67 euros, formalizada en doce mensualidades iguales de 15.805,39 euros. El procedimiento de cálculo de la compensación es similar al señalado en el subepígrafe anterior de este Informe para el Gobernador. Los emolumentos correspondientes al Subgobernador también están definidos por la Orden Ministerial Comunicada de 24 de octubre de 1994, con las sucesivas actualizaciones aprobadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2.242. Son aplicables al caso del Subgobernador las consideraciones formuladas en el punto 2.239 de este Informe respecto del Gobernador.

II.12.3.3. EXCONSEJERO EJECUTIVO

2.243. La persona identificada como A en el Cuadro 23 cesó en su cargo de Consejero Ejecutivo el 22 de enero de 2017 al haber concluido el periodo para el que fue nombrado. El 17 de enero de 2017 manifestó su opción por percibir la pensión indemnizatoria y en su virtud ha percibido en enero de 2019 la cantidad de 5.095,43 euros, correspondiente al prorrateo de la indemnización anual a los 22 primeros días del año transcurridos hasta la fecha en que terminaba el periodo en el que debía percibir la pensión indemnizatoria. Los componentes y el procedimiento tenidos en cuenta por el BE para calcular y determinar esta compensación económica han sido también similares a los señalados anteriormente para el Gobernador y el Subgobernador³⁶. Los emolumentos correspondientes a los Consejeros Ejecutivos también están definidos por la Orden Ministerial Comunicada de 24 de octubre de 1994, con las sucesivas actualizaciones de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

II.12.3.4. EXCONSEJERO NO EJECUTIVO

2.244. La persona identificada como K en el Cuadro 23 cesó en su cargo de Consejero no Ejecutivo el 21 de octubre de 2019 al haber concluido el periodo para el que fue nombrado. El 7 de noviembre de 2019 manifestó su opción por percibir la pensión indemnizatoria y en su virtud ha percibido en 2019 la cantidad de 10.661,18 euros, en tres pagos correspondientes a los meses de octubre (importe mensual prorrateado por once días), noviembre y diciembre. Los emolumentos correspondientes a los Consejeros no Ejecutivos también están definidos por la Orden Ministerial Comunicada de 24 de octubre de 1994, con las sucesivas actualizaciones de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

II.12.3.5. EXDIRECTOR GENERAL

2.245. La persona identificada como J en el Cuadro 23 fue cesado por el BE en su cargo de Director General por acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 27 de febrero de 2019, con ratificación por el Consejo de Gobierno en la misma fecha. En su caso concurren dos indemnizaciones: por una parte, la correspondiente a la extinción del contrato, por 61.049,26 euros; por otra, la correspondiente a la compensación por incompatibilidad tras el cese, por 120.422,70 euros (calculada con arreglo a unos procedimientos similares a los señalados anteriormente para Gobernador, Subgobernador y Consejeros). En el acuerdo de cese se dispone *“aprobar una indemnización por extinción de la relación laboral a favor del Sr. (...) equivalente a veinte días por año de servicio como Director General calculada sobre los ingresos totales anuales y prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año”*. El mismo acuerdo establece en *“un año el periodo de incompatibilidad aplicable al Sr. (...) tras su cese”* y *“mientras se mantenga el cobro de la citada compensación, el Banco de España mantendrá el régimen de Seguridad Social del Sr (...)”*. Los emolumentos de los Directores Generales están determinados en el Acuerdo de

³⁶ Como se ha señalado en el punto 2.235 de este Informe, el artículo 57 bis del RIBE dispone que la compensación económica de los Consejeros es igual al 80 % del total de retribuciones asignadas al cargo.

la Comisión Ejecutiva de 27 de septiembre de 1994, con las sucesivas actualizaciones de las distintas Leyes de Presupuestos.

2.246. Por lo que se refiere a la indemnización por extinción del contrato, el acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 8 de mayo de 2013 dispone que si el cese de un Director General se produce, como fue el presente caso, por acuerdo de la Comisión Ejecutiva, se genera un derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo de seis mensualidades, calculada sobre los ingresos totales del año correspondiente a su cese. Como se ha señalado en el punto anterior, el acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 27 de febrero de 2019 por el que se decidió el cese analizado aprobó una indemnización por la extinción de la relación laboral de veinte días por año de servicio, lo que supuso reconocer una indemnización por 121,67 días y, en consecuencia, un importe de 61.049,26 euros.

2.247. : *

II.12.4. Resultados relativos a transparencia

2.248. El artículo 2.f) de la LTAIPBG cita expresamente al Banco de España entre las instituciones a las que resulta aplicable dicha Ley. Está sometido, en consecuencia, a la obligación establecida en su artículo 8.1.f) de hacer públicas las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables, así como las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo. El BE ha dado cumplimiento a este precepto mediante la publicación de la información correspondiente en su página web.

II.12.5. Resultados relativos a igualdad de género

2.249. El Consejo de Gobierno del BE contaba con seis mujeres y cuatro hombres, dentro del intervalo correspondiente a la composición equilibrada definida en la LOIEMH. En cambio, esta composición equilibrada no se ha alcanzado en los puestos directivos de Directores Generales y Secretaría General, con una distribución de dos mujeres y cinco hombres.

II.13. OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES

II.13.1. Antecedentes

2.250. Como se ha señalado en el epígrafe I.2.1 de este Informe, el ámbito subjetivo de la fiscalización se ha extendido no solo a las entidades del sector público estatal en las que se han analizado los contratos de alta dirección y su sistema retributivo, así como las indemnizaciones por cese de los altos cargos, sino también a la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI) como órgano competente para la gestión del régimen de incompatibilidades de altos cargos. En el presente subapartado del Informe se expone el resultado del análisis de la actividad de la OCI en relación con las funciones encomendadas por la LAC y, en concreto, con las actuaciones realizadas tras el cese de los altos cargos.

2.251. La OCI es el órgano encargado del control del cumplimiento de las disposiciones de la LAC, función que, según establece la exposición de motivos de la citada Ley, debe desarrollar con las máximas garantías de competencia, transparencia e independencia. Depende de la Secretaría General de la Función Pública, perteneciente al Ministerio de Política Territorial y Función Pública, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Ministerio.

* Punto suprimido a consecuencia del análisis de las alegaciones.

2.252. El artículo 19.4 de la LAC preceptúa que a la OCI le corresponde el ejercicio de las siguientes competencias: a) elaborar los informes previstos en la citada Ley³⁷; b) la gestión del régimen de incompatibilidades de los altos cargos del Estado; c) requerir a quienes sean nombrados o cesen en el ejercicio de un alto cargo de la AGE el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley; d) la llevanza y gestión de los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de altos cargos de la AGE, y la responsabilidad de la custodia, seguridad e indemnidad de los datos y documentos que en ellos se contengan y e) colaborar, en las materias que le son propias, con órganos de naturaleza análoga.

