

TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1.431

INFORME DE LA FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017

EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado, en su sesión de 27 de mayo de 2021, el INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN 9
I.1.- INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO 9
I.2.- MARCO JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LAS SOCIEDADES FISCALIZADAS 9
I.2.1.- Marco jurídico 9
I.2.2.- Descripción de las Sociedades mercantiles fiscalizadas 14
I.3.- OBJETO Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN 20
I.4.- RENDICIÓN DE CUENTAS 22
I.5- TRÁMITE DE ALEGACIONES 23
II.- RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN 23
II.1.- ASPECTOS GENERALES 23
II.2.- ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE PERSONAL 28
II.2.1.- Consejo de Administración 30
II.2.2.- Alta Dirección 41
II.2.3.- Análisis del resto de personal 92
II.3.- ANÁLISIS GENERAL DE LOS GASTOS DE RRHH 166
II.3.1.- Evolución de los gastos en RRHH durante el periodo fiscalizado 166
II.3.2.- Comparación entre ingresos por la cifra de negocio y gastos de personal 168
II.3.3.- Análisis de las retribuciones medias 180
II.4.- ACTUACIONES RELACIONADAS CON LOS PLANES DE IGUALDAD 186
II.5.- FORMACIÓN 189
II.6.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 191
II.7.- TRANSPARENCIA 195
III.- CONCLUSIONES 197
III.1.- EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL Y LABORAL 197
III.2.- EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y DE SELECCIÓN DEL PERSONAL 202
III.3.- EN RELACIÓN CON EL REGISTRO CONTABLE DE LAS OPERACIONES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. 208
III.4.- EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y LA POSIBLE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO 209
III.5.- EN RELACIÓN CON LA TRANSPARENCIA 210
IV.- RECOMENDACIONES 211
IV.1.- DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO DEL ESTADO 211
IV.2.- DIRIGIDAS A LAS SOCIEDADES MERCANTILES INTEGRANTES DEL GRUPO PATRIMONIO 211
ANEXOS 213
ALEGACIONES FORMULADAS

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AC/E	Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A.
ACUAES	Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A.
ACUAMED	Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A.
AE	Abogacía del Estado
AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAC	Comisión de Auditoría y Control
CADA	Centro de Almacenamiento de Documentación Administrativa
CANASA	Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A.
CSNCEP	Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas
CRT	Comisión de Representación de los Trabajadores
DGFP	Dirección General de la Función Pública
DGCPPP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
DGPE	Dirección General del Patrimonio del Estado
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ENISA	Empresa Nacional de Innovación, S.A.
EPELAE	Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
EXPASA	Expasa Agricultura y Ganadería, Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
IET	Instituto de Estudios Turísticos
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
IPC	Índice de precios al consumo
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
MAGRAMA	Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
MINHAP	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
NTFTCu	Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas
ONA	Oficina Nacional de Auditoría
Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012	Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se aprueba la clasificación de las sociedades mercantiles estatales
PARADORES	Paradores de Turismo de España, S.M.E.,S.A.
PRC	Plan de Regularización Catastral
PPa	Plan de Previsión asegurado
RD 1385/1985	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
RD 451/2012	Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades
RPT	Relación de puestos de trabajo
RRHH	Recursos Humanos
RUMASA	Rumasa, S.M.E.,S.A. en Liquidación
SECEGSA	Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A.
SEGIPSA	Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A.
SEGITTUR	Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A., M.P.
SEIASA	Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A.
SEITTSA	Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A.
SELAE	Sociedad Estatal Lotería y Apuestas del Estado. S.M.E., S.A.
SENASA	Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E.,M.P, S.A.
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

SGEPE	Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales
SIEPSE	Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.M.E., S.A.
SMAC	Servicio de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid
STL	Sistemas Técnicos de Loterías del Estado
TCu	Tribunal de Cuentas
TSJM	Tribunal Superior de Justicia de Madrid

RELACIÓN DE CUADROS

CUADRO Nº 1: Número máximo de Consejeros e importe máximo autorizado de las dietas de asistencia para las Sociedades del Grupo Patrimonio 24
CUADRO Nº 2: Informes de control interno de las Sociedades del Grupo de Patrimonio emitidos en los ejercicio 2016 y 2017 27
CUADRO Nº 3: Número medio de empleados de las Sociedades durante el período fiscalizado 28
CUADRO Nº 4: Composición del personal de las Sociedades del Grupo Patrimonio 30
CUADRO Nº 5: Estatutos sociales de las sociedades del Grupo de Patrimonio 31
CUADRO Nº 6: Dietas devengadas por los Consejos de Administración y por la Comisión de Auditoría y Control de las Sociedades del Grupo Patrimonio 36
CUADRO Nº 7: Información sobre el Consejo de Administración en las cuentas anuales 40
CUADRO Nº 8: Retribuciones de las personas que ocuparon cargos directivos 43
CUADRO Nº 9: Personal de directivo de PARADORES 44
CUADRO Nº 10: Retribuciones percibidas por el personal de alta dirección de PARADORES en los ejercicios 2016 y 2017 49
CUADRO Nº 11: Personal directivo de SELAE 51
CUADRO Nº 12: Evolución del personal directivo de ACUAMED 58
CUADRO Nº 13: Personal de alta dirección de ENISA 61
CUADRO Nº 14: Retribuciones percibidas por el personal de alta dirección de ENISA 64
CUADRO Nº 15: Personal de alta dirección de SENASA 65
CUADRO Nº 16: Personal de alta dirección de AC/E 67
CUADRO Nº 17: Personal de alta dirección de ACUAES 70
CUADRO Nº 18: Personal con contratos de alta dirección de SEGIPSA 74
CUADRO Nº 19: Composición y variación del personal directivo de SEGITTUR 76
CUADRO Nº 20: Personal de alta dirección de SEIASA 80
CUADRO Nº 21: Personal directivo de SIEPSE 82
CUADRO Nº 22: Personal de alta de alta dirección de SEITTSA 83
CUADRO Nº 23: Retribución flexible del personal directivo de SEITTSA 85
CUADRO Nº 24: Personal directivo de EXPASA 88
CUADRO Nº 25: Personal directivo de SECEGSA 90
CUADRO Nº 26: Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en PARADORES 95
CUADRO Nº 27: Regulación condiciones laborales y masa salarial de PARADORES 96
CUADRO Nº 28: Retribuciones brutas de PARADORES 96
CUADRO Nº 29: Contratación temporal de PARADORES 98
CUADRO Nº 30: Composición y variación de la plantilla por centros de trabajo de SELAE 99
CUADRO Nº 31: Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en SELAE 100
CUADRO Nº 32: Regulación condiciones laborales y masa salarial de SELAE 100
CUADRO Nº 33: Retribuciones de la plantilla de SELAE clasificadas por convenio colectivo 101
CUADRO Nº 34: Retribuciones de la plantilla de SELAE clasificadas por centro de trabajo 101
CUADRO Nº 35: Composición de las retribuciones del personal de SELAE 102
CUADRO Nº 36: Gastos sociales de SELAE 102
CUADRO Nº 37: Gastos de viajes, alojamiento y manutención de SELAE 103
CUADRO Nº 38: Evolución y retribuciones (en euros) del personal con contrato temporal de SELAE 104
CUADRO Nº 39: Relación de servicios externos de SELAE 107
CUADRO Nº 40: Evolución de la plantilla del personal con contrato indefinido de ACUAMED 108
CUADRO Nº 41: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de ACUAMED 109
CUADRO Nº 42: Estructura salarial de la plantilla de ACUAMED 111
CUADRO Nº 43: Retribuciones del personal con contrato indefinido por Convenios Colectivos de ACUAMED 111
CUADRO Nº 44: Retribuciones del personal con contrato indefinido por categorías profesionales de ACUAMED 112
CUADRO Nº 45: etribuciones de los empleados en suspensión temporal de ACUAMED 113
CUADRO Nº 46: Personal con contrato temporal de ACUAMED 114

CUADRO Nº 47: Detalle de los servicios de profesional independientes de ACUAMED 115
CUADRO Nº 48: Composición de la plantilla del personal con contrato indefinido de ENISA 117
CUADRO Nº 49: Regulación condiciones laborales y masa salarial de ENISA 117
CUADRO Nº 50: Retribuciones del personal con contrato indefinido de ENISA en 2016 y 2017 118
CUADRO Nº 51: Gastos en acción social de ENISA 119
CUADRO Nº 52: Retribuciones del personal con contrato temporal de ENISA en 2016 y 2017 120
CUADRO Nº 53: Evolución de la plantilla de SENASA por categorías profesionales y por sexos 121
CUADRO Nº 54: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SENASA 122
CUADRO Nº 55: Retribuciones clasificadas para cada clase de personal SENASA 123
CUADRO Nº 56: Resúmenes de nóminas por centros de trabajo de SENASA 123
CUADRO Nº 57: Importes totales de las nóminas de SENASA 123
CUADRO Nº 58: Plantilla media de AC/E por categorías profesionales y por sexos 125
CUADRO Nº 59: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de AC/E 126
CUADRO Nº 60: Movimientos de la cuenta de provisiones para otras responsabilidades ACUAES 128
CUADRO Nº 61: Personal con contrato indefinido de ACUAES 129
CUADRO Nº 62: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de ACUAES 130
CUADRO Nº 63: Retribuciones dinerarias y en especie de ACUAES 131
CUADRO Nº 64: Composición de la plantilla de SEGIPSA 133
CUADRO Nº 65: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEGIPSA 134
CUADRO Nº 66: Remuneración dineraria y en especie de SEGIPSA 134
CUADRO Nº 67: Estimación del coste de resolución de los contratos temporales vinculados a la encomienda del PRC 2013-2016 a SEGIPSA 136
CUADRO Nº 68: Composición de la plantilla de SEGITTUR 137
CUADRO Nº 69: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEGITTUR 138
CUADRO Nº 70: Remuneración dineraria y en especie del personal con contrato indefinido SEGITTUR 139
CUADRO Nº 71: Evolución de los gastos de personal y del número de empleados SEIASA 141
CUADRO Nº 72: Composición de la plantilla de SEIASA 142
CUADRO Nº 73: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEIASA 143
CUADRO Nº 74: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SEIASA 143
CUADRO Nº 75: Estructura retributiva de la plantilla de SEIASA 144
CUADRO Nº 76: Distribución de la plantilla por categorías y género SIEPSE 145
CUADRO Nº 77: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SIEPSE 146
CUADRO Nº 78: Resumen de nóminas del personal indefinido de SIEPSE 146
CUADRO Nº 79: Personal con contrato indefinido de SEITTSA 147
CUADRO Nº 80: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEITTSA 148
CUADRO Nº 81: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SEITTSA 148
CUADRO Nº 82: Gastos sociales de SEITTSA 149
CUADRO Nº 83: Retribuciones de los empleados con contratos temporales de SEITTSA 152
CUADRO Nº 84: Servicios exteriores de SEITTSA 152
CUADRO Nº 85: Distribución de la plantilla de EXPASA 153
CUADRO Nº 86: Condiciones laborales y masa salarial de EXPASA 154
CUADRO Nº 87: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de EXPASA 154
CUADRO Nº 88: Otros gastos sociales EXPASA 155
CUADRO Nº 89: Servicios propios de su objeto social externalizados de EXPASA 156
CUADRO Nº 90: Puestos de trabajo de RUMASA, S.A. en liquidación 158
CUADRO Nº 91: Distribución de la plantilla por género de RUMASA 158
CUADRO Nº 92: Resumen solicitud masa salarial solicitada para 2016 por RUMASA 159
CUADRO Nº 93: Retribuciones del personal con contrato indefinido de RUMASA 159
CUADRO Nº 94: Contratos de servicios de RUMASA entre 2014 y 2017 161
CUADRO Nº 95: Composición de la plantilla con contrato indefinido de SECEGSA 163
CUADRO Nº 96: Condiciones laborales y masa salarial de SECEGSA 164
CUADRO Nº 97: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SECEGSA 164
CUADRO Nº 98: Composición de la plantilla de CANASA 166
CUADRO Nº 99: Retribuciones de CANASA 166

CUADRO Nº 100: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SELAE 169
CUADRO Nº 101: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de PARADORES 171
CUADRO Nº 102: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ACUAMED 171
CUADRO Nº 103: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ENISA 172
CUADRO Nº 104: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SENASA 172
CUADRO Nº 105: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de AC/E 173
CUADRO Nº 106: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ACUAES 174
CUADRO Nº 107: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEGIPSA 174
CUADRO Nº 108: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación SEGITTUR 175
CUADRO Nº 109: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEIASA 175
CUADRO Nº 110: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SIEPSE 176
CUADRO Nº 111: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEITTSA 176
CUADRO Nº 112: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de EXPASA 177
CUADRO Nº 113: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SECEGSA 178
CUADRO Nº 114: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de CANASA 178
CUADRO Nº 115: Reparto por trabajador de ingresos por cifra de negocios y de gastos de personal de las Sociedades del Grupo Patrimonio 179
CUADRO Nº 116: Percepciones salariales de las empresas del Grupo Patrimonio clasificadas por tramos. Ejercicio 2016 182
CUADRO Nº 117: Percepciones salariales de las empresas del Grupo Patrimonio clasificadas por tramos. Ejercicio 2017 183

RELACIÓN DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1: Gasto en RRHH de las Empresas del Grupo Patrimonio 29

GRÁFICO Nº 2: Composición del Consejo de Administración de las Sociedades del Grupo Patrimonio a 31 de diciembre de 2016 y 2017 32

GRÁFICO Nº 3: Composición del personal directivo de las Sociedades del Grupo Patrimonio durante 2016 y 2017 42

GRÁFICO Nº 4: Plantilla de PARADORES 92

GRÁFICO Nº 5: Plantilla de las Sociedades del Grupo Patrimonio 93

GRÁFICO Nº 6: Comparación entre los gastos de personal y la cifra de negocios 170

GRÁFICO Nº 7: Salario medio de las empresas del Grupo Patrimonio 181

I.- INTRODUCCIÓN

I.1.- INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO

La fiscalización se ha llevado a cabo por iniciativa del propio Tribunal de Cuentas y se incluyó por primera vez en el Programa de Fiscalizaciones para el año 2018, aprobado por el Pleno en su reunión del día 21 de diciembre de 2017. El Pleno, en su reunión de 22 de marzo de 2018, acordó, a propuesta del Consejero ponente, el inicio del procedimiento fiscalizador; y, el 31 de mayo de 2018, aprobó las directrices técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización.

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

I.2.- MARCO JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LAS SOCIEDADES FISCALIZADAS

I.2.1.- Marco jurídico

Las sociedades mercantiles de titularidad estatal integradas en la Dirección General del Patrimonio del Estado (DGPE) se encuentran sujetas a la normativa de aplicación para las empresas públicas y las sociedades mercantiles estatales. Al tratarse de sociedades mercantiles de titularidad estatal, se encuentran sometidas a un doble régimen jurídico: como sociedades mercantiles, se rigen por el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa del derecho mercantil; y, como sociedades de titularidad estatal, se encuentran sujetas a las normas de derecho público, en particular a la Ley General Presupuestaria, a la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas, a las normas de Contratación Pública y a las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

En lo que se refiere específicamente al área de recursos humanos (RRHH), el marco normativo aplicable a las sociedades mercantiles estatales durante el período fiscalizado estaba determinado, fundamentalmente, por las siguientes normas:

A) Leyes:

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del patrimonio de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

B) Reglamentos:

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (RD 1382/1985).
- Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (RD 451/2012).
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se aprueba la clasificación de las sociedades mercantiles estatales (Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012).
- Orden comunicada del MINHAP, de 8 de enero de 2013, por la que se aprueba la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones de los consejos de administración de sociedades mercantiles estatales.
- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27 tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal.
- Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, por la que se fija el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos, para los máximos responsables y directivos del sector público estatal con contratos mercantiles o de alta dirección.
- Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones en relación con el registro de personal directivo del sector público estatal.
- Instrucción Reguladora de las relaciones de las sociedades mercantiles del Grupo Patrimonio con la Dirección General de Patrimonio del Estado, de 8 de febrero de 2007.

El artículo 117.4 de la LRJSP establece que el personal de las sociedades mercantiles estatales, incluido el que tenga condición de directivo, se regirá por el Derecho laboral, así como por las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público estatal, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En consecuencia, en materia de RRHH las sociedades mercantiles estatales están sometidas, con carácter general, a la legislación laboral española, contenida fundamentalmente en el ET y en los convenios colectivos que resulten de aplicación a cada sociedad. No obstante, la masa salarial de cada ejercicio queda sometida a las disposiciones contenidas en la LPGE sobre la materia y en la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio; y las retribuciones de los máximos responsables y directivos de las sociedades quedan sometidas a las limitaciones contenidas en el RD 451/2012 y a la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dicha disposición adicional octava, clasificó las retribuciones de los máximos responsables y directivos de las sociedades mercantiles estatales, exclusivamente, en básicas y complementarias (complemento de puesto y complemento variable).

Posteriormente, por el RD 451/2012, se reguló el régimen de retribuciones de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, y por la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, se aprobó la clasificación de las sociedades mercantiles estatales en tres grupos con arreglo a una serie de criterios: volumen o cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública y características del sector en que desarrolla su actividad (complejidad, sector estratégico, internacionalización y volumen de inversión). Esta clasificación en uno de los tres grupos determina, para cada sociedad, el número máximo de miembros del

consejo de administración y de los órganos superiores de gobierno o administración, así como el número mínimo y máximo de directivos y la cuantía máxima de su retribución total, determinando un porcentaje máximo para el cálculo del complemento de puesto y del complemento variable. Mediante esta Orden, también se fija la retribución básica de los directivos, que se configura como la mínima obligatoria en función del grupo de clasificación en que se sitúe cada sociedad.

La disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, creó el registro de personal directivo del sector público estatal, dependiente del Ministerio de Hacienda, que ha de incluir al personal que tenga tal condición de acuerdo con lo establecido en el RD 451/2012; y, por Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de 20 de enero de 2015, se dictaron instrucciones en relación con dicho registro de personal directivo. Este registro tiene por objeto la recopilación de información referida a los puestos de personal directivo, categoría que comprende a los máximos responsables y directivos de las entidades, de acuerdo con las definiciones del artículo 3 del RD 451/2012. El registro incluye la siguiente información: denominación del organismo o sociedad, estructura y título de los puestos, fecha y naturaleza de los contratos, información sobre las retribuciones desagregadas e información detallada sobre retribuciones en especie y otras percepciones y condiciones de trabajo.

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

Mediante la Orden comunicada del MINHAP, de 8 de enero de 2013, se aprobó la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones de los consejos de administración de sociedades mercantiles estatales que corresponda abonar a cada uno de los miembros y al secretario del consejo. Dichas cuantías se pueden incrementar en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas del consejo de administración previstas en los estatutos, en aquellas sociedades mercantiles que, a la entrada en vigor de la Orden, vinieran compensando la asistencia a dichas comisiones.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para 2016 dispuso que las retribuciones de los altos cargos y otro personal directivo se incrementarían en un máximo del 1 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre del año anterior, sin que pudieran superarse los límites máximos previstos en el RD 451/2012, sobre los que se aplicaría el incremento del 1 %. En similares términos se pronunció la LPGE para 2017 que estableció que las retribuciones de los altos cargos y otro personal directivo se incrementaran en un 1 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2016.

El Anexo I de este Informe recoge, para las sociedades del Grupo Patrimonio que son objeto de esta fiscalización, de acuerdo con la normativa expuesta, su grupo de clasificación, el número máximo de los miembros del consejo de administración, el importe máximo de las dietas de asistencia a las sesiones del consejo y de la comisión de auditoría, el número máximo y mínimo de los directivos y el importe de sus retribuciones máximas durante el período fiscalizado.

Las sucesivas LPGE han establecido la competencia del Ministerio de Hacienda en materia de costes del personal al servicio del sector público y sobre todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos de personal de las sociedades mercantiles estatales. De esta forma, para la plena efectividad de dichos acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, se requiere el informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, siendo nulos de pleno derecho todos los que se alcancen sin dicho informe y sin que de los mismos pueda derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto

público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones por encima del autorizado en las LPGE.

La LPGE para 2016, estableció que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrían experimentar un incremento global superior al 1 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015 y que la masa salarial del personal laboral (integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal), en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, se incrementaría en 2016 en el porcentaje máximo del 1 %. Quedaron exceptuadas de esta limitación las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleado, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Además, durante el ejercicio 2016, las sociedades mercantiles no podían realizar aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. No obstante, siempre que no se produjera incremento de la masa salarial, las sociedades podrían realizar contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. También, siempre que no se produjese incremento de la citada masa salarial, podrían realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación, cuando los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

La disposición adicional duodécima de la LPGE para 2016 autorizó la recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 y dispuso que cada Administración Pública, en su ámbito, podría aprobar dentro del ejercicio 2016, por una sola vez, una retribución de carácter extraordinario cuyo importe sería el equivalente a las cantidades aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Por su parte, la disposición adicional decimoquinta contempló aspectos sobre la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas en 2016, en el sentido de que podrían proceder a la contratación de nuevo personal con ciertas limitaciones y requisitos, aunque estas limitaciones no serían de aplicación cuando se tratase de contratación de personal, funcionario o laboral con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, estuviera incluida la correspondiente sociedad mercantil. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarían derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de su celebración, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento ministerial, Organismo Público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

La disposición adicional decimoquinta también estableció que, solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, se podrían llevar a cabo contrataciones temporales. Además, las sociedades mercantiles públicas que hubieran tenido beneficios en dos de los últimos tres ejercicios podrían realizar contratos indefinidos con un límite del 100 % de su tasa de reposición; el resto de las sociedades mercantiles públicas podrían realizar contratos indefinidos con el límite del 60 % de su tasa de reposición; y también podrían realizar contratos indefinidos, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, con un límite del 15 % de su tasa de reposición. En todo caso, la contratación indefinida de personal requería informe favorable del Ministerio de Hacienda y del accionista mayoritario; y la contratación temporal se haría de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio, se dictasen por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades.

Por último, la disposición establece que las sociedades mercantiles estatales debían remitir al Ministerio de Hacienda, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, la información relativa a todo el personal temporal que hubiera prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y su coste.

Por su parte, la LPGE para 2017 también se pronunció en los mismos términos que la LPGE del ejercicio anterior sobre la limitación de un incremento global no superior al 1 % respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2016, así como sobre la masa salarial, la prohibición de realizar aportaciones que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación y las limitaciones para la contracción de personal.

En particular, la LPGE de 2017 contiene ciertos aspectos que resultan de aplicación a las sociedades mercantiles estatales contemplados en la disposición adicional decimoquinta sobre la contratación de personal, en la disposición adicional vigésima sobre el personal directivo del sector público estatal y en la disposición adicional trigésimo cuarta relativa a la exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral. En todo caso, la contratación indefinida de personal requeriría informe favorable del Ministerio, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, así como del accionista mayoritario. Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrían establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico. La contratación temporal en las citadas sociedades también requería la previa autorización del Ministerio, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Excepcionalmente, el Ministerio, a través de ambas Secretarías de Estado, podrían autorizar, por encima de los limites señalados, las contrataciones que resultasen necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que fueran aprobados por el accionista mayoritario y que fueran informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Por su parte, la disposición adicional vigésima de la LPGE para 2017 determinó que el número de puestos de personal directivo de estas sociedades mercantiles estatales no podría incrementarse respecto al año anterior. No obstante, aquellas sociedades que presentasen beneficios en dos de los últimos tres ejercicios y se encontrasen en un proceso de expansión, podrían incrementar el número de directivos previa autorización del Ministerio, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, aunque en ningún caso se podría superar el número máximo de directivos que correspondieran en virtud de la clasificación de la sociedad según el RD 451/2012.

La disposición adicional trigésimo cuarta de la LPGE para 2017 estableció que los contratos de trabajo de personal laboral, cualquiera que fuera su duración, debían formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el ET y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente LPGE, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y debiendo respetar, en todo caso, lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades. También estableció que los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo; y que los órganos de personal no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

I.2.2.- Descripción de las Sociedades mercantiles fiscalizadas

El ámbito subjetivo de la fiscalización se ha circunscrito a las Empresas Estatales (exceptuadas las sociedades de crédito y de seguros) que integran el Grupo Patrimonio, constituido por un grupo heterogéneo de 16 sociedades estatales cuyo control está atribuido a la Dirección General de Patrimonio del Estado (DGPE), que depende del Ministerio de Hacienda y Función Pública. La fiscalización está referida a los ejercicios 2016 y 2017, aunque se ha extendido a otras actuaciones producidas antes o después de este periodo cuando su análisis ha sido necesario para la correcta comprensión de las operaciones. Según sus cuentas anuales, el coste de los gastos de personal de estas sociedades en el ejercicio 2016 ascendió a 210,2 millones de euros, con un incremento del 1,36 % respecto del ejercicio anterior, mientras que en el ejercicio 2017 estos gastos experimentaron un descenso del 0,23 %, hasta los 209,7 millones de euros. Por su parte, los ingresos generados por la cifra de negocios ascendieron a un total de 9.457,5 y 9.777,6 millones, respectivamente, en cada uno de los dos ejercicios fiscalizados. El Anexo II recoge el detalle de los gastos de personal y del volumen de la cifra de negocios para cada una de las 16 sociedades mercantiles fiscalizadas.

A continuación, se exponen las notas generales más relevantes de estas Sociedades relacionadas con el ámbito de esta fiscalización:

1) **Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. (PARADORES**), se constituyó el 18 de enero de 1991 mediante transformación del Organismo Autónomo Administración Turística Española. Es una sociedad anónima, con un capital social de 273,5 millones de euros, del que el Estado Español es propietario en su totalidad a través de la DGPE. La Sociedad depende funcionalmente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y tiene por objeto la gestión y explotación de la red de establecimientos e instalaciones turísticas del Estado, compuesta por 96 paradores de turismo ubicados en la Península Ibérica, Canarias, Ceuta y Melilla y un parador en régimen de franquicia en Portugal. PARADORES se rige por el artículo 81 de la LPGE para 1990, de creación de la Sociedad (modificada por la disposición final cuarta de la LPGE para el año 2013). La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a PARADORES en el Grupo 1 de clasificación de las sociedades mercantiles estatales.

   De acuerdo con sus Estatutos, constituye su objeto social la gestión y explotación, directa o indirecta, de la red de establecimientos e instalaciones turísticas del Estado, o de los que la Entidad adquiera bajo cualquier forma jurídica que posibilite su gestión, operativa o explotación. Para el cumplimiento de dicho objeto, la Sociedad puede realizar actividades relacionadas a las anteriores que sean complementarias o compatibles con su objeto social; financia su actividad esencialmente con el apoyo de su accionista, mediante ampliaciones de capital y, en la medida de lo posible, con sus resultados de explotación.

2) La **Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A. (SELAE)** está adscrita al Ministerio de Hacienda a través de la DGPE que ostenta la titularidad del 100 % de sus acciones. La Sociedad se constituyó por tiempo indefinido el 16 de marzo de 2011, tras la extinción de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (EPELAE), habiéndose subrogado en todos los derechos y obligaciones de la rama de actividad de gestión exclusiva de los juegos de titularidad estatal de la extinta Entidad. Su forma jurídica es la de una sociedad anónima, con un capital social de 12.520,6 millones de euros. SELAE tiene por objeto la gestión, explotación y comercialización de la actividad del juego en sus distintas modalidades (loterías, apuestas deportivas, rifas y concursos), realizados con medios presenciales o a través de canales electrónicos, informáticos, telemáticos, interactivos, audiovisuales o cualesquiera otros que se pudiesen crear o establecer en el futuro. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a SELAE en el Grupo 1 de clasificación.

   A 31 de diciembre de 2011, la Sociedad participaba en el 100% de Sistemas Técnicos de Loterías, S.A.U. (STL); en virtud del acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, por el que se aprobó el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal, se extinguió la citada Sociedad, que fue absorbida por SELAE,

trasmitiéndose en bloque todo su patrimonio y subrogándose en todos sus derechos y obligaciones.

3) **Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A., (ACUAMED)** actúa bajo la tutela del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico. Sus orígenes proceden del Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre 2001 que autorizó la creación de la Sociedad Estatal Infraestructuras del Trasvase, S.A., cuyo objeto social era contratar, construir y explotar, en su caso, las obras para las transferencias de recursos hídricos (obras del Trasvase), que fue constituida en marzo de 2002 al amparo del artículo 132.1 del Texto Refundido de la Ley de Aguas (RDL 1/2001, de 20 de julio), que autorizó al Consejo de Ministros a constituir sociedades estatales de las previstas en la Ley General Presupuestaria, cuyo objeto social fuera la construcción, explotación, o ejecución de obras hidráulicas.

   Como consecuencia de la derogación en el ejercicio 2004 del Plan Hidrológico Nacional, el Consejo de Ministros aprobó su cambio de denominación social por el de Aguas de la Cuencas Mediterráneas, S.A.; adicionalmente, entre los ejercicios 2006 y 2010, se produjeron varios procesos de fusión, autorizados por el Consejo de Ministros, que culminaron con la absorción por parte de ACUAMED de varias sociedades de aguas (Aguas de la Cuenca del Júcar, Aguas de la Cuenca Segura y Aguas de la Cuenca del Sur).

   ACUAMED es una sociedad anónima, con un capital social a 31 de diciembre de 2017 de 1.740,2 millones de euros, siendo el Estado Español el propietario de la totalidad de sus acciones, a través de la DGPE; tiene por objeto la contratación, construcción, adquisición y explotación, en su caso, de toda clase de obras hidráulicas, en especial, las declaradas de interés general del Plan Hidrológico Nacional que se realicen en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2005, de 22 junio, en sustitución a las previstas para la trasferencia de recursos hídricos autorizados en su día por la Ley 10/2001. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a ACUAMED en el Grupo 2 de clasificación.

4) La **Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A. (ENISA)** se constituyó en 1982 y se encuentra adscrita al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. A 31 de diciembre de 2017 contaba con un capital social de 149,4 millones de euros, siendo la DGPE titular del 97,6 %, el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) del 2,21 %, el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) del 0,12 % y el Instituto de España para la exportación e inversiones (ICEX) del 0,07 %.

   En septiembre de 2016, la Junta General de accionistas acordó la modificación de los Estatutos para adaptar su denominación a la LRJSP. La actividad de la Sociedad se centra fundamentalmente en apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) españolas, en potenciar la innovación del tejido empresarial español y en proporcionar financiación adicional a las PYMES, al margen de las entidades financieras y otras ayudas públicas, mediante la concesión de préstamos participativos. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a ENISA en el Grupo 2.

5) **Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E., MP, S.A. (SENASA):** El Consejo de Ministros autorizó en diciembre de 1990, la creación de la "Sociedad para las enseñanzas aeronáuticas civiles, S.A", que se constituyó en febrero de 1991, cuyo objeto social era la formación de pilotos de aeronaves y la realización de prácticas para la obtención, homologación, convalidación y renovación de titulaciones aeronáuticas que, posteriormente, fue ampliado mediante el Real Decreto 990/1992, para asumir la actividad de formación de controladores aéreos, mantenimiento de aeronaves, actividades docentes de aviación deportiva y actividades de transporte aéreo de pasajeros, carga y trabajos aéreos. Tiene la condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, de sus entes, organismos y entidades. Cuenta con un capital social de 55,9 millones de euros, cuya titularidad corresponde al Estado Español. En el año 2017 modificó su denominación social de conformidad con lo dispuesto en la LRJSP, para incluir las siglas S.M.E., MP.

SENASA cuenta con varios centros de trabajo: la sede principal de la organización está localizada en Madrid, en el centro de Ocaña está el Centro de Aviación Deportiva y en Salamanca, ubicado en la Base Aérea de Matacán, se encuentra el Centro de Mantenimiento y Operaciones. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SENASA en el Grupo 2.

6) La **Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A. (AC/E)** es el resultado de la fusión en el año 2010 de tres sociedades, la Sociedad Estatal para la Acción Cultural en el Exterior, S.A. (SEACEX), la Sociedad Estatal para Exposiciones Internacionales, S.A. (SEEI) y la Sociedad Estatal de Conmemoraciones Culturales, S.A. (SECC). Su actividad es eminentemente de carácter cultural y está relacionada con el Ministerio de Cultura y Deporte y el de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, pertenece íntegramente al Estado Español, El objeto social, que fue modificado en junio de 2017 con el fin de facilitar la participación de España, siempre que sea autorizado por el Gobierno, en la Exposiciones Internacionales organizadas por la Oficina Internacional de Exposiciones (BIE), consiste esencialmente en promocionar y difundir la cultura y el patrimonio de España, tanto a nivel nacional, como internacional.

   A 31 de diciembre de 2016, el capital social de AC/E era de 20,97 millones de euros y al final de 2017 se situaba en 22,96 millones. La Orden MINHAP de 30 de marzo se clasificó a AC/E en el Grupo 2.

7) La **Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A. (ACUAES)** actúa bajo la tutela del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico del Gobierno de España. Se constituyó en diciembre de 1997 bajo la denominación de Aguas de la Cuenca del Ebro, S.A.; el 16 de marzo de 2012, el Consejo de Ministros autorizó la fusión por absorción de las Sociedades Aguas de las Cuencas del Norte, S.A. y Aguas de las Cuencas del Sur, S.A. -como sociedades absorbidas- y Aguas de la Cuenca del Ebro, S.A. -como sociedad absorbente. En marzo de 2013, la Junta General de Accionistas acordó el cambio de denominación social por el de Aguas de las Cuencas de España, S.A.

   A ACUAES le resulta de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Aguas. Tiene por objeto la contratación, construcción, adquisición y explotación, en su caso, de toda clase de obras hidráulicas en las cuencas hidrográficas de todo el territorio nacional, debiendo la Sociedad respetar, en todo caso, las atribuciones de las Confederaciones Hidrográficas o, en su caso, de los Organismos de Cuenca del ámbito geográfico donde se desarrolla su actividad y someter sus actuaciones a lo que determine la planificación hidrológica. A 31 de diciembre de 2017, la Sociedad contaba con un capital social de 1.492,5 millones de euros, cuya titularidad corresponde íntegramente al Estado Español, a través de la DGPE. A lo largo del ejercicio 2016, la Junta General de accionistas aprobó llevar a cabo una ampliación de capital por importe de 35,6 millones de euros que fue desembolsado el 30 de diciembre de 2016. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a ACUAES en el Grupo 2.

8) La **Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P., S.A., (SEGIPSA)** se constituyó en 1977 con la denominación de Viviendas Sociales de Madrid, S.A., en 1984 cambió su denominación social por la de Sociedad Estatal de Gestión para la Rehabilitación y Construcción de Viviendas, S.A., pasando a depender de la DGPE; posteriormente en 1992 se modificó nuevamente la denominación social, que pasó a ser Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, S.A.; en 1999 por la Disposición Adicional segunda de la Ley 53/1999, de 28 de diciembre, por la que se modifica la Ley 13/1995 de Contratos de las Administraciones Públicas, la Sociedad adquirió la condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la AGE; posteriormente la Disposición Adicional décima de la Ley 33/2003 de Patrimonio de las Administraciones Públicas recogió el vigente régimen jurídico, así como su condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la AGE y de los poderes adjudicadores dependientes de ella. En el ejercicio 2012, en cumplimiento del acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, publicado por Orden HAP/583/2012, por el que se aprueba el plan de restructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal, tuvo lugar la fusión por absorción por parte de

SEGIPSA de Inmobiliaria de Promociones y Arriendos, S.A. (IMPROASA) e Infraestructuras y Equipamientos Hispalenses, S.A. (INFEHSA). El 29 de septiembre de 2016, en virtud del acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas, la Sociedad modificó su denominación para dar cumplimiento a la LRJSP.

Dada su condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la AGE, su actividad consiste en la realización de cualesquiera trabajos o servicios que le sean encomendados relativos a la gestión, administración, explotación, mantenimiento y conservación, vigilancia, investigación, inventario, regularización, mejora y optimización, valoración, tasación, adquisición y enajenación y realización de otros negocios jurídicos de naturaleza patrimonial sobre cualesquiera bienes y derechos integrantes o susceptibles de integración en el Patrimonio del Estado o en otros patrimonios públicos, así como para la construcción y reforma de inmuebles patrimoniales o de uso administrativo. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SEGIPSA en el Grupo 2.

9) La **Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnología Turísticas, S.A., M.P. (SEGITTUR)** se constituyó en 1997 bajo la denominación de Sociedad Estatal de Transición al Euro, S.A.; desde entonces ha sufrido diversas modificaciones en su denominación y objeto social hasta su configuración actual. Durante los ejercicios 2016 y 2017, la Sociedad contaba con un capital social de 19,7 millones de euros, cuya titularidad le corresponde íntegramente al Estado Español a través de la DGPE; y se encuentra tutelada por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través de la Secretaría de Estado de Turismo. SEGITTUR es la responsable de impulsar la innovación (I+D+i) en el sector turístico español, tanto en el sector público (nuevos modelos y canales de promoción, gestión y creación de destinos inteligentes, etc.) como en el sector privado (apoyo a emprendedores, nuevos modelos de gestión sostenible y más competitivo, exportación de tecnología española).

   Su principal actividad, que realiza para TURESPAÑA y la Administración General del Estado de quienes es medio propio y servicio técnico, consiste en la investigación, desarrollo e innovación mediante el uso de las nuevas tecnologías para la promoción del turismo, así como el apoyo a la comercialización de los servicios y productos turísticos españoles. También presta servicios a terceros, tanto a entidades públicas como privadas, si bien con carácter residual. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SEGITTUR en el Grupo 2.

10) La **Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA)** tiene carácter de empresa instrumental del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y depende de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal. Su actividad consiste en la promoción de obras e infraestructuras de modernización y consolidación de regadíos contemplados en el Plan Nacional de Regadíos y declarados de interés general. Es el resultado de la fusión por absorción, aprobada por el Consejo de Ministros el 30 de abril de 2010, de cuatro sociedades (SEIASA DEL NORTE, SEIASA DEL NORDESTE, SEIASA DE LA MESETA SUR y SEIASA DEL SUR Y ESTE).

    Tiene por objeto la promoción, contratación y explotación de inversiones en obras de modernización y consolidación de regadíos contempladas en el Plan Nacional de Regadíos que, declaradas de interés general, sean de titularidad de la Sociedad Mercantil Estatal, así como la financiación y explotación de otras obras que no hayan sido declaradas de interés general ni sean de su titularidad, en ambos casos en concurrencia con los usuarios de las mismas y, en su caso, con las Comunidades Autónomas, en la forma y condiciones que convenga con ellos; y el asesoramiento y la asistencia técnica a los usuarios en materia de planificación y ordenación de regadíos y las medidas de coordinación de las actividades relacionadas.

    El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación encomienda a la Sociedad la ejecución de las obras de modernización y consolidación de regadíos, a través de Convenio de colaboración. En todo caso, para el ejercicio de su actividad ha de formalizar, previamente, un Convenio con los usuarios u otras Administraciones Públicas interesadas, en los que se

establezcan los derechos y obligaciones de las partes. Durante el periodo fiscalizado, su capital social ascendía a 1.036,8 millones de euros, cuya titularidad pertenece íntegramente al Estado Español. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SEIASA en el Grupo 2.

11) La **Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado S.M.E., S.A (SIEPSE)**, fue creada en 1992 bajo la denominación de Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, con la misión de construir y equipar infraestructuras penitenciarias que cumplieran los objetivos marcados en la Ley General Penitenciaria. Es una empresa instrumental del Ministerio del Interior, que marca las actuaciones a desarrollar por la Sociedad. Desde 1992 hasta marzo de 2018 gestionaba los Planes de amortización y creación de Centros Penitenciarios. El 3 de noviembre de 2016, para dar cumplimiento a lo establecido en la LRJSP, la Junta General de Accionistas acordó la modificación de la denominación social para modificar las siglas S.M.E.

El 9 de marzo de 2018, el Consejo de Ministros acordó autorizar a la Sociedad ampliar sus funciones con la finalidad de extender su actividad inversora a la realización de las actividades que resulten necesarias para la correcta gestión de los programas y actuaciones previstos en el Plan de Infraestructuras de la Seguridad del Estado u otros planes o programas de actuación aprobados por acuerdo de Consejo de Ministros, así como las posibles ampliaciones, revisiones o modificaciones que se aprueben relacionadas con las infraestructuras, equipamientos y asistencias técnicas, por lo que se modificó su denominación social que pasó a ser la actual.

Durante los ejercicios 2016 y 2017, la Sociedad contaba con un capital social de 643,7 y 654,2 millones de euros, respectivamente, cuya titularidad pertenece íntegramente al Estado Español, a través de la DGPE. Durante el período fiscalizado, la principal actividad desarrollada por SIEPSE consistía en la promoción de nuevas infraestructuras penitenciarias, la ampliación, reforma y rehabilitación de centros existentes, la gestión patrimonial de los centros penitenciarios obsoletos y desafectados de su uso y el asesoramiento y consultoría internacional para el diseño, construcción y equipamiento de infraestructuras penitenciarias. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a la Sociedad en el Grupo 2.