II.13.2. Resultados del cumplimiento por la OCI de sus funciones

2.253. De acuerdo con la normativa reguladora de la OCI, fundamentalmente la LAC y el 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 LAC, las principales tareas que realiza la OCI en relación con los expedientes de cese de los altos cargos son las siguientes:

a) Anotación en los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de los ceses de los altos cargos de los que tiene conocimiento, bien a través de su publicación en el BOE o por la comunicación recibida de las entidades. Previamente debe haber realizado la misma anotación respecto de los nombramientos de altos cargos.

b) Remisión de una comunicación a los altos cargos cesados señalando la obligación que tienen, en virtud del artículo 16 de la LAC, de presentar, en el plazo improrrogable de tres meses desde su cese, una declaración de las actividades que vayan a iniciar tras el mismo y un certificado de las dos últimas declaraciones anuales presentadas del IRPF. En la misma comunicación se recordará también a los altos cargos cesados otra serie de obligaciones en materia de declaraciones tributarias previstas en el artículo 17 de la LAC: presentar el certificado de su última declaración anual del Impuesto sobre el Patrimonio, si está obligado a presentarla, o, en caso contrario, cumplimentar el formulario equivalente según el modelo elaborado por la propia OCI en colaboración con la AEAT; y presentar una copia de la declaración del IRPF correspondiente al ejercicio fiscal de su cese. El citado artículo 17 de la LAC prevé que el alto cargo pueda autorizar a la OCI, expresamente y por escrito, a que obtenga esta información directamente de la AEAT.

c) Analizar y comprobar la documentación recabada del alto cargo con la presentada anteriormente, bien la proporcionada en la fecha de su nombramiento o bien otras declaraciones presentadas en el caso de que dicho responsable ya hubiera sido alto cargo.

d) En su caso, informar al alto cargo del derecho que tiene a optar por la compensación económica tras su cese, así como de las incompatibilidades en materia de retribuciones que lleva aparejada dicha opción. Si es el caso, el alto cargo declarará ante la OCI su opción por la compensación y presentará la correspondiente declaración responsable de no realizar actividad remunerada. A continuación, la OCI remitirá esta documentación al órgano gestor para la liquidación de la prestación compensatoria.

e) Emitir, en el caso de que los altos cargos comuniquen su intención de iniciar una actividad privada durante los dos años siguientes a la fecha de su cese, un pronunciamiento de compatibilidad o no de la actividad con las limitaciones establecidas en el artículo 15 de la LAC. Para ello la OCI solicita informe a las entidades u órganos colegiados en los que hubiera prestado servicios el alto cargo sobre las decisiones en que hubiera participado relacionadas con esa entidad privada u otras entidades del mismo grupo societario. Todas las compatibilidades de los

³⁷ Los principales son un informe semestral al Gobierno, para su remisión al Congreso de los Diputados, sobre el cumplimiento por los altos cargos de las obligaciones de declarar, así como sobre las infracciones cometidas y las sanciones impuestas, y un informe sobre la situación patrimonial de cada alto cargo en el plazo de tres meses desde su cese.

altos cargos para iniciar actividades privadas son inscritas en el Registro electrónico de altos cargos y publicadas en el Portal de Transparencia de la AGE.

f) Solicitar información, ficheros, archivos o registros de carácter público y, en especial, los de las Administraciones tributarias y las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, con respeto de lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal y en la tributaria.

g) Examinar la situación patrimonial de los altos cargos al finalizar su mandato para verificar el cumplimiento de las obligaciones reguladas en la LAC y la posible existencia de indicios de enriquecimiento injustificado.

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

2.255. El artículo 15 de la LAC regula, con carácter general, las incompatibilidades que afectan a los altos cargos, durante los dos años posteriores a su cese, para prestar servicios en entidades privadas o para contratar con la Administración Pública en la que hubieran prestado servicios. A este respecto, la OCI no informa, en la comunicación que realiza a los altos cargos tras su cese, sobre estas restricciones establecidas por la LAC. Con la entrada en vigor de los nuevos modelos de declaraciones y comunicaciones aprobados por la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero, la OCI ha procedido a una revisión del procedimiento de información a los altos cargos cesados, incluyéndose a partir de entonces la información sobre las restricciones del artículo 15 de la LAC en la citada comunicación³⁸.

2.256. La Orden HAP/1176/2015, de 15 de junio, aprobó los modelos de declaraciones y comunicaciones previstos en la LAC. Sin embargo, no figuran en dicha Orden los modelos relativos a la comunicación de las modificaciones de la declaración de actividades tras el cese, ni el referido al ejercicio de la opción de la compensación económica tras el cese y la declaración responsable de no realizar actividad remunerada. Esta situación ha sido corregida en la Orden TFP/2/2020.

2.257. En 2019 la OCI no había aprobado unas directrices específicas sobre la cumplimentación por los altos cargos de los modelos 3 “Declaración de actividades a la toma de posesión” y 5 “Declaración de actividades al cese”, previstos en la citada Orden HAP/1176/2015. La aprobación de unas instrucciones de este tipo habría facilitado a los interesados la cumplimentación de estos modelos y evitado, al menos en una parte importante, las deficiencias advertidas en estas declaraciones, que serán analizadas en detalle en el punto 2.266 de este Informe.

2.258. El artículo 11 de la LAC define de manera general lo que debe entenderse por intereses personales que puedan entrar en conflicto con los intereses generales a los que deben servir con objetividad los altos cargos. A este respecto, la OCI, en su función de velar por la correcta aplicación del citado artículo, no ha dictado instrucciones específicas que permitan analizar y evaluar la diversa casuística que sobre esta materia se puede plantear. La emisión de estas instrucciones contribuiría a resolver las dudas que al respecto le formulan los altos cargos y a alcanzar una mayor seguridad jurídica.

³⁸ La OCI, al afirmar en su escrito de alegaciones que en 2019 informaba al alto cargo de las limitaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 3/2015 solo cuando se procedía a la grabación de la declaración al cese en los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales, confirma que no informaba de tales limitaciones en una comunicación inmediata tras el cese, que es el momento oportuno para ello, como ocurrió a partir de la entrada en vigor de la citada Orden TFP/2/2020.

2.259. En el proceso de anotación en el Registro de la OCI del nombramiento o cese de los altos cargos se han observado algunas deficiencias en cuanto a la anotación de la fecha de los nombramientos o ceses, al no coincidir en todos los casos con la fecha de efectos de los mismos o, en el caso de los Directores de los organismos reguladores y de supervisión, con la fecha de suscripción del contrato de alta dirección, que es el momento de efectos de la regulación jurídica entre las partes suscribientes del mismo. Habría sido conveniente, a estos efectos, que la OCI hubiera dictado unas pautas a seguir por su personal en el registro de los nombramientos o ceses de los altos cargos, contemplando la diferente casuística que se plantea.

2.260. La OCI solicita información al Registro Mercantil Central sobre los altos cargos únicamente en el momento de su nombramiento. Este procedimiento es claramente insuficiente para ejercer un adecuado control de sus actividades, máxime teniendo en cuenta el tiempo de mandato de los altos cargos y las limitaciones establecidas durante los dos años posteriores al cese de los mismos. Habría sido conveniente, a estos efectos, que la OCI hubiera contemplado, en la planificación de sus actividades, el proceso de gestión a seguir desde la solicitud de la información al citado Registro Mercantil y las actuaciones a realizar con dicha información.

2.261. El sistema informático utilizado por la OCI no permite identificar a la persona que graba los datos en los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de los altos cargos ni a la que supervisa dicha actuación, lo que genera riesgos sobre la seguridad de la información contenida en tales Registros.

2.262. El artículo 2.7 de la LAC preceptúa lo siguiente: *“Todos los órganos, organismos y entidades del sector público estatal, de Derecho Público o Privado, deberán informar a la Oficina de Conflictos de Intereses de los nombramientos de altos cargos que efectúen...”*. Para el cumplimiento de esta obligación por parte de las entidades, la OCI, como organismo encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la LAC, debería haber dictado unas instrucciones que facilitasen a las entidades la interpretación que realiza la LAC sobre la condición de alto cargo. La emisión de estas instrucciones podría haber evitado los siguientes casos en los que en las entidades fiscalizadas se ha realizado una interpretación de la condición de alto cargo que no coincide plenamente con lo señalado en la LAC:

a) Como se ha indicado en el epígrafe II.2.2 de este Informe, la Ley de creación de la CNMC no incluyó entre sus órganos de dirección a la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, pese a lo cual su titular está vinculado jurídicamente con la CNMC. En realidad el contrato lo suscribió con la Comisión Nacional de la Energía, una de las entidades extinguidas en el proceso de creación de la CNMC. No existen diferencias en el nivel de responsabilidad del citado directivo respecto de los titulares de las otras cuatro Direcciones de la Entidad, que son órganos de dirección en la Ley de creación de la CNMC y, por tanto, altos cargos de acuerdo con la LAC³⁹.

b) En la CNMV figuran como altos cargos la Secretaría General, cuatro Directores Generales, dos Directores de Departamento y una Directora General Adjunta. No obstante, en el organigrama de la Entidad se aprecia que uno de los dos Directores de Departamento (Director de Estudios y Estadísticas), que depende de la Dirección General de Política Estratégica y Asuntos Internacionales, figura al mismo nivel de responsabilidad que otros tres Directores de Departamento, que no son considerados altos cargos. Esta misma situación sucede con la Directora General Adjunta, que depende de la Dirección General del Servicio Jurídico, figurando al mismo nivel de responsabilidad que otro Director de Departamento, que no consta como alto cargo. Se ha comprobado que los Directores de Departamento que se han considerado alto cargo son aquellos que tienen una vinculación jurídica con la Entidad a través de un contrato de alta

³⁹ La OCI sostiene en sus alegaciones a este punto que el titular de la citada Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones no reúne las condiciones para ser considerado alto cargo, constatando que la Ley 3/2013 ha querido distinguir entre los Directores de instrucción, que sí serían altos cargos, y los otros cargos directivos, que se someterán al régimen propio del resto de los empleados públicos. Pese a este criterio de la OCI, la relación jurídica que presenta el directivo con la CNMC es la de un contrato de alta dirección.

dirección, si bien la Ley 3/2015 no delimita la condición de alto cargo por el tipo de vinculación jurídica, sino por el puesto directivo ocupado.

c) El IC ha comunicado a la OCI la condición de alto cargo tanto del Director como del Secretario del Instituto, si bien en el artículo 8 del Reglamento del IC se definen como órganos rectores el Patronato, el Consejo de Administración y el Director. De esta forma, la condición de máximo responsable de la Entidad, que es uno de los requisitos que debe concurrir en el directivo del IC para ser considerado algo cargo, es ostentada por el Director del Instituto. A pesar de lo manifestado en las alegaciones por la OCI, no se considera que el Secretario ostente dicha condición.

d) En el registro de la OCI figuran como altos cargos del BE: a) el Gobernador; b) el Subgobernador; c) cuatro Consejeros; d) seis Directores Generales; e) el Secretario General; f) cinco Directores Generales Adjuntos y g) el Representante del Personal en el Consejo de Gobierno. A este respecto, no se considera que reúnan la condición de alto cargo ni los cinco Directores Generales Adjuntos ni el Representante del Personal.

2.263. Junto con lo señalado en el punto anterior sobre la condición de alto cargo, se ha comprobado, tal como se observa en el Cuadro 24, que de los cuarenta y nueve nombramientos de altos cargos realizados entre 2017 y 2019 en las entidades fiscalizadas, en veintidós casos no consta que se haya producido la pertinente notificación a la OCI exigida en el artículo 2.7 de la LAC⁴⁰. Debe destacarse, no obstante, que el grado de cumplimiento de esta obligación ha ido mejorando con el paso del tiempo, de forma que solo en uno de los seis nombramientos producidos en 2019 no consta que fuera comunicado a la OCI.

⁴⁰ La OCI, además de recibir la comunicación de los nombramientos de altos cargos por parte de las entidades, procede a analizar diariamente los nombramientos que figuran en el BOE a efectos de realizar las anotaciones pertinentes en sus Registros.

Cuadro 24: Comunicación a la OCI por las entidades fiscalizadas de los nombramientos de altos cargos

Entidad	Nombramientos de altos cargos			Nombramientos de altos cargos no comunicados a la OCI		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (*)	0	5	1	0	5	1
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA	7	2	0	7	0	0
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES	5	1	0	1	0	0
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR	2	0	4	2	0	0
CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS	1	0	0	0	0	0
ICEX ESPAÑA, EXPORTACIÓN E INVERSIONES, EPE, MP	0	1	0	0	0	0
INSTITUTO CERVANTES	0	2	0	0	1	0
INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL	0	1	0	0	1	0
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA	0	0	0	0	0	0
RED.es, MP	0	1	0	0	1	0
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	0	1	0	0	1	0
BANCO DE ESPAÑA	5	9	1	1	1	0
Total	20	23	6	11	10	1

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la OCI.

(*) La AEAT no ha comunicado ningún nombramiento de alto cargo.

2.264. Por el contrario, la LAC no regula la obligación de que los organismos y entidades del sector público estatal comuniquen a la OCI el cese de un alto cargo. En la misma línea, la Orden HAP/1176/2015, de 15 de junio, por la que se aprueban los modelos de declaraciones y comunicaciones a las que se refiere la LAC, no estableció para los ceses de los altos cargos ningún modelo de comunicación. Posteriormente, el artículo 2 del citado Reglamento por el que se desarrollan los títulos Preliminar, II y III de la LAC, aprobado por el Real Decreto 1208/2018, ha subsanado esta omisión al establecer la obligación de que los organismos y entidades del sector público comuniquen a la OCI en el plazo de siete días el cese de un alto cargo. El modelo para la comunicación de los ceses se ha aprobado por la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero, por la que se aprueban los nuevos modelos de declaraciones, comunicaciones y documentos electrónicos.

2.265. Con independencia de que la obligación de comunicar los ceses de altos cargos no puede considerarse vigente hasta la entrada en vigor del citado Real Decreto 1208/2018, se ha analizado en esta fiscalización el porcentaje de ceses comunicados a la OCI. Como se observa en el Cuadro 25, de los cincuenta y tres ceses de altos cargos ocasionados entre 2017 y 2019 en las entidades fiscalizadas, en veinticuatro no consta que se haya producido su comunicación a la OCI. Al igual que se ha señalado respecto de los nombramientos, el porcentaje de casos notificados ha mejorado con el tiempo, hasta el punto de que todos los ceses producidos en 2019 fueron comunicados, excepto uno. Se han tenido en cuenta, a los efectos de los datos expuestos en el Cuadro 25, tanto las comunicaciones efectuadas empleando el modelo 10, previsto en la Orden HAP/1176/2015 para comunicar los nombramientos, como las realizadas por medio de formularios no estandarizados.

Cuadro 25: Comunicación a la OCI por las entidades fiscalizadas de los ceses de altos cargos

ENTIDAD	CESES ALTOS CARGOS			CESES ALTOS CARGOS NO COMUNICADOS A LA OCI		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (*)	0	5	1	0	5	1
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA	7	2	1	7	0	0
COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES	5	1	0	2	0	0
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR	1	1	4	1	0	0
CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS	1	0	0	0	0	0
ICEX ESPAÑA, EXPORTACIÓN E INVERSIONES, EPE, MP	0	1	0	0	1	0
INSTITUTO CERVANTES	1	2	0	1	2	0
INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL	0	1	0	0	1	0
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA	0	0	0	0	0	0
RED.es, MP	0	1	0	0	1	0
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	0	1	0	0	1	0
BANCO DE ESPAÑA	6	8	3	0	1	0
TOTAL	21	23	9	11	12	1

Fuente: Elaboración propia con la documentación aportada por la OCI.