12) La **Sociedad Estatal de Infraestructuras Terrestres, S.M.E., S.A. (SEITTSA)** tiene por objeto el proyecto, construcción, conservación, explotación y promoción de las infraestructuras del transporte de titularidad estatal, por cuenta de la Administración General del Estado, en el marco del régimen jurídico de los mandatos de actuación que se establezcan, así como la realización de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas y con las entidades dependientes de aquellas, para el ejercicio de las competencias que les corresponden en materia de infraestructuras del transporte. Además, con posterioridad al periodo fiscalizado, a lo largo de 2018, SEITTSA asumió la gestión de ocho de las nueve autopistas en concurso de acreedores -las radiales madrileñas R-2, R-3, R-4 y R-5, la M-12, la AP-36 y los tramos de la AP-7 Cartagena-Vera y Circunvalación de Alicante. La creación de SEITTSA fue autorizada mediante acuerdo de Consejo de Ministros, el 29 de julio de 2005 y se constituyó ese mismo año mediante escritura pública otorgada el 30 de noviembre.

Para el ejercicio de su actividad puede participar en sociedades estatales y privadas, así como desarrollar cuantas actividades mercantiles estén directamente o indirectamente relacionadas con su objeto social. A finales del ejercicio 2016, contaba con un capital social de 8.254,7 millones de euros que, tras una reducción de capital, a finales del ejercicio 2017 se situó en 8.078,6 millones, siendo la DGPE propietaria de la totalidad de sus acciones. SEITTSA depende funcionalmente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, asumiendo los encargos que este Ministerio le encomienda mediante los convenios que se suscriban. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SEITTSA en el Grupo 2.

13) **Expasa Agricultura y Ganadería Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (EXPASA)** se creó en 1963 y, por acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de febrero de 2003, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) traspasó la titularidad de las acciones a la DGPE. La

Sociedad centra su actividad en la conservación, mantenimiento y explotación de la yeguada de su propiedad, desde el año 1990, denominada “Yeguada de la Cartuja - Hierro del Bocado”, origen del caballo de pura raza española de estirpe cartujana. Su objeto social comprende la producción y comercialización de productos agrícolas y ganaderos, así como la promoción, edificación, venta y arrendamiento de inmuebles, viviendas y locales, desarrollando su actividad principal, explotación agrícola y ganadera, en la provincia de Cádiz; no obstante, según el acuerdo de Consejo de Ministros de 21 de febrero de 2003, por el que la Sociedad se adscribió a la DGPE, su actividad más relevante es la función instrumental de preservación de razas autóctonas, respecto de la explotación comercial.

La actividad de EXPASA está subordinada a su singularidad, ya que lo relevante es su función instrumental de preservación de las razas, que se justifica por el carácter netamente español de la estirpe cartujana y su relación con la historia de España, pudiendo considerarse como el núcleo fundamental del Caballo de Pura Raza Española. Pertenece íntegramente al Estado Español y a finales del ejercicio 2016 contaba con capital social de 13,6 millones de euros que, a finales de 2017, descendió a 9,8 millones. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a EXPASA en el Grupo 3.

14) La compañía **Rumasa S.M.E., S.A. en liquidación (RUMASA)** se constituyó como sociedad anónima en marzo de 1961, bajo la denominación de Ruíz-Mateos Hermanos, S.A. que en 1968 se modificó por la de Rumasa, S.A. El 23 de febrero de 1983, mediante Real Decreto Ley 2/83 –convalidado por la Ley de Expropiación forzosa 7/83, de 29 de junio-, se expropió el Grupo empresarial del que era cabecera la Empresa por razones de utilidad pública e interés social, pasando la titularidad de su capital social a ser propiedad del Estado Español. A partir de entonces toda la actividad de la Empresa ha estado condicionada por la decisión de privatizarla, una vez saneadas las compañías expropiadas, que culminó en 1990, pero con un dilatado periodo de procesos contenciosos como consecuencia de las demandas interpuestas por los antiguos accionistas del Grupo Rumasa, que finalizó el 24 de abril de 2014.

Concluido el proceso contencioso, el 13 de noviembre de 2015 el Consejo de Ministros adoptó un acuerdo por el que se autorizó la extinción de la Sociedad Mercantil Estatal Rumasa, S.A., y el 24 de noviembre de ese mismo año, la Junta General de accionistas acordó la disolución y la apertura del proceso de liquidación de la Sociedad, el cese de los miembros del Consejo de Administración, incluido el Presidente y el de la Secretaria no consejera. Se nombró liquidador a la sociedad mercantil estatal Cofivacasa, S.A.U. y representante a su Administrador Único.

Durante el período fiscalizado, RUMASA presentó cuentas anuales abreviadas, aplicando los criterios de empresa en liquidación. A 31 de diciembre de 2016 y 2017, la Sociedad contaba con un capital social de 52,3 millones de euros, tras haber acordado la DGPE en el mes de septiembre de 2016 reducir el capital en 49,9 millones mediante la amortización de las acciones para la devolución de la aportación al Estado Español, socio único. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a RUMASA en el Grupo 3 de clasificación.

15) La **Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A. (SECEGSA)** se constituyó el 26 de febrero de 1981 con forma de sociedad anónima y duración indefinida, como consecuencia del Convenio de Cooperación Científica y Técnica firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979 entre el Gobierno del Reino de Marruecos y el Gobierno del Reino de España; el 24 de octubre de 1980 se firmó un acuerdo complementario mediante el que los dos países decidieron concretar su cooperación científica y técnica en el estudio en común del proyecto de enlace fijo Europa-África a través del estrecho de Gibraltar. Para el cumplimiento de este objetivo ambos Gobiernos decidieron crear una sociedad de estudios en cada uno de los países (SECEGSA en España y SNED "Societe Nationale d’ Etudes du Detroit" en Marruecos), cuyo objeto social fuera la realización de estudios sobre una comunicación fija entre Europa y África a través del Estrecho de Gibraltar, y de los sistemas más adecuados para llevarla a cabo, así como la promoción del proyecto en el ámbito nacional e internacional y cuantas operaciones puedan favorecer su desarrollo o realización en España, Marruecos o países terceros.

Cada una de las dos partes firmantes del Convenio está representada en el Consejo de Administración de la Sociedad de la otra parte. Se pactó que los trabajos se distribuirían entre las dos Sociedades según el principio de equilibrio de cargas financieras entre los dos países y que todos los estudios realizados en el marco del acuerdo son propiedad de las dos Sociedades. También se creó un Comité Mixto intergubernamental al que se le asignó la función de dirigir los estudios, coordinar la promoción del proyecto y supervisar y coordinar a las Sociedades; está compuesto por diez miembros, de los cuales cinco son designados por la parte española y cinco por la parte marroquí; cuenta con dos Copresidentes, designados por cada una de las dos partes entre sus miembros; debía reunirse, al menos, una vez por semestre; y tiene como función establecer los programas de actuación "Planes de Trabajo" que deben ejecutar las dos Sociedades de estudios, aunque desde el 29 de octubre de 2009 el Comité Mixto no se ha reunido.

Durante el período fiscalizado, contaba con un capital social de 0,3 millones de euros, de titularidad íntegramente estatal, a través de la DGPE. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 clasificó a SECEGSA en el Grupo 3.

16) La **Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A. (CANASA)** se creó como consecuencia del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y la Comunidad Foral de Navarra para la ejecución del Canal de Navarra, suscrito el 19 de octubre de 1998 y del Acuerdo de actualización, firmado en Madrid el 17 de noviembre de 1999. Su creación fue propuesta por la Comisión de Seguimiento del mencionado Convenio de Colaboración y aprobada por acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de diciembre de 1999, constituyéndose el 18 de enero de 2000 en Zaragoza como sociedad mercantil estatal. La Junta General celebrada el 3 de noviembre de 2016, aprobó la modificación de los Estatutos Sociales para hacer constar en la denominación la indicación "Sociedad Mercantil Estatal" y constituir una sociedad mercantil estatal con forma anónima, con la denominación "Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A."

Inicialmente, tenía por objeto social la promoción, contratación, construcción y explotación, en su caso, de las obras hidráulicas de regulación y transporte incluidas en el Proyecto del Canal de Navarra, declarado de interés general por la Ley 22/1997, de 8 de julio. Tras la actualización del Convenio de Gestión Directa firmada el 12 de junio de 2001, se amplió su objeto social a la elaboración de proyectos y la construcción de las Centrales de Pie de la Presa de Itoiz y de toma del Canal de Navarra.

La titularidad de las acciones de CANASA corresponde en un 60 % a ACUAES y en el 40 % restante a la Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U. La cifra del capital a 31 de diciembre de 2016 ascendía a 351,9 millones de euros y a 31 de diciembre de 2017, era de 361,7 millones. La Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 integró a CANASA en el Grupo 3 de clasificación.

I.3.- OBJETO Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN

La fiscalización, que es horizontal, se configura como una fiscalización integral del tipo previsto en las Norma Técnica 7 b) de la Norma de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013.

Su ámbito subjetivo son las 16 Empresas Estatales, exceptuadas las sociedades de crédito y de seguros, integrantes del Grupo Patrimonio, que constituyen un grupo heterogéneo de sociedades estatales cuyo control está atribuido a la Dirección General de Patrimonio del Estado (DGPE), que depende del Ministerio de Hacienda.

La fiscalización está referida a los ejercicios 2016 y 2017, aunque se ha extendido a otras actuaciones producidas antes o después de este periodo cuando su análisis ha sido necesario para la correcta comprensión de las operaciones.

Su objetivo general ha consistido en verificar si se han cumplido las disposiciones legales y reglamentarias a que está sometida la gestión del área de RRHH, su correcto reflejo contable de acuerdo con los principios, criterios y normas de aplicación, así como valorar si los procedimientos de gestión se adecúan a los principios de economía, eficiencia y eficacia y de buen gobierno. Los objetivos específicos de la fiscalización han sido los siguientes:

a) Evaluar el sistema de control interno.

b) Comprobar el grado de cumplimiento de la legislación social y laboral.

c) Verificar el adecuado registro contable de las operaciones relacionadas con la gestión de los RRHH.

d) Comprobar la existencia de una adecuada política de gestión de RRHH.

e) Verificar el grado de cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que no existe discriminación salarial por razón de sexo.

f) Verificar que la selección del personal se adecúa a los principios de concurrencia y publicidad, mediante una selección transparente y objetiva que asegure la igualdad de trato entre todos los candidatos.

g) Comprobar el cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en materia de RRHH.

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

Los trabajos de fiscalización se han concretado en verificar el cumplimiento de la normativa aplicable al consejo de administración de las Sociedades, en particular la relacionada con el límite del número de miembros, las dietas por asistencia a reuniones, así como las comunicaciones que se deben realizar al Ministerio de Hacienda, la transparencia, el conflicto de intereses y la ley de igualdad.

Se ha comprobado si se ha cumplido la normativa aplicable a los altos cargos y al personal de alta dirección en relación con el número máximo y mínimo de directivos, de sus retribuciones (en metálico o en especie), así como el cumplimiento de la obligación de información de las Sociedades en relación con el registro de personal directivo del sector público estatal. Los trabajos de fiscalización también han alcanzado al sistema de nombramiento y de cese del personal de alta dirección, los contratos formalizados y, en su caso, las liquidaciones e indemnizaciones abonadas.

En la fiscalización también se ha analizado, en términos generales, la evolución de la plantilla, la aplicación de los convenios colectivos, verificando la adecuación de la plantilla a las categorías y niveles, los conceptos retributivos (dinerarios y en especie) y los gastos sociales. Asimismo, se ha verificado el cumplimiento del procedimiento para la autorización de la masa salarial; se han analizado los procedimientos de contratación y de promociones o ascensos, la confección, aprobación y registro contable de las nóminas y las liquidaciones e indemnizaciones abonadas en los supuestos de baja en la sociedad.

Se ha verificado el cumplimiento de las restricciones a la contratación de personal establecidas en las LPGE aplicables, analizando, en particular, las contrataciones temporales realizadas por las Empresas, los contratos de obra y de servicio formalizados o en vigor durante el período fiscalizado y, en su caso, la conversión de los contratos temporales en indefinidos; asimismo, se han analizado los procedimientos de selección aplicados a este tipo de contratos, así como su

justificación y si las Sociedades han remitido al Ministerio de Hacienda, junto con la solicitud de la masa salarial, la información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas y su coste. Adicionalmente, se han analizado los contratos externos de prestación de servicios que tuvieran relación con el área de RRHH.

Se ha comprobado si, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las sociedades disponían de Plan de Prevención de Riesgos Laborales, si tenían designados Delegados de Prevención y trabajadores asignados en los equipos de emergencia y si se habían impartido los cursos de capacitación previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, se ha comprobado si las Sociedades disponían de un registro del Plan de Simulacros y las actas de los realizados, habiéndose solicitado las actas de las reuniones periódicas de los equipos de emergencia y el registro de las revisiones realizadas a los equipos. Finalmente, se ha verificado si se han ofertado revisiones médicas periódicas a los empleados.

En materia de igualdad, entre otros aspectos, se ha verificado si se ha dado cumplimiento al artículo 45[1] de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas, que deben negociarse con los representantes legales de los trabajadores, deben plasmarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en las empresas de 250 o más trabajadores, o cuando así esté establecido en el convenio colectivo, o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias. Para las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

Finalmente, se ha analizado el grado de cumplimiento a las exigencias establecidas en el artículo 10.2 del RD 451/2012 que dispone que las entidades incluidas en el ámbito su 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, y que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad y en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en materia de RRHH.

Los trabajos de fiscalización se han llevado a cabo en la sede del Tribunal de Cuentas, así como en las sedes de las Sociedades incluidas en el ámbito subjetivo de esta fiscalización.

Con carácter general todas las Sociedades han aportado los datos que se le han solicitado y han prestado una adecuada colaboración durante los trabajos de la fiscalización.

En el caso de ENISA, ACUAMED, SEITTSA y RUMASA se han presentado algunas circunstancias, referidas a la integridad y veracidad de los datos suministrados, que han dificultado o limitado el análisis de algunos aspectos concretos objeto de la fiscalización, lo que ha impedido la obtención de evidencias suficientes para fundamentar una opinión en esos aspectos concretos, como se detalla en los apartados II.2.3.1, II.2.2.3, II.2.3.3, II.2.2.4, II.2.3.4 y II.2.3.14 de este Informe.

I.4.- RENDICIÓN DE CUENTAS

Todas las Sociedades rindieron al Tribunal las cuentas anuales de los ejercicios fiscalizados, acompañadas del preceptivo informe de auditoría, dentro del plazo legal fijado para ello, a

[1] El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica el apartado 2 del artículo 45: *"En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral"*

excepción de SECEGSA que rindió fuera de plazo las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2017. La opinión de auditoría en ambos ejercicios fiscalizados fue favorable, pero con salvedades en ENISA en los dos ejercicios por no disponer de los informes de auditoría de determinadas empresas participadas por la Sociedad y en ACUAMED por no poder disponer en los dos ejercicios de información y documentación suficiente relativa a unas investigaciones puestas en marcha tras la denuncia presentada en la Fiscalía Anticorrupción de Madrid.

I.5- TRÁMITE DE ALEGACIONES

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de la fiscalización han sido puestos de manifiesto a los máximos responsables de las entidades fiscalizadas y a los que lo fueron durante los ejercicios fiscalizados, así como al actual Director General del Patrimonio del Estado y al que lo fue durante el período fiscalizado. En algún caso en que no se ha dispuesto de una dirección de notificación de los anteriores responsables de las entidades fiscalizadas, se ha delegado en los actuales máximos responsables el traslado de la notificación a aquellos. En total, el número de posibles alegantes ascendió a 44. El plazo concedido para las alegaciones fue ampliado a solicitud de los máximos responsables de nueve Sociedades fiscalizadas y del Director General del Patrimonio del Estado.

Se han recibido dentro del plazo establecido 16 escritos de alegaciones al Anteproyecto, un escrito en el que se manifiesta la intención de no formular alegaciones, pero en el que se aporta información actualizada de determinados procedimientos judiciales y otros dos escritos remitidos por anteriores responsables en los que se indica la adhesión a lo alegado por la entidad que presidieron. Para las alegaciones formuladas en representación de las entidades fiscalizadas, en todos los casos se ha verificado que quienes suscriben el documento de alegaciones ostentan poder de representación suficiente otorgado por sus respectivas entidades en sus actuaciones antes el Tribunal de Cuentas.

Las alegaciones presentadas, que se acompañan a este Informe, han sido analizadas y valoradas. Como consecuencia de ese análisis, se han introducido en el texto los cambios que se han considerado oportunos, ya sea para aceptar su contenido o para exponer el motivo por el que no se han aceptado. En aquellos supuestos en que las alegaciones formuladas constituyen meras explicaciones o comentarios de hechos o situaciones descritos en el Informe o plantean opiniones sin un adecuado soporte documental, no se ha modificado el texto del Informe. En todo caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el expresado en el presente Informe, con independencia de las consideraciones incluidas en las alegaciones, en particular la manifestación por varias Sociedades de haber solventado algunas de las incidencias observadas en el período fiscalizado y puestas de manifiesto en este Informe.

II.- RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

II.1.- ASPECTOS GENERALES

Estructura de los órganos de gobierno y administración de las Sociedades fiscalizadas

La estructura de los órganos de gobierno de las Sociedades del Grupo Patrimonio viene regulada en sus propios Estatutos que, con carácter general, establecen que el gobierno y la administración de la Sociedad se encomiendan a la Junta General de Accionistas y al Consejo de Administración.

La Junta General de accionistas está integrada por el representante de la DGPE, actuando como Presidente y Secretario los que lo sean del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración asume la representación social y tiene plenitud de facultades, salvo las reservadas expresamente a la Junta General por la ley o por los propios Estatutos. El número de miembros del Consejo de Administración se sitúa entre un máximo de 15, 12 y 9 vocales para las sociedades del Grupo 1, 2 y 3, respectivamente y un número mínimo que varía según los

Estatutos de cada una de las Empresas. El Consejo de Administración puede delegar sus funciones, salvo las legalmente indelegables, así como conferir cuantos apoderamientos estime convenientes. El Secretario, que también es designado por el Consejo, no forma parte del mismo, aunque asiste a sus reuniones con voz pero sin voto. Corresponde al Presidente la representación de la sociedad y del Consejo de Administración así como el ejercicio de las facultades delegadas por el Consejo de Administración.

Bajo la dependencia del Consejo de Administración y conforme lo previsto en el artículo 180.3 de la Ley del Patrimonio de las Administraciones Publicas, las Empresas del Grupo Patrimonio tienen constituida una Comisión de Auditoría y Control, como órgano de apoyo en las materias de información financiera y control interno, compuesta por tres miembros del Consejo sin funciones ejecutivas, elegidos por el propio Consejo, y un Secretario que es el del Consejo de Administración.

Todos los Estatutos establecen que los miembros del Consejo de Administración, en su condición de Consejeros así como el Secretario, tienen derecho a percibir dietas por asistencia a las sesiones del Consejo, consistentes en una cantidad fija a determinar por la Junta General de acuerdo con la categoría en que esté clasificada la Sociedad, conforme a las instrucciones en la materia dadas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Además, la cantidad que tienen derecho a percibir los miembros y el Secretario del Consejo de Administración en concepto de dieta por asistencia se incrementa, para los integrantes de la Comisión de Auditoría y Control y el Secretario, en la cuantía que a tal efecto determine la Junta General conforme a la instrucción del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

El siguiente cuadro recoge, para cada uno de los tres grupos de clasificación, el número máximo de miembros del consejo de administración y los importes máximos permitidos de las dietas de asistencia.

CUADRO Nº 1: Número máximo de Consejeros e importe máximo autorizado de las dietas de asistencia para las Sociedades del Grupo Patrimonio

(en euros)

GRUPO	RD 451/ 2012	Orden MHAPP de 8 enero 2013	
	Nº Máximo miembros Consejo de Administración	Dieta máxima anual Consejo Administración	Dieta máxima anual CAC
Grupo 1	15	11.994	1.520
Grupo 2	12	9.425	1.520
Grupo 3	9	6.854	1.520

En lo que se refiere a la forma de designar a los Presidentes de las Empresas fiscalizadas y a las facultades que pueden ostentar, a continuación se exponen las principales particularidades observadas:

1) La Junta General de PARADORES elige al Presidente, a propuesta del Ministro competente en materia de turismo, y a un Consejero Delegado. Corresponde al Presidente la representación de la Sociedad y del Consejo de Administración y el ejercicio de las facultades delegadas por el Consejo de Administración, mientras que el Consejero Delegado ejerce las facultades de alguna de las competencias delegadas por el Consejo por mayoría de dos tercios. Los Estatutos de PARADORES son los únicos de los de las empresas fiscalizadas que establecen la posibilidad de que un Consejero pueda conferir su representación a otro, pero con la limitación de que ninguno de los presentes a las reuniones podrá tener más de dos representaciones.

2) El Presidente de SELAE, que ostenta funciones ejecutivas, es elegido por el Consejo de Administración de entre sus miembros

3) El Presidente del Consejo de Administración de ACUAMED es designado de entre sus miembros por el Consejo, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta

al tiempo de la elección de los Consejeros. En tanto el Consejo no haga expresa y específica delegación de determinadas funciones de administración y gestión designando uno o varios Consejeros Delegados, o en la Comisión Ejecutiva, incumbirá al Presidente en nombre del Consejo, regir y administrar los intereses sociales en general, ajustándose a los acuerdos de las Juntas Generales y del Consejo de Administración.

4) En ENISA, el Presidente es elegido por el Consejo de entre sus miembros, siempre que el nombramiento no haya sido realizado por la Junta General, al tiempo de la elección de los Consejeros. El Consejo puede nombrar una Comisión Ejecutiva integrada por el Presidente y los Consejeros que se designen y/o uno o varios Consejeros Delegados.

5) El Consejo de SENASA elige entre sus Consejeros a un Presidente a propuesta del Ministro de Transportes, Turismo y Comunicaciones, con el voto favorable de la mayoría de sus componentes. El Presidente del Consejo de Administración es el Presidente de la Sociedad y a él le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.

6) El Presidente del Consejo de Administración de AC/E es designado por el Consejo de Administración entre los Consejeros, siempre que no hubiera sido nombrado por la Junta General al tiempo de la elección de aquellos.

7) El Consejo de Administración de ACUAES designa al Presidente del Consejo entre sus miembros, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros. El Consejo de Administración designará un Vicepresidente primero, cargo que recaerá en el titular de la Dirección General del Agua del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente u órgano que, en su caso, asuma las competencias que dicha Dirección General tenga atribuidas[2].

8) El Presidente del Consejo de Administración de SEGIPSA es designado por el Consejo de Administración entre sus miembros a propuesta del accionista, siempre que no hubiera sido nombrado por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros.

9) En SEGITTUR, el Presidente del Consejo de Administración es, también, el Presidente de la Sociedad. Preside, además del Consejo de Administración, la Junta General, correspondiéndole la ejecución de los acuerdos de estos órganos. En tanto el Consejo no haga expresa y específica delegación de determinadas funciones de administración y gestión designando uno o varios Consejeros Delegados, corresponde al Presidente, en nombre del Consejo, regir y administrar los intereses sociales, en general, conforme a la Ley y a estos Estatutos y ajustándose a los acuerdos de las Juntas Generales y del Consejo de Administración.

10) El Presidente del Consejo de Administración de SEIASA es designado por el Consejo de Administración entre los Consejeros, siempre que este nombramiento no hubiere sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros. Le corresponde la representación de la Sociedad y del Consejo de Administración y el ejercicio de las facultades delegadas por el Consejo de Administración.

11) El Presidente de SIEPSE es nombrado y removido por el Consejo de Administración.

12) El Presidente de SEITTSA es designado por el Consejo de Administración entre los Consejeros, siempre que este nombramiento no hubiere sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros. En el caso de que exista un Consejero-Delegado

[2] Según la última modificación de los estatutos (18/10/2018), el Presidente del Consejo de Administración y, en su caso, el Vicepresidente primero y el Vicepresidente segundo, serán designados de entre sus miembros por el Consejo, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta al tiempo de la elección de los Consejeros.

deberá ser una persona que no ostente la condición de funcionario público en activo, y será remunerado con una cantidad fija que será señalada cada año por la Junta General, sin que puedan establecerse pactos sobre indemnizaciones, por cese o extinción de su relación, que excedan de las máximas previstas en la legislación vigente, debiendo ajustarse las mismas a los criterios generales establecidos para los puestos de esta naturaleza en el Sector Publico Estatal.

13) El Presidente de EXPASA es designado por el Consejo de Administración entre los Consejeros nombrados a propuesta del accionista mayoritario, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros.

14) Corresponde al Presidente de SECEGSA regir y administrar los intereses sociales en general, conforme a la Ley y a los estatutos, ajustándose a los acuerdos de las Juntas Generales y del Consejo de Administración, en tanto el Consejo no haga expresa y específica delegación de determinadas funciones de administración y gestión en uno o varios Consejeros Delegados o en el Director General.

15) El Presidente de CANASA es designado por el Consejo de Administración entre los Consejeros, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros

Se ha comprobado que en trece de las 16 Sociedades del Grupo Patrimonio (el 80 %), el Presidente tiene funciones ejecutivas y, por tanto, se trata de un cargo remunerado, pero solamente los Estatutos de diez de ellas (SELAE, ACUAMED, ENISA, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGITTUR, SIEPSE, EXPASA y CANASA) recogen expresamente que los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas serán remunerados conforme a lo previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, y en el RD 451/2012. Por el contrario, los Estatutos de las otras cinco Sociedades (PARADORES, SEGIPSA, SEIASA, SECEGSA y RUMASA) no recogen ninguna mención relativa a las retribuciones del Presidente y/o Consejero Delegado, tan solo se reconoce el derecho a la percepción de las dietas de asistencia de los Consejeros y de los miembros de la Comisión de Auditoría, así como al resarcimiento de los gastos de desplazamiento que origine la asistencia a la reuniones. En todo caso, la percepción de las retribuciones que se regulan en el RD 451/2012 es incompatible con el cobro de dietas por asistencia, conforme a lo previsto en el mencionado RD.

Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades

SELAE dispone de un Plan Estratégico bienal para el período 2016 y 2017 en el que se definen los objetivos a alcanzar para mejorar las ventas y la imagen de la Empresa, pero no contiene ninguna referencia a planes de actuación y consecución de metas relacionadas con la estructura organizativa de los RRHH. También ENISA cuenta con un Plan Estratégico para el período 2016-2019, aprobado por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2016, el resto de las Empresas no cuentan con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definan con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación económico-financiera, estratégica y organizativa para conseguirlos, que sirva de herramienta de control y de gestión[3].

Con carácter general las Sociedades del Grupo Patrimonio carecen de informes de control interno del área de RRHH elaborados en su ámbito interno, a excepción de PARADORES y SELAE; SEGITTUR ha implantado un Plan de Acción para el seguimiento de las recomendaciones del informe de la IGAE y RUMASA emitió dos informes para, entre otras cuestiones, analizar la

[3] El PAP es un documento de carácter presupuestario que las empresas estatales están obligadas a confeccionar en virtud del artículo 65 de la LGP y, aunque guarda relación con los Planes Estratégicos, no es un Plan Estratégico en sentido estricto, ya que este ha de contener unas líneas estratégicas Generales, con una definición de objetivos y dentro de cada objetivo unas líneas de actuación para alcanzarlos que se concretan en el PAP.

situación del personal con motivo de la liquidación. No obstante, en ejecución de sus Planes Anuales de Auditoría, la IGAE, a través de la ONA, ha venido realizando auditorías sobre la gestión económico-financiera de las empresas que, con carácter general incluyen, dentro del ámbito objetivo, el área de personal. En el siguiente cuadro se detallan los informes emitidos en el período fiscalizado y los períodos a los que se refieren:

CUADRO Nº 2: Informes de control interno de las Sociedades del Grupo de Patrimonio emitidos en los ejercicios 2016 y 2017

SOCIEDAD	Informes emitidos en 2016-2017			
	CONTROL INTERNO		IGAE	
	Período	Área	Período	Tipo
Grupo 1				
PARADORES	2017-2018	Servicios Exteriores	2012-2015	Operativa y Cumplimiento
SELAE	2015	RRHH		NO
Grupo 2				
ACUAMED	NO		2014	Operativa y Cumplimiento
ENISA	NO		2016-2017	Operativa y Cumplimiento
SENASA	NO		2016 y avance 2017	Operativa y Cumplimiento
AC/E	NO		2017-2018	Operativa y Cumplimiento
ACUAES	NO		2014	Operativa y Cumplimiento
SEGIPSA	NO		2017 y avance 2018	Operativa y Cumplimiento
SEGITTUR	ND	Plan de Acción de Seguimiento	2014-2015	Operativa y Cumplimiento
SEIASA	NO		2014-2015	Operativa y Cumplimiento
SIEPSE	NO		NO RRHH	Operativa y Cumplimiento
SEITTSA	NO		2013 y avance 2014	Operativa y Cumplimiento
Grupo 3				
EXPASA	NO		NO	
RUMASA	2016 y 2017	Informes de liquidación	NO	
SECEGSA	NO		2009-2016	Operativa y Cumplimiento
CANASA	ND		ND	

*ND: No disponible

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las Sociedades

Las Empresas fiscalizadas carecen de un catálogo o relación de puestos de trabajo que contenga el número de efectivos que precisan para el desarrollo de sus actividades, en el que se detallen los requisitos de formación y/o experiencia para el desempeño de cada puesto de trabajo y sus retribuciones, lo que impide el diseño de una planificación estratégica de RRHH a medio y largo plazo y afecta directamente a los principios de concurrencia transparencia, publicidad, mérito y capacidad, toda vez que los requisitos en los procesos de selección de personal para acceder al puesto de trabajo se establecen para cada convocatoria particular.

En el curso de los trabajos de fiscalización, se han detectado incoherencias entre los datos suministrados por las Sociedades referidos a la composición y variación de las plantillas, cuando estos datos procedían de diferentes fuentes o en casos en que la información solicitada se ha aportado organizada de diferentes formas. Esta circunstancia, que se pone de manifiesto a lo largo del Informe, evidencia deficiencias en el control por parte de las Empresas de la información sobre sus RRHH.

Otra de las cuestiones que caracterizan a estas Empresas es la ausencia de edad de jubilación obligatoria, lo que ha provocado, en ocasiones, que cuenten con personal de muy avanzada edad y elevadas retribuciones, sin que se hayan elaborado informes sobre el absentismo laboral que afecta especialmente a este colectivo de trabajadores, a excepción de SELAE.

Regulación de la plantilla de las Sociedades

La regulación de las relaciones laborales de las Sociedades es muy diversa, inclusive dentro de una misma Sociedad, lo que genera distorsiones y discriminaciones retributivas entre los empleados que desempeñan funciones de categoría similar; esta disfunción se da con mayor frecuencia en aquellas Empresas resultantes de procesos de fusión en las que perviven los convenios colectivos de origen, junto con otro personal fuera de convenio, figura esencialmente

utilizada para las nuevas contrataciones realizadas tras los procesos de fusión que permite fijar las condiciones retributivas y laborales de forma particularizada en cada caso y sin intervención de la representación sindical. Estos procesos de integración de las plantillas no vinieron acompañados de políticas organizativas para adecuar los recursos a las necesidades de las Empresas y, al producirse la fusión de las sociedades, manteniéndose la totalidad de la plantilla de personal en cada una de ellas, obviamente se produjeron solapamientos o duplicidades de funciones. Esta diversidad alcanza al personal directivo de algunas Empresas en la que conviven contratos regulados por el régimen especial de alta de dirección con otros vinculados a la Empresa por una relación laboral común, en virtud de sentencias judiciales. A esta situación se añade la elevada temporalidad de los contratos de duración determinada de obra o de servicio formalizados por la mayor parte de las empresas a lo largo de varios años, que en numerosos casos superan los límites previstos en el artículo 15 del ET y, a veces, están destinados a atender necesidades permanentes, lo que ha dado lugar a la comisión de infracciones calificadas como fraude de ley en diversas ocasiones. El Anexo III muestra el detalle del número de convenios colectivos que perviven en las Empresas fiscalizadas y de los empleados que están sujetos a cada uno de ellos.

El siguiente cuadro recoge la plantilla media durante el período fiscalizado calculada según el tiempo durante el cual los empleados han prestado sus servicios, incluyendo al personal directivo y a los máximos responsables, que ascendió a 5.827,48 empleados en 2016, que aumentó hasta 5.860,03 trabajadores en 2017.

CUADRO Nº 3: Plantilla media de empleados de las Sociedades durante el período fiscalizado

SOCIEDAD	2016	2017
Grupo 1		
PARADORES	3.949,24	3.983,04
SELAE	651,09	637,24
Grupo 2		
ACUAMED	77,50	80,00
ENISA	52,17	55,08
SENASA	509,35	543,82
AC/E	53,14	53,00
ACUAES	108,55	103,67
SEGIPSA	187,76	173,83
SEGITTUR	53,96	49,35
SEIASA	80,39	76,29
SIEPSE	43,00	46,00
SEITTSA	21,90	26,01
Grupo 3		
EXPASA	22,24	19,70
RUMASA	4,19	0,00
SECEGSA	11,00	11,00
CANASA	2,00	2,00
TOTAL	**5.827,48**	**5.860,03**

(*) Incluye a todo el personal directivo de primer nivel con contratos de alta dirección y régimen laboral común.
Fuente: Elaboración propia con datos aportados por las Sociedades.

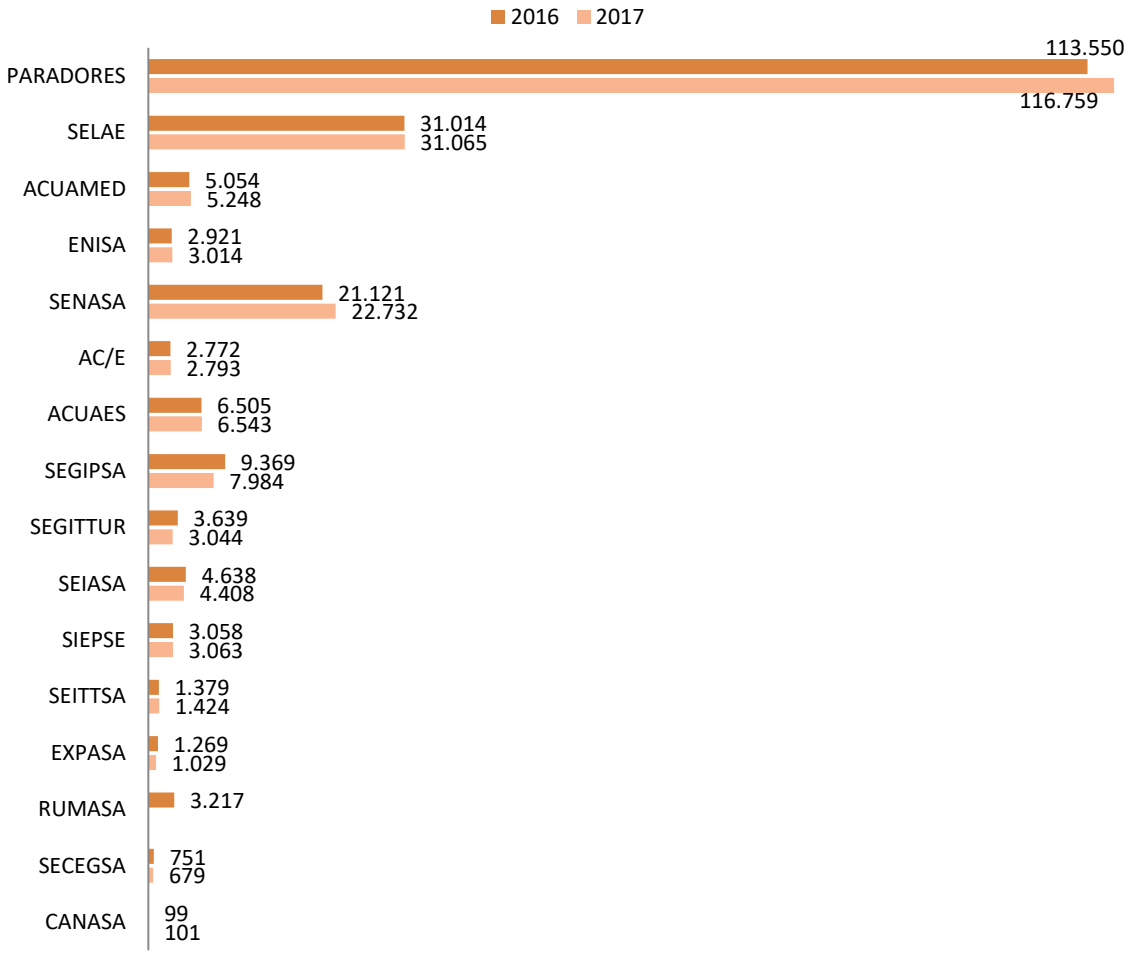
II.2.- ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE PERSONAL

En los ejercicios 2016 y 2017, las Sociedades mercantiles del Grupo Patrimonio destinaron 210,4 y 209,9 millones de euros a gastos[4] de RRHH, incluidas las dietas de asistencia devengadas por los Consejos de Administración. Más del 50 % de este importe correspondió a PARADORES, siguiéndole en importancia SELAE y SENASA con un importe en torno al 15 % y al 10 % sobre el total, respectivamente; estas tres empresas son las que cuentan con el mayor número de empleados cuyas plantillas medias en los ejercicios 2016 y 2017 eran de 3.949 y 3.983,04

[4] Estos importes incluyen las dietas del Consejo de Administración de SELAE no registradas en los gastos de personal.

trabajadores en PARADORES, de 651 y 637 empleados en SELAE y a 509 y 544 en SENASA, respectivamente.

GRÁFICO Nº 1: Gasto en RRHH de las Empresas del Grupo Patrimonio (en miles de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de la contabilidad. Incluye Sueldos Salarios y asimilados y las cargas sociales.

La composición de la plantilla al inicio y al final de cada uno de los dos ejercicios fiscalizados, según la información suministrada por las Sociedades y/o los datos reflejados en la tramitación de la masa salarial fue la siguiente:

CUADRO Nº 4: Composición del personal de las Sociedades del Grupo Patrimonio

SOCIEDAD	DIRECTIVOS (*)			TEMPORALES			INDEFINIDOS			TOTAL		
	1/1/2016	31/12/2016	31/12/2017	1/1/2016	31/12/2016	31/12/2017	1/1/2016	31/12/2016	31/12/2017	1/1/2016	31/12/2016	31/12/2017
Grupo 1												
PARADORES	5	5	4	2.017	2.158	1.771	3.389	3.351	3.632	**5.411**	**5.514**	**5.407**
SELAE	9	9	8	8	7	8	640	630	613	**657**	**646**	**629**
Grupo 2												
ACUAMED	5	4	5	0	0	2	73	74	74	**78**	**78**	**81**
ENISA	5	4	3	10	14	11	38	35	39	**53**	**53**	**53**
SENASA	5	5	5	199	240	252	284	278	291	**488**	**523**	**548**
AC/E	3	3	3	0	0	0	52	50	50	**55**	**53**	**53**
ACUAES	6	6	5	0	0	0	106	100	96	**112**	**106**	**101**
SEGIPSA	7	6	7	63	45	12	120	124	152	**190**	**175**	**171**
SEGITTUR	5	4	4	2	1	1	47	46	44	**54**	**51**	**49**
SEIASA	4	4	3	3	1	1	76	74	71	**83**	**79**	**75**
SIEPSE	3	3	3	0	1	0	40	39	42	**43**	**43**	**46**
SEITTSA	4	4	4	1	3	9	16	16	17	**21**	**23**	**30**
Grupo 3												
EXPASA	3	3	3	0	0	0	19	18	16	**22**	**21**	**19**
RUMASA	2	0	0	0	0	0	6	0	0	**8**	**0**	**0**
SECEGSA	2	2	2	0	1	0	8	9	8	**10**	**12**	**10**
CANASA	0	0	0	0	0	0	2	2	2	**2**	**2**	**2**
TOTAL	**68**	**62**	**59**	**2.303**	**2.471**	**2.067**	**4.916**	**4.846**	**5.147**	**7.287**	**7.379**	**7.274**

(*) Incluye a todo el personal directivo de primer nivel con contratos de alta dirección y régimen laboral común.
Fuente: Elaboración propia con datos aportados por las Sociedades.

II.2.1.- Consejo de Administración

La Orden de 30 de marzo de 2012, del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, aprobó la clasificación de las sociedades mercantiles estatales, y el RD 451/2012 fijó el número máximo de miembros del Consejo de Administración. Se ha verificado que todas las Empresas del Grupo Patrimonio fiscalizadas respetaron lo establecido en estas normas respecto al número máximo de miembros de sus Consejos de Administración.

El siguiente cuadro muestra, para cada una de las Empresas fiscalizadas, ordenadas por Grupo de clasificación y alfabéticamente dentro de cada Grupo, la fecha de modificación de sus Estatutos sociales, el número máximo y mínimo de miembros del Consejo de Administración previsto, que es conforme con la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 y si su Presidente y/o Consejero Delegado tiene otorgadas facultades ejecutivas.

CUADRO Nº 5: Estatutos sociales de las sociedades del Grupo de Patrimonio

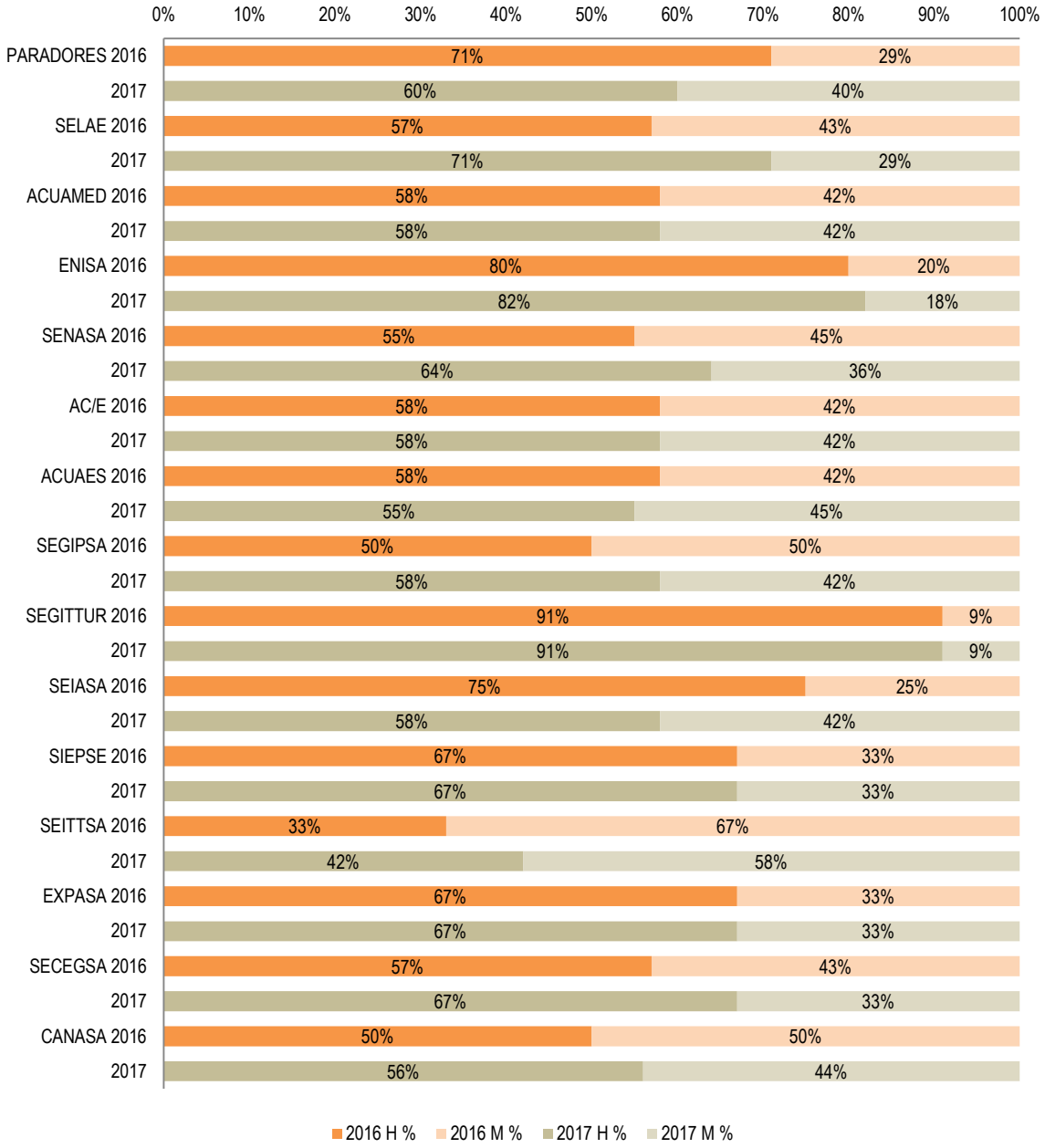
EMPRESA	FECHA DE ÚLTIMA REVISIÓN DE LOS ESTATUTOS	NÚMERO MIEMBROS CONSEJO ADM.		PRESIDENTE EJECUTIVO
		MÁXIMO	MÍNIMO	
Grupo 1				
PARADORES	14/10/2016	15	4	SI
SELAE	04/10/2016	15	5	SI
Grupo 2				
ACUAMED	01/06/2017	12	7	SI
ENISA	oct-16	11	6	SI
SENASA	30/07/2019	11	9	SI
AC/E	oct-19	12	7	SI
ACUAES	21/10/2016	12	7	NO
SEGIPSA	19/12/2018	12	8	SI
SEGITTUR	30/03/2017	11	5	SI
SEIASA	20/12/2018	12	7	SI
SIEPSE	05/06/2019	12	5	SI
SEITTSA	26/07/2019	12	7	NO
Grupo 3				
EXPASA	26/06/2017	9	0	SI
RUMASA	27/03/2018	9	7	SI
SECEGSA	21/10/2016	9	7	SI
CANASA	16/12/2016	9	5	NO

Fuente: Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 y Estatutos de las Sociedades

Equilibrio en la composición del Consejo de Administración

El Anexo IV muestra el detalle para cada Sociedad de la composición de los Consejos de Administración, distinguiendo entre mujeres y hombres, para los ejercicios 2016 y 2017, que, gráficamente, es el siguiente:

GRÁFICO Nº 2: Composición del Consejo de Administración de las Sociedades del Grupo Patrimonio a 31 de diciembre de 2016 y 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de las Actas del Consejo y de la información suministrada por las Sociedades

En conjunto, el número total de Consejeros designados por la Junta General de Accionistas para las empresas del Grupo Patrimonio no alcanza el 40 % de representación de cada sexo que, como mínimo, establece la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Adicionalmente, en la renovación de Consejeros, en general, tampoco se tuvo en cuenta la recomendación de aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres contenida en el artículo 75[5] de la citada Ley. A 31 de diciembre de 2016, de los 168 vocales, 104 eran hombres y 64 mujeres (el 38

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

%); y a finales de 2017, de los 169 vocales, el número de mujeres había descendido hasta 62 (el 37 %) en tanto que el de hombres se incrementó a 107.

Solamente cinco Sociedades (ACUAMED, ACUAES, AC/E, CANASA y SEGIPSA) respetaron a lo largo de todo el período el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en la composición del Consejo de Administración, como en la renovación de los cargos. Por el contrario, en cuatro Sociedades (SEGITTUR, ENISA, SIEPSE y EXPASA) la representación de mujeres no alcanzó el 40 % a lo largo de todo el período fiscalizado. Destacan SEGITTUR, cuya representación de mujeres en el Consejo de Administración alcanzó tan solo el 9 %, y ENISA, en la que dicha representación fue del 20 % y del 18 %, respectivamente, en los ejercicios 2016 y 2017. En 2016 SEITTSA y SEIASA, y en 2017 SECEGSA, tampoco contaban al menos con un 40 % de representación de cada sexo, aunque como esta última Empresa presenta cuentas anuales abreviadas, no le es de obligada aplicación el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Asistencia a las reuniones

Excepto en el caso de PARADORES que ya se ha mencionado en el apartado II.1 de este Informe, los Estatutos sociales no establecen ninguna limitación sobre el número máximo de representaciones que puede ostentar cada vocal y, en particular, para delegar el voto en los Consejeros con poderes ejecutivos, lo que permite que recaigan en los Presidentes o Consejeros Delegados múltiples delegaciones de voto, incrementando su cuota de poder decisión. Esta ausencia de regulación que permite la concentración de delegaciones de voto en una persona física puede afectar al buen gobierno de las Entidades. Cabe señalar que, para evitar la concentración de delegaciones de voto en las sociedades cotizadas, el artículo 529 quáter[6] de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, incorpora una serie de medidas dirigidas a contribuir al correcto funcionamiento del Consejo; en particular establece que los Consejeros deben asistir personalmente a las sesiones del Consejo, no obstante, para evitar que se pueda debilitar la capacidad efectiva de ejercicio de las facultades de supervisión, establece que en caso de representación para la asistencia a un Consejo, los Consejeros no ejecutivos solo podrán delegar en otro Consejero no ejecutivo.

En los trabajos de fiscalización se ha comprobado la existencia de un elevado porcentaje de ausencias de Consejeros a reuniones a las que asistieron por representación:

- La Presidenta ejecutiva de **SELAE** representó a tres Consejeros en varias sesiones en 2016 y en 2017, lo que le permitió disponer del 29 % de los votos para la adopción de los acuerdos del Consejo de Administración.

- En **SENASA**, el porcentaje de los Consejeros que asistieron por representación, alcanza el 25,6 % y el 23,2 % del total de los asistentes a las sesiones de los Consejos en los ejercicios 2016 y 2017.

- En **AC/E**, la asistencia por representación a las reuniones del Consejo en el ejercicio 2016 se situó en el 30 %, aunque en el ejercicio 2017 descendió al 17 %; además, se ha verificado que algunos miembros del Consejo únicamente asistieron personalmente a una, dos o tres reuniones de las once que se celebraron cada uno de los años fiscalizados. En AC/E todas las delegaciones de voto, en las asistencias por representación, recayeron en la Presidencia, confiriéndole una concentración del poder de decisión.

[6] Artículo 529 quáter. Asistencia a las reuniones.
1. Los consejeros deben asistir personalmente a las sesiones que se celebren.
2. No obstante lo anterior, los consejeros podrán delegar su representación en otro consejero. Los consejeros no ejecutivos solo podrán hacerlo en otro no ejecutivo.»

- Especialmente relevante resulta en **ACUAES** la celebración en 2016 de una sesión virtual del Consejo de Administración -el 29 de junio-, para la que todos los consejeros delegaron su voto en el Presidente, a excepción de uno que delegó en una vocal que, a su vez, delegó en el Presidente; en el acta de esta sesión no consta su carácter virtual, se deja constancia de que ese día se reúne el Consejo de Administración en sesión ordinaria en la sede del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. En 2017 también se celebraron dos reuniones virtuales -31 de agosto y 14 de noviembre- y también para esta última sesión todos los Consejeros delegaron su voto en la Vicepresidenta en funciones de Presidenta. Además, las representaciones alcanzaron el 18,9 % y el 22,2 % de las asistencias a los Consejos celebrados en 2016 y 2017.

- En **SEGIPSA**, el número de asistencias a las reuniones por representación alcanzaron el 13,8 % y el 18,6 % del total de asistentes a los Consejos celebrados en 2016 y 2017.

- En **SEGITTUR**, los porcentajes de asistencia por representación fueron del 15,9 % y el 20 % en 2016 y 2017, respectivamente, con destacada concentración de delegaciones de voto en la Presidencia.

- En **EXPASA**, las delegaciones de voto alcanzaron el 26 % y el 21 % de las asistencias a los Consejos de 2016 y 2017. En particular, en el año 2016 hubo dos vocales que delegaron su voto en diez de las once sesiones y uno de ellos tampoco asistió a la reunión restante; esta misma circunstancia se reprodujo en el ejercicio 2017 respecto de un vocal que, de las diez reuniones, delegó su voto en nueve ocasiones y en la restante no asistió. No obstante, ambos vocales percibieron las dietas de asistencia por todas las sesiones en las que delegaron el voto. Además, todas las delegaciones de voto recayeron en el Presidente ejecutivo.

- En **SECEGSA**, un vocal delegó su voto en la Presidenta ejecutiva en tres de los cuatro consejos celebrados hasta la fecha de su cese.

Se ha verificado si, para el periodo fiscalizado, las sociedades cumplieron con la obligación de remitir semestralmente a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales (SGEPE) el resumen de las ausencias y asistencias de los Consejeros a las reuniones celebradas durante el período precedente así como con lo previsto en el artículo 27.2 del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que establece que la comunicación incluirá el detalle de las cantidades satisfechas, con el siguiente resultado:

- **PARADORES** dispone de las relaciones de ausencias/asistencias de los miembros del Consejo a las reuniones celebradas en el periodo fiscalizado, con indicación de si delegaron o no su representación, pero no ha acreditado haber cumplido con la obligación de remitirlas semestralmente a la SGEPE con la información de las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo de Administración.

- **SELAE** cumplió de forma parcial la obligación de informar semestralmente sobre las asistencias/ausencias de los miembros del Consejo a las reuniones celebradas, excepto para el segundo semestre de 2017 respecto del que no ha suministrado información. Tampoco dispone de la documentación justificativa de haber cumplido con la obligación de comunicar semestralmente a la SGEPE el detalle de las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo. Adicionalmente, se ha observado falta de diligencia en la elaboración de las relaciones; así, en 2016 la columna “Ausencias” refleja las asistencias a las sesiones celebradas, en lugar de las ausencias, además una Consejera figura como asistente a la sesión de 20 de diciembre pero no consta como tal en el acta y tampoco se refleja su ausencia en la sesión de 29 de diciembre.

- Las relaciones de ausencias/asistencias suministradas por **ACUAMED** y por **ENISA** no reflejan las dietas devengadas ni las ingresadas en el Tesoro Público. No obstante, se ha verificado la exactitud de los importes de las dietas devengadas en función de las asistencias reflejadas en las relaciones y su correspondencia con los declarados en el modelo 190 presentado a la

AEAT y con los registrados en contabilidad. Además, ENISA cumplió, excepto para el segundo semestre de 2017, con la obligación de remitir al SGEPE el resumen de las ausencias y asistencias.

- A excepción de los datos correspondientes al primer semestre de 2016, **SENASA** dispone de las relaciones sobre asistencias/ausencias a las reuniones remitidas a la SGEPE que incorporan las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo de administración.

- Con motivo de esta fiscalización, **ACUAES** dirigió escrito a la SGEPE acompañado de la relación anual de asistencias y ausencias en el periodo comprendido entre el 1 y el 31 de diciembre de 2016, pero no ha acreditado la remisión de las asistencias del primer semestre de 2017. Sin embargo, en las relaciones remitidas no figuran las cantidades satisfechas por asistencia a las sesiones del Consejo celebradas en 2016.

- **SEGIPSA** cumplió de forma parcial la obligación de informar semestralmente sobre las asistencias/ausencias de los miembros del Consejo a las reuniones celebradas en los términos que viene recogido en el artículo 27.2 del Real Decreto 462/2002. La relación de ausencias y asistencias del ejercicio 2016 correspondientes al primer y segundo semestre se remitió a la SGEPE de forma agregada el 17 de abril de 2017, pero no incluye la información de las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo de Administración. Las relaciones correspondientes a 2017 fueron correctamente elaboradas, pero la del segundo semestre se envió el 20 de diciembre de 2018, superando el plazo establecido.

- **SEITTSA** dispone de las relaciones de los Consejeros que asistieron por representación, firmadas por la Secretaria del Consejo, en las que se certifica que el resto asistieron personalmente y ha manifestado que las comunicaciones semestrales sobre asistencias/ausencias correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, fueron enviadas en su día por correo postal, aunque este extremo no ha podido ser verificado por el equipo fiscalizador.

- **SEGITTUR** remitió correctamente a la SGEPE la información semestral de las cantidades satisfechas en concepto de dietas de asistencia.

- **SEIASA** cumplió con las obligaciones de comunicar semestralmente a la SGEPE las relaciones de ausencias/asistencias junto con las cantidades devengadas. No obstante, se han observado incoherencias entre las relaciones y las actas; así, en el ejercicio 2016, según el resumen de asistencias, un Consejero delegó el voto en la sesión de 10 de noviembre de 2016, pero en el Acta de dicha sesión consta como asistente; y tampoco la relación contempla en la reunión de 21 de diciembre de 2016 la asistencia de un Consejero que conforme el acta estuvo presente en esa reunión.

- **SIEPSE** remitió a la SGEPE la relación de ausencias/asistencias del ejercicio 2016, pero esta no iba acompañada de las cantidades satisfechas. La relación correspondiente al primer semestre de 2017 se remitió debidamente cumplimentada, pero las relaciones correspondientes al segundo semestre de 2017 se enviaron en 2019 con ocasión de los trabajos de esta fiscalización

- **EXPASA** ha aportado las relaciones de asistencias/ausencias correspondientes al ejercicio 2016 y al primer semestre de 2017, pero no ha acreditado haber cumplido con la obligación de remitirlas a la SGEPE. Se han observado defectos en la confección de las relaciones, al computar como ausencias indistintamente las asistencias por delegación y las no asistencias. Tampoco ha acreditado haber dado cumplimiento a la obligación de comunicar semestralmente las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo de Administración en los ejercicios 2016 y 2017.

- **SECEGSA** ha acreditado la remisión a la SGEPE de las relaciones semestrales de ausencias de Consejeros a los Consejos de Administración celebrados en 2016 y 2017, certificadas por el Secretario del Consejo.

- Por último, al haberse nombrado un liquidador en **RUMASA** a finales del ejercicio 2015, en el período fiscalizado esta Sociedad careció de Consejo de administración.

Dietas devengadas

La dieta individual, en términos anuales, establecida para las sociedades mercantiles estatales viene fijada en la Orden de 8 de enero de 2013 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas. Para las sociedades del Grupo 1 asciende a 11.994 euros, para las del Grupo 2 a 9.425 y para las del Grupo 3 a 6.854 euros. Estos importes se ven incrementados en 1.520 euros para los miembros de la Comisión de Auditoría y Control. El siguiente cuadro refleja el importe de las dietas devengadas por los Consejos de Administración en los ejercicios 2016 y 2017.

CUADRO Nº 6: Dietas devengadas por los Consejos de Administración y por la Comisión de Auditoría y Control de las Sociedades del Grupo Patrimonio

(en euros)

SOCIEDAD	2016				2017			
	Dietas del Consejo devengadas	Ingresos en el Tesoro	Dietas CAC	Total	Dietas del Consejo devengadas	Ingresos en el Tesoro	Dietas CAC	Total
Grupo 1								
PARADORES	178.818	47.976	6.080	184.898	189.723	35.982	6.080	195.803
SELAE	146.108	6.542	4.560	150.668	161.373	1.090	6.080	167.453
Grupo 2								
ACUAMED	115.670	11.995	6.080	121.750	115.672	6.855	5.803	121.475
ENISA	67.917		6.080	73.997	67.294		6.080	73.374
SENASA	110.531	19.707	5.700	116.231	112.243	27.418	6.080	118.323
AC/E	119.098	74.543	6.080	125.178	119.098	47.125	6.080	125.178
ACUAES	105.386	11.995	5.390	110.776	110.528	9.425	6.080	116.608
SEGIPSA	118.379	7.026	6.080	124.459	116.664	9.425	4.452	121.116
SEGITTUR	113.100	9.425	6.080	119.180	112.243	9.425	6.080	118.323
SEIASA	121.668	9.425	6.080	127.748	115.670	6.854	5.665	121.335
SIEPSE	102.514		5.251	107.765	100.248		5.665	105.913
SEITTSA	121.668	9.425	4.560	126.228	122.526	16.280	6.080	128.606
Grupo 3								
EXPASA	67.917	6.854	6.080	73.997	65.424	6.854	6.080	71.504
RUMASA	0		0	0	0		0	0
SECEGSA	54.832	6.854	6.080	60.912	49.120	6.854	6.080	55.200
CANASA	20.492	10.522	1.658	22.150	26.238	13.153	2.073	28.310
Total	**1.564.098**	**232.289**	**81.839**	**1.645.937**	**1.584.064**	**196.740**	**84.458**	**1.668.521**

Fuente: Contabilidad y Modelo 190

El importe de las dietas devengadas en el ejercicio 2016 por los miembros de los Consejos de Administración del conjunto de sociedades mercantiles no financieras del Grupo Patrimonio, en concepto de dietas de asistencia, ascendió a 1.645.937 euros y en 2017 a 1.668.521 euros. De estos importes fueron ingresados en el Tesoro Público, en virtud del artículo 13 de la Ley 3/2015, 81.839 euros y 84.458 euros por las dietas devengadas de los Consejeros que tenían la condición de alto cargo. Las remuneraciones satisfechas por RUMASA durante el ejercicio 2015 al conjunto de los miembros del Consejo de administración ascendieron a 60.429,49 euros, de los que 5.607,81 euros fueron ingresados en el Tesoro Público.

El artículo 8 del RD 451/2012, dispone que las retribuciones en él reguladas resultan incompatibles con el cobro de indemnizaciones por asistencias del artículo 27 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por concurrencia a las

reuniones de los órganos de gobierno o administración de organismos públicos y de Consejos de administración de sociedades mercantiles estatales.

Ocho de las Sociedades que cuentan con Presidentes ejecutivos retribuidos (PARADORES, ACUAMED, SENASA, EXPASA, AC/E, SECEGSA, SEGITTUR y SEGIPSA) registraron gastos en concepto de dietas por su asistencia a las sesiones del Consejo, si bien en todos los casos, estas fueron ingresadas en el Tesoro Público. Por su parte, SEIASA ingresó en el Tesoro Público 10.281,72 euros en 2016 y 6.854,48 en 2017 por las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos, aunque registró estos importes en una cuenta de gasto dentro de "otros servicios" no acorde con la naturaleza del gasto.

Por el contrario, la Presidenta de SELAE, el Consejero Delegado de ENISA y el Presidente de SIEPSE no devengaron dietas en 2016 y 2017. Además, en SELAE tampoco devengó dietas la Secretaria del Consejo y de la Comisión de Auditoría y Control, hasta su cese el 26 de abril de 2017, al percibir retribuciones como Secretaria General de la Sociedad.

Se ha verificado que las dietas devengadas por los miembros del Consejo, no sobrepasaron los importes fijados en la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013, por la que se aprueban las cuantías máximas anuales de las compensaciones por asistencia a los consejos de administración de las sociedades mercantiles estatales. No obstante, el hecho de que los Estatutos o las Juntas Generales de accionistas de las distintas Sociedades no hayan fijado el importe de la dieta individual por cada asistencia, ha llevado a que cada Sociedad haya adoptado criterios singulares y diferentes para el reparto de la cuantía máxima anual entre las reuniones celebradas, aunque respetando siempre el importe máximo anual. En consecuencia, el importe individual de la dieta por asistencia a las sesiones del Consejo de administración y a la CAC difiere de unas Sociedades a otras, aunque pertenezcan al mismo grupo de clasificación e, incluso, para una misma Empresa entre unas sesiones y otras.

Al respecto, la Resolución de 25 de febrero de 2019, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el "Informe de fiscalización del grado de cumplimiento por las Empresas Estatales no financieras de las recomendaciones efectuadas por el Tribunal de Cuentas en informes de fiscalización y en una nota de seguimiento, sobre procedimientos de contratación, la ejecución de medidas destinadas a la racionalización y reordenación en los ejercicios 2012 y 2013 y provisiones relacionadas con el contrato de compraventa de Interinvest, S.A.", instó al Gobierno a: "*Dictar Órdenes Ministeriales que concreten las compensaciones por asistencia, importes máximos anuales, número máximo de reuniones y cuantía de las dietas de cada reunión, o al menos se fijen los importes máximos de dichas retribuciones, sin que sea obligado agotarlo y se exija que cada entidad establezca individualmente la cuantía anual de compensaciones en función de las reuniones previstas y no del máximo permitido".*

Los principales resultados del análisis de las dietas individuales devengadas para cada reunión del Consejo de administración se exponen a continuación:

- En **ACUAMED**, el importe de la dieta individual devengada por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración en 2017 fue de 856,82 euros para las nueve primeras sesiones y el doble de ese importe, 1.713,64 euros para la última, conforme al criterio seguido en los últimos años, en virtud de un informe de la Secretaria del Consejo de administración de Aguas del Júcar, S.A., emitido el 23 de abril de 2007, en el que se pronunció en el sentido de que, no existiendo previsión estatutaria ni reglamentaria en contra, era posible establecer dietas de asistencia de importe desigual para las distintas sesiones, siempre y cuando el cómputo anual del total de las dietas devengadas no supere el máximo autorizado para la Sociedad. Adicionalmente, las dietas de los miembros de la CAC se devengan en función de la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, con independencia de la asistencia a las reuniones del citado órgano, habiendo seguido la norma de retribuir en 2017 las nueve primeras sesiones a 138,18 euros y la última sesión por el doble de este importe, hasta alcanzar el importe anual máximo fijado por la Orden de 8 de enero de 2013.

- En **ENISA** las dietas percibidas se corresponden con la cuantía máxima anual autorizada para las sociedades del Grupo 3, inferior a los importes fijados en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones para las empresas del Grupo 2 al que pertenece la Sociedad. Adicionalmente, se ha detectado el abono de dietas en el ejercicio 2016 por importe de 6.854,56 euros a una perceptora que no formaba parte del Consejo de administración en el período fiscalizado, ni en el ejercicio precedente.

- El Secretario de **AC/E** percibió en 2016, dietas de asistencia por once sesiones, aunque excusó su asistencia en dos de ellas, ascendiendo el exceso de las dietas a 1.713,64 euros.

- **ACUAES** reconoció el devengo de las dietas por asistencia en función de las asistencias reflejadas en las relaciones de ausencias/asistencias, habiéndose observado diferencias entre las asistencias reflejadas en las relaciones y las actas del Consejo. La relación del ejercicio 2016 totaliza 122 asistencias -99 presenciales y 23 por delegación-, pero se devengaron dietas por 123 asistencias. Conforme el acta de la reunión de 6 de octubre, la Vicepresidenta no asistió pero consta como asistente en la relación, por lo que la Sociedad efectuó el ingreso en el Tesoro Público por las dietas por la Vicepresidenta en esta sesión. En 2017, las discrepancias afectan a tres sesiones: según las actas de 29 de marzo y de 26 de abril, asistieron Consejeros que en la relación aparecen como ausentes; y conforme el acta de 29 de junio, un Consejero delegó el voto en la Presidenta, pero en la relación figura que concurrió de forma presencial. Al igual que en ACUAMED, las dietas por asistencia a la CAC se devengaron en función de la asistencia de sus miembros a las sesiones del Consejo de administración, no de la citada Comisión.

- **SEGIPSA** no mantiene un criterio uniforme respecto al importe de la dieta por asistencia a las sesiones. En el ejercicio 2016, el importe de la dieta individual varió a lo largo del ejercicio, en las dos primeras sesiones fue de 942,50 euros a los miembros del Consejo y 1.094,50 euros para los que, además, formaban parte de la CAC. Desde marzo a noviembre de ese año, las dietas por sesión se redujeron a 856,42 euros para los Consejeros y a 995,00 para los miembros de la CAC. Por último, en el mes de diciembre el importe de la dieta se redujo a 685,44 y 796,00 euros, respectivamente, hasta alcanzar el límite anual máximo autorizado. Sin embargo, en el ejercicio 2017, las dietas se distribuyeron en once mensualidades iguales cuya suma alcanzó el importe anual máximo autorizado. Al igual que en ACUAMED y en ACUAES, las dietas de los miembros de CAC se devengan en función de las asistencias de sus miembros a las sesiones del Consejo de administración.

- En el ejercicio 2017, dos Consejeros de **EXPASA** que asistieron a tres sesiones, pero percibieron 2.284 euros que corresponde a cinco sesiones, superior a los 1.869,27 euros que les hubiera correspondido en función del número de asistencias[7].

- En **SECEGSA**, debido a que en los ejercicios fiscalizados solo se celebraron seis reuniones del Consejo, la dieta individual por asistencia ascendió a 1.142,33 euros, equivalente a la sexta parte de la cuantía máxima anual autorizada por Orden 8 de enero de 2013 para las sociedades del grupo 3, por lo que la dieta individual por cada sesión resultó superior a la de la mayor parte de las sociedades del Grupo Patrimonio que, en su mayoría, tienen determinada la dieta por asistencia en función del número de reuniones, resultando generalmente un importe equivalente a la onceava parte de la cuantía máxima autorizada para su grupo de calificación en la citada Orden.

- En 2016 y 2017, **CANASA** ingresó en el Tesoro Público los importes de las dietas devengadas por la Presidenta del Consejo que ocupaba el cargo de Directora General de Agua en el entonces Ministerio de Medio Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Asimismo, ingresó

[7] No se admite la alegación porque los Consejeros afectados no pertenecían a la CAC.

en la Corporación Pública Empresarial de Navarra las dietas de otros tres Consejeros en cumplimiento del artículo 8, punto 11 de la Ley Foral 19/2011, de 28 de diciembre[8].

En los trabajos de esta fiscalización se ha verificado sí coinciden los importes de las dietas devengadas por los miembros del Consejo de Administración con su registro en contabilidad, en las memorias de las cuentas anuales, en el modelo 190 remitido a la AEAT y con los ingresos efectuados en el Tesoro, así como con los asistentes a las reuniones que figuran en las actas de las sesiones. De estas comprobaciones se han detectado las siguientes incidencias:

- En **SELAE**, los importes de las dietas de 2016 declarados a la AEAT en el modelo 190, junto con los ingresos en el Tesoro Público y con el registro contable del gasto por 150.668,56 euros presentan discrepancias con la relación de ausencias/asistencias remitida a la DGPE, que no incluyó la reunión celebrada por escrito y sin sesión en enero, pero devengó dietas. Además, contabiliza las dietas como otros gastos de gestión, por lo que no computan como gastos de personal.

- En **ENISA**, el importe contabilizado como "Remuneración Consejo Administración" por dietas de asistencia a los Consejos en 2016 asciende a 67.917,38 euros, superior en 6.854,56 euros al importe de las dietas devengadas en las ocho sesiones celebradas en el ejercicio que también figura en el modelo 190, que corresponde a los abonos realizados a un abogado del estado , en virtud de la cláusula 4ª de un convenio de asistencia jurídica suscrito el 24 de febrero de 2011 entre la Abogacía General del Estado y ENISA en la que se estipuló que: "*El Abogado General del Estado designará a dos Abogados del Estado en activo para que actúen como coordinadores de la Asistencia Jurídica convenida tanto en los asuntos consultivos como contenciosos. Uno de ellos podrá ser convocado en calidad de Letrado Asesor a las sesiones del Consejo de Administración, pudiendo intervenir en las deliberaciones con voz, pero sin voto. ENISA abonará a este abogado del Estado coordinador, en concepto de dietas, la cantidad fijada por el Ministerio de Economía y Hacienda para los miembros del Consejo de Administración de las sociedades estatales de segunda categoría de la Dirección General de Patrimonio del Estado. Dicha cantidad asciende en el momento actual a 9.425 euros, que se satisfará mensualmente, con independencia de que sea o no convocado a las sesiones del Consejo de Administración y del número de éstas".* Este Tribunal considera que la citada cláusula no se ajusta al RD 462/2002, de 24 de mayo, en el que se regulan las indemnizaciones por razón de servicio al no ser miembro el abogado del Estado del Consejo de Administración, ni al RD 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado que dispone en su artículo 14 que la cantidad que se abone por la prestación de servicios jurídicos tendrá carácter de contraprestación económica, no de dieta, y deberá ingresarse en el Tesoro Público. No obstante, el 30 de septiembre de 2016 se firmó un nuevo convenio con la Abogacía del Estado, donde no figura esa cláusula, habiendo quedado subsanada esta circunstancia. Por ello, la cantidad abonada en 2016 responde a la parte proporcional de las dietas hasta la fecha del nuevo convenio.

Información sobre el Consejo de administración en las cuentas anuales

Con carácter general, en la memoria de las cuentas anuales, las sociedades dan información relativa a la composición del Consejo de Administración (excepto SEGIPSA, SEIASA y SECEGSA[9]) así como de las retribuciones y dietas percibidas, sobre las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad, manifestando que durante el ejercicio los administradores que han

[8] La Ley Foral 19/2011, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2012, en el artículo 8, punto 11 establece: *"Los miembros del Gobierno de Navarra y el resto de altos cargos de la Comunidad Foral de Navarra no podrán percibir de ninguna entidad pública o privada, con carácter personal, dietas por asistencia a consejos de administración u órganos colegidos de cualquier índole. En el caso de que perciban dietas atendiendo a la representación que ostentan, las cantidades serán ingresadas directamente por la sociedad u organismo que las abone en la cuenta presupuestaria o societaria correspondiente a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra."*

[9] SECEGSA al presentar cuentas abreviadas no tiene la obligación de dar información en la memoria de la distribución por sexos de la composición del Consejo de Administración.

ocupado cargos en el Consejo han cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del TRLSC. Sin embargo, en los dos ejercicios fiscalizados las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 229 del TRLSC, fueron firmadas con posterioridad al ejercicio al que se refieren por los que formularon las cuentas anuales, y faltan las cartas de los que fueron cesados a lo largo de los ejercicios, debido a que dicha manifestación de los miembros del Consejo de Administración se solicita cuando se formulan las cuentas anuales; y EXPASA ha manifestado que no dispone de la comunicación formal de los Consejeros, ya que el auditor indicó que con la inclusión de una nota en las cuentas anuales es suficiente y, así lo llevan haciendo desde el ejercicio 2015, informando en la memoria que, en los ejercicios 2016 y 2017, los Administradores no han comunicado a la Junta General la existencia de situación alguna de conflicto directo o indirecto, que ellos o sus personas vinculadas, según se define en el artículo 231 de la Ley de Sociedades de Capital, pudieran tener con el interés de la Sociedad.

El siguiente cuadro muestra las diferencias entre la información sobre número de Consejeros e importe de las dietas devengadas con esos mismos conceptos obtenidos en la fiscalización:

CUADRO Nº 7: Información sobre el Consejo de Administración en las cuentas anuales

(en euros)

SOCIEDAD	2016				2017			
	Información obtenida en la fiscalización		Información en la Memoria		Información obtenida en la fiscalización		Información en la Memoria	
	Nº Consej	importe de las Dietas	Nº Consej	importe de las Dietas	Nº Consej	importe de las Dietas	Nº Consej	importe de las Dietas
Grupo 1								
PARADORES	14	184.898	15	376.208	15	195.803	✓	376.208
SELAE	14	150.668	✓	367.885	14	167.453	15	386.489
Grupo 2								
ACUAMED	12	121.750	11	✓	12	121.475	✓	128.605
ENISA	10	73.997	✓	✓	11	73.374	✓	✓
SENASA	11	116.231	✓	248.545	11	118.323	✓	248.082
AC/E	12	125.178	✓	✓	12	125.178	✓	✓
ACUAES	12	110.776	11	✓	11	116.608	✓	✓
SEGIPSA	12	124.459	ND	✓	12	121.116	ND	✓
SEGITTUR	12	119.180	✓	✓	12	118.323	✓	✓
SEIASA	12	127.748	ND	✓	12	121.335	ND	✓
SIEPSE	12	107.765	✓	✓	12	105.913	✓	✓
SEITTSA	12	126.228	✓	✓	12	128.605	✓	6.605
Grupo 3								
EXPASA	9	73.997	✓	✓	9	71.504	✓	✓
RUMASA	0	0	✓	✓	0	0	✓	✓
SECEGSA	7	60.912	ND	✓	6	55.200	ND	✓
CANASA	8	22.150	✓	✓	9	28.310	✓	✓

(ND) No disponible
Fuente: Modelo 190 y Cuentas anuales

También se informa que, tanto ellos como las personas a ellos vinculadas, se han abstenido de incurrir en los supuestos de conflicto de interés previstos en el artículo 229 de dicha Ley y que a 31 de diciembre de 2016 y 2017 no existen anticipos o créditos concedidos, y la Sociedad no mantiene ningún saldo con los Administradores ni con el personal de Alta Dirección, ni seguros de vida ni planes de pensiones, de jubilación u otras obligaciones similares con los miembros del Consejo de Administración o Alta Dirección. Las incidencias detectadas en relación con estos aspectos se exponen a continuación:

- PARADORES, SELAE y SENASA presentan agregada la información de las retribuciones de la Presidencia ejecutiva y de las dietas por asistencia de los miembros del Consejo de Administración, sin respetar lo previsto en el artículo 260 de la Ley de Sociedades de capital que permite que estas informaciones se puedan dar de forma global, pero por concepto retributivo. Por este motivo y por razones de transparencia, esta información debería presentarse de forma separada, distinguiendo los importes por dietas de asistencia a sesiones

del Consejo de Administración de las retribuciones del cargo de la Presidencia ejecutiva. Además, en PARADORES, se ha observado una diferencia en el ejercicio 2017 de 1.106 euros inferior en el importe reflejado en la memoria anual en concepto de sueldos y dietas de los Administradores respecto del proporcionado en el curso de los trabajos de fiscalización.

- La información proporcionada por la memoria de ACUAMED sobre la composición del Consejo de Administración en el ejercicio 2016 refiere seis hombres y cinco mujeres, no corresponde con la que había en esa fecha, que se componía de siete hombres y cinco mujeres. La información en la nota 20 de la memoria sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración en concepto de dietas en 2017 es superior en 7.131 euros a las abonadas. En ese ejercicio, también la información por dietas recogida en la nota 14 de la memoria difiere de la reflejada en la nota 20; así, en la primera de las notas citadas, se cifran las dietas en 121.474 euros, en tanto que en la nota 20 el importe es de 128.605 euros. Además, en las retribuciones de los Administradores, no están incluidas las del Presidente Ejecutivo designado en 2017.

- La información de ENISA en las memorias sobre las retribuciones no es uniforme; en el ejercicio 2016 las del Consejero Delegado figuran integradas con las del personal de Alta Dirección y en la memoria de 2017 se reflejan de forma independiente.

- SEGIPSA no informa en su memoria anual sobre la composición del Consejo de Administración.

- La memoria anual de SEIASA informa de las retribuciones de la Presidencia y de las dietas percibidas por el Consejo de Administración, aunque no da cuenta de su composición.

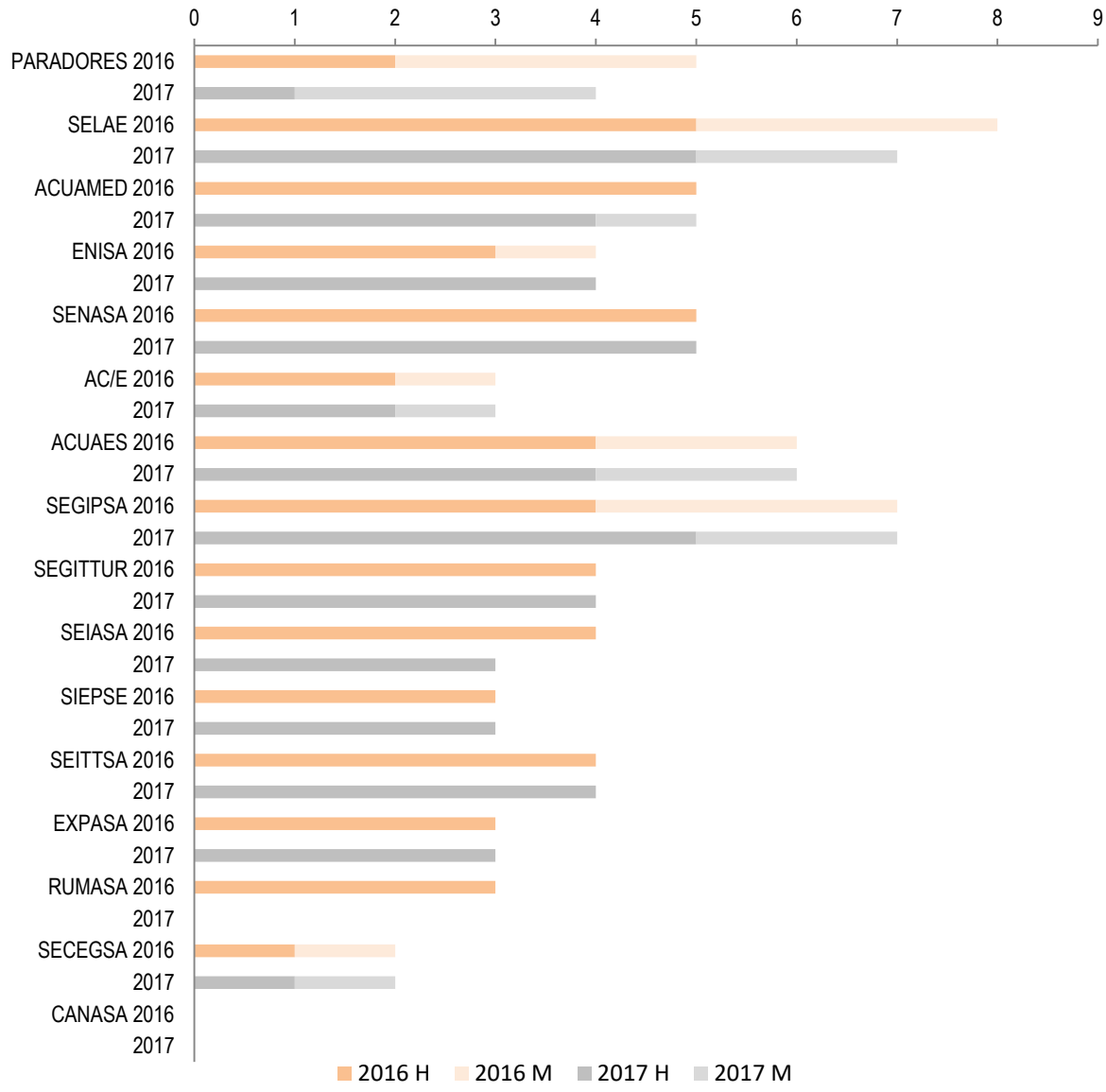
- La memoria de SEITTSA recoge la información de la composición y de las retribuciones del Consejo de Administración. Se informa que las retribuciones percibidas en concepto de dietas por los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2017 ascendieron a 126.605 euros, lo que no responde a las reconocidas en ese ejercicio que importaron 128.605 euros.