(*) La AEAT no ha comunicado a la OCI ningún cese de alto cargo

2.266. Respecto a las limitaciones para el ejercicio de ciertas actividades con posterioridad al cese de los altos cargos, el artículo 15.1 de la LAC preceptúa lo siguiente: *“Los altos cargos, durante los dos años siguientes a la fecha de su cese, no podrán prestar servicios en entidades privadas que hayan resultado afectadas por decisiones en las que hayan participado”*. Este precepto se complementa para los altos cargos de los organismos reguladores y supervisores con lo establecido en el artículo 15.2, que señala: *“Quiénes sean alto cargo por razón de ser miembros o titulares de un organismo regulador o de supervisión, durante los dos años siguientes a su cese, no podrán prestar servicios en entidades privadas que hayan estado sujetas a su supervisión o regulación”*. El control del cumplimiento de estas prohibiciones se inicia de la forma dispuesta en el artículo 16, según el cual los altos cargos deben formular al Registro de Actividades de Altos Cargos, en el plazo improrrogable de tres meses desde su cese, una declaración de las actividades que vayan a iniciar tras el cese. Esta comunicación debe efectuarse por medio del modelo 5 establecido por la Orden HAP/1176/2015. Analizado el grado de cumplimiento de esta obligación de forma particular para los treinta y nueve ceses producidos entre 2017 y 2019 en los organismos reguladores o de supervisión, reflejados en el Cuadro 25, en cuatro casos no consta que se haya presentado dicha declaración, sin que tampoco conste que la OCI la haya requerido. Además, en tres casos la declaración fue presentada fuera del plazo de tres meses desde el cese establecido en el citado artículo 16 de la LAC⁴¹.

2.267. El artículo 8 del citado Reglamento de desarrollo de la LAC preceptúa que si la OCI apreciase deficiencias formales en las declaraciones a las que se refiere el punto anterior de este Informe, o falta de la documentación exigible, deberá requerir al interesado para que en el plazo de un mes lo subsane. Se ha comprobado, a este respecto, que las declaraciones de actividades presentadas por los altos cargos cesados a los que se refiere el punto anterior presentan las

⁴¹ En relación con la alegación formulada por la OCI a este punto cabe señalar que la normativa no exime de presentar la declaración de actividades al cese (modelo 5) aun cuando el alto cargo sea nombrado inmediatamente en otro puesto directivo. Esta misma circunstancia se ha producido en otros expedientes analizados en este Informe, habiendo el alto cargo cumplimentado en estos casos los dos modelos: el 3 (declaración al momento de la toma de posesión) y el 5 (declaración al cese).

siguientes deficiencias formales, sin que conste requerimiento formal de la OCI para su subsanación:

a) Las declaraciones solo figuran firmadas por los altos cargos en la primera y en la última hoja del modelo, cuando la seguridad jurídica aconseja que estén visadas todas las hojas de la declaración.

b) En varios casos en los que el alto cargo declara que va a realizar una actividad pública no se identifica suficientemente tal actividad. En un caso se ha observado que la comunicación de la actividad pública se ha realizado en el apartado de actividad privada.

c) En varios casos, la fecha de cese comunicada por el alto cargo en la declaración no coincide con la que figura en el registro de la OCI. Por otro lado, en cuanto a la cumplimentación del dato relativo a la fecha de publicación del cese en el BOE, en varias declaraciones se hace constar el dato relativo al nombramiento en lugar del correspondiente al cese⁴².

2.268. A estos efectos, de acuerdo con la Orden TFP/350/2020, de 16 de abril, que modifica la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero, los altos cargos se relacionarán con la OCI exclusivamente por medios electrónicos a partir del 20 de octubre de 2020. Para ello, la página web que permite el cumplimiento de la Orden TFP/350/2020 recoge los modelos de las declaraciones de altos cargos ante la OCI y un documento de “preguntas frecuentes que pueden servir para completar los modelos”. Este documento puede facilitar que se eviten, o en su caso se subsanen, deficiencias como las señaladas en el punto anterior. Sería conveniente, no obstante, que se ampliara la información relativa a la forma de cumplimentar todos los datos de la declaración.

2.269. El artículo 8 del citado Reglamento de desarrollo de la LAC establece que las declaraciones que se reciban en los Registros serán comparadas con las inscritas con anterioridad y, de apreciarse la existencia de divergencias entre las mismas, se le comunicará al interesado para que lo aclare en el plazo de un mes. En relación con las comunicaciones analizadas en el punto 2.265 de este Informe, no consta que la OCI haya apreciado las citadas divergencias.

2.270. El artículo 15.7 de la LAC dispone que la OCI deberá, en el plazo de un mes desde la presentación por el alto cargo de la declaración de actividad posterior al cese, pronunciarse sobre la compatibilidad de dicha actividad, con comunicación al interesado y a la empresa o sociedad en la que fuera a prestar sus servicios. Sobre este aspecto, y teniendo en cuenta los expedientes analizados en los organismos reguladores o de supervisión, que figuran en el punto 2.265, cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) De los diez altos cargos cesados en la CNMC, en un caso el alto cargo, cuatro meses antes de su cese, elevó consulta a la OCI sobre si existía prohibición legal para desarrollar una determinada actividad y, en el otro caso, un mes después de su cese el alto cargo comunicó su intención de realizar una actividad, para lo que solicitaba el informe sobre la posible prohibición del inicio del ejercicio de dicha actividad. En el primer caso, el informe emitido por la OCI afirma que la nueva actividad no plantea situación de incompatibilidad salvo que en la misma el interesado tuviera una relación de empleo o de prestación de servicios. Sin embargo, en la comunicación formulada por el alto cargo no constan datos relativos a si existe o no una relación de empleo o de prestación de servicios, ni tampoco figura en el expediente ninguna otra comunicación que permita determinar si el alto cargo ha ocupado o no el puesto referido. El citado alto cargo ha percibido, durante los dos años posteriores al cese, la correspondiente compensación económica. En el segundo caso, el informe de la OCI señala que una vez comunicada la intención del alto cargo de realizar una actividad privada por cuenta ajena, y visto el informe emitido por el Secretario del Consejo de la CNMC, no existen objeciones que formular al inicio de dicha actividad. Pero en la

⁴² En relación con la alegación formulada por la OCI a este punto, cabe señalar que, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 8 del Reglamento de desarrollo de la LAC, es preciso que la OCI contraste los datos exigidos en la declaración de actividades con los que figuran en sus Registros y aclarar las diferencias.

declaración formulada por el alto cargo no consta información que especifique si dicha actividad está o no remunerada. El alto cargo ha percibido durante los dos años posteriores al cese la correspondiente compensación económica⁴³.

b) Dos de los seis altos cargos cesados en el CSN han comunicado en sus declaraciones el inicio del ejercicio de una actividad privada. En relación con estos dos expedientes cabe señalar lo siguiente:

- En un caso, el alto cargo comunicó en la declaración de actividades al cese que iba a ejercer una determinada actividad privada, que consta en el Registro de Actividades Compatibles como autorizada por la OCI, pese a que no consta que se haya emitido la correspondiente Resolución de compatibilidad.

- Como se ha señalado en el punto 2.266 de este Informe, en la declaración de actividades al cese emitida por un alto cargo figura una determinada actividad en el apartado de actividades privadas, cuando debería figurar en el de actividades públicas. La OCI no ha solicitado al alto cargo la corrección del defecto observado en su declaración.

c) En el BE, en un expediente figuran diversos escritos de consulta sobre la compatibilidad de la participación de un alto cargo en una actividad privada. Dichos escritos de consulta no fueron presentados por el alto cargo, al que le correspondería hacerlo en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.6 de la LAC. En el último escrito, la OCI solicitó cierta información al BE sin que en el expediente figure ningún otro documento que permita conocer en qué situación ha quedado la consulta realizada por la Entidad.