- La memoria abreviada de las cuentas anuales de 2016 y 2017 de SECEGSA no informa del número de miembros del Consejo de Administración, aunque sí de las remuneraciones totales del Consejo de Administración y, en particular, de forma separada de las retribuciones de la Presidenta ejecutiva.

II.2.2.- Alta Dirección

La composición del personal directivo de las empresas del Grupo Patrimonio durante el período fiscalizado (a excepción de CANASA porque no cuenta con personal de alta dirección siendo los directivos de ACUAES los que desempeñan esas funciones), se muestra en el siguiente gráfico y en el Anexo V en los que, como se aprecia, la distribución por género pone de manifiesto que la representación de mujeres que ocuparon los puestos de máximo nivel solo alcanza un porcentaje cercano al 20 %, siendo especialmente relevante el caso de SENASA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA, RUMASA, ACUAMED y ENISA en las que destaca la ausencia o la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos.

GRÁFICO Nº 3: Composición del personal directivo de las Sociedades del Grupo Patrimonio durante 2016 y 2017



Fuente: Elaboración propia

El régimen retributivo de los máximos responsables y directivos viene regulado en el RD 451/2012 que establece los conceptos retributivos y sus importes máximos, clasificando las retribuciones en básicas y complementarias. La retribución básica, constituye la retribución mínima obligatoria, fijada por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas en función del Grupo en que se sitúe la entidad. Las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable; el complemento de puesto retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados, como máximo, puede importar el 40 % de la retribución básica; y 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 sociedad, por el accionista, por lo que su percepción está condicionada a la consecución de dichos objetivos y como máximo puede representar el 60 % de la retribución básica.

Adicionalmente, la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, mediante Resolución de 20 de enero de 2015, dictó unas instrucciones en relación con el registro de personal directivo del sector público estatal, por las que estas sociedades vienen obligadas a remitir a la SGEPE, unas

fichas con las retribuciones del máximo responsable y demás directivos de la empresa con los datos actualizados. Por tanto, cada vez que se acuerde el incremento de retribuciones deberán remitir nueva ficha de retribuciones con los nuevos datos. Durante los ejercicios fiscalizados el importe de las retribuciones percibidas por el conjunto del personal directivo de las empresas del Grupo Patrimonio fue el siguiente:

CUADRO Nº 8: Retribuciones de las personas que ocuparon cargos directivos

(en euros)

SOCIEDAD	2016		2017	
	Nº	Retribuciones	Nº	Retribuciones
Grupo 1				
PARADORES (*)	5	646.314	5	591.870
SELAE (*)	8	1.199.036	8	1.137.276
Grupo 2				
ACUAMED (*)	4	317.198	5	488.825
ENISA (*)	4	330.755	4	303.564
SENASA (*)	5	553.628	5	543.631
AC/E (*)	3	309.530	3	303.779
ACUAES	6	588.980	6	565.392
SEGIPSA (*)	7	718.392	7	706.492,86
SEGITTUR (*)	4	516.833	4	466.420
SEIASA (*)	4	382.002	4	329.380
SIEPSE (*)	3	355.917	3	373.752
SEITTSA	4	350.362	4	346.497
Grupo 3				
EXPASA (*)	3	230.988	3	254.810
RUMASA (*) (1)	3	395.017	0	0
SECEGSA (*)	2	183.699	2	181.496
CANASA	0		0	
Total Remuneraciones AD	**65**	**7.078.651**	**63**	**6.593.185**

(*) Incluye las retribuciones de las Presidencias ejecutivas y Consejeros Delegados con contratos mercantiles
(1) Incluye la Indemnización por cese de dos directivos que no ostentaban la condición de alta dirección
Fuente: Elaboración propia

Los principales resultados del examen particularizado del personal directivo de las empresas fiscalizadas se exponen a continuación:

II.2.2.1.- PARADORES

Conforme la clasificación de PARADORES por la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de marzo de 2012, a los efectos del Real Decreto 451/2012, debe tener un mínimo de 4 y un máximo de 10 directivos, cuyos contratos y retribuciones han de adaptarse a la normativa del régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal según lo regulado en la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y el citado RD 451/2012 que desarrolla la anterior. A principios del ejercicio 2016, de acuerdo con la Norma de Organización de Paradores de Turismo de España de 8 de octubre de 2014, la Empresa contaba con cuatro puestos de alta dirección además de la Presidenta ejecutiva: el Director General, la Secretaria General, la Directora de RRHH y Gestión del Talento y la Directora Económico-Financiera. Esta estructura ha ido modificándose a lo largo del período fiscalizado, según se detalla en el siguiente cuadro:

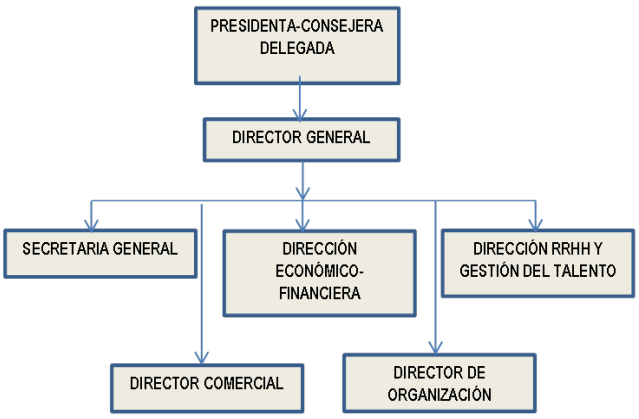
CUADRO Nº 9: Personal de directivo de PARADORES

Alta Dirección	Fecha de Alta	Fecha de Baja	Tipo de Contrato
Presidenta	10/02/2012	25/07/2018	Mercantil
Secretario General/Director general	22/02/2012	25/07/2018	AD
Director general	01/03/2012	11/02/2015	AD (SE)
Director. General/ Económico-Financiero.	19/07/2004	22/02/2012	AD
Directora Económico-Financiera	28/05/2012		AD (SE)
Director comercial	08/04/2016	15/02/2017	AD
Directora RRHH y Gestión del Talento	26/09/2014	05/04/2016	AD
Secretaria General/Directora RRHH y Gestión del Talento	01/09/2015	18/07/2016	AD
Directora RRHH y Gestión del Talento	12/09/2016	17/03/2019	AD
Director comercial	15/04/2013	01/02/2016	AD
Director/a	08/01/2014		AD

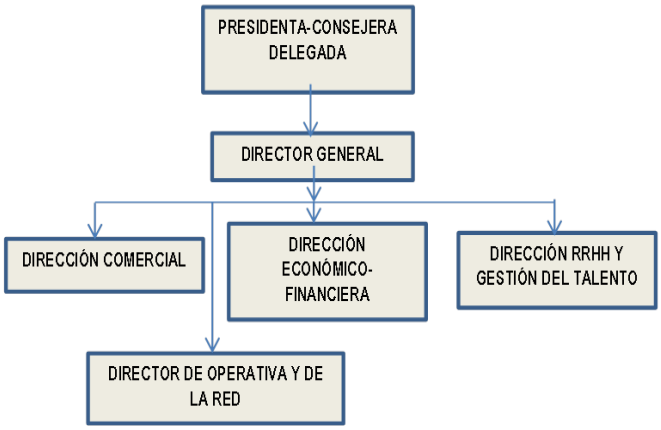
(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
Fuente: Expedientes administrativos

El directivo que fue cesado el 22 de febrero de 2012 interpuso demanda contra PARADORES, que fue estimada en recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid el 22 de julio de 2013, al considerar que el despido era improcedente por estar vinculado a la empresa mediante el régimen laboral común, aun cuando formalmente el contrato fuese de alta dirección, por lo que la empresa hubo de indemnizarle en el ejercicio 2015 con 135.834,88 euros y abonarle la retribución variable pendiente por importe de 10.549,60 euros.

A principios del ejercicio 2016, de acuerdo con la Norma de Organización de Paradores de Turismo de España de 8 de octubre de 2014, PARADORES contaba con la estructura que se detalla en el siguiente esquema, de los que cinco puestos tenían la consideración de personal de alta dirección, acorde con los límites establecidos en el RD 451/2012.



En esta estructura organizativa, el Director Comercial y el de Organización, carecían de la condición de personal de alta dirección, pero con motivo del cese del entonces Director Comercial, la Presidenta propuso al Consejo de Administración el 31 de marzo de 2016 amortizar el cargo de Secretario General, que se encontraba vacante, y elevar la categoría del Director Comercial a alta dirección. No obstante, al ser necesaria la autorización preceptiva de la DGPE para modificar el organigrama, tal como establece la Instrucción Reguladora de las Relaciones de las Sociedades del Grupo de Patrimonio, el Consejo acordó la amortización del cargo de Secretario General, cuyas funciones asumiría el Director General de la Sociedad, pero condicionando su efectividad a la autorización de la DGPE, que tuvo lugar el 23 de septiembre. En consecuencia, desde el mes de septiembre de 2016 y a lo largo de 2017, los efectivos que tenían la cualidad de alta dirección eran: el Director General, la Directora Económico-Financiera, la Directora de Recursos Humanos y Gestión del Talento, y el Director Comercial, a los que hay que añadir la Presidenta ejecutiva:



Con esta nueva organización, vigente a 31 de diciembre de 2017, la alta dirección correspondía a la Presidencia que, por delegación del Consejo de Administración, tenía conferidas las facultades de alta dirección y gerencia; la Dirección General que, además de asumir las funciones que correspondían a la Secretaría General, tenía las facultades de supervisión y coordinación del resto de las Direcciones, correspondiéndole impulsar, supervisar y realizar el seguimiento de las políticas corporativas, al tiempo que servía de enlace entre la Presidencia y las otras Direcciones; la Dirección Comercial, que tenía atribuida la responsabilidad de ejecutar las políticas de la Sociedad en las áreas de marketing, ventas, distribución y negocio *online*; la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento, que tenía atribuidas las funciones relativas a las políticas relacionadas con el capital humano; y la Dirección Económico-Financiera, que era la responsable de la gestión de los recursos económicos, financieros y patrimoniales de la Empresa.

Además, PARADORES cuenta con un Comité de Dirección conformado por los directivos que tienen la consideración de personal de alta dirección, que se encarga de orientar y coordinar las

unidades de negocio de la Empresa y las funciones corporativas. En todo caso, el Presidente-Consejero Delegado tiene la potestad para incorporar al Comité de Dirección a otros directivos de la Empresa que no tengan la consideración de alta dirección. Hasta el mes de abril de 2017, no se levantaban actas del Comité de Dirección, por lo que los acuerdos adoptados por este órgano carecían de soporte documental.

Con posterioridad al periodo fiscalizado, en el ejercicio 2018, con el nombramiento del nuevo Presidente de PARADORES, se produjeron en un breve período de tiempo varias modificaciones de la estructura organizativa de la Sociedad, que también conllevó la alteración de la consideración de alta dirección para ciertos directivos. El 25 de julio de 2018 se formalizó el contrato del nuevo Presidente que había sido designado en esa misma fecha por el Consejo de Administración, a propuesta de la Ministra de Industria, Comercio y Turismo. En esa fecha se formalizó también el contrato de la nueva Directora General, igualmente designada el mismo día por el Consejo de Administración y el cese simultáneo de la persona que ocupaba el cargo. Transcurridos tres meses del nombramiento, fue cesada a propuesta del Presidente pero al no respetar el período de preaviso previsto en el contrato hubo que abonarle, junto con la liquidación, la indemnización estipulada en el contrato. No obstante, y sin solución de continuidad, se le realizó un contrato temporal de duración determinada para el puesto de Directora del Parador de Hondarribia, que se justificó por circunstancias de producción.

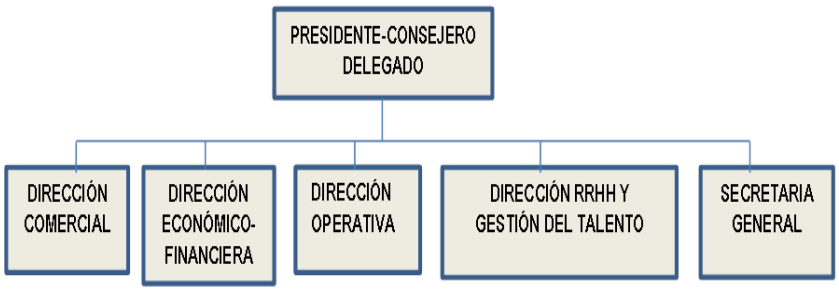
Así, en la reunión del Consejo de 6 de septiembre de 2018, junto con las propuestas de nombramiento del Director Comercial y de la Directora Operativa, el Presidente consideró necesario incorporar a esta última al organigrama de la alta dirección, con esa finalidad había solicitado autorización a la DGPE estando a la espera de recibir respuesta, por lo que el Consejo aprobó el nuevo organigrama condicionado a recibir la citada autorización expresa, quedando la nueva estructura organizativa con 6 puestos de alta dirección, conforme el siguiente esquema:



El 10 de septiembre de 2018, se formalizó el contrato de alta dirección del puesto de Directora Operativa, aunque, al igual que el caso anterior, con fecha 29 de noviembre, fue cesada por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente pero el día 26 y con carácter previo se había formalizado un contrato temporal, también justificado por circunstancias de producción, para ocupar el puesto de Directora del Parador de Monforte de Lemos.

Posteriormente, en la reunión del Consejo de 28 de octubre de 2018, tras el cese de la entonces Directora General, el Presidente informó que había una innecesaria duplicidad entre las competencias del Presidente y las de la Dirección General, por lo que había solicitado autorización a la DGPE para una nueva reestructuración organizativa, consistente en amortizar el puesto de Dirección General y cambiar las posiciones del puesto de la Dirección General por la del puesto de Dirección Comercial, elevando su categoría, así como incrementar el número de puestos de alta dirección (Presidente ejecutivo y 5 directivos) para crear nuevamente el puesto de Secretaría General y manifestó que dada la urgencia para cubrir el puesto de Director Comercial la citada modificación era efectiva desde ese mismo día, dado que se cubría con la amortización de la Dirección General, todo ello sin perjuicio de obtener las preceptivas autorizaciones. A la vista de la urgencia, el Consejo acordó aprobar parcialmente la modificación sustituyendo el puesto de

Dirección General, que se amortizó, por el de la Dirección Comercial. En consecuencia, el nuevo organigrama propuesto era el siguiente:



El 29 de noviembre de 2018, se formalizó el contrato de alta dirección para el puesto de Secretario General y también en esa fecha se acordó el nombramiento del Director Operativo (actual Director Región Sur y Director del Parador Antequera), pero sin la condición de alta dirección.

Un mes y medio más tarde, en la reunión del Consejo de 29 de noviembre de 2018, el Presidente, tras informar de la imposibilidad de la incorporación a PARADORES de la persona propuesta para ocupar el puesto de Director Comercial, informó que había comunicado a la DGPE que anulaba la petición realizada en octubre de incrementar en un puesto la alta dirección y que en su lugar solicitaba autorización para efectuar nombramientos de Secretario General y Directora de Comunicación y Relaciones Institucionales como alta dirección. También informó al Consejo en esa misma reunión que, dada la urgencia para cubrir los puestos de Director Comercial y de Director Operativo, había tomado la decisión de realizar ambos nombramientos sin la cualidad de alta dirección. Unos días más tarde, en la reunión del Consejo celebrada del 19 de diciembre, el Presidente explicó que tras mantener conversaciones con la DGPE, se había decidido no proponer como alta dirección al puesto de Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales y otorgar, en cambio, esa calificación a la Dirección Operativa, acordando el Consejo de Administración el nombramiento del Director Operativo y su consideración como alta dirección. La persona designada había tenido anteriormente un contrato temporal de relevo como Director del Parador de CORIA, desde el 8 de octubre de 2014 hasta el 31 de octubre de 2016, otro contrato temporal de relevo como Director del Parador de Antequera, desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 28 de diciembre que, a su conclusión, se transformó en contrato indefinido.

De lo expuesto se deduce que, la calificación de los puestos como de alta dirección ha respondido, tanto en el periodo fiscalizado como en el ejercicio 2018, a criterios formales, articulados mediante cambios en el organigrama, al margen de su concurrencia con las notas previstas en el RD que regula la alta dirección, referidas a quienes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos, habiendo prevalecido en todo caso un criterio formal frente al material, lo que afecta a la estabilidad organizativa de la Sociedad.

El análisis de los expedientes del personal de alta dirección arroja el siguiente resultado:

- En los expedientes no constan los datos personales, los títulos académicos y la experiencia profesional que acrediten la idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a los puestos de trabajo, así como la conformidad previa para su contratación otorgada por la DGPE ni la preceptiva autorización de la DGCPPP. Los informes preceptivos de la Abogacía del Estado son posteriores a la fecha de formalización de las adendas de los contratos.

- En el expediente de la Presidenta-Consejera Delegada no consta la liquidación que se le practicó por el cese. En el expediente del que fue Secretario General y, posteriormente, Director General no constaba el alta en la Seguridad Social, que fue incorporado en el curso de la fiscalización; la fecha de efecto del contrato es previa a la de su designación por el Consejo de Administración; y la normativa en vigor a la fecha de la firma del contrato, 16 de julio de 2012, era la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en lugar de la DA 8ª del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, a la que se remite el contrato.

- En el expediente de la persona que ocupó el puesto de Director General hasta el 11 de febrero de 2015 no hay constancia de la Resolución de cese y de cambio de situación administrativa del funcionario a la situación de servicios especiales. El contrato de alta dirección, en la cláusula que regula la extinción del contrato por desistimiento del empresario, al no contemplar la condición de funcionario, estipula una indemnización de 7 días por año trabajado. En el expediente de la Directora de RRHH y Gestión Talento, consta como fecha de extinción del contrato el 17 de marzo de 2018, en tanto que la fecha real fue el 17 de marzo de 2019, un año después.

- En todos los expedientes de contratación formalizados en el ejercicio 2018, se ha observado, en contra de lo previsto en la DA 8ª Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que los preceptivos Informes favorables de la Abogacía del Estado son posteriores a la formalización de los contratos. No consta la conformidad de la DGPE y la autorización de la DGCPPP a las quedó condicionada la validez de los contratos, exigidas por la D.A. 29ª LPGE 2018.

Conforme al RD, en lo que respecta a las retribuciones de los máximos responsables y de la alta dirección, la retribución básica, por pertenecer al Grupo 1, se elevó al importe máximo de 105.000 euros. La DGPE autorizó el 12 de diciembre de 2016 y el 13 de noviembre de 2017, en virtud de lo dispuesto en las LPGE de 2016 y de 2017, el incremento del 1 % en cada uno de los conceptos retributivos del máximo responsable y demás directivos con contrato mercantil o de alta dirección de esa Sociedad, con efectos de 1 de enero de cada uno de los ejercicios indicados.

El 26 de mayo de 2016, el Consejo de Administración de PARADORES, aprobó la revisión del Reglamento de retribuciones variables de directivos aplicable a todo el personal con contrato de alta dirección, además, su ámbito de aplicación se extiende a otros directivos y titulados cuya relación laboral está sujeta al régimen laboral común aplicable a los Directores Regionales, los de Paradores y los Directores y Jefes de Departamento de Servicios Centrales. Los objetivos para la retribución variable de la alta dirección de cada año son aprobados por el Consejo de Administración, previa autorización de la DGPE y los del personal sometido al Reglamento de retribución variable, se aprueban por el Comité de Dirección.

Los objetivos fijados por la Empresa para la alta dirección para el ejercicio 2016, fueron elevados a la DGPE con fecha 7 de abril. Posteriormente, con motivo del cambio de organigrama acordado por el Consejo de Administración el 15 de julio, se aprobó la incorporación de los objetivos de alta dirección para la Directora Comercial y la nueva Directora de RRHH y Gestión del Talento, que recibieron la aprobación de la DGPE. El informe de valoración del grado de cumplimiento de los objetivos se elevó el 3 de marzo de 2017 a la DGPE, que dio su conformidad, pero consideró que el objetivo de la Directora de RRHH y Gestión del Talento, referido a la puesta en marcha y ejecución del Plan de Formación, no se había alcanzado al 100 %, por lo que rebajó su grado de ejecución al 82,55 %.

Para el ejercicio 2017, los objetivos establecidos para la alta dirección fueron los mismos que para el ejercicio anterior, con pequeñas variaciones en los importes de referencia a conseguir, estando el principal objetivo vinculado a la consecución de los resultados y de la posición financiera establecidos en los presupuestos de la compañía. El documento se elevó a la DGPE el 16 de marzo de 2017, si bien PARADORES no ha proporcionado el documento acreditativo de su

aprobación por parte de la citada Dirección General. El informe con la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio se elevó el 23 de marzo de 2018 a la DGPE que el 18 de abril dio su visto bueno.

La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE las fichas con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público. Se han observado diferencias entre el importe de las retribuciones declaradas en los modelos 190 presentados ante la AEAT por la Sociedad en los ejercicios 2016 y 2017 de las personas que tenían contratos de alta dirección, así como de otros directivos y titulados dentro del primer nivel organizativo, con los importes reflejados en los resúmenes de nóminas que no comprenden la totalidad de las retribuciones percibidas, según el siguiente detalle:

CUADRO Nº 10: Retribuciones percibidas por el personal de alta dirección de PARADORES en los ejercicios 2016 y 2017

Alta Dirección	Fecha de Alta	Fecha de Baja	2016 Retribución Bruta Anual Modelo 190 (en euros)	Retribución S/ resumen nómina (en euros)	Diferencia	2017 Retribución Bruta Anual Modelo 190 (en euros)	Retribución S/ resumen nómina (en euros)	Diferencia
Presidente	10/02/2012	25/07/2018	181.505,98	176.850,00	4.655,98	181.511,04	181.511,04	0,00
Secretario General/Director General	22/02/2012	25/07/2018	142.334,66	139.133,28	3.201,38	145.819,20	145.819,20	0,00
Director General	01/03/2012	11/02/2015	5.556,48	1.708,33	3.848,15	0	0	0
Director Econ.-Financiero	28/05/2012		118.007,68	115.800,90	2.206,78	119.502,21	119.502,21	0,00
Director/a	08/01/2014		97.811,89	85.147,80	12.664,09	100.973,36	89.894,24	11.079,12

Fuente: Resumen de nóminas y modelo 190

El Consejo de Administración aprobó en febrero de 2016, la revisión de la Instrucción técnica que regula el régimen en el que se deben realizar los viajes en los desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos que generen, acorde con el plan de racionalización del gasto de las Sociedades dependientes del Ministerio de Hacienda, al objeto de dar cumplimiento a los criterios e instrucciones sobre dietas por desplazamientos y régimen de viajes en las sociedades mercantiles estatales del Grupo Patrimonio, dictadas por la DGPE el 13 de enero de 2014 y a la Orden HAP/1741/2015.

El ámbito de aplicación de la Instrucción abarca a todos los empleados de PARADORES. En el documento se regula el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones del máximo responsable y de los directivos con contratos mercantiles o de alta dirección y dispone que se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Publicas HAP/1741/2015 y, en particular, establece que el máximo responsable de la Sociedad se regirá por el régimen de indemnización previsto en el artículo 8.1 del Real Decreto 462/2002. A los efectos del citado RD, clasifica en el Grupo 1 al personal con contrato de alta dirección, en el Grupo 2 al personal excluido de convenio -Directores, Subdirectores, Adjuntos a Dirección, Jefes de Departamento de Servicios Centrales, Técnicos y asimilados-, y en el Grupo 3 al personal sujeto a convenio colectivo general, al de León y al de Santiago de Compostela.

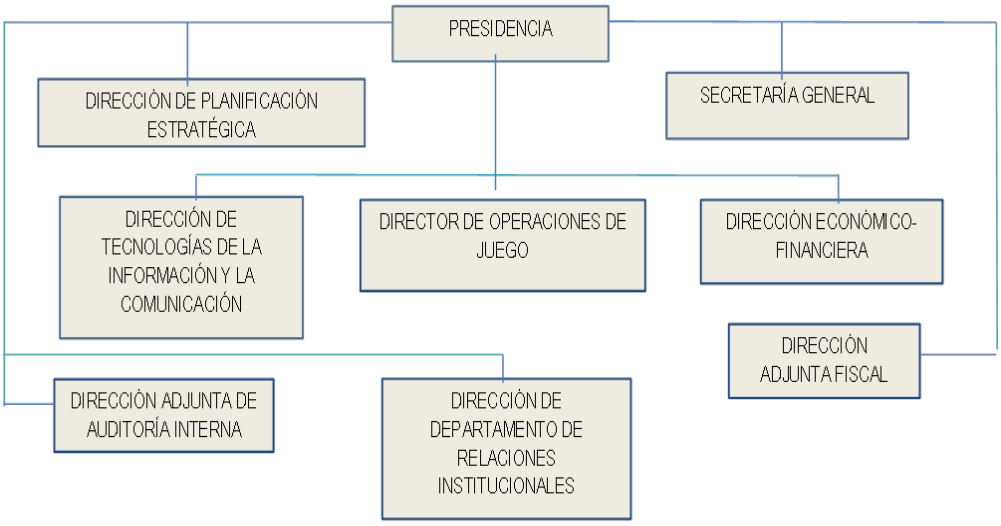
II.2 2.2.- SELAE

El 20 de marzo de 2013, la DGPE dio su conformidad al Plan de Redimensionamiento elaborado por la Sociedad en cumplimiento de la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros del 16 de marzo de 2012, que aprobó el Plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal en el que se estableció que los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles afectadas por las

operaciones societarias autorizadas en el acuerdo debían aprobar un Plan de Redimensionamiento para la adecuación de las estructuras organizativas, laborales, inmobiliarias y de recursos resultantes de su nueva situación, que fue aprobado el 22 de marzo por el Consejo de Administración de SELAE.

En virtud del organigrama contemplado en el Plan de Redimensionamiento se efectuaron los nombramientos de los responsables de 18 puestos: Secretaria General, seis Directores, dos Directores adjuntos y nueve Subdirectores, entre los que figura el Director Adjunto Fiscal. La nueva organización supuso que dos subdirecciones que se encontraban vacantes (Subdirección Fiscal y Subdirección de Red Comercial) pasaran a tener el carácter de Direcciones Adjuntas con dependencia directa del Presidente y ostentando quienes las ocupasen la condición de directivos, por considerar que no excedía el límite de diez directivos. Las retribuciones de estos directivos no podrían ser superiores a las previstas en el organigrama anterior para los Subdirectores a los que sustituían, por lo que la modificación no conllevaba incremento de gasto. Posteriormente, el 26 de noviembre de 2013, la SGEPE autorizó la propuesta de un nuevo organigrama, que supuso la supresión de dos puestos directivos (Dirección de Auditoría e Inspección y Dirección Adjunto Red Comercial) y la creación de otros dos (Dirección de Planificación Estratégica y Dirección del Departamento de Relaciones Institucionales e Internacionales).

A 1 de enero de 2016, dentro del número máximo autorizado para las sociedades del Grupo 1 en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, la alta dirección de la sociedad estaba conformada por nueve personas, la Presidenta ejecutiva con contrato mercantil, máxima responsable y ocho directivos con contrato de alta dirección, el 66,7 % eran hombres y las mujeres ocupaban el 33,3 % de los puestos directivos. La estructura organizativa se muestra en el siguiente organigrama.



A 31 de diciembre de 2017, con motivo del cese de tres directivos y el nombramiento de dos, la alta dirección quedó integrada por ocho personas, la Presidenta ejecutiva y siete directivos. Adicionalmente, dependiendo directamente de la Presidencia se encuentra la Dirección del Departamento de Comunicación y Marketing, ocupada por una empleada con contrato indefinido, no alta dirección.

El siguiente cuadro muestra la composición y la evolución del personal directivo de SELAE, su situación administrativa, así como las fechas de formalización de los contratos, el tipo de contrato y, en su caso, de la adaptación al RD 451/2012.

CUADRO Nº 11: Personal directivo de SELAE

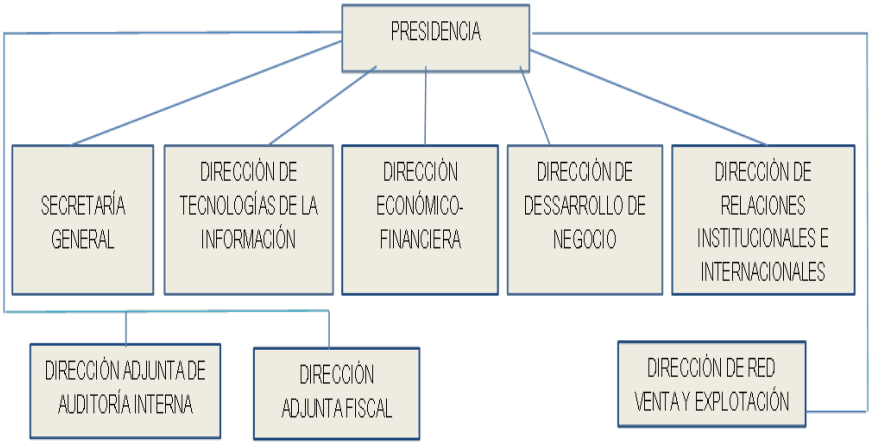
ALTA DIRECCIÓN	Fecha Contrato	Adaptación RD 451/12	Adenda al Contrato	BAJA	Tipo de Contrato
Presidenta ejecutiva	26/09/2013	-	-	25/07/2018	Mercantil (SE)
Secretaria General	16/03/2011	12/04/2012	-	02/05/2018	AD (SE)
Director Planificación Estratégica	11/12/2013	-	-	31/08/2017	AD (SE)
Director Operaciones Juego (*)	12/04/2012	12/04/2012	01/04/2013	-	AD (RP)
Director Tecnologías Información	14/10/2015	-	-	-	AD (RP)
Director Económico-Financiero 1	01/07/2012	-	-	26/04/2017	AD (SE)
Director Económico-Financiero 2	27/04/2017	-	19/04/2018	-	AD (SE)
Director Adjunto Fiscal	22/03/2013	-	-	-	AD (SE)
Director Relaciones Institucionales	16/12/2013	-	-	-	AD (SE)
Directora. Adjunta Auditoría Interna 1	01/01/2015	-	-	22/02/2017	AD (SE)
Director. Adjunto Auditoría Interna 2	27/04/2017	-	19/04/2018	-	AD (SE)

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
(*) No consta contrato de alta dirección anterior al contrato de adaptación al RD 451/2012. Acuerdo SELAE-Directivo de 8/09/2016, por el que manifiestan que con efectos de 12 de abril de 2012 se transformó su contrato de trabajo con carácter indefinido en contrato de alta dirección.
Fuente: Expedientes administrativos.

La Presidenta del Consejo de Administración de SELAE desempeña funciones ejecutivas, por las que percibe retribuciones conforme a lo previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, y en el RD 451/2012. Ostenta la condición de alto cargo, por lo que al ser funcionaria se encontraba en situación de servicios especiales, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad y de devengo de trienios durante el tiempo que permaneciera en la citada situación administrativa. El 26 de septiembre del 2013 se formalizó el contrato mercantil y el 25 de julio de 2018 se produjo su cese por decisión del accionista único, que dio lugar a una indemnización por incumplimiento del deber de preaviso de 5.525,37 euros.

Los contratos de la Secretaria General y Secretaria del Consejo de Administración y del Director de Operaciones de Juego, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, fueron adaptados a la nueva normativa con fecha de efectos de 12 de abril de 2012, conforme lo establecido en la D.A. 2ª del RD 451/2012. Mediante la adenda al contrato de alta dirección del Director de Operaciones de Juego se modificó el objeto del contrato y sus retribuciones, igualmente se modificaron mediante adendas los contratos de alta dirección del Director Económico-Financiero y del Director Adjunto de Auditoría interna, como se expone más adelante.

El 22 de febrero de 2017 cesó en su puesto la Directora Adjunta de Auditoría Interna y el 26 de abril siguiente fue cesado el director Económico-Financiero, ambos fueron sustituidos el 27 de abril de 2017 por dos nuevos directivos. El 31 de agosto cesó en su puesto el Director de Planificación Estratégica y no se formalizó nuevo contrato de alta dirección hasta el 23 de abril de 2018, en que la Sociedad modificó el organigrama y la dirección de Planificación Estratégica pasó a denominarse dirección de Desarrollo de Negocio, al tiempo que contrató los servicios profesionales de un directivo para el nuevo cargo, aunque el acuerdo del Consejo de Administración de su designación fue adoptado en reunión celebrada el 1 de febrero, previo a la modificación del organigrama. Con posterioridad al periodo fiscalizado, en julio de 2018 se produjo el nombramiento del nuevo Presidente de SELAE y con ello un cambio en el organigrama de la Sociedad, que ha quedado estructurado de la siguiente manera:



Las principales conclusiones y observaciones obtenidas del examen y comprobación de los expedientes del personal directivo se exponen a continuación.

Con carácter general los expedientes del personal directivo se encuentran incompletos, no figura la titulación académica y, en la mayoría de los casos, el currículo que acredite la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo. En ocasiones, no consta la conformidad de la DGPE para la designación del Directivo y/o la autorización de la DGCPPP, tal como se precisa en cada caso concreto. Algunos de estos documentos no incluidos en los expedientes fueron aportados en el curso de las actuaciones fiscalizadoras, entre los cuales se encuentran los informes preceptivos de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos y de sus adendas que, en ocasiones fueron emitidos con posterioridad a la formalización de los contratos. La cláusula IX de los contratos que regula la extinción por desistimiento del empresario, está redactada en términos generales, sin precisar la situación administrativa o laboral de los directivos como funcionarios de carrera, o si se trata de trabajadores del Sector Público Estatal con reserva de puesto de trabajo.

El 28 de febrero de 2011 el Consejo de Administración de STL designó a la Secretaria del Consejo de Administración y autorizó su contratación como Directora de los Servicios Jurídicos, habiendo formalizado el 9 de marzo de 2011 un contrato mercantil para el desempeño del cargo, el día 15 de ese mismo mes, se produjo la extinción del contrato por baja voluntaria de la directiva, practicándose la liquidación correspondiente a los seis días, pero al día siguiente, y sin solución de continuidad, formalizó el contrato de alta dirección con SELAE para la prestación de los servicios de Secretaria General y del Consejo de Administración, con una retribución máxima fija y variable de 121.000 euros. Posteriormente, con ocasión de la adaptación del contrato de alta dirección al RD 451/2012, que se encuentra sin formalizar[10], se modificó el objeto del contrato ampliando sus funciones a Secretaria General y del Consejo y a Directora de la Asesoría Jurídica, así como el importe de sus retribuciones, que se incrementaron hasta los 133.007 euros, un 9,9 %, debido a que la percepción de las retribuciones indicadas resultaba incompatible con el cobro de indemnizaciones por asistencias, entre otros, a las sesiones del Consejo de Administración.

Esta modificación no resulta acorde con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del RD 451/2012 que establece que la adaptación no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación con su situación anterior. Circunstancia que ya se puso de manifiesto en el Informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento del Área de Recursos

[10] El nuevo contrato no fue una mera y simple adaptación forzosa al RD 451/2012, sino que se modificó el objeto ampliando las funciones y se incrementaron las retribuciones, por lo que requiere el consentimiento y su formalización.

Humanos emitido el 16 de julio de 2015 por la Dirección Adjunta de Auditoría Interna de SELAE. A pesar de lo manifestado por la Abogacía de Estado al entender que no deben excluirse del importe global de las retribuciones las cantidades correspondientes a las dietas por asistencia a las sesiones de los Consejos de Administración de STL y SELAE. El 2 de abril de 2018, la Secretaria General comunicó su baja voluntaria con incumplimiento del deber de preaviso de tres meses previsto en el contrato, por lo que según un certificado de la Empresa se le descontaron de la liquidación 22.871,65 euros.

El Director de Operaciones de Juego inició su relación laboral con STL el 31 de agosto de 1989 con un contrato de trabajo de duración indefinida para la prestación de servicios como Jefe de Sección de Software. En enero de 1991 promocionó a Jefe de Servicio y en febrero de 1992 a Jefe de Servicio de Software de Comunicaciones. El 12 de abril de 2012 el Presidente de STL comunicó la obligatoriedad de adaptar el contrato de alta dirección a la nueva normativa, al tiempo que reconoció su condición de directivo en los términos previstos en el Real Decreto 451/2012. Aunque el modelo de adaptación del contrato establece que STL contrata los servicios de Director de Desarrollo con una retribución bruta anual máxima de 142.794 euros, no se formalizó. Posteriormente, el 1 de abril de 2013 formalizó con SELAE, una adenda al contrato de alta dirección modificando el objeto del contrato, en esta ocasión, para el desempeño del puesto de Director de Tecnología, con unas retribuciones máximas de 125.000 euros anuales. El informe preceptivo de la Abogacía del Estado se emitió con posterioridad a la fecha de formalización de este contrato, tampoco consta la autorización previa de la DGPE para la modificación de las estipulaciones del contrato; de hecho, en el organigrama de 2015 figura como Director de Operaciones de Juego.

El Director de Tecnologías de la Información inició su relación con STL mediante un contrato laboral indefinido, formalizado el 2 de abril de 1990, para la prestación de servicios como Analista de Sistemas. El 31 de octubre de 2003 promocionó a Jefe de Departamento y el 1 de abril de 2013 formalizó con SELAE la adaptación de su contrato a la categoría de Subdirector de Tecnología y Seguridad con una retribución máxima por todos los conceptos de 103.800 euros anuales. Posteriormente, el 14 de octubre de 2015 formalizó otro contrato de alta dirección para el desempeño del cargo de Director de Tecnologías de la Información y la Comunicación, con un incremento de la retribución del 15,4 %, hasta los 119.812 euros anuales. Aunque en el expediente obra la conformidad de la DGPE y el informe favorable de la Abogacía del Estado, no hay constancia de la autorización de la DGCPPP.

El contrato del Director Económico-Financiero fue formalizado el 1 de julio de 2012. El 20 de abril de 2017, la DGPE solicitó a la Presidenta de SELAE que elevase al Consejo de Administración la propuesta para el nombramiento de un nuevo Director Financiero, acordándose el nuevo nombramiento y el cese del que desempeñaba el cargo el 26 de abril de 2017. Como consecuencia del incumplimiento del deber de preaviso, la Sociedad tuvo que abonarle 4.801 euros. Al día siguiente, SELAE formalizó el contrato de alta dirección con el nuevo Director Económico-Financiero, aunque en su expediente no obraba la conformidad de la DGPE y autorización de la DCCPPP que fue aportada en el curso de las actuaciones fiscalizadoras. El 19 de abril de 2018 se formalizó una adenda al contrato modificando las retribuciones con efecto retroactivo a los efectos de incorporar el incremento del 1 % autorizado en la LPGE de 2016, que no se había contemplado en su contrato inicial.

El Director de Relaciones Institucionales formalizó su contrato de alta dirección el 16 de diciembre de 2013, ostenta la condición de militar de carrera, en situación de servicios especiales por aplicación del artículo 109.1.c) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. A pesar de su condición de funcionario en situación de servicios especiales con reconocimiento de antigüedad y cotizando al ISFAS, en su contrato se contempla el derecho a percibir una indemnización de 7 días en caso de cese por desistimiento del empresario, situación que resulta

incompatible con su situación administrativa[11]. A la vista de que había alcanzado la edad de jubilación forzosa prevista en su régimen jurídico, la Sociedad tramitó su alta en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador de SELAE con efectos de 14 de enero de 2019.