2.271. El artículo 22 de la LAC dispone que la OCI, para asegurar la transparencia del control del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley, debe elevar cada seis meses un informe al Gobierno, para su remisión al Congreso de los Diputados, acerca del cumplimiento por los altos cargos de las obligaciones de declarar, así como de las infracciones cometidas en materia de incompatibilidades y de las sanciones impuestas, con indicación de los responsables. El citado artículo 22 describe el contenido que debe tener dicho informe. Analizados los dos informes referidos al ejercicio 2019 puede afirmarse que, pese a lo señalado en las alegaciones de la OCI a este punto, su contenido y su forma de presentación hacen difícil extraer conclusiones sobre el correcto cumplimiento por los altos cargos de las obligaciones de declarar. En efecto, en los informes se presenta una relación de altos cargos que han formulado sus declaraciones de actividades y de bienes, pero no se publican los datos de los altos cargos que están obligados a formular sus declaraciones en los periodos correspondientes, ni se informa de los casos de presentación fuera de plazo.

2.272. El artículo 12.2 de la LAC, referido a los altos cargos que tengan la condición de autoridad, preceptúa lo siguiente: *“La Oficina de Conflictos de Intereses, de acuerdo con la información suministrada por el alto cargo en su declaración de actividades y, en su caso, la que pueda serle requerida, le informará de los asuntos o materias sobre los que, con carácter general, deberá abstenerse durante el ejercicio de su cargo”*. No consta que la OCI haya establecido un procedimiento de control para el cumplimiento de dicho precepto.

2.273. De acuerdo con lo establecido en los artículos 11 y 12 de la LAC, relativos al régimen de conflicto de intereses, cuando un alto cargo deba abstenerse de un determinado asunto deberá notificar por escrito su abstención al órgano superior inmediato o al órgano que lo designó, y en el plazo de un mes al Registro de Actividades de altos cargos de la OCI. En caso de que la abstención se produjera durante la reunión de un órgano colegiado, la comunicación al Registro

⁴³ La OCI afirma en sus alegaciones que, de acuerdo con los Estatutos de las entidades, no se trataría de ninguna actividad remunerada que pudiera ser incompatible con la percepción de la prestación compensatoria al cese. Dichos Estatutos no han sido aportados a este Tribunal ni en el escrito de alegaciones ni anteriormente durante la fiscalización. Considera este Tribunal que el alto cargo debe recoger claramente en su solicitud de petición a la OCI si los cargos que va a ocupar son o no remunerados.

de Actividades de altos cargos será realizada por el Secretario del órgano colegiado. A este respecto, el Registro de Actividades presenta, respecto al periodo 2017-2019, ochenta y siete anotaciones de abstenciones de altos cargos pertenecientes a los organismos reguladores o de supervisión analizados en el presente Informe. De ellos, ocho registros corresponden a altos cargos del BE, diecisiete a la CNMC, sesenta a la CNMV y dos al CSN. Cabe señalar que todas las abstenciones comunicadas corresponden a la reunión de un órgano colegiado, lo que determina la necesidad de que se verifique si los altos cargos deberían haber comunicado, al amparo de lo dispuesto en los citados artículos, su abstención de un determinado asunto, información que no consta en ninguna de las abstenciones registradas⁴⁴. En esta comunicación de abstenciones se ha observado una favorable evolución respecto de la situación reflejada en el Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014, donde consta que en dicho periodo solo se habían registrado siete abstenciones (todas ellas correspondientes a altos cargos de la CNMC).

II.14. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL TRIBUNAL DE CUENTAS Y DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA

2.274. De acuerdo con los objetivos de la fiscalización señalados en el punto 1.18 de este Informe, se analiza en este subapartado el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas en el Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012-2014, y de la correspondiente Resolución de la Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas, de 16 de noviembre de 2017.

II.14.1. Seguimiento de las recomendaciones del Tribunal de Cuentas

Recomendación número 1: La OCI debería instar el desarrollo de una aplicación informática adecuada que generalice la presentación telemática de las declaraciones de los altos cargos y permita la corrección automática de defectos u omisiones en su contenido.

2.275. El artículo 3 del Reglamento por el que se desarrollan los títulos preliminar, II y III de la LAC, aprobado por Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, dispone que todas las declaraciones y el resto de las comunicaciones y documentos a que se refiere dicha norma se han de realizar de forma electrónica siguiendo los modelos que se aprueben por Orden del titular del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. La Orden TFP/350/2020, de 16 de abril, por la que se modifica la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero, establece que los sujetos obligados por la Ley 3/2015, se relacionarán con la OCI exclusivamente por medios electrónicos a partir del 20 de octubre de 2020. En consecuencia, la recomendación se considera cumplida.

Recomendación número 2: La OCI debería desarrollar procedimientos para determinar en qué casos y de qué modo debe servirse de la colaboración de la Agencia Tributaria y de las Entidades de la Seguridad Social para realizar sus actuaciones de comprobación y utilizar, efectivamente, esta colaboración.

2.276. Esta colaboración está prevista en el artículo 20 de la LAC, que dispone lo siguiente “*Todas las entidades, órganos y organismos públicos, así como las entidades privadas, sin perjuicio de las posibles denuncias que se interpongan, tendrán la obligación de colaborar con la Oficina de Conflictos de Intereses, al objeto de detectar cualquier vulneración del régimen de incompatibilidades previsto en esta ley*”. Así, la OCI accede, mediante plataformas informáticas de

⁴⁴ En relación con la alegación formulada por la OCI a este punto, debe recordarse que el artículo 19.4 de la LAC señala que a la OCI le corresponde, entre otras, la siguiente competencia: requerir a quienes sean nombrados o cesen en el ejercicio de un alto cargo de la AGE el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta Ley. El título II de la Ley regula el régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades de los altos cargos, por lo que se considera que dentro de las funciones de la OCI se encuentra la de prevenir y controlar la posible existencia de un conflicto de intereses en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de los altos cargos.

la AEAT, previa autorización expresa de los interesados, a la información fiscal que exige la norma. Asimismo, se ha firmado un convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la AGE (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la LAC, en el que se establece el procedimiento de remisión de la información. En consecuencia, la recomendación se considera cumplida.

Recomendación número 3: La OCI debería establecer criterios y procedimientos para determinar en qué casos se deben iniciar actuaciones de verificación de los datos declarados por los altos cargos y realizar este tipo de verificaciones.

2.277. La OCI comprueba los datos declarados por el alto cargo con la documentación presentada anteriormente, bien en la fecha de su nombramiento o con otras declaraciones presentadas en el caso de que dicho responsable ya hubiera sido alto cargo. La recomendación se considera cumplida en lo esencial. No obstante, como se ha señalado en este Informe, sería conveniente que los criterios y procedimientos aplicables a este respecto figuren por escrito y que se deje constancia documental de que las comprobaciones se han llevado a cabo y de la persona que se haya encargado de las mismas.

Recomendación número 4: La OCI debería desarrollar procedimientos para realizar comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos, aunque no hubiesen declarado actividad alguna, y efectuar periódicamente este tipo de comprobaciones.

2.278. La OCI se dirige trimestralmente a la Tesorería General de la Seguridad Social para que informe, durante los dos años siguientes al cese, acerca de las actividades que realizan los altos cargos. Igualmente, cuando están en activo, la OCI ha realizado este tipo de control si hay indicios y denuncias (formales o no) de que el alto cargo pueda realizar otra actividad pública o privada. No obstante, la recomendación no se considera cumplida en lo esencial, puesto que no se han establecido procedimientos que implementen comprobaciones periódicas y aleatorias de las actividades y bienes de los altos cargos.

Recomendación número 5: La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales.

2.279. La recomendación no se considera cumplida, por los motivos expuestos en el epígrafe II.13.2 de este Informe.

Recomendación número 6: Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos.

2.280. La OCI considera que el hecho de que la información de los altos cargos sea accesible en la página web del Ministerio y en el Portal de Transparencia, y que sean públicos los bienes patrimoniales de los altos cargos y los informes sobre el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser suficientes para que los ciudadanos dispongan de los mecanismos y las posibilidades para denunciar cualquier posible incumplimiento. No obstante, esta recomendación no se considera cumplida en lo esencial, ya que en los medios señalados no se informa de una manera precisa de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos y de cuál es el procedimiento a seguir.