En el expediente del contrato de la Directora Adjunta de Auditoría Interna formalizado el 1 de enero de 2015, la conformidad de la DGPE fue notificada con posterioridad a firma del contrato, así como la emisión del Informe de la Abogacía del Estado , tampoco obraba en el expediente la notificación formal de su baja voluntaria a partir del 22 de febrero de 2017 que comunicó por correo electrónico el 20 de febrero, incumpliendo el deber de preaviso de tres meses estipulado en el contrato, no habiendo acreditado la Sociedad la justificación del descuento en la liquidación por incumplimiento del plazo de preaviso. Tampoco consta, la autorización de la DGCPPP y la Resolución de cambio de situación administrativa a la de Servicios Especiales.

El expediente del Director Adjunto de Auditoría Interna, cuyo contrato de alta dirección fue formalizado el 27 de abril de 2017, no contenía la autorización de la DGCPPP, que fue aportada en el curso de la fiscalización. El 4 de abril de 2018, mediante una adenda al contrato, con efectos desde la formalización, se procedió a la regularización de sus retribuciones para incorporar el incremento del 1 % autorizado en la LPGE para 2016, que no se había contemplado en su contrato inicial.

Para el puesto de Dirección del Departamento de Comunicación y Marketing SELAE formalizó diversos contratos, bajo regímenes jurídicos diferentes. El primero de alta dirección el 30 de julio de 2012, con una duración de un año, para el que la Sociedad no ha aportado conformidad de la DGPE, ni informe de la Abogacía del Estado de la conformidad a derecho. Transcurrido el año, la Empresa formalizó un contrato temporal de obra o servicio determinado en calidad de titulado superior no acogido a Convenio para la prestación de servicios como Directora de Comunicación, con una retribución total de 70.000 euros. Consta la conformidad de la DGPE, pero no la autorización de la DGCPPP.

Las retribuciones fijadas en los contratos y adendas de los máximos responsables y de alta dirección no sobrepasan los importes máximos establecidos en el RD 451/2012 para las sociedades del Grupo 1.

Solamente tienen reconocidas retribuciones por complemento de puesto y complemento variable la Presidenta ejecutiva y cinco directivos, alcanzando en el caso de la Presidenta ejecutiva el porcentaje máximo permitido para los citados complementos. Los dos directivos que iniciaron su relación laboral con STL mediante contrato de trabajo indefinido estaban acogidos a un Plan de fidelización que reconoce, entre otras, prestaciones sociales que comprenden un seguro médico, un seguro de vida y cheque comida, fueron reconocidas a los dos directivos y computan a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total, minorándose su valor del importe del complemento de puesto.

La percepción de la retribución variable se encuentra regulada en el Reglamento de retribución variable, cuya última modificación fue aprobada por el Consejo de Administración el de 26 de marzo de 2015, al objeto de adaptar su redacción al RD 451/2012. De acuerdo con lo dispuesto en el texto, su percepción está condicionada al cumplimiento de los objetivos, con un umbral mínimo del 60 %, siendo su importe proporcional al porcentaje alcanzado. El abono de esta retribución se realiza en las nóminas del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se refieren los objetivos, pero permite realizar un anticipo a cuenta en el mes de julio sin superar el 45 % del total de la retribución variable fijada en el contrato.

[11] No se admite la alegación porque no adjuntan el informe del Abogado del Estado de 18 de diciembre de 2013. En todo caso, el artículo 113. 9) de Ley 39/2007, establece que desde la situación de reserva se podrá pasar a las demás situaciones, excepto a la de servicio activo. Al cesar en ellas, el interesado se reintegrará a la de reserva, con el derecho a percibir las retribuciones previstas en el apartado 10".

Para los ejercicios 2016 y 2017 se fijaron cuatro objetivos, pero ante la imposibilidad de llevar a cabo en 2017 el proyecto de "simplificación del proceso de contratación" incluido en el objetivo 3, este se excluyó de la valoración y su ponderación se distribuyó entre el resto de los proyectos contenidos en el citado objetivo. Los informes de cumplimiento de objetivos estratégicos de 2015, 2016 y 2017 consideraron que los objetivos se habían cumplido al 100 %, la DGPE manifestó su conformidad y fueron aprobados por el Consejo de Administración.

Las nóminas del personal de alta dirección para los ejercicios 2016 y 2017, son acordes con los conceptos retributivos establecidos en los contratos, distribuidos en doce o catorce pagas, además de otros conceptos que coinciden con las cantidades reflejadas en modelo 190, excepto las retribuciones en especie del director de Tecnologías de la información y la comunicación que en nómina ascienden a 4.195,44 euros en especie y en el modelo 190 figuran por 4.015,44 euros, dentro de las retribuciones exentas.

En las nóminas de 2016 y 2017 no se abonaron los incrementos del 1 % previstos en las respectivas LPGE para esos ejercicios. La subida de 2016 autorizada por la DGPE para el personal directivo en diciembre de 2016 se abonó en la nómina del mes de junio de 2017, que incluyó los atrasos del periodo enero-diciembre de 2016 y de los meses de enero a mayo de 2017, y el incremento del 1 % de 2017, autorizado por la DGPE en noviembre de 2017, quedó pendiente de abono en el ejercicio. Además de las retribuciones pactadas en los contratos, en el ejercicio 2016 se abonó, en concepto de trienios y antigüedad se percibieron 29.523,18 euros y las retribuciones en especie de los dos directivos que las tienen reconocidas y que se encuentran exentas de IRPF alcanzaron 8.819,96 euros. En el ejercicio 2017, el importe abonado en concepto de antigüedad y trienios ascendió a 28.915,93 euros y las retribuciones en especie a 8.840,52 euros; además SELAE abonó 12.141,55 euros en concepto de finiquitos e indemnizaciones por falta de preaviso en los ceses correspondientes a las bajas producidas en 2017.

En relación con el cumplimiento de la obligación de remitir a la SGEPE las fichas con los datos relativos a las retribuciones anuales de cada ejercicio presupuestario del personal directivo, que deben remitirse cumplimentadas en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, siempre que haya una modificación en la estructura organizativa y / o salarial y retributiva, las retribuciones de las fichas de 2016 y 2017 proporcionadas por SELAE no contemplan las revisiones salariales del 1 % correspondientes a los citados ejercicios. A pesar de que en los escritos de autorización remitidos por la DGPE a SELAE solicitó que, una vez acordado el incremento, se remitieran las nuevas fichas con los datos actualizados, la Sociedad no ha acreditado el envío de las fichas actualizadas con las retribuciones de 2016 y 2017 a la SGEPE de la DGPE a los efectos del Registro del Personal Directivo.

Para los gastos de viaje de su personal, SELAE dispone de dos Resoluciones por las que se establece el procedimiento que debe seguirse. La primera, de 23 de julio de 2014 hasta 14 de junio de 2016, de acuerdo con lo establecido en el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, y las Instrucciones de la DGPE de 13 de abril de 2014; y la segunda, de aplicación desde el 23 de junio de 2016. En ambas Resoluciones se clasifica al personal de SELAE en los siguientes grupos: Presidenta, Grupo 1 para el personal directivo y subdirectores y Grupo 2 para el resto del personal. En ambos documentos se establece que el régimen de compensación en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se derivan del desempeño de las funciones del máximo responsable y los directivos con contratos mercantiles o de alta dirección de la Sociedad se ajustará a los previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio.

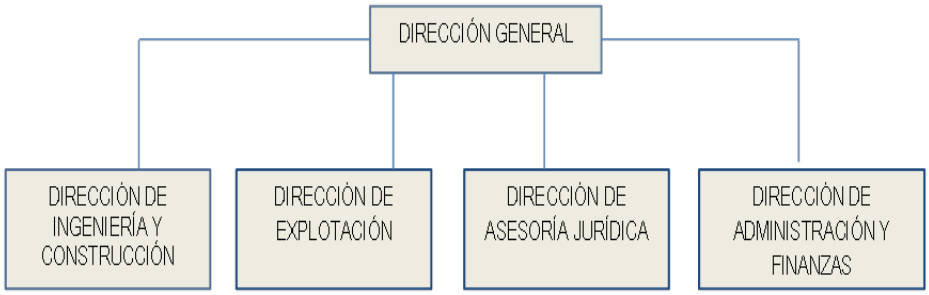
Además, el 27 de julio de 2016, la Presidenta de SELAE dictó una Resolución para regular, entre otras, las autorizaciones de los gastos de asistencia a reuniones, conferencias y seminarios, comidas de trabajo, gastos de transporte y gastos de viaje. En particular, la autorización de los gastos de comida de trabajo derivados de la representación ante terceros correspondía a los directivos, previa justificación de la identificación del número de comensales y de la empresa u organismo a la que pertenecían los invitados, a excepción de las comidas justificadas directamente por la Presidenta. En virtud de esta excepción, la Presidenta de SELAE presentó

tickets de comidas y facturas de restaurantes por un importe conjunto de 5.717,02 euros (2.878,71 en 2016 y 2.838,31 en 2017) sin identificación del número de comensales y de la empresa u organismo a la que pertenecían los invitados, cantidades que fueron abonadas con su tarjeta de crédito personal y, posteriormente, ingresadas por la Sociedad en su cuenta corriente particular.

La información reflejada en las memorias de las cuentas anuales en relación con los gastos de personal muestra la información en términos globales y las retribuciones de la Presidencia se presentan integradas con las dietas del Consejo de Administración, lo que supone una merma de transparencia. Adicionalmente, las retribuciones del resto del personal directivo en el ejercicio 2016 no coinciden con los importes de las nóminas y los declarados a la AEAT en el modelo 190.

II.2.2.3.- ACUAMED

En el periodo fiscalizado el número de directivos de la Sociedad se encuentra dentro del máximo autorizado de seis personas para las sociedades del Grupo 2. A 1 de enero de 2016 la alta dirección estaba conformada por cinco personas, cuatro hombres y una mujer, el Director General, máximo responsable, y el Director de Explotación, el Director de Asesoría Jurídica, el Director de Administración y Finanzas y la Directora de Ingeniería y Construcción, siendo la que se muestra a continuación:

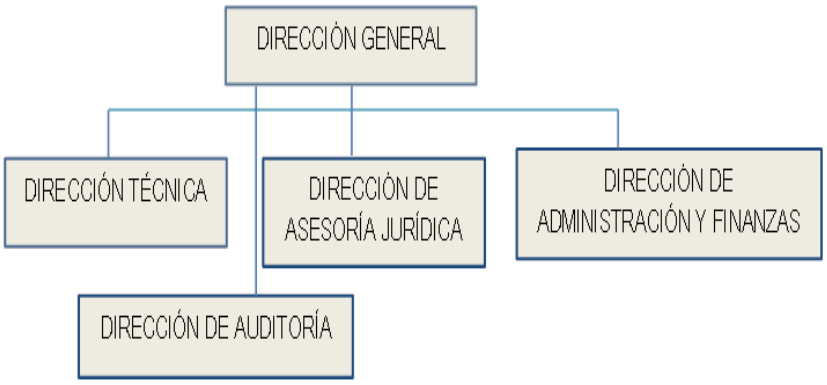


El Consejo de Administración acordó el 19 de enero de 2016 el cese del Director General y de la Directora de Ingeniería y Construcción por pérdida de confianza a la vista de los hechos acaecidos y de un auto judicial dictado por el Juzgado Central de Instrucción número 6 de la Audiencia Nacional. El 17 de noviembre de 2016 acordó el nombramiento de un Director General, habiéndose formalizado el contrato de alta dirección el día 23 de ese mes.

A la vista de que, en virtud del Auto judicial, desde el 18 de enero de 2016 los contratos laborales de la Directora de Ingeniería, del Gerente de Contratación y del Gerente Territorial de Valencia se encontraban suspendidos, en tanto no se pudieran cubrir las vacantes, el 7 de marzo de ese mismo año el Consejo de Administración acordó aprobar un plan transitorio y excepcional “Hoja de Ruta” para que la Sociedad pudiera cumplir sus fines públicos. La denominada “Hoja de Ruta” fue informada favorablemente por la DGPE y afectó, esencialmente, a la composición de la Junta y de la Mesa de Contratación, a la asunción de las funciones del Gerente de contratación por el Director de la Asesoría Jurídica, también acordó el cese del Gerente Territorial de la Cuenca del Júcar y la designación de un sustituto, el ajuste de poderes de forma mancomunada a los tres Directivos supérstites, incrementando el umbral para hacer pagos hasta 1 millón de euros. Al haber revocado los poderes del Director General, se acordó autorizar al Director de Explotación para representar a la Sociedad para la firma de convenios y contratos ya aprobados. También se acordó reordenar los protocolos de funcionamiento interno, de gestión de personal y de certificaciones de los contratos, incluyendo las valoraciones técnicas por dos técnicos y se autorizó al Director de Administración y Finanzas, único apoderado para temas de personal, a que realizase los nombramientos y ceses oportunos. Posteriormente, en julio de 2016, los Gerentes territoriales pusieron de manifiesto que la “Hoja de Ruta” no resultaba ya adecuada para resolver los asuntos diarios y consideraron necesario elaborar un protocolo para el análisis y el trámite de decisiones, con referencia expresa a las funciones, atribuciones y dependencia jerárquica del

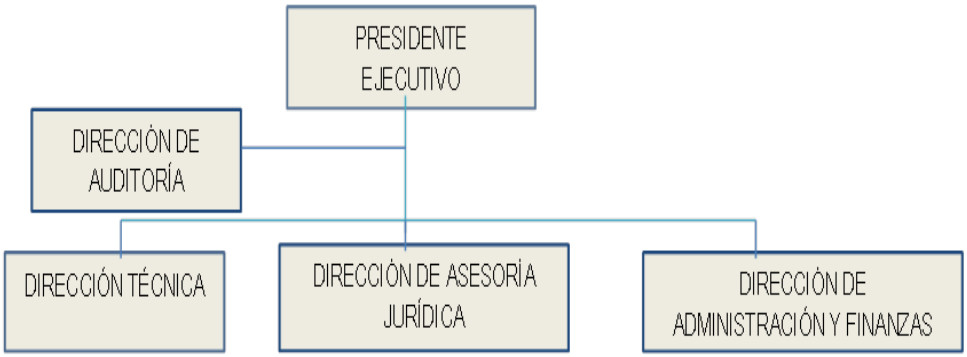
puesto, en ausencia de los titulares de la Dirección de Ingeniería y Construcción y del Director General, de quien dependían la Gerencias Territoriales.

Tras el nombramiento del nuevo Director General, en febrero de 2017 este sometió al Consejo de Administración la aprobación de un nuevo organigrama de dirección, cuyos principales cambios consistieron en integrar las dos Direcciones técnicas (Dirección de Ingeniería y Construcción y Dirección de Explotación) en una sola, la creación de una Dirección de auditoría, como órgano independiente de las Direcciones corporativas y de las gerencias con dependencia directa del Director General, sustituyendo al preexistente Comité de Control Interno, y la incorporación de un Responsable de Prevención de Riesgos Penales. La citada modificación no suponía incremento del número de puestos de alta dirección, ya que se creaba un nuevo puesto de Dirección y se integraban dos en una sola Dirección técnica. La citada modificación, fue aprobada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la DGPE, quedando el nuevo organigrama de ACUAMED con la siguiente estructura:



El 1 de junio de 2017, a propuesta del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio ambiente, el Consejo acordó aprobar, previo informe favorable de la DGPE, una nueva modificación del organigrama, consistente en suprimir el puesto de Director General, sustituyéndolo por la figura de Presidente del Consejo con funciones ejecutivas, nombrándose en esa misma reunión Presidente la misma persona que ocupaba el puesto de Director General, con las mismas retribuciones que venía percibiendo.

Tras la modificación de los Estatutos y del organigrama de ACUAMED, a 31 de diciembre de 2017, la alta dirección continuaba con cinco directivos y estaba integrada por el Presidente ejecutivo con contrato de alta dirección, el Director Técnico (que asumió las funciones de la Dirección de Explotación y de la Dirección de Ingeniería y Construcción), el Director de Asesoría Jurídica, el Director de Administración y Finanzas y la Directora de Auditoría. En la composición del personal directivo, el porcentaje de representación de mujeres solamente alcanzó el 20 %.



El siguiente cuadro muestra la evolución del personal directivo durante el período fiscalizado:

CUADRO Nº 12: Evolución del personal directivo de ACUAMED

ALTA DIRECCIÓN	Fecha Contrato	Fecha efectos	Adaptación RD 451/12	BAJA	Tipo Contrato
Presidente ejecutivo	08/06/2017		-	-	AD (RP)
Director General 1	01/06/2012	09/02/2012	-	19/01/2016	AD
Director General 2	23/11/2016	18/11/2016	-	Nombrado Presidente	AD (RP)
Dr. Explotación- Dir. Técnico	01/10/2008		13/04/2012	-	
Director de Administración y Finanzas	01/08/2009		13/04/2012	-	AD (SE)
Director de la Asesoría Jurídica	15/10/2014	17/11/2014	-	-	
Directora de Ingeniería y Construcción	08/05/2014		-	19/01/2016	AD (RP)
Directora de Auditoría	01/06/2017		-	-	AD (SE)

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
(RP) Reserva de puesto de trabajo
Fuente: Expedientes administrativos

Con carácter general, los expedientes del personal directivo se hallan incompletos, no consta la titulación académica, ni el currículo acreditativo de la experiencia profesional, excepto en los expedientes de los dos directores que mantenían una relación laboral previa con la Empresa, faltan los informes preceptivos de la Abogacía del Estado de la conformidad a derecho en todos los contratos, así como la conformidad de la DGPE a excepción de los contratos del Director de Administración y Finanzas y la Directora de Auditoría y la autorización de la DGCPPP para los contratos del Director General y del Presidente ejecutivo nombrado en 2017.

Como ya se ha señalado, el 19 de enero de 2016 se extinguieron las relaciones laborales de los entonces Director General y Directora de Ingeniería y Construcción por pérdida total y absoluta de confianza como consecuencia de las denuncias presentadas en la Fiscalía Anticorrupción de Madrid por presuntas irregularidades cometidas y del Auto judicial dictado por el Juzgado Central de Instrucción número 6 de la Audiencia Nacional.

La Directora de Ingeniería y Construcción inició su relación laboral en mayo de 2003 mediante un contrato laboral indefinido con la extinta Infraestructuras del Trasvase como Subdirectora de Producción. En junio de 2013 formalizó un pacto de novación contractual con el Director General actualizando su salario y en mayo de 2014 formalizó el contrato de alta dirección como Directora de Ingeniería y Construcción y suscribió un nuevo acuerdo con el Director General, por el que se le reconoció el derecho a reanudar la relación laboral común como Gerente de Desarrollo Internacional, una vez se extinguiera la relación laboral especial. Tras la extinción del contrato de alta dirección el 19 de enero de 2016, y como consecuencia del derecho de reserva de puesto de trabajo, el mismo día de su cese reanudó la relación laboral ordinaria que mantenía previo a su nombramiento como directiva. Sin perjuicio de lo anterior, y como consecuencia de su privación de libertad, ACUAMED tramitó la suspensión del contrato laboral

ordinario, previo dictamen de la Abogacía del Estado que concluyó que se debía proceder a suspender la relación laboral con carácter retroactivo a la fecha del cese. Posteriormente, el 30 de abril de 2016 la trabajadora solicitó la incorporación al haberle sido otorgada la libertad provisional. La situación laboral de esta directiva, a la fecha del desplazamiento del equipo auditor a la sede de la Empresa, era la de suspensión provisional de funciones, que afectaba también a otros dos trabajadores, solicitada por la Abogacía del Estado al Juzgado Central de Instrucción que, en la parte dispositiva del Auto, estimó que no había lugar a la suspensión definitiva de sus actividades, acordándose la suspensión provisional de acudir a sus puestos de trabajo, sin que ello afectara a sus derechos retributivos y hasta que se dictase la Sentencia.

Por otra parte, dos directivos de ACUAMED tenían una relación laboral de régimen común previa a la de alta dirección con la Empresa: el Director Técnico desde octubre de 2006 cuando fue contratado como Subdirector de Planificación e Ingeniería y promocionado en octubre de 2008 al puesto de Director de Ingeniería y Explotación; y el Director de Administración y Finanzas que formalizó su primer contrato en agosto de 2009 para el cargo de Director Económico-Financiero. El 13 de abril de 2012, se dio traslado a ambos directivos del escrito de adaptación de su contrato de alta dirección al nuevo marco regulado por el RD 451/2012, con unas retribuciones máximas inferiores a las que venían percibiendo; ninguno de los dos formalizó el nuevo modelo de contrato de alta dirección y tampoco constan los Informes de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los citados contratos, por lo que su situación laboral permanece pendiente de adaptación al RD 451/2012.

Las retribuciones fijadas en los contratos de alta dirección y en los adaptados al RD 451/2012 son acordes con la normativa legal.

Durante el período fiscalizado, ACUAMED contó con dos Reglamentos de retribuciones variables, el primero de ellos aprobado por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2015 y el segundo el 28 de julio de 2017 con una vigencia de tres años, prorrogable por años sucesivos. En el ámbito de aplicación del primero se encuentran incluidos el Director General y los Directores de Departamento y en el aprobado en 2017 el Presidente ejecutivo, antes Director General, y los Directores de Departamento, incluida la Directora de Auditoría.

Conforme establecen los Reglamentos, una vez fijados los objetivos, se establece un nivel de cumplimiento del objetivo mínimo del 60 % y máximo del 110 % y su retribución se asignará y abonará en el ejercicio siguiente al que se refieran los objetivos, en la nómina del mes en que tenga lugar la aprobación de las cuentas por el Consejo de Administración, se cuente con el informe definitivo de los auditores y la aprobación por dicho Consejo de la evaluación de los objetivos del año anterior. No obstante, la Sociedad podrá autorizar, siempre y cuando la retribución variable supere el 20 % de la retribución básica, adelantos semestrales, que no podrán superar el 60 %, siempre que la evaluación del seguimiento mensual de los indicadores lo permita, dando cuenta de ello a la DGPE. La diferencia será abonada o recuperada, en su caso, en la nómina del mes en que se apruebe el informe definitivo del cumplimiento de objetivos.

Para la fijación de objetivos del ejercicio 2016, la DGPE consideró conveniente incluir un nuevo objetivo global referido a la ejecución de un Plan de Control Interno, con una ponderación no inferior al 20 % del total, una vez se hubiera cubierto el puesto de Director General, también mediante escrito notificó a la Sociedad que la retribución variable había de liquidarse en proporción al tiempo de ejercicio del cargo durante el año. Por otra parte, la DGPE modificó la ponderación de los objetivos para la nueva Dirección de Auditoría Interna. Aunque la Sociedad no ha aportado los Informes de cumplimiento de objetivos de 2015, 2016 y 2017, existe constancia de que la DGPE aprobó las propuestas del grado de cumplimiento de objetivos de los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

Han existido limitaciones que han impedido realizar las verificaciones necesarias sobre las retribuciones percibidas por el personal directivo debido a que el resumen mensual de nóminas aportado por la Sociedad no está desglosado por conceptos retributivos, por lo que se han utilizado otras fuentes de información (modelo 190 y fichas para el registro del directivo público);

tampoco se han podido realizar las comprobaciones precisas de su registro contable porque los libros mayores de cuentas no aportan información suficiente.

En el ejercicio 2016 la Sociedad dejó de abonar la retribución variable por los objetivos de 2015 a los directivos cesados y a los otros dos más también investigados, porque la DGPE lo consideró conveniente por razones de prudencia hasta que se despejase la incertidumbre derivada de la situación procesal, previa solicitud de informe a la Abogacía del Estado que dictaminó que: *"Antes de considerar exigible el débito, debe analizarse si ha de ser sujeto a retención al objeto de garantizar la indemnidad patrimonial de la sociedad frente a posibles daños o incumplimientos por parte de alguno de los directivos beneficiarios del complemento y sujetos a investigación"*. En septiembre de 2017, la DGPE se pronunció en los mismos términos, pero consideró que dado el tiempo transcurrido sin que se hubieran aclarado las incertidumbres derivadas de las actuaciones judiciales, no había inconveniente que los pronunciamientos provisionales sobre los objetivos de 2015 y 2016 adquirieran eficacia, previa adopción de las medidas cautelares oportunas, siempre que la Sociedad y los directivos asumieran dichas evaluaciones como provisionales y susceptibles de revisión posterior.

Aunque la Empresa no ha aportado la nómina de enero de 2016 del Director General, cesado el 19 de enero, con la liquidación y el finiquito, en contabilidad se ha identificado un registro contable del 31 de enero coincidente con el recibo de finiquito y liquidación que obra en su expediente, y que responde a la indemnización de siete días por año trabajado, los haberes de enero, la falta de preaviso y las vacaciones no disfrutadas, que no fue firmado de conformidad por el interesado. En el mes de septiembre de 2016 presentó una reclamación a la Sociedad solicitando el abono de salario de 19 días del mes de enero de 2016, el 50 % de la paga extraordinaria del año 2012, las vacaciones devengadas y no disfrutadas y, además, el 40 % de la retribución variable del año 2015 por importe de 8.000 euros. La Empresa manifestó su intención de efectuar el abono de las cantidades adeudadas por un total de 16.422,58 euros, pero deduciendo 2.242,19 euros por los cargos de carácter personal en la línea de teléfono móvil y 189,69 euros de gastos pendientes de justificar cargados en la tarjeta VISA de empresa. El 24 de abril de 2017 presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de la Comunidad de Madrid en reclamación de derechos y cantidad por un principal de 10.350,88 (8.000,00 euros brutos por salario variable de 2015 y 2.242,19 euros del descuento practicado sobre la liquidación de haberes por saldo y finiquito que considera injustificado) más los intereses legales que resulten hasta el momento del pago. El Acto de conciliación se celebró el 12 de mayo de 2017 sin avenencia. Siendo esta la última información disponible a la fecha de cierre de los trabajos.

En relación con la Directora de Ingeniería y Construcción que perdió su condición de alto directivo tras ser cesada el 19 de enero de 2016, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de fecha 29 de junio de 2018 estimó una demanda presentada por la exdirectiva en reclamación de cantidad en concepto de retribución variable de 2015, y condenó a ACUAMED a abonarle 9.952 euros más el 10 % de dicha cantidad en concepto de interés de demora. Siendo esta la última información disponible a la fecha de cierre de los trabajos.

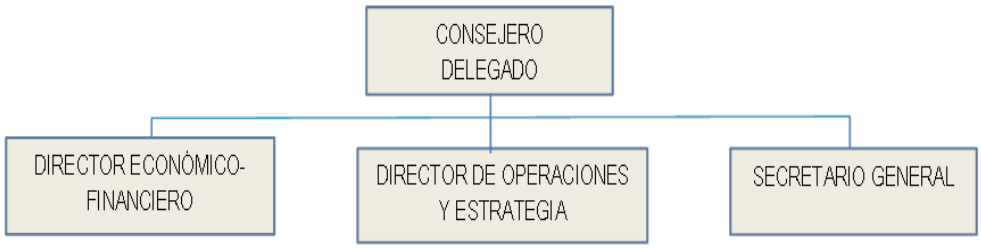
El resto de los directivos percibieron las retribuciones pactadas en los contratos, con los incrementos autorizados por las LGPE para 2016 y 2017, previa autorización de la DGPE. Adicionalmente, el Director de Administración y Finanzas y la Directora de Auditoría, por su condición de funcionarios, percibieron los importes correspondientes a los trienios. La retribución variable correspondiente al ejercicio 2016 del Director General designado en el mes de noviembre y de los Directores de Explotación, de la Asesoría Jurídica, y de Administración y Finanzas, correspondió con el grado de cumplimiento de los objetivos del 100 %, 85,78 % y 100 % autorizado por la DGPE en septiembre de 2017 para los tres directores.

La Sociedad ha proporcionado las fichas con los datos de las retribuciones del personal directivo de los ejercicios 2016 y 2017, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, comprobándose que las correspondientes al año 2017 no fueron actualizadas con el incremento autorizado del 1 %, una vez autorizado por la DGPE y aprobado por el Consejo de Administración.

ACUAMED cuenta con una Norma reguladora de gastos de viaje, medios de locomoción y gastos de representación por cuenta de la sociedad, aprobada por el Consejo de Administración el 10 de noviembre de 2012, previo informe favorable de la Abogacía del Estado. El ámbito de aplicación alcanza al personal directivo y a los demás trabajadores de la Sociedad, pero quedan excluidos los desplazamientos habituales de los técnicos a los lugares donde se ubican las obras o explotaciones sobre las que tengan encomendadas responsabilidades de seguimiento o dirección. En el texto se establecen las autorizaciones, aprobaciones y liquidaciones de los gastos de viajes, aunque contiene una reserva a favor del Director General que le faculta para modificar o interpretar cualquier regla de las contenidas en la Norma, con el fin de facilitar su aplicación en función de las diversas peculiaridades que pudieran plantearse. En un anexo se detallan los conceptos, reglas y criterios para el cómputo de los gastos de viaje y de representación. Los gastos de relaciones públicas, representación o comerciales quedan restringidos a directivos y superiores jerárquicos, si bien podrán realizarlos otros trabajadores con el "visto bueno" del directivo correspondiente, además de la autorización general. Estos gastos pueden consistir en desayunos de trabajo, almuerzos, cenas o cualquier otro tipo de gasto comercial o de representación y será imprescindible su justificación documental mediante la correspondiente factura, nota o comprobante.

II.2.2.4.- ENISA

Durante el periodo fiscalizado ENISA contaba con un Consejero Delegado, vinculado a la Empresa por un contrato mercantil y tres directivos, uno al frente de cada uno de los dos departamentos Financiero y de Operaciones en las que se organiza la Sociedad y un Secretario General al frente del Departamento Jurídico, todos ellos con una relación laboral de carácter especial, dada su condición de personal de alta dirección.



En el siguiente cuadro se detalla las fechas de los contratos de alta dirección, las modificaciones y las bajas, en su caso.

CUADRO Nº 13: Personal de alta dirección de ENISA

CARGO	Alta Sociedad	Fecha contrato	Fecha Adenda	Adaptación RD 451/2012	Fecha de Baja	Tipo Contrato
Consejero Delegado		14/02/2014			31/08/2018	MERCANTIL (SE)
Director Financiero	21/01/1992	ND	22/10/2014	12/04/2012		AD
Secretaria General		01/06/2012			16/07/2017	AD (SE)
Director de Operaciones	01/01/1992	ND	22/10/2014	12/04/2012	03/09/2018	AD
Secretario General		29/12/2017			16/09/2018	AD (SE)

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
Fuente: Expedientes administrativos

Con carácter general, los expedientes del personal directivo están incompletos, no consta la titulación ni el currículo que acredite formación académica, así como su trayectoria y experiencia

profesional. Tampoco figura la conformidad de la DGPE en todos los contratos, la preceptiva autorización de la DGCPPP ni, en el caso de los funcionarios, se adjunta la Resolución del cambio de situación administrativa a servicios especiales, en su caso. Tampoco obran las comunicaciones de baja voluntaria o de cese.

El Consejero Delegado de la Sociedad fue designado el 14 de febrero de 2014 por el Consejo de Administración, formalizándose en esa misma fecha el contrato mercantil para la prestación de sus servicios, en el que se estipularon las retribuciones acordes con la clasificación de la Sociedad en el Grupo 2. En la cláusula relativa a la extinción y resolución del contrato por desistimiento del empresario, se establece que, por su condición de funcionario de carrera del Estado, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso.

La primera Secretaría General con contrato vigente en el período fiscalizado, fue nombrada por el Consejo de Administración el 24 de abril de 2012, habiéndose formalizado el contrato de alta dirección el 1 de junio de ese mismo año, en el que se fijó una retribución básica y un complemento variable, así como la pérdida del derecho a percibir indemnización en el supuesto de desistimiento por parte de la empresa dada su condición de funcionaria con derecho a reserva de puesto de trabajo. En el año 2015 ENISA pretendió formalizar una adenda al contrato de alta dirección, con el fin incrementar la retribución básica a 80.000 euros para lo que se realizó una consulta a la DGCPPP, resultando la respuesta negativa, como ya indicó la IGAE en su informe de auditoría de cumplimiento y operativa realizado, referido al periodo 2016-2017.

Con fecha 20 de julio de 2017, el Consejo de Administración revocó todos los poderes otorgados a la persona que desempeñaba el puesto, pero no hay constancia de la fecha en la que se acordó su cese y de su notificación a la interesada. La solicitud de autorización por la DGPE y autorización de la DGCPPP es de fecha posterior a la de firma de contrato, tampoco consta el preceptivo informe de la Abogacía del Estado sobre conformidad a derecho del contrato de alta dirección.

El 29 de noviembre de 2017, el Consejo de Administración designó al nuevo Secretario General, que había quedado puesto vacante, formalizándose el 29 de diciembre de 2017 el contrato de alta dirección, en el que se hace referencia a su condición de funcionario con reserva de puesto de trabajo. En su expediente consta la autorización del DGCPPP, así como el informe favorable de la DGPE, que resolvieron autorizar la contratación condicionada al sometimiento de las cuantías al régimen retributivo previsto en la normativa. Inicialmente se propuso una retribución básica de 80.000 euros, conforme lo estipulado para las sociedades clasificadas en el Grupo 2, pero la DGCPPP no consideró adecuada esa retribución por superar el límite del 1 % de incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016 y resultar contrario a la limitación establecida en la LPGE para 2017. Finalmente, las retribuciones fijadas en el contrato fueron las que venía percibiendo la anterior directiva actualizadas con el 1 %. Aunque no obra en el expediente, la Abogacía del Estado consideró ajustado a derecho los 80.000 euros predeterminados inicialmente, que es el mínimo fijado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, al tiempo que aconsejó a ENISA a reflexionar sobre el complemento de puesto, fijado en 0 euros, dado que conforme el artículo 7 del RD 451/2012, se trata de un concepto indisponible. Finalmente, el 16 de septiembre de 2018, causó baja voluntaria, previa notificación de su decisión comunicada a la Empresa el 11 de julio de ese mismo año.

Los Directores Financiero y de Operaciones, mantenían una relación laboral de régimen común con la Empresa desde el año 1992 con la categoría de técnicos. Con motivo de la entrada en vigor de la disposición adicional octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y de las medidas contenidas en el RD 451/2012, la Consejera Delegada les comunicó el 12 de abril de 2012 su condición de directivos en los términos previstos en el artículo 3.1 b) del RD, así como que la relación contractual que mantenían con la Sociedad era de alta dirección y les adjuntó la adaptación de su contrato al nuevo marco legal, documentos que se encuentran sin formalizar. En el objeto de los contratos no se especifica el cargo que habían de desempeñar, ambos están redactados con el término genérico “Director”. También en los contratos de adaptación se fijaron las retribuciones de ambos directivos,

consistentes en una retribución básica y una retribución variable, todas de naturaleza dineraria, actualizables anualmente de acuerdo con la legislación aplicable. No hay constancia del informe preceptivo de la Abogacía del Estado al borrador de adaptación del contrato al RD 451/2012, ni del nombramiento de los directivos por el Consejo de Administración.

Con ocasión de la aprobación de un nuevo organigrama, el 25 de mayo de 2012 se formalizaron sendas adendas de los contratos con el Director de Operaciones y con el Director Financiero, por las que se modificaron sus condiciones retributivas con efectos retroactivos al 12 de abril de 2012, con un incremento del 12,37 % respecto de las retribuciones fijadas en el primer contrato, que no cuentan con el Informe previo de la Abogacía del Estado. Este aumento retributivo, aunque no obtuvo objeción de la DGPE no resulta conforme con el RD 451/2012 que establece la imposibilidad de incremento de retribuciones de los puestos de alta dirección.

Adicionalmente, el 22 de octubre de 2014 se formalizó otra adenda a los contratos de estos dos directivos por la que se incorporó el complemento de puesto como retribución en especie (cheque comida, seguro médico y seguro de vida) y se les practicó una liquidación por las retribuciones en especie desde junio de 2013 a octubre de 2014, con un saldo a favor de 1.902,92 y de 4.629,92 euros, al Director Financiero y al de Operaciones, respectivamente. Este Tribunal considera que tales incrementos retributivos no son conformes a derecho, debido a que las condiciones retributivas que ambos directivos hubieran venido percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del RD 451/2012, lo eran bajo una relación laboral de régimen común que quedó suspendida en el momento en que quedaron vinculados por otra relación de carácter especial de alta dirección, aunque la Abogado del Estado consideró estas adendas errores subsanables porque esas retribuciones en especie las venían percibiendo ambos directivos con anterioridad a la adaptación de los contratos de alta dirección.

En el periodo fiscalizado, todos los directivos de la Sociedad, a excepción del Secretario General designado a finales de 2017, tenían reconocido el derecho a percibir una retribución variable, cuyo importe máximo pasó de los 8.000 a los 9.600 euros para los Directores Financiero y de Operaciones mediante las modificaciones de sus contratos, referidas en los párrafos precedentes.

La retribución variable está regulada en el Reglamento de retribuciones variables, aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015 y es de aplicación al personal directivo sujeto al RD 451/2012 que percibe una parte de su retribución en forma de incentivo variable. La percepción de los incentivos está condicionada a alcanzar un grado de cumplimiento del 60 % de los objetivos fijados, superado ese umbral, la percepción de la retribución variable será proporcional al grado de cumplimiento alcanzado. Antes de finalizar el primer trimestre del año siguiente al que se refieren los objetivos, se debe realizar un análisis del grado de cumplimiento, con el fin de proceder al abono de la retribución variable. La Sociedad ha aportado los informes de conformidad de la DGPE sobre el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en los ejercicios 2015, 2016 y 2017, no obstante, presentó una salvedad sobre la valoración del cumplimiento del Objetivo "2.1.1 Desarrollo, implantación y verificación del cumplimiento del Plan de Gestión de Tesorería 2015" porque consideró que se habían producido importantes desviaciones entre las previsiones recogidas en el Plan de Tesorería elaborado por la Sociedad y la evolución real. Por tanto, a los efectos del abono de la retribución variable, el grado de cumplimiento de este objetivo no debía superar el 90 %.

Las nóminas de los directivos no se ajustan al sistema retributivo determinado en los contratos, los conceptos *"Paga extra julio"* y *"Paga extra navidad"* no están contemplados en sus estipulaciones que establecen el pago en doce mensualidades por todos los conceptos. Existen diferencias en los conceptos retributivos de las nóminas mensuales y los resúmenes de nóminas. Los datos sobre las retribuciones abonadas al personal directivo difieren según la fuente de información utilizada, las remuneraciones reflejadas en los resúmenes de nóminas presentan diferencias con las declaradas en el modelo 190 presentado ante la AEAT y con las reflejadas en las memorias anuales, según el siguiente detalle:

CUADRO Nº 14: Retribuciones percibidas por el personal de alta dirección de ENISA

(en euros)

Categoría Profesional	MOD 190 2016	2016 Resumen Nóminas	Diferencias	MOD 190 2017	2017 Resumen Nóminas	Diferencias
Consejero Delegado	94.973,82	89.894,08	5.079,74	95.640,08	96.433,38	(793,30)
Director Financiero	78.992,57	76.710,20	2.282,37	78.956,60	79.311,82	(355,22)
Secretaria General	76.483,97	75.336,96	1.147,01	47.086,09	47.731,14	(645,05)
Director de Operaciones	81.324,01	78.846,30	2.477,71	81.224,24	81.460,18	(235,94)
Secretario General	0,00		0,00	654,46	0,00	654,46
Total	**331.774,37**	**320.787,54**	**10.986,83**	**303.561,47**	**304.936,52**	**(1.375,05)**

Fuente: Resumen de nóminas y modelo 190

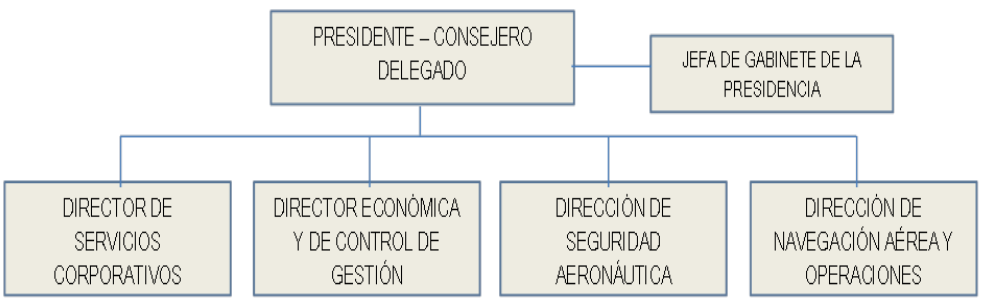
Según el modelo 190, el valor de las retribuciones en especie ascendió en 2016 a 10.579,32 euros, de los que el 69 % estuvieron exentas de tributación, del importe exento 1.695,00 euros corresponden la Secretaria General, pese a no estar contemplada retribución en especie en su contrato. En 2017, el valor de las retribuciones en especie fue de 4.818,25 euros, estando el 31 % de este importe exento de tributación, la Secretaria General también percibió en este ejercicio rentas en especie.

En el mes de julio de 2017, se practicó la liquidación de la Secretaria General que causó baja voluntaria, correspondiente a los 16 días del mes de julio que ascendió a 3.034,90 euros que incluye retribución en especie. La liquidación y el finiquito del Consejero Delegado cesado a finales del mes de agosto de 2018, ascendió a 7.250 euros brutos, quedando pendiente de liquidar la retribución variable. Posteriormente, en 2019 se practicó la liquidación y el finiquito correspondiente al periodo 1 al 16 de septiembre de 2019, por la baja voluntaria del Secretario General por 3.787,91 euros. Todas las liquidaciones fueron firmadas de conformidad por los interesados. A la fecha de cierre de este informe ENISA tenía aún pendiente de liquidar 1.695,00 euros por el exceso percibido por la anterior Secretaría General, que excedía del límite autorizado en su contrato.

Los datos reflejados en las fichas del personal directivo, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público no son acordes con las condiciones establecidas en los contratos, ni en lo que se refiere a las retribuciones, ni a las indemnizaciones pactadas en los contratos.

II.2.2.5.- SENASA

Durante el período fiscalizado, SENASA contaba con la estructura organizativa de personal directivo que se muestra en el siguiente gráfico, habiendo permanecido invariable entre los ejercicios 2015 a 2017. En julio de 2018 la Junta General acordó el cese del Presidente-Consejero Delegado y, simultáneamente, el nombramiento de un nuevo Presidente



Acorde con su organigrama, SENASA cuenta con un Presidente ejecutivo-Consejero Delegado, vinculado a la empresa por un contrato mercantil y 4 directivos, cada uno de ellos al frente de cada una de las áreas en las que se organiza la Sociedad, todos ellos vinculados a la Sociedad por una relación laboral de carácter especial, dada su condición de personal de alta dirección.

Del análisis de los expedientes del personal con contrato de alta dirección se desprende que, con carácter general, los expedientes de personal están incompletos, no constan los títulos académicos de los directivos y la preceptiva autorización de la DGPE para su contratación, ni el informe de la Abogacía del Estado previsto en la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para le reforma del mercado laboral. En particular, en el expediente administrativo del Presidente no constaba la notificación del cese acordada por la Junta General el 12 de julio de 2018 y no se le abonó la indemnización prevista en el contrato por falta de preaviso de su cese con 15 días de antelación. No obstante, en el curso de los trabajos de fiscalización la Sociedad aportó las autorizaciones de la DGPE y los informes de la Abogacía del Estado, así como la notificación de cese al Presidente. En el siguiente cuadro se detalla las fechas de los contratos de alta dirección y las bajas, en su caso.

CUADRO Nº 15: Personal de alta dirección de SENASA

CARGO	FECHA DE ALTA	FECHA DE CESE	TIPO CONTRATO
Presidente	24/02/2012	12/07/2018	Mercantil (SE)
Director de Navegación Aérea y Operaciones	10/06/1998		AD (RP)
Director Económico y control de Gestión	11/06/2012		AD
Director de Servicios Corporativos	01/03/2013		AD (SE)
Director de Seguridad. Aeronáutica	01/02/2015		AD
Presidente	02/08/2018		Mercantil (RP)
TOTAL			

(SE) Servicios especiales
(RP) Reserva de puesto de trabajo
(AD) Alta dirección
Fuente: Expedientes administrativos

Las retribuciones pactadas en los contratos de alta dirección no superan los importes máximos regulados en el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 2, estando compuestas por la retribución básica, el complemento de puesto, el complemento variable y, a excepción del Presidente, una retribución en especie consistente en asignación de vehículo de empresa y en cheques carburante que computan al efecto de cumplir el límite retributivo, descontándose del complemento de puesto. Adicionalmente, SENASA tiene suscrita una póliza de seguros de responsabilidad civil para los directivos.

Los importes de las retribuciones percibidas en 2016 y 2017 por encima de lo estipulado en los contratos, 12.291,80 y 12.424,86 euros, responden a los trienios de los dos directivos que ostentan la condición de funcionarios en situación de servicios especiales.

La retribución variable está regulada en el Reglamento de retribuciones variables, aprobado por el Consejo de Administración que, en cumplimiento de las directrices establecidas en la Instrucción Reguladora de las Relaciones de las Sociedades Mercantiles del Grupo Patrimonio con la Dirección General del Patrimonio del Estado y previa conformidad de la DGPE, fue revisado en marzo de 2015, al objeto de adaptar el texto al RD 451/2012 en lo relativo al proceso de autorización de los objetivos para el contrato mercantil del Presidente y los contratos de alta dirección. El Reglamento es de aplicación exclusiva al personal que percibe una parte de su retribución en forma de incentivo variable. Se encuentran incluidos en su ámbito de aplicación el Presidente, Directores, Subdirectores, Gerentes, otro personal considerado de estructura, profesionales de nivel superior o con especial cualificación y el colectivo de Técnicos de Mantenimiento. El importe de esta retribución no es consolidable y está supeditada a los límites establecidos por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en sus disposiciones sobre política salarial.

En el primer trimestre de cada ejercicio se fijan unos objetivos globales y de las direcciones a partir de los objetivos estratégicos de la empresa que, una vez autorizados por el Consejo de Administración, se remiten a la DGPE. Los objetivos globales están vinculados a los resultados de la Sociedad, que se materializan con los resultados relacionados con los ingresos, los gastos u otras partidas del presupuesto, con la finalidad de lograr unos resultados económicos positivos en la gestión de la Sociedad y vincular al personal sujeto al sistema de incentivos con la consecución de estos. Los objetivos de las direcciones responden a criterios económicos, de eficacia, de eficiencia o de calidad. Para el resto del personal que percibe incentivos se fijan unos objetivos personales vinculados al sistema de evaluación del rendimiento.

La retribución variable, con carácter general, se abona en la nómina del mes de abril del ejercicio siguiente al que se refieran los objetivos. No obstante, en el caso de que el seguimiento mensual de los indicadores y las evaluaciones personales semestrales lo permitan, el Presidente puede autorizar adelantos semestrales, hasta del 60 %, siendo abonada la diferencia en el mes de abril de año siguiente, una vez auditadas y aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración. Según los informes elaborados, el grado de cumplimiento de los objetivos de 2016 y 2017 fue del 100 %, que fueron remitidos a la DGPE y prestó su conformidad sin realizar observaciones. Se ha verificado en los resúmenes de nóminas que los incentivos de 2016 fueron abonados en tres períodos y los de 2017 en dos, tal como permite el Reglamento.

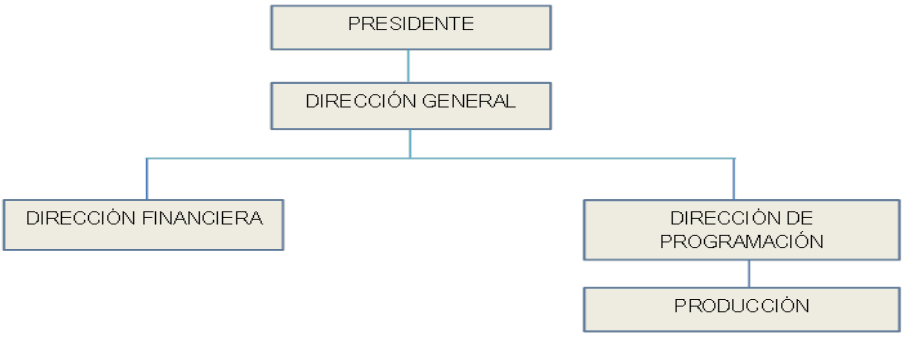
Se ha comprobado que las nóminas recogen adecuadamente todos los conceptos retributivos percibidos por el personal directivo, que fueron debidamente registradas en contabilidad y que existe identidad con los importes declarados en el modelo 190.

SENASA cumplimentó y remitió a la SGEPE las fichas con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público.

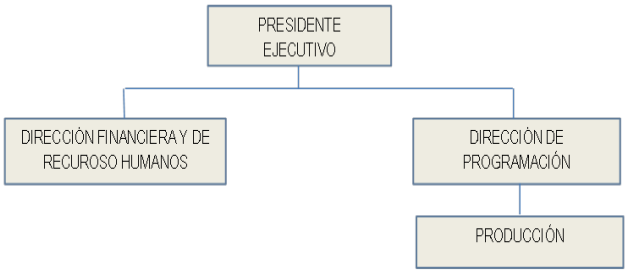
La Empresa cuenta con un Reglamento que regula el procedimiento específico para los gastos de viaje, en el que se establece que cuando el comisionado sea el Presidente o el personal directivo con contrato de alta dirección, el régimen indemnizatorio aplicable se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio.

II.2.2.6.- AC/E

La estructura organizativa de la Sociedad durante el período fiscalizado había sido aprobada por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2013 y es la que se muestra en el siguiente esquema:



Con posterioridad al periodo fiscalizado, el 13 de julio de 2018, el Consejo de Administración designó un nuevo Presidente, pero se mantuvo provisionalmente el puesto de Director General hasta el 1 de septiembre, fecha en la que entró en vigor un nuevo organigrama, cuya principal modificación consistió en la supresión de la figura del Director General y la atribución de sus funciones a la Presidencia, que pasó a ser ejecutiva, con la siguiente estructura:



En el siguiente cuadro se detalla las fechas de los contratos de alta dirección, las modificaciones y las bajas, en su caso.

CUADRO Nº 16: Personal de alta dirección de AC/E

Categoría Profesional	Fecha de Alta	Fecha de Baja	Tipo de Contrato
Directora General	12/03/2012		AD
Director Económico-Financiero	01/07/2009		AD (SE)
Director de Programación, Relaciones Institucionales y Comunicación	03/01/2014	19/09/2017	AD (SE)
Director de Programación, Relaciones Institucionales y Comunicación	20/09/2017		AD (SE)
Total			

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
Fuente: Expedientes administrativos

Esta estructura organizativa se mantuvo invariable hasta el año 2018, en que el Presidente pasó a tener la condición de ejecutivo, formalizando un contrato mercantil y manteniendo los dos contratos de alta dirección (el del Director Financiero y el de la Directora de Programación). La que fuera Directora General durante el periodo fiscalizado fue cesada el 12 de julio de 2018, pero hasta el 16 de septiembre, no se revocaron sus poderes.

A excepción de la Directora General, todas las personas con contrato de alta dirección ostentan la condición de funcionarios y tienen reconocida la situación administrativa de servicios especiales, por lo que devengan retribuciones en concepto de antigüedad. No obstante, los contratos no están adaptados a las condiciones particulares de cada directivo, sino que contienen las estipulaciones generales contenidas en el modelo de contrato aprobado por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, conforme lo previsto en la disposición adicional primera del RD 451/2012. Con carácter general, los expedientes del personal de alta dirección están completos, con alguna incidencia de escasa relevancia.

En octubre de 2017 aún existían poderes inscritos en el Registro Mercantil a favor de antiguos responsables, previos a la fusión de la extinta Sociedad Estatal de Conmemoraciones Culturales que aún no habían sido revocados, por lo que hubo que regularizar la situación.

Las retribuciones del personal de alta dirección se ajustan a lo establecido en la normativa de aplicación. La estructura salarial de los máximos responsables y de la alta dirección, se distribuye en una retribución básica, que por pertenecer al Grupo 2 se eleva a 80.000 euros, y el complemento de puesto. Adicionalmente, en el caso de la Directora General, incorpora el complemento variable que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerce el control o supervisión financiera de la entidad o por el accionista, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de dichos objetivos.

Se ha verificado la identidad de los importes percibidos con los resúmenes de nóminas, la contabilidad y las declaraciones presentadas en la AEAT. Durante el ejercicio 2016, junto a la retribución anual, recibieron parte de la recuperación de la paga extra detraída en el ejercicio 2012. Los incrementos de las retribuciones, en los ejercicios 2016 y 2017, conforme lo establecido en las respectivas LPGE, fueron debidamente autorizados por la DGPE.

Aunque la Empresa no ha suministrado la información remitida a la SGPE, en el informe de auditoría y cumplimiento 2017-2018 emitido por la ONA, se ha puesto de manifiesto que existen diferencias entre lo percibido según los resúmenes de nóminas y las comunicaciones realizadas a la DGPE, en las que figuran como retribuciones el complemento de puesto y el complemento variable, pero a excepción del Director General, ni en los contratos ni en la nómina figura este último concepto retributivo.

La Instrucción Reguladora de las relaciones con las Sociedades Estatales participadas por la Dirección General de Patrimonio del Estado de 8 de febrero de 2007, establece que en todas las sociedades en las que se aplique el sistema de retribuciones variables para el personal directivo, deberá aprobarse un Reglamento Regulador de dichas retribuciones. El Reglamento de AC/E, aprobado en febrero de 2015, tiene una vigencia inicial de 3 años, con la posibilidad de prórroga o modificación. En el texto se especifica que su cancelación supondría la desaparición de todo derecho retributivo variable, por tratarse de ingresos no consolidables.

La percepción de la retribución variable se justifica por las funciones de alta dirección que, por el carácter ejecutivo, tenía asignadas la Directora General, según facultades delegadas y su directa responsabilidad en la consecución de los objetivos señalados a la Empresa y viene condicionada por el cumplimiento de los objetivos fijados anualmente para la Sociedad. Los objetivos que se establecen anualmente para la Sociedad deben cuantificarse y fijarse en niveles de consecución. Su ponderación debe ser integral de modo que la suma total sea el 100 %. La percepción de la retribución variable está condicionada al cumplimiento de un umbral mínimo del 60 %. Cada ejercicio, la Directora General, previo a su implantación, debía someter a la DGPE los objetivos previstos, pudiendo añadir los que considerara oportunos, y del resultado había de informar al Consejo de Administración para que, en su caso, procediera a su aprobación. En el período fiscalizado, se fijaron cuatro indicadores: economía, eficacia, eficiencia y excelencia o calidad.

Los indicadores que se fijan para medir el cumplimiento de los objetivos no resultan especialmente complicados de alcanzar al 100 %, al incluirse entre los objetivos a alcanzar, meras obligaciones inherentes a una actuación responsable, como obtener el Informe de auditoría financiera con opinión técnica favorable, al que en el ejercicio 2017 se le atribuyó finalmente una ponderación del 20 %. A pesar de ello, se ha verificado que en el caso de que se prevea un posible incumplimiento, son revisados o excluidos, como sucedió en el ejercicio del 2017 con los indicadores de economía y de eficiencia; En efecto, el 24 de febrero de 2017, el Consejo de Administración de AC/E aprobó los objetivos y sus indicadores para el ejercicio, con el informe favorable de la DGPE, junto con los presupuestos de la Sociedad, en los que se previó una ampliación de capital por parte del Estado Español de 14 millones de euros. No obstante, en el mes de noviembre, al ser informada la Sociedad de que la ampliación de capital que había presupuestado para financiar los gastos de estructura se vería reducida en 2 millones de euros, el Consejo de Administración acordó revisar los objetivos sociales y excluir el indicador de eficiencia/economía que requería que los gastos de estructura no superasen el 30 % de los gastos totales y someterlo a la aprobación de la DGPE, que dio su conformidad el 28 de diciembre.

El 17 de abril de 2017 la DGPE remitió a la Empresa comunicación recordando que, en virtud del artículo 8 de la Ley 3/2015 reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, los máximos responsables de las sociedades mercantiles estatales a los que hace referencia la citada Ley no pueden disponer de tarjetas de crédito como medio de pago de sus gastos de representación, salvo que desarrollen sus funciones en el extranjero y su utilización haya sido autorizada expresamente, debiendo estar cancelada cualquier tarjeta de crédito a nombre de dichos máximos responsables que no se atenga a lo previsto en la Ley. En base a esta notificación, la Sociedad anuló las tarjetas de los directivos, a excepción de la entonces Directora

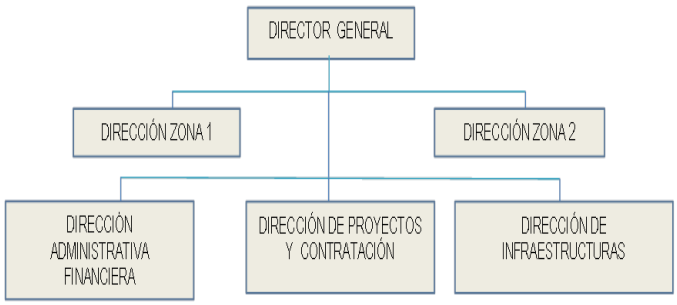
General para la que se solicitó autorización para su utilización en el extranjero, pero al no recibir la preceptiva autorización, la tarjeta fue finalmente anulada.

En consecuencia, desde el mes de abril 2017, la única tarjeta activa con la que contaba AC/E estaba a nombre del Director Financiero y asociada a los gastos de viaje. En julio 2018 se solicitó una nueva tarjeta a nombre del Presidente con la finalidad de atender a esos gastos. Se ha verificado que la tarjeta tiene un límite de gasto de 90.000 euros, y se utiliza esencialmente para viajes de toda la Empresa, así como de colaboradores, para el desarrollo de la actividad en exposiciones en España y en el extranjero, pabellones en exposiciones Internacionales y universales. El gasto lo autoriza la Directora General y el control lo realiza el Director financiero.

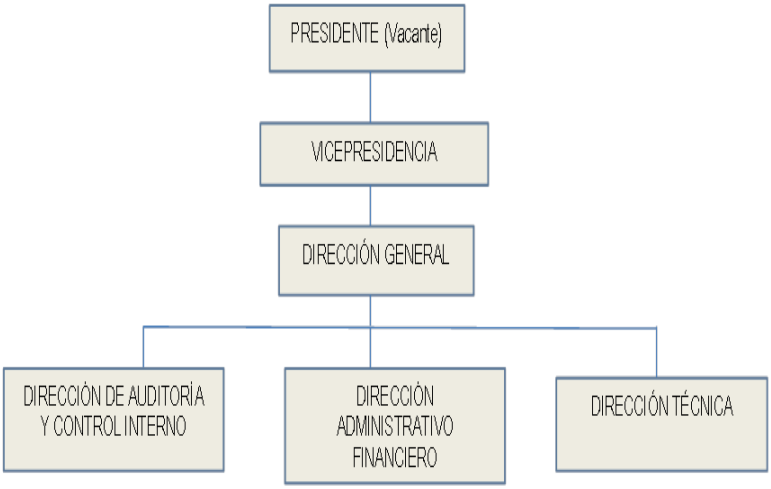
II.2.2.7.- ACUAES

La evolución y situación del personal, incluido el directivo, de ACUAES, viene condicionada por la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, que aprobó el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal, que dispuso que las sociedades mercantiles afectadas por las operaciones societarias autorizadas en ese acuerdo debían aprobar un plan de redimensionamiento sobre la adecuación de las estructuras organizativas, laborales, inmobiliarias y de recursos resultantes de su nueva situación. En virtud de lo dispuesto en la citada Orden, el 8 de julio de 2013, la nueva sociedad ACUAES elaboró un informe de gestión de riesgos para la implantación del modelo de gestión derivado del Plan de Redimensionamiento. A 1 de julio de 2013 la plantilla de referencia, previa al redimensionamiento, era de 139 personas procedentes de las tres sociedades fusionadas, distribuidas en 17 centros de trabajo. El escenario óptimo de eficiencia requería una reducción de plantilla hasta situarse en 100 personas. Así, entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2018, se redujo la plantilla en 33 empleados, ocho de los cuales eran directivos que causaron baja por desistimiento empresarial (cuatro en 2013, uno en 2014, y tres en 2018). Los cinco directivos cesados en 2013 y 2014, manifestaron su desacuerdo e interpusieron demandas ante la jurisdicción social, cuyas resoluciones se tratan más adelante, junto con las del resto del personal.

Durante los ejercicios 2016 y 2017, la estructura organizativa con la que contaba ACUAES era la siguiente:



A lo largo de los ejercicios 2018 y 2019, se modificó la estructura organizativa de la Sociedad que, al cierre de los trabajos de esta Fiscalización, respondía al siguiente esquema:



Al inicio del periodo fiscalizado, acorde con los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas para las sociedades clasificadas en el Grupo 2, la alta dirección de ACUAES estaba integrada por seis personas -cuatro hombres y dos mujeres-. Al haberse producido el 24 de octubre de 2017 el cese voluntario del Director de Infraestructuras, a 31 de diciembre de 2017 la Empresa contaba con cinco directivos -tres hombres y dos mujeres-. No obstante, en las memorias de las cuentas anuales de 2016 y 2017 no se informa de forma independiente sobre el número de directivos de la sociedad, ya que se agrupa en una única categoría a directivos, técnicos y similares. En el siguiente cuadro se detalla las fechas de los contratos de alta dirección, las modificaciones y las bajas, en su caso.

CUADRO Nº 17: Personal de alta dirección de ACUAES

CARGO	Alta Sociedad	Fecha contrato	Fecha Adenda	Adaptación RD 451/12	Fecha de Baja	Tipo Contrato
Directora General	01/03/2012	25/04/2012	25/07/2013	-	22/10/2018	AD (RP)
Directora Territorial Zona 1	27/03/2012	23/04/2012	25/07/2013	-	08/05/2018	AD
Director Territorial Zona 2	22/03/2012	16/05/2012	25/07/2013	-	08/05/2018	AD
Director Financiero	28/01/1998	28/01/1998	-	01/05/2012	-	AD
Director Infraestructuras	08/08/2012	08/08/2012	-	-	24/10/2017	AD (RP)
Director Proyectos	12/01/2004	No AD	-	13/04/2012	-	AD

(RP) Reserva de puesto
(AD) Alta dirección
Fuente: Expedientes administrativos

Con carácter general en los expedientes de personal no obra el título académico (a excepción de los Directores de Infraestructuras y Administrativo-Financiero) y el currículo (a excepción del Director Territorial zona 2) que acrediten la formación académica y la trayectoria profesional de los directivos, tampoco consta en los expedientes el preceptivo informe de la Abogacía de Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos de alta dirección que se adaptaron al RD 451/2012.

La Directora General, la Directora Territorial Zona 1 y el Director Territorial Zona 2 formalizaron en 2012 los contratos de alta dirección para ocupar los cargos de Directores Generales de ACUAEBRO, ACUANORTE y ACUASUR. El 25 de julio de 2013, con motivo de la fusión por absorción de las citadas empresas y el cambio de denominación, los tres directivos formalizaron con ACUAES las adendas de transformación de sus contratos, con efectos de 14 de mayo de 2013. Por medio de las adendas se adaptaron los cargos a la nueva estructura organizativa y se fijaron las nuevas retribuciones. En los expedientes personales no consta la autorización o conformidad de la DGPE de los contratos formalizados en 2012, ni de las adendas, tampoco obra el preceptivo informe de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho del contrato de

alta dirección del Director Territorial Zona 2. Los tres directivos fueron cesados en 2018 por desistimiento unilateral de la Sociedad.

El Director de Proyectos y Obras inició su relación laboral en enero de 2004 en ACUADUERO mediante un contrato indefinido para la prestación de servicios como Ingeniero de Caminos. El 13 de abril de 2012 formalizó con ACUANORTE la adaptación del contrato de alta dirección a la nueva normativa como Director de Proyectos y Obras, sin que conste en su expediente su nombramiento como directivo, aportado en el trámite de alegaciones. El 27 de octubre de 2017, el Consejo acordó su nombramiento como Director de Infraestructuras de ACUAES, que se formalizó en marzo de 2018 mediante una adenda, con efectos desde la fecha de su nombramiento, por la que se modificaron aspectos esenciales del contrato que afectaron al objeto y a las retribuciones, que se incrementaron un 17,5 % que, al no superar las retribuciones del puesto que se pretendía ocupar, la Subdirección General de Retribuciones y Puestos de Trabajo no puso objeciones. Sobre esta modificación no consta en el expediente el informe favorable de la DGPE, ni la autorización de la DGCPP. Estos documentos han sido aportados en el trámite de alegaciones, junto con el informe de la conformidad a derecho de la adenda del contrato emitido por la Abogacía del Estado y el escrito de la Subdirección General de Retribuciones y Puestos de Trabajo, todos emitidos en con posterioridad al nombramiento.

Las retribuciones básicas y complementarias fijadas en los contratos de alta dirección son acordes con los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y de conformidad con lo establecido en el RD 451/2012.

Todos los directivos, a excepción del Director de Proyectos, tienen reconocido en sus contratos un complemento de puesto y un complemento de retribución variable, conforme el actual Reglamento Regulador de la Retribución Variable aprobado por el Consejo de Administración de ACUAES en marzo de 2015, previa conformidad de la DGPE y con una vigencia de tres años, prorrogable por años sucesivos. Según el Reglamento, este complemento se abona en el ejercicio siguiente al que se refieran los objetivos, en la nómina del mes en que tenga lugar la aprobación de las cuentas por el Consejo de Administración, se cuente con el informe definitivo de los auditores y la aprobación por el Consejo de Administración de los objetivos del año anterior. La retribución variable se percibe en función del grado de consecución global de los objetivos, siendo el nivel mínimo de cumplimiento necesario el 60 %. En mayo de 2016 se abonó la retribución variable correspondiente al ejercicio 2015, una vez aprobada su liquidación en sesión del Consejo de Administración de 31 de marzo, y en septiembre de 2017 se abonó la retribución variable correspondiente al ejercicio 2016, todo ello de acuerdo con el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para los ejercicios 2015 y 2016, respectivamente.

Se ha verificado que durante el período fiscalizado se fijaron los objetivos a cumplir que fueron aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de conformidad de la DGPE. También fueron elaborados y aprobados los correspondientes informes sobre el grado de su cumplimento, previo informe de la DGPE.

Las nóminas de los directivos contienen los conceptos retributivos establecidos en los respectivos contratos formalizados con la Sociedad con las retribuciones distribuidas en doce o catorce pagas, además de otros conceptos no contemplados en los contratos. La Directora General y los Directores Territoriales Zona 1 y Zona 2 perciben sus retribuciones en 14 pagas al año de acuerdo con las respectivas adendas de sus contratos formalizadas en 2013. Tres directivos percibieron retribución en especie por seguro médico; no obstante, el derecho a esta percepción únicamente figura recogida en el contrato del Director Financiero, pero sin especificar conceptos retributivos e importes, ya que únicamente establece que las retribuciones en especie computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de retribución total. Se ha comprobado que el importe de la retribución en especie se descuenta del complemento de puesto, excepto para el Director de Proyectos y Obras que se minora de la retribución básica, dado que la adaptación de su contrato únicamente contempla la retribución básica.

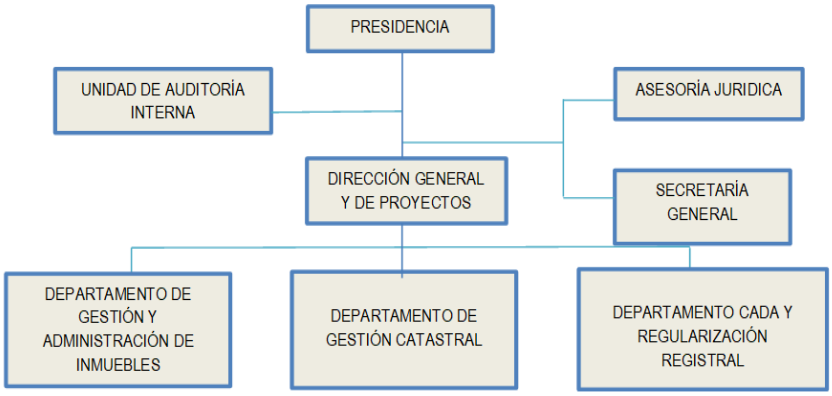
El 16 de marzo de 2015 el Subdirector General de Empresas y Participaciones Estatales remitió escrito a ACUAES comunicando la improcedencia de incluir durante 2015 retribuciones en especie (tiques restaurante) para los directivos de la Sociedad, dado que los contratos de alta dirección no recogen estos conceptos retributivos y puntualizó que, de considerarse conveniente, procedería adaptar cada uno de los contratos para incorporar dicha retribución minorando la retribución dineraria actual mediante la correspondiente adenda informada favorablemente por la Abogacía del Estado, conforme a lo previsto en la Orden de 30 de marzo de 2012. La Directora General comunicó que se iba a regularizar la situación, mediante la deducción en la nómina de los directivos de los importes correspondientes por tiques restaurante entregados en 2015 y que no se van a entregar tickets al personal directivo a partir de esta fecha.

Se ha verificado que las cantidades percibidas fueron debidamente reflejadas en el modelo 190 presentado ante la AEAT y que en la memoria anual se informa adecuadamente de las cantidades satisfechas al personal directivo en 2016 y 2017. Asimismo, se ha comprobado que ACUAES elaboró y remitió a la SGEPE de la DGPE las fichas con la información relativa a las retribuciones del personal de alta dirección y sus actualizaciones a los efectos del Registro del Personal Directivo. No obstante, las fichas de 2016 y 2017 del Director Territorial de la Zona 2, del Director Financiero y del Director de Proyectos no incluyen la retribución percibida en especie, tal como establece la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones en relación con el registro de personal directivo del Sector Público Estatal que dispone que se incluirá información detallada sobre retribuciones en especie y otras percepciones y condiciones de trabajo

ACUAES cuenta con una instrucción técnica, aprobada por el Comité de Dirección en septiembre de 2015, que regula los gastos de viajes y desplazamientos, cuyo objeto es definir las pautas que se deben cumplir en los desplazamientos por motivos de trabajo y los criterios para justificar los gastos de viaje que se puedan ocasionar asociados a los mismos, aplicable a todos los trabajadores, incluidos los directivos y a todos los centros de trabajo de la Sociedad, que se complementa con el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio y con la Orden HAP/1741/2015, por la que se fija el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos de los máximos responsables y directivos del sector público estatal.

II.2.2.8.- SEGIPSA

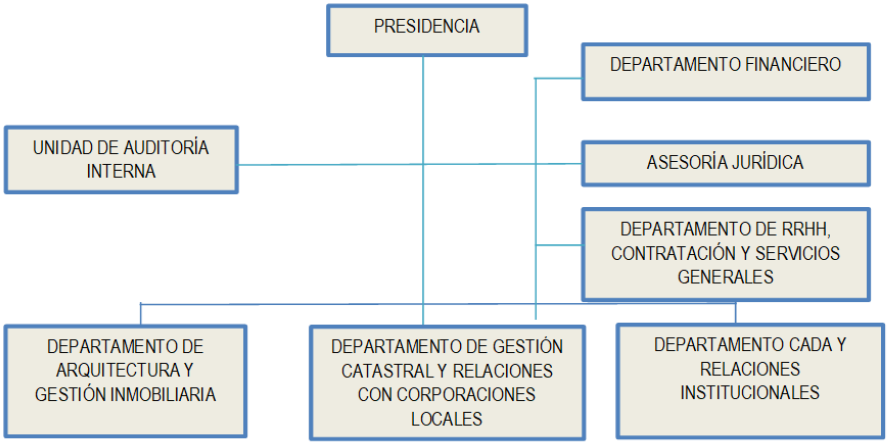
La Sociedad cuenta con una Presidencia con funciones ejecutivas, con rango de alto cargo y, por tanto, sujeta a la Ley 3/2015 de 30 de marzo, reguladora del ejercicio de Alto Cargo de la Administración General del Estado, en tanto que el resto de los directivos carecen de la citada condición, estando todos ellos sometidos al ámbito de aplicación del RD 451/2012. Hasta el 26 de septiembre de 2016, fecha en la que causó baja voluntaria la Presidenta, SEGIPSA contó con seis directivos, más la Presidenta, presentando la siguiente estructura organizativa que había sido aprobada por el Consejo de Administración el 31 de marzo de 2014.



En enero de 2017 fue nombrado el nuevo Presidente y el 29 de marzo, el Consejo de Administración modificó el organigrama de la Sociedad que quedó estructurada en seis departamentos, cada uno de ellos con un director al frente vinculado con un contrato de alta dirección, más la Presidencia ejecutiva, por lo que el número total de directivos de la Sociedad ascendía a siete, sobrepasando el número máximo de permitido por la Orden de 30 de marzo de 2012 que, para la sociedades del Grupo 2, los limita a seis.[12]

La modificación del organigrama obtuvo la autorización de la DGPE, porque no supuso incremento global de las retribuciones del personal directivo, ya que la restructuración se llevó a cabo reajustando a la baja las retribuciones de dos Direcciones, la del Departamento Financiero y al de RRHH, Contratación y Servicios Generales.

La nueva estructura organizativa, aprobada se ajustó al siguiente esquema:



Al cierre de los trabajos de fiscalización, si bien se mantenía esta estructura organizativa, los puestos de Jefe de la Unidad de Auditoría Interna y el de Director del Departamento de Arquitectura y Gestión Inmobiliaria se encontraban vacantes. En el siguiente cuadro se detalla la composición y variaciones del personal directivo:

[12] No se admite la alegación porque la Orden de 30 de marzo de 2012 al limitar el número máximo de directivos no distingue entre el máximo responsable y el resto de los directivos.

CUADRO Nº 18: Personal con contratos de alta dirección de SEGIPSA

CENTRO DIRECTIVO	Fecha de Alta	Fecha contrato AD	Fecha Baja contrato AD
Gestión y Administración de Inmuebles	21/07/2008	16/12/2013	29/03/2017
Cada y Regularización Catastral/Presidencia (*)	08/01/2002	20/01/2017	
Presidencia	02/03/2012	12/04/2012	29/09/2016
Gestión Catastral	15/10/2008	29/04/2014	30/06/2017
Dirección General y de Proyectos	14/05/2003	16/12/2013	29/03/2017
Asesoría Jurídica	03/02/1994	-	
Secretaría General	03/12/2008	16/12/2013	27/09/2017
Financiero	01/10/2017	01/10/2017	
Arquitectura y Gestión Inmobiliaria	07/04/2017	07/04/2017	
Gestión Catastral y Relaciones con CCLL	12/07/2017	24/07/2017	
RRHH, Contratación y Servicios Generales	16/06/2005	11/04/2017	
CADA y Relaciones Institucionales		07/04/2017	
TOTAL			

(*) Hasta 20-01-2017 Director del CADA y Regularización Catastral
Fuente: Expedientes administrativos

En los expedientes del personal directivo, no consta la titulación académica ni el currículo que acrediten la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de sus funciones.

Aunque la Sociedad comunicó en 2012 a los Directores de la Asesoría Jurídica y de Gestión Patrimonial la obligación de adaptar sus contratos a la nueva normativa, ninguno de los dos firmó la adaptación de los contratos de alta dirección a los términos previstos en el RD 451/2012. Los informes preceptivos de la Abogacía del Estado y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, se emitieron con posterioridad a la firma del contrato de alta dirección de la Directora de RRHH, Contratación y Servicios Generales. En el expediente del Director de Arquitectura y Gestión Inmobiliaria, contratado el 7 de abril de 2017, no obra el informe de la Abogacía del Estado.

El Director de Gestión y Administración de Inmuebles que desempeñó el cargo entre el 16 de diciembre de 2013 y el 29 de marzo de 2017, tras su cese, optó por la reincorporación al puesto de trabajo anterior en la Empresa, tras percibir 3.447,33 euros en concepto de indemnización por falta de preaviso. Posteriormente, el 26 de octubre de 2018, el Consejo de Administración le nombró Director del CADA y Relaciones Institucionales, formalizándose el 2 de octubre de ese mismo año otro contrato de alta dirección, previo a obtener las preceptivas autorizaciones de la DGCPPP.

La Secretaria General, había sido designada por el Consejo de Administración el 27 de noviembre de 2013, habiendo suscrito el contrato de alta dirección el 16 de diciembre de ese mismo año. Posteriormente, el 29 de marzo de 2017, con ocasión de la modificación del organigrama, el Consejo de Administración asignó a la Secretaria General el puesto de Directora Financiera, con una reducción de sus retribuciones y el 27 de septiembre de 2017, fue cesada con motivo del nombramiento de la nueva Directora Financiera a solicitud del Director General de la DGPE que dirigió una carta el 6 de septiembre de 2017 al Presidente de SEGIPSA, solicitando que elevase a la próxima sesión del Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de la persona concreta en sustitución de la que había venido ocupando el puesto de Secretaria General.

Las retribuciones pactadas en los contratos de alta dirección se actualizaron en los porcentajes autorizados por las respectivas LPGE en 2016 y 2017, excepto el contrato mercantil formalizado el 20 de enero de 2017 con el Presidente.

En todos los contratos del personal de alta dirección, a excepción de los Presidentes y del Director de Arquitectura y Gestión Inmobiliaria, se reconocieron retribuciones en especie en concepto de

cheques comida. Se ha comprobado que existen diferencias relevantes en los complementos retributivos del personal directivo que se determinan en cada caso, sin un criterio prefijado con antelación en un catálogo de puestos de trabajo o documento similar que guarde relación con las funciones a desempeñar o el grado de responsabilidad. En particular, existe una diferencia negativa del 56 % en los complementos retributivos de las dos directoras nombradas en 2017, respecto de dos directores también nombrados en ese mismo año, que afecta a la igualdad efectiva por razón de género. La Sociedad incrementó en 2017 el complemento de puesto y el variable de dos de los nuevos directivos designados, respecto de los que fueron cesados en ese ejercicio, ascendiendo el incremento de las retribuciones de los dos puestos directivos al 22 %, en detrimento de las de las dos directivas mencionadas, que se han visto perjudicadas con el objeto de no incrementar las retribuciones globales de la alta dirección[13].

Las retribuciones del personal directivo reflejadas en las nóminas durante el período fiscalizado responden a los conceptos retributivos fijados en los contratos.

Algunos directivos recibieron retribuciones en especie exentas de tributación correspondientes a los cheques comida. Además, todos los directivos que ostentan la condición de funcionarios percibieron los trienios correspondientes. En el ejercicio 2016, además de la recuperación pendiente de la paga extra de 2012, a partir del mes de agosto, la Sociedad aplicó el incremento del 1 % a las retribuciones de los directivos sin la autorización previa de la DGPE y del Consejo de Administración.

Para la atribución del complemento variable, la Sociedad cuenta con el Reglamento de retribución variable de aplicación al Presidente y el personal directivo, que fue revisado y aprobado por Consejo de Administración a finales de mayo de 2012, previa conformidad de la DGPE y prorrogado el 25 de abril de 2018. Cada ejercicio, el Consejo de Administración aprueba los objetivos a cumplir, asignando a cada directivo el porcentaje de cumplimiento que le corresponde.

Aunque en los ejercicios 2015 y 2016 no se alcanzó el 100 % en el cumplimiento de alguno de los objetivos, la alta dirección percibió íntegramente la retribución variable, al haber cumplido el requisito de superar el umbral mínimo de cumplimiento del 60 % contemplado en el Reglamento, que no regula el porcentaje a percibir en este supuesto. Para solventar este problema, en la propuesta de objetivos para el ejercicio 2017, pero no en el Reglamento, se modificó el requisito del porcentaje mínimo de cumplimiento para percibir la retribución variable y se estableció que, para el tramo de cumplimiento entre el 60 % y el 100 %, se percibiría la retribución en la proporción del porcentaje cumplido. La competencia para determinar el grado de consecución de los objetivos corresponde al Consejo de Administración, con la conformidad de la DGPE, que fue emitida el 26 de febrero de 2016 y el 27 de febrero de 2017 sin observación alguna en relación al cumplimiento de los objetivos de 2016, mientras que, para el ejercicio 2017, en contra del criterio de la Sociedad que estimó que se había logrado al 100 %, la DGPE consideró que procedía atribuir un grado de cumplimiento del 90 % al objetivo “Implantar un Sistema de Planificación y Dirección de Objetivos junto con un modelo de seguimiento” que había sido incluido por la propia DGPE.