Recomendación número 7: Se debería difundir y extender el conocimiento público de las formas de acceso a la información contenida en el Registro de actividades de altos cargos que gestiona la OCI.

2.281. A través de la sede electrónica se puede solicitar dicha información. Además, la OCI participa activamente en tareas formativas y de divulgación en diferentes foros nacionales e

internacionales en los que informa sobre esta posibilidad. En consecuencia, esta recomendación se considera cumplida.

Recomendación número 8: La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula.

2.282. El artículo 9 del Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, recoge previsiones a este respecto. Sin embargo, todavía no se ha constituido el Grupo de Coordinación de Archivos del Departamento de la OCI, que debe ser el que inicie las actuaciones para la eliminación de documentos. En consecuencia, esta recomendación no se considera cumplida.

Recomendación número 9: Para garantizar la debida aplicación del RD 451/2012, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas debería establecer el procedimiento que estime más eficaz para que las nuevas entidades públicas que se vayan constituyendo (como la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, entre las incluidas en esta Fiscalización) queden clasificadas en el correspondiente grupo desde el mismo momento de su constitución. El Gobierno también debe desarrollar, según la habilitación normativa prevista en el apartado 6 del RDL 3/2012, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el régimen específico de retribuciones en el Instituto Cervantes de los directores de los Centros en el exterior.

2.283. La primera parte de la recomendación se considera cumplida, ya que se ha comprobado que en la creación de nuevas entidades que ha tenido lugar después de la fecha de emisión del citado Informe de fiscalización se ha aprobado su correspondiente clasificación. En lo referente a la segunda parte de la recomendación no se ha desarrollado todavía el régimen específico de retribuciones en el IC de los directores de los centros en el exterior, por lo que dicha parte de la recomendación no ha sido cumplida.

Recomendación número 10: Las entidades fiscalizadas que no hayan alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus consejos o máximos órganos colegiados, ni en los puestos de alta dirección, deben profundizar en las medidas necesarias para alcanzar esta paridad.

2.284. En los diferentes epígrafes de este Informe referidos a cada una de las entidades fiscalizadas se ha analizado el cumplimiento del principio, establecido en la LOIEMH, de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de altos cargos y directivos y en los órganos colegiados de dirección. En concreto, la disposición adicional primera de la LOIEMH señala que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Resumiendo lo expuesto en cada uno de los epígrafes de este Informe, el grado de cumplimiento de esta recomendación es el siguiente:

- a) La recomendación se considera cumplida en la CNMC y la UNED.
- b) La recomendación se considera prácticamente cumplida en la AEAT, la CNMV, el CSN, el IC y RED.es.
- c) La recomendación se considera parcialmente cumplida en el CCS, el ICEX, el ICO, el MNCARS y el BE.

II.14.2. Seguimiento de la Resolución de la Comisión Mixta

2.285. Los cinco primeros puntos de la Resolución de la Comisión Mixta asumieron las conclusiones y recomendaciones del Informe referido al periodo 2012-2014, por lo que el análisis de su cumplimiento ya se ha expuesto en el epígrafe anterior. Además, instó en particular a la OCI, al BE y al CCS a la adopción de determinadas medidas, cuya puesta en práctica se analiza en el presente epígrafe.

A la OCI: Realizar un control más exhaustivo de las declaraciones presentadas por los altos cargos requiriéndoles para subsanar los defectos u omisiones que se aprecien y solicitando la apertura de procedimiento sancionador en caso de no cumplimentar por el alto cargo dicho requerimiento.

2.286. El Reglamento por el que se desarrollan los títulos preliminar, II y III de la LAC establece procedimientos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de declaración de los altos cargos. Las actuaciones de control realizadas por la OCI se han incrementado notablemente en el periodo 2018-2020. En consecuencia, lo instado por la Comisión Mixta se considera cumplido en lo esencial, si bien sería conveniente profundizar más en el control de las declaraciones.

A la OCI: Realizar comprobaciones de las declaraciones presentadas por los altos cargos con las inscritas con anterioridad.

2.287. Esta comprobación se realiza con carácter general en el momento de presentación de cualquier declaración de actividades y de bienes y derechos patrimoniales para su inscripción en los registros electrónicos de altos cargos. Además, las declaraciones de bienes y derechos patrimoniales presentadas al nombramiento y al cese del alto cargo son comparadas al objeto de elaborar el informe de comprobación de situación patrimonial, en el plazo de tres meses desde el cese de cada alto cargo, requerido por los artículos 23 y 24 de la LAC. En consecuencia, lo instado por la Comisión Mixta se considera cumplido en lo esencial, si bien sería necesario que se dejara constancia documental del control realizado y de su supervisión.

Al BE y al CCS: Aprobar el correspondiente plan de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

2.288. El BE ha suscrito en 2019 un plan de igualdad, aunque no ha sido rubricado por uno de los sindicatos presentes en la Entidad. No obstante, debe tenerse en cuenta que, según se dispone en el plan, su vigencia se establece en cuatro años desde su publicación en el BOE, publicación que no consta que se haya producido. Además, las alegaciones del BE señalan que están pendientes de culminar las acciones tendentes a adaptar dicho plan a lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Por lo tanto, se considera que, aunque el BE ya ha suscrito un plan de igualdad, resulta necesario formalizar su publicación en el BOE para materializar su vigencia. Por su parte, la Dirección del CCS y la representación legal del personal aprobaron el 29 de diciembre de 2017 el Plan de Igualdad del CCS, cuyo principal objetivo, según el tenor literal del mismo, es “*mejorar la situación actual en los distintos aspectos de la composición por sexos de la plantilla*”. Por tanto, se considera cumplido este punto de la Resolución de la Comisión Mixta. No obstante, hay que tener en cuenta que la Comisión de Seguimiento del Plan, que debería reunirse como mínimo una vez al año para valorar el grado de cumplimiento del Plan y formular las recomendaciones pertinentes, no se constituyó hasta el 5 de junio de 2020.

III. CONCLUSIONES

III.1. RELATIVAS A LOS PUESTOS DIRECTIVOS VINCULADOS PROFESIONALMENTE MEDIANTE CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN, REGULADOS POR EL RD 451/2012⁴⁵

III.1.1. Conclusiones de carácter general

3.1. En lo concerniente a los procedimientos de control interno, ninguna de las entidades analizadas ha elaborado instrucciones específicas relativas al proceso de tramitación y liquidación de los contratos de alta dirección, en las que se definan las distintas fases de su gestión, el marco de actuación de las unidades implicadas en su tramitación y liquidación y los controles establecidos.

⁴⁵ Las conclusiones de este subapartado no hacen referencia a la AEAT, ni al CSN, ni a la UNED, ni al BE, ya que en estas entidades no hay ningún directivo con contrato de alta dirección.

3.2. El número de directivos sujetos a contratos de alta dirección en cada entidad se encuentra dentro del intervalo correspondiente al grupo al que pertenece, de acuerdo con la clasificación establecida por la Orden MINHAP de 12 de abril de 2012, por la que se aprueba la clasificación de las Entidades Públicas Empresariales y otras entidades de derecho público, complementada en el caso de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) por la Orden MINHAP de 4 de noviembre de 2013.

3.3. En lo que se refiere a la designación del personal directivo, el Estatuto Básico del Empleado Público establece que *“la designación del personal directivo profesional atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*. En los nombramientos efectuados por la CNMC (punto 2.23), Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (punto 2.48), Instituto de Crédito Oficial (ICO) (punto 2.160), Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS) (punto 2.181) y RED.es (punto 2.205) no constan las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia. En cuanto a otras dos entidades, si bien publicitan la convocatoria de los puestos, existen algunos aspectos que determinan la existencia de deficiencias en el cumplimiento pleno de los citados principios (ICEX, punto 2.109, e Instituto Cervantes –IC-, puntos 2.135 y 2.144).