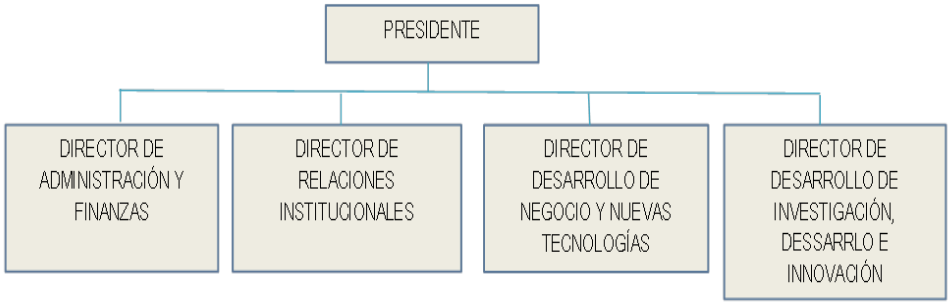
SEGIPSA remitió puntualmente a la SGEPE la información debidamente cumplimentada con los datos económicos actualizados a los efectos del Registro del Personal Directivo del Sector Público, acordes con los contratos de alta dirección.

[13] No se acepta la alegación para justificar el reajuste de retribuciones a la baja en virtud de un cambio de denominación y de funciones de estas dos directivas. En el acta de la sesión del Consejo de Administración de 29 de marzo de 2017 en la que se aprueba la modificación del organigrama, se otorga una relevancia especial al área de contratación vinculado a las deficiencias en esta materia manifestadas en un informe de la IGAE. Por lo que se refiere a la Directora Financiera, las funciones encomendadas abarcan contabilidad y facturación, presupuestos y pagos e informática. El hecho es que las dos direcciones ocupadas por mujeres perciben una retribución inferior que los directivos nombrados en 2017, para los que no se justifica el motivo del ajuste al alza de los otros dos directivos nombrados en 2017.

El 2 de noviembre de 2015, el Consejo de Administración aprobó la norma que regula las dietas del personal y de los directivos en adaptación de la Orden HAP/1741/2015, de 15 de julio, que fue informada favorablemente por la DGPE, aunque manifestando la conveniencia de que fuera informada por la Abogacía del Estado, que evacuó su informe de conformidad el 23 de noviembre de 2015. En la norma se contempla que el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos derivadas del desempeño de las funciones del máximo responsable y directivos con contratos mercantiles o de alta dirección se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio. Posteriormente, la norma ha sido revisada y aprobada por la Presidencia el 30 de noviembre de 2018.

II.2.2.9.- SEGITTUR

Durante los ejercicios 2016 y 2017, SEGITTUR tenía configurada su organización con un puesto de Presidente y cuatro puestos directivos, con el siguiente esquema, todos ellos sometidos al ámbito de aplicación del RD 451/2012 y acorde con el número de directivos para las sociedades del Grupo 2.



La Presidencia ostenta funciones ejecutivas, con rango de alto cargo y, por tanto, sujeta a la Ley 3/2015 de 30 de marzo, reguladora del ejercicio de Alto Cargo de la Administración General del Estado, en tanto que los otros cuatro directivos carecen de la citada condición. En el siguiente cuadro se detalla la composición y variación del personal directivo:

CUADRO Nº 19: Composición y variación del personal directivo de SEGITTUR

CARGO	FECHA DE ALTA	FECHA DE CESE	ADAPTACIÓN RD 451/2012	TIPO CONTRATO
Presidente	10/02/2012	08/02/2017		Mercantil
Presidente	30/03/2017	30/06/2018		Mercantil (SE)
Presidente	25/10/2018			Mercantil (SE)
Director de Administración y Finanzas	03/03/2003		ND	
Director de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	11/02/2008		ND	
Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías	11/03/2013	14/06/2016		AD
Director de Relaciones Institucionales	01/03/2012	12/06/2017		AD
Director de Relaciones Institucionales	15/06/2017			AD

(SE) Situación administrativa servicios especiales
(AD) Alta dirección
(ND) No disponible
Fuente: Expedientes administrativos

En la sesión de 26 de mayo de 2016, el Consejo de Administración acordó, a propuesta del Presidente, la extinción del contrato de alta dirección del Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías, que dio lugar a una indemnización de 5.736,79 euros. Del mismo modo, en la sesión de 8 de junio de 2017 acordó el cese y el nombramiento de un nuevo Director de Relaciones Institucionales. En el ejercicio 2018, con motivo del nombramiento del Presidente de la Sociedad como Secretario General de Administración Digital, cesó en su cargo en SEGITTUR y, posteriormente, el Consejo de Administración designó el 25 de julio de 2018, un nuevo Presidente,

cuyo contrato mercantil se formalizó el 25 de octubre, pero con efectos a la fecha de nombramiento.

Con carácter general, los expedientes de los directivos están incompletos; en la mayoría de las ocasiones no consta la titulación académica y el currículo acreditativos de la formación y la experiencia profesional; no obran en los expedientes de los que tienen la condición de funcionario las Resoluciones Administrativas de cese del anterior puesto de trabajo y de su situación de servicios especiales; tampoco está el cese del Presidente notificado el 29 de agosto de 2018 a la oficina de conflictos de intereses, ni el del Director de Relaciones Institucionales acordado por Consejo de Administración en junio de 2017. Los dos directivos contratados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 3/2012, que estaban vinculados a la Empresa mediante una relación laboral de régimen común, no formalizaron la adaptación de sus contratos a los términos establecidos en el RD 451/2012. En el curso de la fiscalización, la Empresa ha aportado la resolución de cese del Presidente, el acuerdo de cambio de su situación administrativa, el acuerdo de resolución del contrato mercantil, la comunicación de la rescisión del contrato del Director de Relaciones Institucionales y el alta en la Seguridad Social del Director de Investigación, Desarrollo e Innovación Turística y del Director de Relaciones Institucionales, de 11 de febrero de 2008 y de 15 de junio de 2017, respectivamente, que no estaban en sus expedientes.

Los contratos de alta dirección se formalizaron con posterioridad a la fecha de alta en la Empresa, debido a que la Sociedad no dispuso de toda la documentación contractual preceptiva de autorización de la DGCPPP, del contrato a formalizar y del informe previo de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los modelos de contratos. Las retribuciones pactadas en los contratos mercantiles y de alta dirección no superan los importes máximos regulados en el RD 451/2012, estando compuestas por la retribución básica, el complemento de puesto y el complemento variable. Los importes de las retribuciones estipulados en los contratos formalizados en el ejercicio 2017 no fueron actualizados con los incrementos previstos en las LPGE debido a que la Sociedad en los ejercicios fiscalizados no reconoció en los salarios de sus trabajadores, directivos y Presidentes el incremento salarial del 1 %, a pesar de contar con la autorización de la DGPE.

La retribución variable se percibe anualmente y su cuantía final se determina, de acuerdo con el Reglamento de retribución variable de la Sociedad, en función de los objetivos cumplidos, valorados en el Informe de liquidación anual de la retribución variable que es aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad y ratificado por la DGPE. El cobro de esta retribución, cuyo devengo tiene carácter anual, se realiza en dos fases, en la primera -en el 4º trimestre del ejercicio en curso- se produce una entrega a cuenta que no supera el 50 % de la retribución variable máxima; en la segunda -en el mes de abril del ejercicio siguiente-, tras la aprobación del cumplimiento de objetivos se realiza la liquidación final.

Adicionalmente, los contratos de alta dirección incluyeron retribuciones en especie -seguro de asistencia sanitaria, ayuda de comida y aportación a planes de pensiones o similares- que forman parte del complemento de puesto, sin superar el límite máximo establecido para este concepto retributivo. No obstante, las retribuciones del Director de Finanzas y del Director de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) fueron establecidas en los contratos de adaptación al RD 451/2012 que, como se ha señalado anteriormente, se encuentran sin formalizar.

La prohibición de realizar aportaciones a los planes de pensiones vino establecida por la LPGE para 2012 y años posteriores, por lo que el Abogado del Estado en el informe emitido con ocasión del contrato del Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías, formalizado el 18 de abril de 2013, hizo la siguiente observación*: "… de acuerdo con el artículo 22 de la LPGE para 2013 durante este ejercicio no podrán realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencia de jubilación".* Por lo que la Sociedad, siguiendo el criterio manifestado en el informe de la Abogada del Estado emitido el 27 de diciembre de 2013, decidió compensar en metálico a los directivos y al resto de personal el importe de las aportaciones que, posteriormente, se ha visto obligada a reclamar a los trabajadores, tal como se expone en el apartado II.2.3 de este Informe. Se ha verificado que a

todos los directivos que en sus contratos tienen reconocida como parte de su retribución en especie la aportación a un Plan de Pensiones, se les ha reducido el importe del complemento de puesto en 4.000 euros en el ejercicio 2017, a excepción del Directivo cesado en 2016 al que se le requirió para que reintegrase a la sociedad la cantidad de 13.095,89 euros en concepto de devolución de las cantidades indebidamente percibidas durante los ejercicios 2013 a 2016.

Las nóminas recogen todos los conceptos retributivos percibidos por el personal directivo, que fueron debidamente registradas en contabilidad y existe identidad con la información contenida en el modelo 190, si bien la Sociedad tuvo que rectificar los importes en el ejercicio 2016 de tres directivos y en la declaración del 2017, los importes de los Presidentes y del Director de Administración y Finanzas.

Además de los conceptos establecidos en los contratos en el ejercicio 2016 la Sociedad abonó 5.736,79 euros de indemnización, más 2.906,75 euros por la liquidación de las vacaciones por el cese del Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías y otros 5.199,26 euros que responden a los trienios del Director de Administración y Finanzas. En el ejercicio 2017, el importe de las retribuciones comprende 8.727,16 euros por los trienios del Presidente y del Director de Administración y Finanzas, 19.824,75 euros en indemnizaciones y 8.273,75 euros por falta de preaviso, más 2.744,49 euros por la liquidación de las vacaciones de los ceses del Presidente y del Director de Relaciones Institucionales.

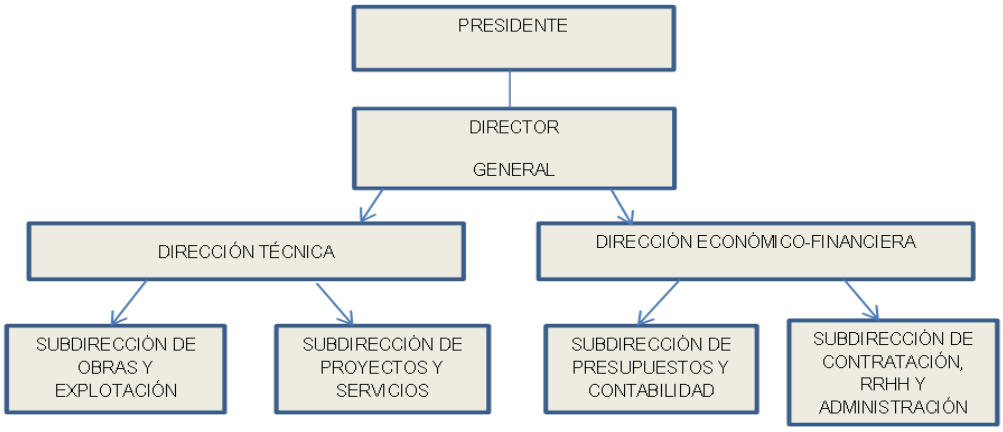
La Sociedad dio cumplimiento a la obligación de remitir información sobre las retribuciones del personal directivo a la SGEPE a los efectos de incluirla en el Registro del Personal Directivo del Sector Público.

En virtud de lo establecido en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio, la Sociedad dispone de una norma reguladora de los procedimientos a seguir para la realización de viajes y desplazamientos del personal al servicio de SEGITTUR, que cuenta con el informe favorable de la DGPE y fue aprobada por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2016, con efectos del 7 de marzo.

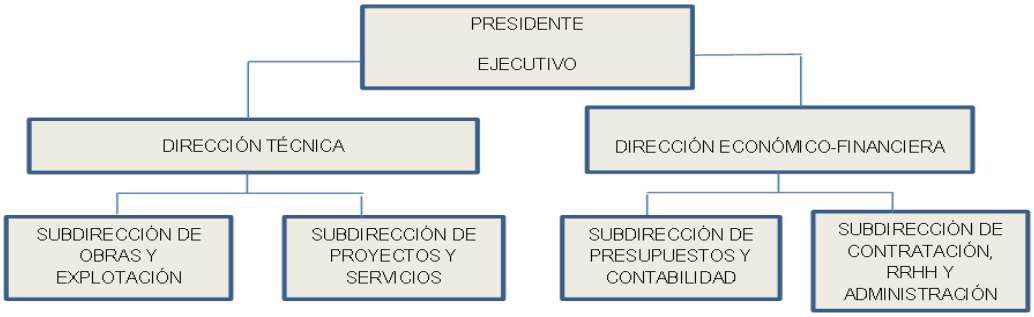
Las memorias anuales de los ejercicios 2016 y 2017 no presentan información detallada de las retribuciones del máximo responsable, al presentarla englobada con las dietas del Consejo de Administración.

II.2.2.10.- SEIASA

En el ejercicio 2016 y hasta el 12 de junio de 2017 SEIASA estaba organizada con la estructura del organigrama que había sido aprobado por el Consejo de Administración el 7 de mayo de 2015, contaba con un Presidente Consejero Delegado, vinculado a la Empresa por un contrato mercantil, un Director General y dos Directivos, cada uno de ellos al frente de los departamentos Financiero y Técnico en las que se organizaba la Sociedad, según el siguiente esquema:



Con la finalidad de atender a las observaciones de un informe de auditoría de cumplimiento y operativa de la IGAE, en el que se aconsejaba valorar la oportunidad de mantener la concurrencia de los cargos del Presidente Ejecutivo y del Director General, el Consejo de Administración de SEIASA propuso a la DGPE la modificación del organigrama, que fue autorizada el día 2 de octubre de 2017 y aprobado por el Consejo de Administración el día 6. La nueva estructura organizativa se configuró con una Presidencia Ejecutiva, de la que dependen dos Direcciones, se eliminó la figura del Director General y se mantuvieron las cuatro subdirecciones; en esa misma sesión se aceptó la renuncia del Director General, que cesó en el puesto que ocupaba desde el 30 de septiembre de 2014, y se acordó su nombramiento como consejero y Presidente ejecutivo de la Sociedad, pasando de mantener una relación de alta dirección a una relación vinculada mediante contrato mercantil. El nuevo organigrama presenta el siguiente esquema:



El primer Presidente del período fiscalizado fue designado por el Consejo de Administración el 28 de febrero de 2012, que el 16 de abril de ese mismo año firmó un contrato mercantil. En su expediente no obran los informes de la DGPE y de la Abogacía del Estado, que han sido aportados en el trámite de alegaciones. En junio de 2016 SEIASA, a la vista de que el Presidente cumplía los requisitos para quedar exonerado de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, presentó la solicitud de devolución de ingresos indebidos ante la Tesorería General de la Seguridad Social, que fue estimada y procedió a la devolución de los ingresos indebidos por importe de 10.119,41 euros más 231,81 de intereses; de este importe, la Sociedad reintegró al Presidente 1.674,61 euros, más la parte proporcional de los intereses por 38,36 euros. El 19 de junio de 2017, el Director General le comunicó, que según un escrito de la DGPE que no figuraba en el expediente (aportado en el trámite de alegaciones), en la Junta General extraordinaria celebrada el 12 de junio de 2017 no se había acordado su reelección por lo que había concluido su mandato como consejero y Presidente. En esa misma fecha, la Abogacía del Estado emitió informe favorable sobre la extinción del contrato mercantil y la Sociedad le practicó la correspondiente liquidación por 19.431,33 euros, que comprende, además del finiquito, la indemnización de siete días por año y por falta de preaviso de quince días estipulado en el

contrato, que importaron 15.764,66 euros. Todas estas actuaciones, incluida la baja en la Seguridad Social, se realizaron con anterioridad a la celebración de la Junta General de Accionistas y del Consejo de Administración, que tuvieron lugar el 29 de junio de 2017, en las que se dio cuenta del cese del Presidente al no ser reelegido como consejero.

El Director Financiero y el Director Técnico fueron designados el 27 de noviembre de 2014 por el Consejo de Administración, a la fecha de suscribir el contrato de alta dirección, mantenían con la Empresa una relación laboral ordinaria, que quedó suspendida al formalizar los nuevos contratos de alta dirección.

El 27 de julio de 2018, el Consejo de Administración designó un nuevo Presidente, y con esa misma fecha la Sociedad practicó la liquidación al Presidente cesado por importe de 12.176,80 euros de los que 4.331,23 euros respondieron a la indemnización por falta de preaviso de los quince días estipulados en el contrato. El siguiente cuadro muestra las altas y bajas del personal directivo y el tipo de contrato que les vincula con la Sociedad.

CUADRO Nº 20: Personal de alta dirección de SEIASA

Categoría Profesional	Fecha de Alta	Fecha de Baja	Adenda/ Contrato adaptación RD 451/2012	Tipo de Contrato
Director Financiero	01/10/2000		06/03/2015	AD (RP)
Director Técnico	20/09/2000		06/02/2015	AD (RP)
D. General/Presidente	10/10/2014		27/07/2018	MERCANTIL (SE)
Presidente	28/02/2012	12/06/2017		MERCANTIL

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
Fuente: Expedientes administrativos

Las retribuciones estipuladas en los contratos contemplan una retribución básica y un complemento de puesto solo para el Presidente y el Director General, sin que ninguno de los directivos tuviera reconocido el derecho a percibir retribución variable. Todas las cantidades pactadas se encuentran dentro de los límites establecidos en el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 2.

Se ha comprobado que las nóminas fueron debidamente registradas en contabilidad y que sus importes se corresponden con los que debían abonarse de acuerdo con los contratos, también se abonaron los trienios devengados por los funcionarios en servicios especiales, la recuperación de la paga extraordinaria de 2012 y las indemnizaciones por cese, en su caso. Las cantidades percibidas por encima de las retribuciones estipuladas en los contratos, que fueron adecuadamente reflejadas en el modelo 190 presentado a la AEAT y en las memorias de las cuentas anuales, responden a que en el ejercicio 2016 percibieron el importe correspondiente a la recuperación de la paga extra de 2012, adicionalmente el Consejero Delegado/Presidente percibió 282,21 euros mensuales en 14 pagas, por los trienios devengados, dada su condición de funcionario en situación de servicios especiales, en el año 2017 percibió las retribuciones que le correspondían como Director General y como Presidente. El Presidente cesado en 2017, adicionalmente a sus retribuciones, percibió 15.764,66 euros por las indemnizaciones, ya comentadas con anterioridad.

A diferencia del resto de las empresas del Grupo de Patrimonio, en ninguno de los dos ejercicios fiscalizados la DGPE autorizó el incremento de las retribuciones del personal directivo en las cuantías permitidas por las respectivas LPGE, al haber denegado también el incremento de la masa salarial, cuantías todas ellas que han permanecido invariables hasta el ejercicio 2018.

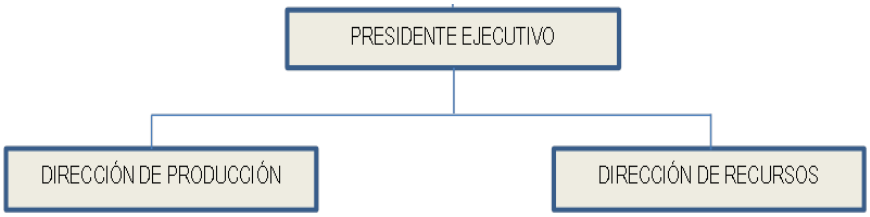
La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE la información con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público.

El Consejo de Administración acordó en octubre de 2015 que el régimen de viajes de aplicación para el máximo responsable y directivos con contratos de alta dirección de la Sociedad sería el estipulado con la Orden HAP/1741/2015. Además, la Sociedad dispone de una tarjeta de crédito para los gastos de representación de los directivos, que en el período fiscalizado ascendieron a 3.568,27 euros en 2016 y a 3.759,52 euros en 2017 habiéndose verificado que estos gastos fueron debidamente justificados con identificación de las personas u organismos que fueron objeto de invitación.

En las memorias de las cuentas anuales se da cumplida información y con la debida separación de las retribuciones del Presidente y del resto del personal directivo. En el ejercicio 2016, se ha detectado una diferencia de 7.624,93 euros adicionales en la memoria que responde al importe de la recuperación de la paga extra de 2012 abonadas a tres personas que ya no formaban parte del personal directivo, ni de la plantilla de la Sociedad.

II.3.2.11.- SIEPSE

La Sociedad cuenta con un Presidente Consejero Delegado, vinculado a la Empresa por un contrato mercantil y dos directivos, según muestra el siguiente esquema:



A lo largo del ejercicio 2017, ocuparon la Presidencia dos personas diferentes, habiendo ejercido la última el cargo desde el 25 de abril de 2017 hasta el 30 de julio de 2018 en el que se produjo su cese y un nuevo nombramiento. La Presidencia de la Sociedad tiene funciones ejecutivas y rango de alto cargo y, por tanto, sujeta a la Ley 3/2015 de 30 de marzo, reguladora del ejercicio de Alto Cargo de la Administración General del Estado.

Con carácter general, no obraban en los expedientes los datos personales, los títulos académicos y la experiencia profesional, la conformidad previa para su contratación otorgada por la DGPE ni la preceptiva autorización de la DGCPPP, habiendo sido aportados estos últimos en el curso de los trabajos de la fiscalización. Los informes preceptivos de la Abogacía del Estado son posteriores a la fecha de formalización de los contratos. En el expediente del primer Presidente no consta el acuerdo del cese, adoptado por la Junta General el 20 de abril de 2017.

El Director de Recursos, mantiene una relación laboral con la Empresa desde el año 1994 cuando fue contratado para ocupar el puesto de Director Financiero, que fue ratificado en el año 2000, pero bajo una relación laboral común, no habiendo formalizado el contrato de alta dirección adaptado al régimen previsto en el RD 451/2012, que fue puesto a su disposición el 13 de abril de 2012. Según la documentación entregada en el curso de los trabajos de fiscalización, carece de titulación universitaria oficial, posee un máster en economía financiera expedido por una academia privada.

El contrato de alta dirección del Director de Producción, que fue formalizado el 8 de julio de 2015, carece del informe favorable de la DGPE y de la preceptiva autorización de la DGCPPP.

El siguiente cuadro detalla los directivos que ocuparon los puestos de alta dirección:

CUADRO Nº 21: Personal directivo de SIEPSE

Categoría Profesional	Fecha de Alta	Fecha de Baja	Tipo de Contrato
Presidente	11/04/2012	25/04/2017	Mercantil
Presidente	25/04/2017	30/7/2018	Mercantil
Director de Recursos	01/05/1994		Laboral Común
Director de Producción	08/07/2015		AD
TOTAL			

(AD) Alta dirección
Fuente: Expedientes administrativos

Las retribuciones pactadas en los contratos de los directivos son acordes con el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 2, contemplan la retribución básica y la complementaria, percibiendo todo ellos el complemento de puesto y el Presidente además, tiene reconocido el derecho a percibir la retribución variable. Adicionalmente, SIEPSE tiene suscrito una póliza de seguros de responsabilidad civil.

El Reglamento de retribución variable en vigor que mantiene la Empresa, fue aprobado por su Consejo de Administración el 26 junio de 2012, tras adaptarlo a los cambios producidos por el RD 451/2012. Se encuentran incluidos en su ámbito de aplicación el Presidente, Directores, Subdirectores, Gerentes, otro personal considerado de estructura, profesionales de nivel superior o con especial cualificación, y el colectivo de Técnicos de Mantenimiento. Conforme establece el Reglamento, la retribución variable por consecución de objetivos está limitada al máximo responsable y al personal directivo en las cantidades que tengan reconocidas en sus contratos o de acuerdo con las instrucciones que se reciban DGPE, que serán posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración. Tiene carácter potestativo y está condicionada a la consecución de objetivos y al procedimiento de abono que se detalla en el Reglamento. Los objetivos vinculados a la retribución variable fueron fijados en cada ejercicio y aprobados por el Consejo de Administración; de igual modo, los informes justificativos sobre su grado de cumplimiento fueron elaborados y aprobados puntualmente, previo informe favorable de la DGPE.

Los conceptos retributivos de los Presidentes responden a la estructura salarial estipulada en los contratos, no obstante en sus nóminas no está reflejada la retribución variable y en 2017 tampoco está recogida la indemnización percibida por el cese. El abono de las retribuciones del Director de Producción conforme con lo estipulado en su contrato de alta dirección se realiza en 14 pagas en las que percibe el salario base y el sistema de abono de salarios del Director de Recursos se ajusta a lo previsto en el convenio colectivo aplicable al personal no sujeto a un régimen laboral especial y se compone de salario y de un complemento singular.

Las diferencias entre las retribuciones abonadas y los importes establecidos en los contratos obedecen a las cantidades abonadas en concepto de dietas y kilometraje, a las retribuciones de 2012 dejadas de percibir y, en el caso del Presidente cesado en 2017 recibió 15.056,86 euros correspondientes a la indemnización por el cese y por la falta de preaviso, así como el complemento variable pendiente de percibir.

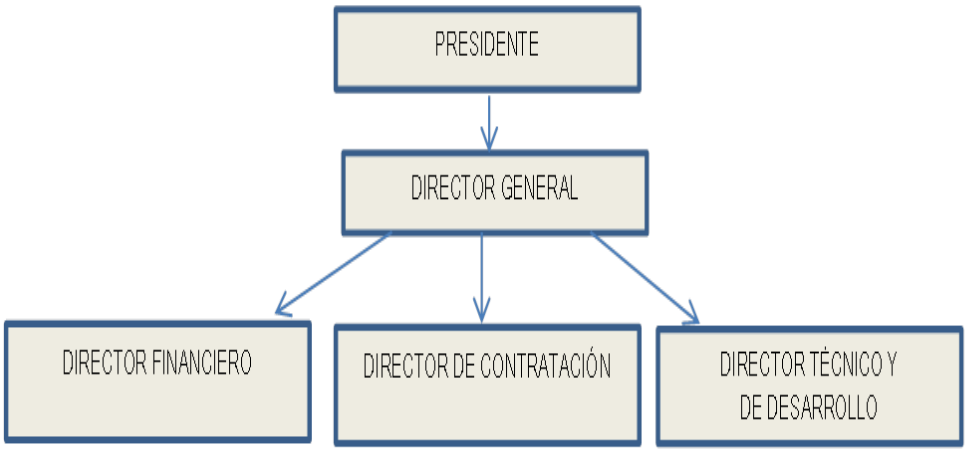
SIEPSE ha suministrado los datos relativos a las retribuciones anuales de los ejercicios 2016 y 2017 de los puestos directivos, conforme el modelo elaborado para su inclusión en el Registro de Personal Directivo del Sector Publico Estatal.

Las instrucciones reguladoras de los gastos y dietas de viajes y desplazamientos de SIEPSE fueron aprobadas en abril de 2014, no habiendo sido necesario actualizarlas por resultar acordes con la Orden Ministerial HAP/1741/2015.

Las memorias anuales solo informan de las retribuciones de los Presidentes, sin dar cuenta de las del resto del personal directivo; además en el ejercicio 2017 la información reflejada en la memoria sobre las retribuciones de los Presidentes es inferior en 14.723,56 euros a la real.

II.2.2.12.- SEITTSA

El personal con contrato de alta dirección en los ejercicios 2016 y 2017 estaba integrado por cuatro directivos, todos hombres, según el esquema siguiente:



El 2 de diciembre de 2016 cesó el Director General con motivo de su nombramiento como Presidente de RENFE-Operadora y el 17 de enero de 2017, el Consejo de Administración designó un nuevo Director General, formalizándose el contrato de alta dirección en esa misma fecha.

El siguiente cuadro muestra el detalle de la fecha de alta, baja, tipo de contrato y condición de cada directivo:

CUADRO Nº 22: Personal de alta de alta dirección de SEITTSA

CARGO	ALTA	Adaptación RD 451/12	BAJA	TIPO CONTRATO
Director General	13/04/2012	-	02/12/2016	AD
Director General	17/01/2017	-	31/07/2018	AD (SE)
Director Técnico	20/04/2012	-	-	AD
Director de Contratación	15/03/2006	13/04/2012	-	AD (Excedencia voluntaria)
Director Financiero	13/04/2011	13/04/2012	-	AD

(AD) Alta dirección
(SE) Situación administrativa servicios especiales
Fuente: Expedientes administrativos

Los contratos del Director de Contratación y del Director Financiero, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, fueron adaptados al RD 451/2012.

Los expedientes, en general, contienen los datos personales, fotocopia del DNI, el contrato de alta dirección formalizado y, en su caso, la adaptación del contrato al RD 451/2012, el informe previo de la Abogacía del Estado de conformidad y las resoluciones de alta y baja en la Seguridad Social, en su caso. Pero no contienen la titulación, el currículo y la conformidad previa de la DGPE para la contratación de los Directores Generales nombrados en 2012 y 2017, del Director Técnico y del Director Financiero. Tampoco consta la comunicación formal de dimisión del Director General, que la presentó el 2 de diciembre de 2016. En particular, en el expediente del Director General contratado en 2017, no constaba la autorización de la DGCPPP, ni las resoluciones administrativas de cese en el puesto de trabajo y de cambio de situación administrativa por pase a la situación de servicios especiales, que fueron aportados en el curso de la fiscalización.

Las retribuciones pactadas en los contratos de alta dirección son acordes con lo establecido en el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 2. Todos los conceptos retributivos están referidos a 12 pagas al año y consisten en retribución básica, el complemento de puesto en los contratos de los Directores Generales y del Director Técnico y el complemento variable que solo percibe el Director General.

El sistema de retribuciones variables de SEITTSA se rige por el Reglamento Regulador de la Retribución Variable, aprobado por el Consejo de Administración de 26 de julio de 2012, con una vigencia inicial de tres años desde su aprobación, pudiendo ser objeto de prórroga o modificación para años sucesivos. Entre otros aspectos, contempla la elaboración del Plan anual de objetivos en el que se detallen las metas a conseguir, para cada una de las personas sujetas al Reglamento. La retribución variable se devenga el 31 de diciembre, su pago está condicionado a que el Informe anual de cumplimiento haya sido aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la DGPE y que el grado de cumplimiento de objetivos sea al menos del 60 %. El abono de esta retribución, en su caso, se realiza en la nómina correspondiente al mes de abril del siguiente año, no obstante, se podrá hacer en el mes de julio un pago a cuenta de hasta un 50 %, si la evolución del grado de cumplimiento de los objetivos en el primer semestre lo permite.

En los planes anuales de objetivos elaborados para los ejercicios 2016 y 2017 se determina que únicamente el Director General está sujeto al Reglamento de Retribución Variable. En el plan anual de objetivos del ejercicio 2017 se estableció que, en el caso de que la Sociedad se hiciera cargo de la gestión de las autopistas de peaje en concurso de acreedores, se añadiría un nuevo objetivo: cumplimiento del plan económico-financiero, con una ponderación del 25 %, reduciéndose proporcionalmente el peso del resto de objetivos. Los informes anuales sobre el cumplimiento de objetivos de los ejercicios fiscalizados fueron aprobados por el Consejo de Administración, previa conformidad de la DGPE. De acuerdo con los anexos unidos a los respectivos informes, el grado de cumplimiento de objetivos en los ejercicios 2016 y 2017 fue del 100 %, por lo que se propuso el abono de los saldos pendientes de la retribución variable a los Directores Generales que prestaron servicios en 2016 y 2017.

Se ha comprobado que los importes abonados al personal directivo no superaron lo estipulado en sus contratos, aunque SEITTSA no tiene adaptado el sistema retributivo del personal directivo a lo establecido en el RD 451/2012 ni a su normativa de desarrollo. Las nóminas recogen los conceptos retributivos fijados en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de estudios técnicos, aplicable al resto del personal de la Sociedad. Además, contienen un “Plus Voluntario”, que tampoco está recogido en el Convenio, empleado para alcanzar el salario pactado en el contrato. En algún caso, se abonan importes correspondientes a antigüedad que se minoran del “Plus Voluntario” al objeto de no superar el importe fijado en el contrato. De igual modo, las nóminas reflejan la parte proporcional de la paga extra, que no es aplicable al personal directivo, pues en los contratos de alta dirección se estipula que la retribución total anual se distribuirá en doce pagas al año.

Las nóminas de los directivos también incluyen determinados importes con signo negativo como “retribución flexible”, por seguro médico y tiques restaurante, que minoran su base imponible, y que no se declaran como rentas exentas en el modelo 190 que se presenta en la AEAT. El tratamiento dado a los “Tiques Restaurante” para los directivos difiere del resto del personal de la Empresa, ya que mientras para los primeros tiene la consideración de retribución flexible, para los segundos este concepto forma parte de su retribución en especie, como se refleja en el modelo 190. El detalle de estos conceptos se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 23: Retribución flexible del personal directivo de SEITTSA

(en euros)

Retribución Flexible	2016			2017		
Alta Dirección	Seguro Médico	Tiques Restaurante	**Total Flexible**	Seguro Médico	Tiques Restaurante	**Total Flexible**
Director General 2016	2.533	-	**2.533**	-	-	**-**
Director General 2017	-	-	**-**	-	-	**-**
Director Técnico	507	-	**507**	1.265		**1.265**
Director de Contratación	-	954	**954**	-	144	**144**
Director Financiero	1.520	1.170	**2.690**	1.568	468	**2.036**
Total	**4.560**	**2.124**	**6.684**	**2.833**	**612**	**3.445**

Fuente: Nóminas de 2016 y 2017

La información sobre las retribuciones de 2016 y 2017 remitidas por la Sociedad a la SGEPE a los efectos del Registro del Personal Directivo del Sector Público únicamente refleja los conceptos fijados en los contratos de alta dirección -además de la antigüedad reconocida en 2017 al nuevo Director General por su condición de funcionario en situación de servicios especiales- sin hacer mención a las retribuciones en especie.

En el curso de los trabajos de fiscalización se ha solicitado a la Sociedad el acuerdo con el personal directivo y la autorización de la DGPE que le permita acogerse a la modalidad de retribución flexible. En el documento aportado por SEITTSA no menciona los "Tiques restaurante Retribución flexible" de los directivos, se refiere a la ayuda comida de los empleados incluida en la masa salarial, en el concepto de "Acción Social", de la que no forman parte los directivos. En consecuencia, esta modalidad de retribución al personal de alta dirección carece de fundamento y los importes considerados como retribución flexible en 2016 y 2017, deben considerarse retribución dineraria, contabilizarse en la cuenta 640 "Sueldos y Salarios" y declarase en el modelo 190 como rentas sujetas, en tanto no se realice una modificación de los contratos. Esta modalidad de retribución también afecta a la integridad de la información de la alta dirección reflejada en las memorias anuales, en las que la cuantía de sus percepciones salariales se encuentra minorada por el valor de la retribución flexible.

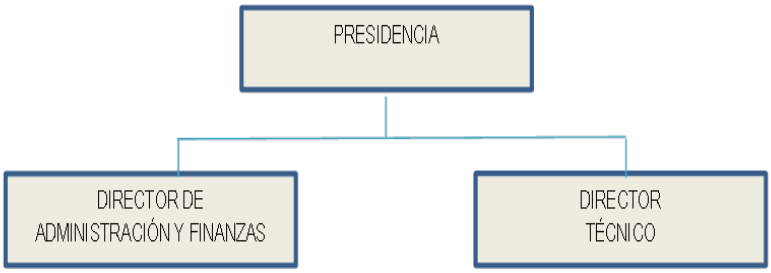
SEITTSA tampoco ha atendido a la recomendación del Informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento realizado por la IGAE (Periodo 01/01/2013 – 30/09/2014), relativa a los conceptos retributivos del personal de alta dirección, en el que se puso de manifiesto: *"Del artículo 7 del Real Decreto 451/2012 (…) se desprende que el esquema retributivo de los contratos de alta dirección del sector público se estructura sobre la base de una serie de conceptos tasados (retribución básica, complementaria y variable) entre los que no se incluye expresamente el complemento de antigüedad ni otros asimilables, que tampoco encuentran cabida en ninguna de las categorías retributivas expresamente establecidas, pues la antigüedad retribuye la permanencia en el tiempo del trabajador en la empresa, mientras que los anteriores conceptos atienden, (…) bien al grupo en el que se sitúa la entidad (retribuciones básicas), bien a las características específicas de las funciones desarrolladas (retribuciones complementarias), bien al cumplimiento de los objetivos asignados (retribución variable).*

Por lo expuesto, hay que concluir que ni el Real Decreto 451/2012 ni su normativa de desarrollo amparan la inclusión de las retribuciones del personal directivo del sector público de conceptos retributivos distintos de los expresamente regulados en dichas normas, por lo que no procede atribuir eficacia retributiva a la antigüedad o a otros complementos asimilables sin un desarrollo normativo expreso que así lo ampare. Se considera conveniente que se adapten a dichos conceptos los conceptos retributivos indicados en la nómina."

Además, la Sociedad incrementó en el mes de enero de 2016 las retribuciones del personal directivo un 1 %, previo a obtener la autorización de la DGPE que fue notificada el 12 de diciembre de ese mismo año y autorizada por el Consejo de Administración el día 22 de diciembre.

II.2.2.13.- EXPASA

La estructura organizativa de la Empresa, que permaneció invariable durante el periodo fiscalizado, responde al siguiente esquema:



En consecuencia, el personal directivo eran el Presidente ejecutivo-Consejero Delegado, vinculado a la Empresa por un contrato mercantil; el Director Técnico con una relación laboral de carácter especial, dada su condición de personal de alta dirección; y el Director de Administración y Finanzas vinculado a la Empresa con un contrato sometido al régimen laboral común que se encarga de todo lo relativo a personal, administración económico-financiera y preparación de los Consejos de Administración a cuyas reuniones asiste. Esta Empresa se ha visto afectada por el elevado grado de conflictividad con los contratos de los directores, cuyas pretensiones fueron recurridas ante la Jurisdicción Social y resultaron estimadas.

El Presidente-Consejero Delegado desempeña sus funciones en Madrid, fuera de la sede de la Sociedad sita en Jerez de la Frontera. Es funcionario de carrera, con la condición de alto cargo, circunstancia que le otorga el derecho a estar en situación de servicios especiales y a percibir retribuciones por antigüedad. No obstante, en su expediente no consta la Resolución de su situación administrativa. Las retribuciones pactadas en su contrato ascienden al importe máximo previsto en el RD 451/2012 para las sociedades del Grupo 3. En consecuencia, el importe total de las retribuciones percibidas en los ejercicios 2016 y 2017 que ascendieron a 113.982,88 y 115.362,34 euros, superan los importes establecidos en el contrato en las cantidades cobradas por antigüedad[14].

Con fecha 23 de noviembre de 2015, el Consejo de Administración consideró que el directivo que había desempeñado el puesto de Director Técnico desde el 12 de abril de 2012 había incurrido en un incumplimiento grave y culpable, por lo que acordó proceder a un despido disciplinario. Esta decisión fue recurrida por el interesado ante el Juzgado de lo Social, que por Sentencia de 30 de enero de 2017 estimó su pretensión y consideró la improcedencia del despido, condenando a EXPASA a abonarle una indemnización de 193.725,00 euros, que la Sociedad provisionó y en 2017 depositó en el Juzgado. Posteriormente, el 26 de abril de 2018, el TSJ de Andalucía, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la Sociedad. Aunque esta documentación no consta en el expediente personal del directivo, fue aportada por la Empresa en el curso de la fiscalización.

El Director de Administración y Finanzas comenzó a prestar sus servicios en la Empresa el 3 de abril de 1992, en virtud de un contrato de trabajo en prácticas y para la formación con la categoría profesional de jefe administrativo. Este contrato en prácticas, que es el único que está formalizado, fue prorrogado semestralmente hasta en cinco ocasiones. El 17 de octubre de 2012, la Empresa comunicó al directivo que, de acuerdo con el régimen jurídico de la DA 8 del RD Ley 3-2012 y del RD 451/2012, tenía la condición de directivo y le adjuntó la adaptación del contrato de alta dirección que el interesado firmó no conforme porque consideró que su puesto de trabajo

[14] Aunque la Sociedad alega que para el abono de la antigüedad sigue las indicaciones de la DGPE, el derecho a percibir los trienios debería quedar reflejado en las estipulaciones del contrato.

se encuadra dentro de directivos ordinarios o técnicos vinculados por una relación laboral ordinaria, al no haber sido calificado como directivo según el artículo 3.1.b) del RD 451/2012 y formuló demanda ante la jurisdicción social por modificación sustancial de las condiciones de trabajo que, el 19 de febrero de 2015, estimó sus pretensiones y la Sentencia declaró que la relación laboral que vinculaba al directivo con la Empresa era una relación laboral de régimen común y no especial de alta dirección.