3.4. De conformidad con lo establecido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los contratos de alta dirección deben someterse, antes de su formalización, al informe de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público. Todas las entidades han cumplido con dicho precepto, salvo la CNMC en dos de los cinco contratos de alta dirección suscritos (punto 2.24), en la CNMV en todos los contratos fiscalizados (punto 2.49) y en el ICO en uno de los contratos, en el que el informe de la Abogacía del Estado es de un día después de la fecha de suscripción del mismo (punto 2.161).

3.5. La Orden MINHAP de 12 de abril de 2012 establece la retribución básica y las retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable) del personal directivo. En todas las entidades se han respetado los límites marcados por dicha Orden, salvo en el IC para los directores de Centros en el exterior y en el MNCARS para tres de los cinco contratos de alta dirección, al haberse establecido en ambos casos una retribución básica inferior a la mínima establecida por la citada Orden (puntos 2.142 y 2.187).

3.6. El artículo 7.3 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece los criterios para determinar el complemento de puesto en los contratos de alta dirección. Salvo en RED.es, no consta la existencia de una memoria justificativa que determine cómo se han aplicado tales criterios.

3.7. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece que el contrato deberá contener la retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o especie. Las entidades no han especificado adecuadamente en los contratos de alta dirección las retribuciones en especie convenidas con los directivos y abonadas a los mismos, salvo en el caso de la CNMC y en el Consorcio de Compensación de Seguros (CCS).

3.8. El incremento de las retribuciones del personal directivo autorizado para el ejercicio 2019 por el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, ha sido aplicado por todas las entidades, aunque sin la aprobación de un acuerdo específico salvo en los casos de la CNMV y el CCS.

3.9. La homogénea y elevada valoración del cumplimiento de objetivos, a efectos de determinar los importes de los complementos variables, en la CNMV (punto 2.56), CCS (punto 2.94), ICEX (punto 2.118), ICO (punto 2.167), MNCARS (punto 2.191) y RED.es (punto 2.213), indica que la fijación de los mismos carece del suficiente rigor y es contradictoria con la finalidad motivadora propia de la naturaleza de los complementos variables.

III.1.2. Conclusiones particulares de ciertas entidades

3.10. En la CNMC figuraba en el periodo fiscalizado un contrato de alta dirección con el titular de la Dirección de Inspección, Liquidaciones y Compensaciones, un puesto que no se contempla ni en su Ley de creación, ni en su Estatuto Orgánico, ni en su Reglamento de Régimen Interno. Además, el contrato fue firmado con la extinguida Comisión Nacional de Energía, sin que hasta la actualidad se haya modificado o suscrito uno nuevo con la CNMC (punto 2.21). Por otra parte, no consta documentación acreditativa de los motivos que determinan el carácter excepcional de los puestos directivos cubiertos con contrato de alta dirección, preceptuado en el artículo 31.5 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la CNMC (punto 2.22).

3.11. El artículo 7 del RD 451/2012 establece que las retribuciones a fijar en los contratos de alta dirección se clasifican en retribución básica y retribuciones complementarias (complemento del puesto y complemento variable). En cambio, los conceptos retributivos establecidos en los contratos de alta dirección del personal del IC en los centros del exterior (“retribución básica”, “complemento en función del índice poder adquisitivo y calidad de vida del país”, “complemento de desplazamiento” y, en algún caso, “complemento personal del puesto”) no se adecuan a lo establecido en el citado Real Decreto (punto 2.142).

3.12. La Ley 34/2011, de 4 de octubre, reguladora del MNCARS, preceptúa que el Director del Museo sea nombrado y separado por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros. Sin embargo, la relación jurídica del Museo con el actual Director procede de la suscripción en 2008 de un contrato laboral de alta dirección que ha sido objeto de sucesivas prórrogas (punto 2.182).

3.13. En los contratos celebrados por RED.es no figura el puesto directivo que va a ocupar el candidato seleccionado ni cuáles son sus competencias y funciones, lo que supone una indeterminación en la definición del objeto del contrato (punto 2.206). Además, RED.es inicia la relación laboral con el directivo desde la fecha de su nombramiento por el Consejo de Administración, en lugar de en la fecha de suscripción del contrato de alta dirección (punto 2.207).

III.2. RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS

3.14. En 2019 solo se han producido, en las entidades fiscalizadas, dos casos de extinción de la relación contractual que hayan generado el derecho a la indemnización prevista en la disposición adicional octava, puntos dos, de la Ley 3/2012: dos directivos del IC asignados a Centros en el exterior, con una indemnización percibida en conjunto en 2019 de 16.748,02 euros (punto 2.148).

3.15. El artículo 6 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (LAC), establece que los altos cargos percibirán una compensación económica mensual, durante un período máximo de dos años desde el cese, cuando la normativa respectiva de la entidad reconozca tal derecho. En aplicación de esta normativa se han abonado en 2019 indemnizaciones de este tipo en la CNMC por 179.728,68 euros (punto 2.32), en el CSN por 248.598,98 euros (punto 2.72) y en el Banco de España (BE) por 568.438,61 euros (puntos 2.230 y siguientes).

3.16. El BE no ha dotado la correspondiente provisión relativa al reconocimiento de la obligación de pago por las indemnizaciones económicas para los altos cargos tras el cese (punto 2.237), y la provisión ha sido dotada incorrectamente en la CNMC (punto 2.34) y en el CSN (punto 2.73).

III.3. RELATIVAS A LA TRANSPARENCIA

3.17. El artículo 10.3 del RD 451/2012 establece que las entidades incluidas en su ámbito de aplicación difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos. En este mismo sentido, el artículo 2.3 de la LAC señala que el *currículum vitae* de los altos cargos se publicará, tras su nombramiento, en el portal web del órgano, organismo o entidad en el que preste sus servicios. Todas las entidades han publicado en su página web su estructura organizativa y los *currículum* de los máximos responsables y directivos, con diversas excepciones en los casos de la CNMC (punto 2.36), la CNMV (punto 2.62), el CSN (punto 2.74), el ICEX (punto 2.121), y el MNCARS (punto 2.194).

3.18. El artículo 10.2 del RD 451/2012 establece que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la Entidad. A su vez, el artículo 4 de la Ley 3/2015 señala que las retribuciones de los altos cargos serán públicas en los términos previstos por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Existen diversas excepciones en el cumplimiento de estos preceptos en las páginas web de la CNMV (punto 2.63), el CSN (punto 2.75), el CCS (punto 2.97), el ICEX (punto 2.122), el ICO (punto 2.171), el MNCARS (punto 2.195) y RED.es (punto 2.216).

III.4. RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.19. La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Todas las entidades han cumplido o se encuentran en una situación muy cercana al cumplimiento de este principio de presencia equilibrada, con las siguientes excepciones en los puestos directivos: el CCS (punto 2.98), el ICEX (punto 2.123), el ICO (punto 2.172), el MNCARS (punto 2.196) y el BE (punto 2.249).

III.5. RELATIVAS A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES

3.20. La OCI no ha elaborado un manual de procedimientos que pueda servirle de guía para el desarrollo sistemático, eficaz y eficiente de las actividades que debe realizar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas. Como elemento fundamental de control interno, dicho manual debería describir, de forma detallada, el orden, la periodicidad y los plazos con que se deberían desarrollar las acciones que ejecuta en el desempeño de sus labores de control y establecer las distintas funciones de responsabilidad y supervisión de cada tarea (punto 2.254).

3.21. Una de las funciones principales que debe desarrollar la OCI, de acuerdo con la normativa que la regula, es la comprobación del cumplimiento de la LAC. El ejercicio adecuado de esta función requiere el establecimiento de procedimientos de comunicación fluidos y eficaces con las entidades y con los altos cargos. Se han observado, a estos efectos, que en el ejercicio 2019 estos procedimientos de comunicación presentaban las siguientes debilidades:

a) La OCI no informa, en la comunicación que realiza a los altos cargos tras su cese, sobre las incompatibilidades, establecidas por la LAC, que afectan a los altos cargos, durante los dos años posteriores a su cese, para prestar servicios en entidades privadas o para contratar con la Administración Pública en la que hubieran prestado servicios. Esta situación no se ha resuelto adecuadamente hasta la entrada en vigor de los nuevos modelos de declaraciones y comunicaciones aprobados por la Orden TFP/2/2020, de 8 de enero (punto 2.255).

b) El modelo de comunicación de las modificaciones de la declaración de actividades tras el cese, y el referido al ejercicio de la opción de la compensación económica tras el cese y la declaración

responsable de no realizar actividad remunerada, no han sido definidos hasta la aprobación de la misma Orden TFP/2/2020 (punto 2.256).

c) La OCI tampoco había aprobado unas directrices específicas sobre la cumplimentación por los altos cargos de los modelos 3 “Declaración de actividades a la toma de posesión” y 5 “Declaración de actividades al cese”, previstos en la Orden HAP/1176/2015 (punto 2.257).

d) Tampoco ha dictado instrucciones que faciliten a los altos cargos la correcta interpretación de la diversa casuística que se puede presentar en la interpretación de las situaciones, apuntadas en el artículo 11 de la LAC, en las que se presentan intereses personales que pueden entrar en conflicto con los intereses generales a los que deben servir con objetividad los altos cargos (punto 2.258).

3.22. Además de lo anterior, el procedimiento seguido por la OCI de solicitar información sobre los altos cargos al Registro Mercantil Central únicamente en el momento de su nombramiento es claramente insuficiente para ejercer un adecuado control de sus actividades (punto 2.260).

3.23. El sistema informático utilizado por la OCI no permite identificar a la persona que graba los datos en los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de los altos cargos ni a la que supervisa dicha actuación, lo que genera riesgos sobre la seguridad de la información contenida en tales Registros (punto 2.261).

3.24. En la condición de alto cargo en las entidades fiscalizadas se han observado algunas deficiencias que no han sido detectadas por la OCI al no disponer de procedimientos de control al respecto (punto 2.262).

3.25. En veintidós de los cuarenta y nueve nombramientos de altos cargos realizados entre 2017 y 2019 en las entidades fiscalizadas no consta que se haya producido la pertinente notificación del nombramiento a la OCI, incumpliendo lo dispuesto al efecto en el artículo 2.7 de la LAC. Debe destacarse, no obstante, que el grado de cumplimiento de esta obligación ha ido mejorando con el paso del tiempo (punto 2.263).

3.26. Con independencia de que la obligación de comunicar los ceses de altos cargos no puede considerarse vigente hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1208/2018, en veinticuatro de los cincuenta y tres ceses producidos entre 2017 y 2019 en las entidades fiscalizadas no consta que se haya producido la comunicación del cese a la OCI. También en este caso se ha ido elevando con el tiempo el porcentaje de ceses comunicados (punto 2.264).

3.27. De los treinta y nueve ceses producidos entre 2017 y 2019 en los organismos reguladores o de supervisión, en cuatro casos no consta que el alto cargo cesado haya presentado la declaración de actividades que vaya a iniciar tras el cese, establecida en el artículo 16 de la LAC al objeto de que la OCI pueda comprobar, entre otros aspectos, el cumplimiento de las limitaciones que para el ejercicio de dichas actividades se regulan en el artículo 15 de la misma Ley. Tampoco consta que la OCI haya requerido, en los casos citados, la presentación de la declaración. En otros tres casos la declaración fue presentada fuera del plazo de tres meses desde el cese establecido en el citado artículo 16 de la LAC. Y en las presentadas se han observado diversas deficiencias formales, sin que conste requerimiento formal de la OCI para su subsanación (punto 2.266).

3.28. El artículo 15.7 de la LAC dispone que la OCI deberá, en el plazo de un mes desde la presentación por el alto cargo de la declaración de actividad posterior al cese, pronunciarse sobre la compatibilidad de dicha actividad, con comunicación al interesado y a la empresa o sociedad en la que fuera a prestar sus servicios. En el cumplimiento de esta función por la OCI se han observado diversas deficiencias (punto 2.270).

3.29. Los informes remitidos por la OCI al Gobierno en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 22 de la LAC, acerca del cumplimiento por los altos cargos de las obligaciones de declarar, así como de las infracciones cometidas en materia de incompatibilidades y de las sanciones impuestas, con indicación de los responsables, presentan diversas deficiencias e insuficiencias de información, de forma que no pueden cumplir adecuadamente con la finalidad, establecida en la citada Ley, de permitir la obtención de conclusiones sobre el correcto cumplimiento por los altos cargos de las obligaciones de declarar (punto 2.271).

3.30. Se ha observado una favorable evolución, respecto de la situación reflejada en el Informe de fiscalización referido al periodo 2012-2014, en cuanto a la inscripción de abstenciones en el Registro de Actividades de altos cargos (punto 2.273). Sobre esta materia y respecto a lo preceptuado en el artículo 12.2 de la LAC, no consta que la OCI haya establecido un procedimiento de control para el cumplimiento de dicho precepto (punto 2.272).

III.6. RELATIVAS AL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL TRIBUNAL Y DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA

3.31. De las diez recomendaciones incluidas en el Informe de fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de indemnizaciones recibidas por cese de altos cargos y del régimen retributivo de altos directivos de determinadas entidades del sector público estatal, ejercicios 2012-2014, se consideran cumplidas o cumplidas en lo esencial cinco y parte de otra. Por el contrario, se consideran no cumplidas o no cumplidas en lo esencial cuatro recomendaciones y parte de otra.

3.32. De los puntos de la Resolución de la Comisión Mixta relativa al citado Informe que tienen un contenido distinto del cubierto por las recomendaciones formuladas por el Tribunal, los dos referidos a la OCI se consideran cumplidos en lo esencial, mientras que el dirigido al BE no se considera completamente cumplido y el dirigido al CCS se considera cumplido.

IV. RECOMENDACIONES

IV.1. A LAS ENTIDADES FISCALIZADAS

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

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

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

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

4.5. Sería conveniente que las entidades que se relacionan a continuación adoptaran acuerdos específicos que regularan el detalle de la aplicación en su ámbito de los incrementos anuales de

las retribuciones del personal directivo aprobadas por las leyes de presupuestos de cada ejercicio. Esta recomendación es aplicable a la CNMC, el ICEX, el IC, el ICO, el MNCARS y RED.es.

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

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

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

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

IV.2. A LA OFICINA DE CONFLICTOS DE INTERESES

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

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

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

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

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

- La OCI debería incluir comprobaciones para valorar la existencia de posibles conflictos de intereses, tanto en los casos de inicio de una actividad en entidades públicas, como en entidades de nueva creación y en organismos internacionales.
- Se debería difundir y extender el conocimiento público de la posibilidad de denuncia ante la OCI de los incumplimientos de la normativa sobre altos cargos.
- La OCI debería iniciar los procedimientos adecuados para la destrucción de los datos de carácter personal contenidos en las declaraciones de los altos cargos de acuerdo con la normativa especial que la regula.

IV.3. AL GOBIERNO

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

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

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

Madrid, 25 de marzo de 2021

LA PRESIDENTA

María José de la Fuente y de la Calle