La Sentencia se fundamentó en que la consideración de alta dirección la tienen los trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad. Además, este Director no tenía suscrito con la empresa demandada ningún contrato laboral especial de alta dirección, tan solo un contrato en prácticas prorrogado en cinco ocasiones y, por tanto, de régimen laboral común. Aunque goza de cierta autonomía y responsabilidad en la empresa, no alcanza a los objetivos generales de la misma, sino que se circunscribe al área funcional que ocupa -administrativa y económico-financiera- de manera que la otra área funcional, de carácter técnico, le es ajena. El Director no depende directamente del Consejo de Administración, sino que el Presidente-Consejero Delegado es la persona con quien despacha y los poderes para las operaciones y actuaciones más trascendentales o estratégicas desde un punto de visto empresarial tienen carácter mancomunado con el Presidente-Consejero Delegado y con el otro Directivo. La existencia de un Presidente con funciones ejecutivas con dedicación exclusiva, corroboran la consideración del directivo sometido al régimen laboral común, en coherencia con el tipo de contrato que le ligaba a la sociedad. Finalmente, el TSJ de Andalucía, el 20 de octubre de 2016, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por EXPASA.

Por tanto, al estar este directivo vinculado con la Empresa por una relación laboral común, sus retribuciones no se encuentran sujetas a las limitaciones del RD 451/2012. Aunque el 30 de mayo de 2017, el Director Administrativo solicitó en ejecución de sentencia el abono de 22.197,44 euros en concepto de diferencias retributivas generadas desde el 12 de abril de 2012, por la adaptación de su relación laboral y de sus retribuciones al contrato de alta dirección, se le denegó la devolución de la diferencia de las retribuciones anteriores al 30 de mayo de 2016, dado que se encontraban prescritas; en consecuencia, al Director de Administración y Finanzas se le aplica el régimen retributivo que venía disfrutando antes de su adaptación a los contratos de alta dirección, y, se le abonaron 5.367,93 euros por las diferencias no prescritas.

El cambio de regulación de las condiciones laborales del Director de Administración y Finanzas supuso, a partir de la nómina de agosto de 2017, un cambio en su estructura retributiva y en sus condiciones económicas, respecto de las establecidas en el contrato de alta dirección, con un incremento de 3.266,33 euros en el ejercicio 2017, al margen del abono de las diferencias no prescritas. Entre los conceptos retributivos que percibe figura una retribución en concepto de plan de pensiones de 290,84 euros en cada nómina, que no está comprendido en la masa salarial autorizada para el ejercicio 2017 en la que se incluyó al directivo al cambiar el régimen jurídico de su contrato. Esta retribución en las nóminas viene calificada en especie, pero en el modelo 190 presentado en la AEAT todas las retribuciones figuran como dinerarias. Además, se ha detectado un exceso de retribuciones por encima de lo autorizado en la masa salarial por un importe de 761,27 euros. EXPASA incluyó el plan de pensiones en la solicitud de la masa salarial del ejercicio 2018, pero al no resultar autorizado, se anuló esta percepción, y el Director de Administración y Finanzas reintegró 3.199,24 euros correspondientes a las cantidades percibidas en ese ejercicio.

En definitiva, la Empresa se encuentra con la paradoja de que el Director de Administración y Finanzas, que tiene atribuidas las facultades y competencias dictadas por las Instrucciones de la DGPE sobre la posición del Departamento Financiero y del puesto de Director Financiero dentro de la estructura organizativa de las sociedades del Grupo Patrimonio, con la finalidad de precisar la condición que le corresponde dentro de la organización, carece de la condición especial de alta dirección y, por tanto, no le resulta de aplicación el régimen jurídico de los altos directivos; mientras que, de otra parte, se encuentra el Director Técnico que, con facultades limitadas a áreas más concretas, está vinculado por un contrato de alta dirección. En consecuencia, dentro del

mismo nivel organizativo, un directivo está sujeto al régimen laboral común y al convenio colectivo de EXPASA e incluido en la masa salarial y el régimen jurídico y las retribuciones del otro directivo se regulan en el RD 451/2012.

Las nóminas contienen los conceptos retributivos establecidos en los contratos y guardan identidad con los registros contable y la información reflejada en el modelo 190 presentado a la AEAT. En el siguiente se detalla la clase de contrato que vincula al personal directivo con la Sociedad:

CUADRO Nº 24: Personal directivo de EXPASA

CARGO	FECHA DE ALTA	FECHA DE CESE	TIPO CONTRATO
Presidente	01-06-2016		Mercantil (SE)
Director Técnico	12-04-2012	30-11-2015	AD
Director Técnico	08-03-2016		AD
Director Administración y Finanzas	01-04-1992		Laboral
TOTAL			

(SE) Situación administrativa servicios especiales
(AD) Alta dirección
Fuente: Expedientes administrativos

Las retribuciones pactadas en los contratos de alta dirección no superan los importes máximos regulados en el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 3, estando compuestas por el sueldo base y el complemento de puesto; además el contrato mercantil del Presidente contempla una retribución variable en un importe no superior a 33.000 euros, que se abona en función del grado de consecución de los objetivos fijados anualmente por el Consejo de Administración, con el visto bueno de la DGPE.

El 25 de abril de 2016 el Consejo de Administración aprobó los objetivos a conseguir para el ejercicio, la DGPE dio su conformidad y el informe de su cumplimento fue aprobado el 26 de septiembre de 2017. Los objetivos fijados para 2017 fueron aprobados por el Consejo de Administración el 27 de marzo de ese año con la conformidad de la DGPE que, el 21 de septiembre de 2018, prestó su conformidad con el informe de cumplimento remitido por Sociedad. Entre los objetivos que fija la Sociedad para la percepción de la retribución variable, figura la obtención del informe de auditoría sin salvedades, que más que un objetivo es una responsabilidad de los administradores. Adicionalmente, a la vista de que en el ejercicio 2016 no se cumplió el objetivo de incrementar los ingresos, en el ejercicio 2017 se suprimió este objetivo lo que permitió la percepción íntegra de la retribución variable.

La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE la información con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público. Se ha observado que la información del Director Técnico correspondiente al ejercicio 2017 no se ajusta a las retribuciones pactadas en el contrato, ya que figura toda su retribución como básica, en tanto que en el contrato constan retribución básica y complemento de puesto.

EXPASA cuenta con normativa interna que regula, entre otros, el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones del máximo responsable y directivos con contratos mercantiles o de alta dirección y establece que se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio. En los contratos del Presidente y del Director Técnico se estipula que serán compensados por los gastos de manutención y locomoción que incurran en el desempeño de sus funciones previa presentación de los correspondientes justificantes de gasto.

La información referida a las retribuciones del personal directivo reflejada en las memorias de las cuentas anuales, que no incluye las del Director de Administración y Finanzas, arroja importes superiores a los salarios percibidos, 8.236,1 y 5.280 euros, en los ejercicios 2016 y 2017, debido a que la Sociedad refleja la retribución variable devengada, no la realmente abonada; no obstante,

en la memoria de 2016 persiste una diferencia de 4.936 euros que no responde al criterio alegado por la Empresa.

II.2.2.14.- RUMASA

Durante el año 2015, la alta dirección de RUMASA estuvo compuesta por el Presidente del Consejo de Administración y Director General de la Sociedad, que fue cesado en 2015, y dos directivos que iniciaron su relación laboral con la categoría de Directores Adjuntos mediante sendos contratos indefinidos celebrados el 15 de abril y 23 de mayo de 1983, respectivamente.

Únicamente el Director General contaba con contrato mercantil adaptado a la nueva normativa el 13 de abril de 2012. Los otros dos directivos interpusieron demanda laboral contra la Empresa por no estar conformes con la adaptación de sus contratos al nuevo marco legal del RD 451/2012 como personal de alta dirección. El Juzgado de lo Social de Madrid en febrero de 2013 dictó Sentencia estimando la demanda y declaró como relación laboral común la que les unía con la Sociedad, no siéndoles de aplicación la condición de alta dirección por entender que la definición de directivo viene referida, en sentido técnico, a los altos directivos, es decir a los sujetos de la relación laboral especial que regula el RD 1382/1985, de manera que los afectados serían quienes fueran altos directivos a tenor del artículo 1.2 del citado RD, circunstancia que no concurre en el caso de los actores.

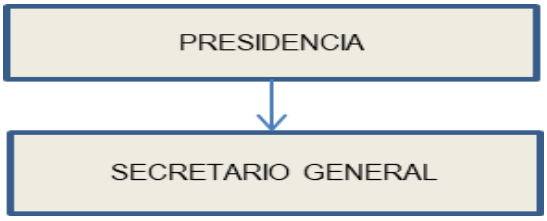
La Sentencia fue confirmada por el TSJM en octubre de 2014, en resolución del recurso de suplicación interpuesto por RUMASA. Entre los fundamentos de derecho se hace constar que del contrato no se deduce la existencia de relación laboral especial y los criterios y contenido del contrato son de una relación común… Que por razón de su puesto profesional no realizaban cometidos inherentes a la actividad íntegra de la empresa… sus funciones eran las propias y derivadas de la categoría que ocupaban, afectando por tanto a áreas específicas y concretas de la actividad de la empresa, con clara subordinación a las directrices impartidas por el Consejo de Administración y más concretamente del Presidente Ejecutivo. Así, aun cuando ambos tenían poderes amplios que les había otorgado el Presidente Ejecutivo, su ejercicio estaba sujeto a su autorización.

En consecuencia, en el ejercicio 2016 no hubo ningún directivo considerado alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 451/2012, al haber adoptado la Junta General Extraordinaria y Universal el 24 de noviembre de 2015 el acuerdo de disolución y apertura de periodo de liquidación de la Sociedad y el cese en su cargo de todos los miembros del Consejo de Administración, incluido el cargo de Presidente.

Los dos directivos, que iniciaron su relación laboral con RUMASA en 1983 mediante contrato indefinido ostentando la categoría inicial de Directores Adjuntos (Director de Administración y Director de Control y Seguimiento de Ventas) fueron cesados el 27 de junio de 2016 dentro del expediente de despido colectivo, que se trata en el apartado 4.4.14. Aunque eran funcionarios al provenir del Cuerpo de Gestión de la Hacienda Pública, en sus expedientes no obra la Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de cambio de situación administrativa. No obstante, en el expediente del Director Adjunto hay una Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 29 de marzo de 1988 declarando la situación de servicios especiales por ser nombrado para cargo político, que no guarda relación con el puesto de trabajo desempeñado en la Empresa desde 1983. A lo largo de su relación laboral con RUMASA ambos trabajadores devengaron trienios del Subgrupo A2 y C12 y cotizaron por derechos pasivos y a MUFACE en virtud de su condición de funcionarios en situación de servicios especiales, lo que resulta incompatible con una relación laboral común.

II.2.2.15.- SECEGSA

La estructura organizativa de la Sociedad, que permaneció invariable durante el periodo fiscalizado, responde al siguiente detalle:



Conforme su estructura organizativa y dentro de los límites establecidos en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas para las sociedades del Grupo 3, SECEGSA contaba con la Presidenta ejecutiva, vinculada a la Sociedad mediante contrato mercantil y con el Secretario General con un contrato de alta dirección. La información relativa a fecha de alta, del tipo de contrato y condición del personal directivo se resume en el cuadro siguiente:

CUADRO Nº 25: Personal directivo de SECEGSA

ALTA DIRECCIÓN	Tipo Contrato	Fecha Contrato	Adaptación RD 451/12	BAJA
Presidenta ejecutiva (*)	Mercantil (SE)	23/07/2012	-	ND
Secretario General	AD (SE)	26/01/2010	13/04/2012	-

(ND) No disponible
(*) Según el portal de transparencia en la actualidad la Presidencia ejecutiva está vacante.
Fuente: Expedientes administrativos

La Presidenta fue nombrada el 23 de julio de 2012 por el Consejo de Administración, desempeña funciones ejecutivas, por las que recibe retribuciones conforme a lo previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio y en el RD 451/2012. Además, en su condición de funcionaria de carrera, en situación administrativa de servicios especiales percibe retribuciones por antigüedad, con cargo del Ministerio de procedencia -Ministerio de Educación y Cultura-. El mismo día de su nombramiento se formalizó el contrato mercantil. El Secretario General fue nombrado el 26 de enero de 2010 por el Consejo de Administración, habiéndose formalizado en esa misma fecha el contrato de alta dirección.

Con carácter general en los expedientes de personal no constan los datos personales ni los currículos; el régimen jurídico que recoge el contrato de la Presidenta no se ajusta al vigente a la fecha de su formalización que era la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; no consta la autorización de la DGPE, ni el informe previo de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos; y tampoco consta la Resolución de cambio de situación administrativa a la situación de servicios especiales. La adaptación del contrato de alta dirección del Secretario General al RD 451/2012 se encuentra sin formalizar, solo consta el recibí del escrito de la Empresa por la que le traslada para su firma el modelo de adaptación de su relación contractual al nuevo marco legal.

Los conceptos retributivos establecidos en los contratos se encuentran dentro de los límites previstos para las sociedades del Grupo 3.

Las retribuciones fueron actualizadas en 2016 y 2017 conforme a lo dispuesto las LGPE de 2016 y 2017, previa autorización de la DGPE y aprobación por el Consejo de Administración y fueron abonadas en las nóminas del mes de diciembre en un único concepto de atrasos 1 %. Se ha verificado que en la nómina del mes de marzo de 2016 se incluyó la parte pendiente de las cantidades dejadas de percibir en el ejercicio 2012. Adicionalmente, y por encima de los estipulado en el contrato, las nóminas del Secretario General incluyen los trienios reconocidos por

su condición de funcionario de carrera en situación de servicios especiales, que abona la Sociedad desde la nómina de octubre de 2014 que ascendieron a 5.701,27 y 6.003,85 euros, respectivamente, en 2016 y 2017, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la Inspección General de Ministerio de Fomento siguiendo el criterio establecido en el Informe de la IGAE de 27 de mayo de 2014, relativo al pago de trienios devengados por los funcionarios en situación de servicios especiales por prestar servicios en sociedades mercantiles estatales, que concluye que, con carácter general, los trienios que tengan reconocidos los funcionarios que se encuentren en tal situación deben ser abonados por el ente, organismo o entidad en los que estén prestando sus servicios. Por el contrario, la Presidenta, percibe los trienios con cargo al Ministerio de procedencia.

SECEGSA dispone de un Reglamento regulador de la retribución variable que fue informado favorablemente por la por la SGEPE de la DGPE el 25 de junio de 2012, y aprobado por el Consejo de Administración de SECEGSA en sesión de 5 de julio de 2012, que posteriormente fue modificado el 31 de mayo de 2013 y el 27 de febrero de 2015. La retribución variable reconocida en contrato a la Presidenta ejecutiva viene determinada por el grado de cumplimiento de los objetivos fijados por la DGPE para cada ejercicio. Conforme al Reglamento de retribución variable, sobre esta cantidad se podrán realizar anticipos mensuales del 60 % para cada anualidad. La regularización de los anticipos se lleva a cabo en el transcurso de los seis primeros meses del siguiente año. En el caso de que la cantidad deducida del cumplimiento real de los objetivos sea diferente a la cantidad anticipada en el año anterior, el importe total se regulariza en la nómina del mes de abril una vez aprobado el correspondiente Informe de cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio.

Se ha verificado que el importe percibido por la Presidenta en concepto de retribución variable durante los ejercicios fiscalizados corresponde al 60 % del anticipo del año en curso y a la liquidación del ejercicio anterior, una vez elaborado el informe sobre el cumplimiento de los objetivos con el visto bueno de la DGPE y la aprobación del Consejo de Administración. El importe percibido en abril de 2016 por regularización de la retribución variable de 2015 responde al cumplimiento del 100 % de los objetivos fijados para 2015, sin embargo, el importe percibido en abril de 2017 corresponde al cumplimiento del 99 % de los objetivos fijados para 2016 en lugar del 97,5 % real, según el informe de cumplimiento aprobado por el Consejo de Administración, previo dictamen favorable de la DGPE, con un exceso de 277,05 euros[15]. En modelo 190 presentado a la AEAT se incluyen, además de las retribuciones dinerarias reflejadas en nómina, otros importes en concepto de dietas y asignaciones a los directivos para gastos de viaje, exceptuados de gravamen, que no se reflejaron en las nóminas de esos ejercicios.

La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE la información con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección correspondientes al año 2016, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, pero no hay constancia del envío de la información con los datos actualizados de 2017.

La Sociedad cuenta con un Procedimiento de viajes para el personal de alta dirección, aprobado por el Consejo de Administración en reunión de 13 de mayo de 2015, previo el visto bueno de la DGPE. El documento se ha elaborado conforme a los criterios e instrucciones sobre dietas por desplazamientos y régimen de viajes en las sociedades mercantiles estatales del grupo patrimonio, emitidas por la DGPE el 13 de enero de 2014. Regula la justificación e indemnización de gastos de viaje que el máximo responsable y el personal directivo de SECEGSA realicen por motivos de trabajo fuera del término municipal de Madrid, tomando como referencia lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, por indemnización de servicio.

Las memorias anuales dan cumplida información de las retribuciones de la Presidenta y del personal directivo.

[15] La Sociedad informa que, detectado el error, lo ha puesto en conocimiento de la Ex Presidenta que ha manifestado su predisposición a reintegrar los 277,05 euros en cuanto le sea requerido.

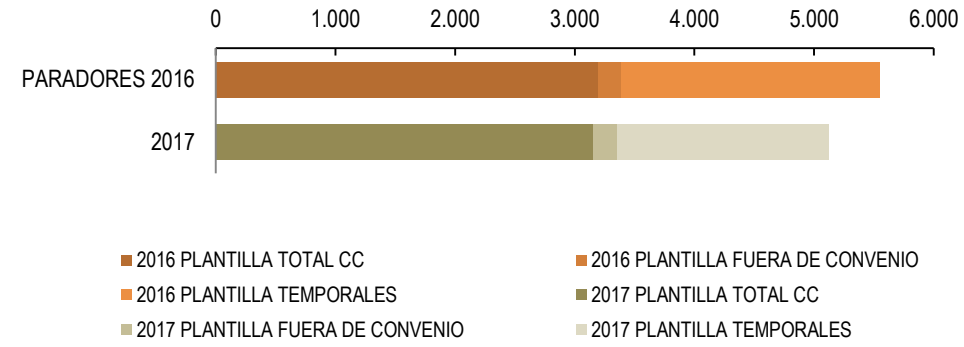
II.2.2.15.- CANASA

La Sociedad no cuenta con personal de alta dirección, ya que es su Sociedad matriz, ACUAES, la que asume las funciones directivas, contando CANASA únicamente con personal de administración y secretaría.

II.2.3.- Análisis del resto de personal

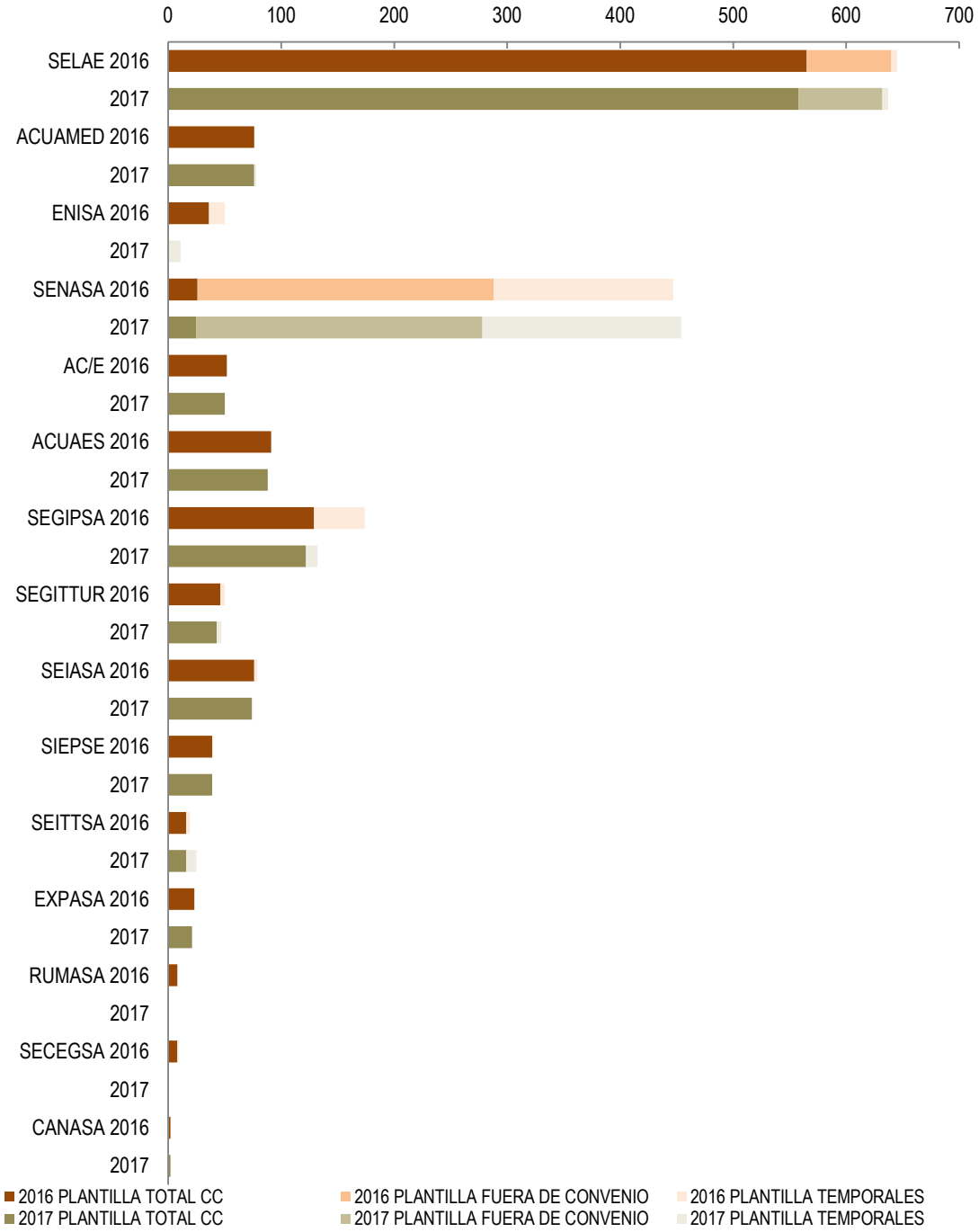
El personal de las Sociedades que no tiene la consideración de alta dirección se agrupa en personal indefinido fuera de convenio, personal indefinido sometido a convenio y personal con contrato temporal, tal como se detalla para cada Empresa en el cuadro nº 4 de este informe y en el Anexo V. Los siguientes gráficos representan la distribución de la plantilla de cada Empresa, a excepción de PARADORES que se representa individualmente:

GRÁFICO Nº 4: Plantilla de PARADORES



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 5: Plantilla de las Sociedades del Grupo Patrimonio



Fuente: Elaboración propia

Además, todas las Empresas del Grupo Patrimonio, excepto RUMASA, tienen suscrito un convenio de Asistencia Jurídica con la Abogacía del Estado de acuerdo con lo establecido en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas y en el RD 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado.

Algunas las empresas, como se detalla en cada caso concreto, mantenían en vigor diversos contratos de asesorías con despachos particulares o pequeñas empresas que habían sido adjudicados directamente sin procedimiento de contratación alguno y con una antigüedad que supera en algunos casos los 20 años. En virtud de estos contratos venían facturando mensualmente a las sociedades estales. Lo que ha supuesto un fraccionamiento de los citados contratos que se han venido prorrogando de manera indefinida.

Mediante la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, por el que se aprobó el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal y, entre otras medidas, se acordó que los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles afectadas por las operaciones societarias autorizadas en el acuerdo debían aprobar un Plan de Redimensionamiento para la adecuación de las estructuras organizativas, laborales, inmobiliarias y de recursos resultantes de su nueva situación. Las medidas laborales que se adoptasen en ejecución de las operaciones societarias y de los planes de redimensionamiento se entenderían motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Asimismo, en los procesos de integración del personal laboral que se llevasen a cabo habían de respetarse, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad para el acceso exigidos en el EBEP, cuando se realizasen entre entidades de diferente naturaleza jurídica. En cualquier caso, de la ejecución de las actuaciones autorizadas no podía derivarse incremento alguno de la masa salarial en las entidades afectadas.

Cada año, la DGPE dicta los criterios e instrucciones para la contratación de personal en las Sociedades del Grupo de Patrimonio, previo informe favorable y autorización del Ministerio de Hacienda y Función pública. Durante el período fiscalizado, las instrucciones que se encontraban en vigor fueron las dictadas el 3 marzo de 2014 y prorrogadas para los ejercicios 2015 y 2016; para el ejercicio 2017, la DGPE emitió unas nuevas el 23 de marzo de 2017, abordando sobre todo la contratación y los criterios a seguir para la contratación de personal temporal.

El contenido esencial de estas instrucciones se ha venido prorrogando desde el año 2013 hasta 2017. En ellas, con carácter general, queda limitada la posibilidad de realizar contratos temporales a necesidades inaplazables debidamente justificadas, a excepción de aquellas sociedades cuyas necesidades obedezcan al cumplimiento de encomiendas o relacionadas con la temporalidad inherente a la actividad de la sociedad, como el caso de PARADORES, SENASA y SEGIPSA, para cuyos supuestos se establece un sistema de cupo que autoriza la DGPE. En todo caso, la disposición adicional 15ª de la LPGE para 2016 estableció la obligación para las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales estatales de remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, la información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y su coste.

La disposición adicional décimo quinta de las LPGE para 2016 y 2017 obliga a las sociedades mercantiles estatales a remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a la contratación temporal realizada en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y su coste.

Conforme estipula el artículo 15 del ET, los contratos de obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

La Disposición Adicional 29ª de la LPGE para 2018, estableció que: *"Además, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales podrán disponer de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de las plazas, dotadas presupuestariamente, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Los procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los ejercicios 2018 a 2020. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación colectiva. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en ellos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal…".*

Los resultados de los exámenes particularizados realizados para cada Sociedad fiscalizada se exponen a continuación:

II.2.3.1.- PARADORES

Composición de la plantilla

La regulación de las relaciones laborales de la plantilla de PARADORES con 200 categorías profesionales diferentes, excluidos los del primer nivel alta dirección y otros titulados, se caracteriza por una alta diversidad. A esta situación se añade la elevada temporalidad de los contratos, directamente relacionada con la actividad de la hostelería que constituye el objeto social de la Empresa y la contratación de personal de relevo para cubrir las jubilaciones parciales, que en 2017 fueron cercanas a 90. Así, en 2016 la plantilla media era de 3.949,3 trabajadores, pero se expidieron nóminas a 6.795 empleados y en 2017 aunque la plantilla media era de 3.983,04 empleados, se emitieron nóminas a 6.940 trabajadores.

La distribución de la plantilla por género y categorías profesionales, que se detalla en el siguiente cuadro, pone de relieve que aunque el porcentaje de puestos ocupados por mujeres se sitúa en torno al 57 % de la plantilla, en el caso del personal fuera de convenio (directores de los paradores, directores de Servicios Centrales, subdirectores de los paradores, jefes de departamento y otro personal técnico cualificado) la representación femenina desciende al 43 % en 2016 y al 45 % en 2017, dentro de este colectivo los puestos directivos desempeñados por mujeres es del 30 % en 2016 y al 33 % en 2017, en tanto que para el personal sujeto a convenio los puestos ocupados por mujeres alcanzaron algo más del 58 % en 2017.

CUADRO Nº 26: Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en PARADORES

Categorías profesionales	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Personal no sujeto a Convenio	**121**	**91**	**212**	**42,94**	**122**	**99**	**221**	**44,80**
- Personal Directivo	76	36	112	32,14	80	39	119	32,77
- Otro personal Servicios Centrales	32	50	82	60,98	32	46	78	58,97
- Otro personal de Paradores	13	5	18	27,78	10	14	24	58,33
Hostal de San Marcos de León	51	58	109	53,21	43	42	85	49,41
Hostal de los Reyes Católicos	57	38	95	40,00	54	51	105	48,57
Personal Sujeto a Convenio	**1.605**	**2.111**	**3.716**	**56,81**	**1.691**	**2.362**	**4.053**	**58,28**
Total	**1.834**	**2.298**	**4.132**	**55,61**	**1.910**	**2.554**	**4.464**	**57,21**

Fuente: Memorias anuales

En 2016, según los datos recogidos en la masa salarial autorizada para ese ejercicio, había 195 efectivos no acogidos a convenio colectivo, 90 acogidos al convenio propio del Parador de San Marcos de León, 96 efectivos acogidos al convenio propio del Hostal de los Reyes Católicos y 3.008 efectivos acogidos al convenio colectivo propio de Paradores de Turismo. Estos datos recogen tanto al personal que se encontraba en plantilla a 31 de diciembre del ejercicio anterior, como al personal fijo discontinuo. En 2017, según la masa salarial autorizada para ese ejercicio, había 196 efectivos no acogidos a convenio colectivo, 88 acogidos al convenio propio del Parador de San Marcos de León, 92 efectivos acogidos al convenio propio del Hostal de los Reyes Católicos y 2.975 efectivos acogidos al convenio colectivo propio de Paradores de Turismo. En el cuadro siguiente se muestran las diferentes regulaciones de las relaciones laborales de la plantilla de PARADORES y el importe de la Masa salarial autorizada para cada colectivo.

CUADRO Nº 27: Regulación condiciones laborales y masa salarial de PARADORES

Regulación condiciones laborales (PARADORES)	2016		2017	
	Nº de efectivos	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
No acogidos a convenio colectivo	195	9.363,7	196	9.449,1
Convenio propio Parador San Marcos de León	90	2.270,4	88	2.276,6
Convenio propio Hostal de los Reyes Católicos	96	2.167,0	92	2.134,5
Convenio colectivo propio de Paradores de Turismo	3.008	52.994,7	2.975	53.925,9
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	3.389	66.795,8	3.351	67.786,1
Alta Dirección (RD 451/2012) (1)	5	646,3	4	591,9
Cupo autorizado para contratos temporales (2)	ND	20.343,0	ND	24.780,1

(1) No forman parte de la Masa Salarial
(2) No forman parte de la Masa Salarial, la DGPE aprueba para cada ejercicio el cupo con el coste máximo autorizado.
(ND) No disponible
Fuente: Masa salarial

Composición de las retribuciones

En las nóminas figuran 58 conceptos retributivos diferentes, esta multitud de distintas percepciones dificulta la concordancia con la contabilidad ya que no dispone de subcuentas específicas para cada uno de los conceptos retributivos. Esta circunstancia ha supuesto una limitación en los trabajos de fiscalización para la conciliación de las nóminas con los registros contables. No obstante, se ha verificado que existen diferencias entre el importe de las retribuciones declaradas a la AEAT en el modelo 190[16] y los importes reflejados en los resúmenes de nómina en ambos ejercicios, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 28: Retribuciones brutas de PARADORES

(en euros)

RESUMEN DE NÓMINAS	2016	2017
Total devengo	86.643.259,89	88.747.714,34
Vivienda	119.446,36	123.525,87
Seguro de vida	250.400,69	245.994,25
Seguro medico	89.527,20	89.545,48
Otros conceptos no incluidos en el resumen de nóminas		
Pago devolución paga extraordinaria 2012	1.587.411,01	
Prestaciones y Complemento por IT		658.880,48
Calzado	388.425,35	394.079,02
TOTAL	**89.078.470,50**	**90.259.739,44**
MODELO 190	89.023.092,47	91.223.252,75
DIFERENCIA	**(55.378,03)**	**963.513,31**

Fuente: Elaboración propia

En particular, el análisis del personal no sujeto a convenio, ha puesto de manifiesto que en los resúmenes de nóminas no constan la totalidad de las retribuciones percibidas. Además, existe una pluralidad de conceptos retributivos derivados de acuerdos previos preexistentes o por otras causas que, al no estar regulados por convenio, solamente están sujetos a la manifestación de la

[16] No se admite la alegación porque en las comprobaciones con el 190 no se han considerado las claves E y G, correspondientes a las dietas de los Consejeros y a los pagos a profesionales independientes.

voluntad por ambas partes y a la limitación del importe de la masa salarial autorizada para cada año para la Sociedad. Se ha observado que se incrementaron las retribuciones de empleados mediante reclasificaciones de puestos de trabajo, que obedece a la forma de selección de personal para cubrir las vacantes, pues la Empresa cubre esos puestos de trabajo esencialmente con personal propio, indefinido o temporal, lo que afecta a los principios de publicidad, mérito y capacidad establecidos con carácter general para la selección de personal en el sector público[17].

Personal con contrato temporal

En junio de 2016, la DGPE autorizó un cupo de contrataciones temporales para ese ejercicio por un importe inicial de 24,8 millones de euros, equivalente al coste de la contratación temporal de 2015, con una previsión de que se podría elevar en 2,2 millones adicionales condicionado a que el citado importe fuese inferior al incremento de los ingresos de explotación y determinara un mayor beneficio o menores pérdidas para la Sociedad consecuencia de una mayor actividad. El cupo se estableció en virtud de las estimaciones realizadas por la Empresa, que estimó un incremento de los ingresos de explotación de 19,7 millones de euros, junto con una mejora de los resultados de explotación por 8,7 millones, respecto del ejercicio anterior. Finalmente, el coste de las contrataciones temporales del año 2016 ascendió a 30,7 millones, con un incremento de 5,9 millones respecto del ejercicio anterior y de 3,7 millones por encima del cupo inicialmente autorizado por la DGPE. De este importe, 27 millones correspondieron a contratos temporales y 3,7 a contrataciones realizadas mediante una Empresa de trabajo temporal (ETT). A pesar de haber sobrepasado el cupo autorizado, la DGPE consideró que se habían cumplido los requisitos debido al incremento experimentado en la cifra de negocios, así como en los beneficios de la Sociedad en mayor proporción que el exceso del coste registrado por la contratación temporal, por lo que no puso objeción a las contrataciones efectuadas.

Para el ejercicio 2017, el cupo autorizado para la realización de contratos de trabajo de duración determinada ascendió 20,3 millones de euros, equivalentes a 1.039 jornadas anuales, si bien se determinó que los límites autorizados podrían superarse en el caso de los contratos de personal directivo que se realizasen para sustitución, siempre que estuvieran incluidos en el organigrama vigente con las mismas funciones y la misma retribución. Finalmente, en 2017 se celebraron 5.249 contratos temporales, equivalentes a 1.154 jornadas completas, ascendiendo el gasto en los salarios de estos contratos a 22,6 millones de euros y, adicionalmente, se contrataron trabajadores mediante ETT por importe de 3,4 millones, por lo que el gasto final, sin considerar las cargas sociales, se situó en 26 millones, superando el cupo autorizado. Aunque en abril de 2018 PARADORES remitió a la DGPE el informe justificativo detallando los motivos de la desviación del cupo, pero no ha proporcionado su conformidad. El siguiente cuadro muestra, para el período fiscalizado, la evolución del cupo autorizado por la DGPE para la celebración de contratos temporales, su coste real (excluidas las cargas sociales) y la desviación respecto del importe autorizado, en relación con la evolución de los ingresos y del resultado del ejercicio.

[17] Se elimina el Anexo al que hace referencia la alegación y, que se incorporó al Anteproyecto a los meros efectos de las alegaciones.

CUADRO Nº 29: Contratación temporal de PARADORES

(en miles de euros)

Personal con contrato temporal	2017	2016	Variación interanual	
Cupo autorizado	20.343,00	24.780,10	(4.437,10)	(17,91) %
Coste personal temporal (sueldos y salarios)	22.585,20	27.061,40	(4.476,20)	(16,54) %
Coste ETT	3.400,00	3.626,60	(226,6)	(6,25) %
DIFERENCIA (cupo autorizado y contratación real)	**(5.642,20)**	**(5.907,90)**	**265,70**	**(6,25) %**
Importe neto de la cifra de negocios	255.259,60	250.051,50	5.208,10	2,08%
Resultado del ejercicio	17.546,30	17.525,50	20,8	0,12%

Fuente: Elaboración propia

El procedimiento de contratación para el personal temporal de los establecimientos (eventuales, temporales en alta temporada y sustituciones) se realiza en virtud de bolsas de trabajo no documentadas que tiene cada Parador en las que están incluidas las personas a las que acude cuando lo precisa de forma que, a lo largo de varios años, se concatenan contratos mensuales de duración inferior al año. Esta forma de proceder conlleva el riesgo de incumplir la normativa laboral por considerar a estos contratos como fijos a tiempo parcial por variaciones de estacionalidad. El convenio general señala que se considera trabajadores fijos a tiempo parcial por variaciones estacionales de actividad, además de los existentes a la firma del convenio y los que se contraten mediante dicha modalidad contractual, aquellos que durante tres años consecutivos hubieren prestado servicios con contratos temporales de duración y periodos sustancialmente coincidentes en los tres referidos años, siempre que la duración media de tales servicios no sea inferior a tres meses.

La contratación de trabajadores temporales fuera de convenio, los que prestan servicios en las dependencias centrales y los trabajadores de relevo son contratados desde Servicios Centrales. Destaca la temporalidad de los puestos de Director/a de Paradores, como el contrato temporal de relevo con la Directora del Parador de Cañadas, fecha de inicio 3 de junio de 2013 y fecha de finalización 5 de febrero de 2016, o los dos contratos temporales de duración determinada con la Directora del Parador de Cañadas, el primero desde el 6 de febrero de 2016, hasta el 3 de marzo de 2016 y el segundo desde el día siguiente hasta el 15 de junio de ese mismo año.

Servicios exteriores

Desde el año 2005, además de los contratos con la ETT que mantiene la Empresa para trabajadores temporales, la Sociedad ha mantenido en vigor un contrato de asesoría laboral con una firma de un despacho de abogados, con una cuota fija anual de 20.000 euros (IVA excluido), actualizable con el IPC, más gastos de desplazamiento. El contrato contemplaba un acuerdo de continuidad que se prorrogó año tras año sin licitación previa hasta el 31 de diciembre de 2017, lo que ha supuesto el fraccionamiento indebido del objeto del contrato. Conforme las condiciones pactadas el asesoramiento se podía realizar en reuniones presenciales, así como por vía telefónica o correo electrónico. En el período 2013-2017, el importe facturado en virtud de este contrato ascendió a 209.487,94 euros, correspondiendo a los ejercicios 2016 y 2017 una cuota anual de 24.112,32 euros (IVA excluido) facturados trimestralmente, más los gastos adicionales.

En similares términos y condiciones mantiene en vigor otros dos contratos de asistencia jurídica con otro despacho profesional de abogados para los establecimientos de San Marcos de León y el Hostal de los Reyes Católicos, que han sido objeto de prórrogas, al menos, desde el año 2002. En el período 2013-2018, el importe facturado en virtud de estos dos contratos ascendió a 62.094,19 euros. Adicionalmente, desde el año 1995 tiene externalizado con otro despacho de abogados el servicio de asistencia letrada a juicios ante la jurisdicción social y asesoramiento jurídico laboral; el contrato se renovó el 28 de enero de 2004 y, desde entonces, ha sido prorrogado automáticamente hasta el 22 de diciembre de 2017 cuando se firmó un anexo, con un período de

vigencia de 3 meses, por el que se requería la presencia de un abogado en las instalaciones de PARADORES tres días a la semana durante cinco horas, con una contraprestación de 3.000 euros mensuales. Posteriormente, se formalizó la prórroga de este acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018.

Las prórrogas tácitas de estos contratos, ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los contratos[18].

II.2.3.2.- SELAE

Composición de la plantilla

Como consecuencia de la extinción de EPELAE, 75 funcionarios en activo procedentes de la Entidad pudieron optar por integrarse en SELAE como personal laboral, reconociendo su antigüedad y quedando en su administración de origen en la situación de servicios especiales prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). De este colectivo, 72 aceptaron pasar a la condición de personal laboral de SELAE.

A 1 de enero de 2016, la plantilla de la Sociedad estaba integrada por 656 empleados distribuidos en ocho centros de trabajo, entre los que estaba incluida la Presidenta, ocho directivos y ocho trabajadores con contrato temporal. A lo largo del ejercicio 2016 se produjeron 19 bajas, dos de ellas de trabajadores con contrato temporal; cuatro nuevas contrataciones, siendo una de ellas de carácter temporal; y se transformaron dos contratos en indefinidos. Durante el ejercicio 2017 hubo 24 bajas, tres de ellas de personal con contrato de alta dirección y dos bajas voluntarias de trabajadores temporales; nueve nuevas contrataciones, cuatro de las cuales fueron de carácter temporal; se designó un nuevo directivo; y se transformaron en indefinidos tres contratos temporales. A 31 de diciembre de 2017, la plantilla ascendía a 628 personas, incluida la Presidenta, siete directivos y cinco trabajadores con contrato temporal. La variación y composición de la plantilla del personal por centros de trabajo lo largo del período fiscalizado fue la siguiente:

CUADRO Nº 30: Composición y variación de la plantilla por centros de trabajo de SELAE

Centro de trabajo	Nº de Personas		
	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Alta Dirección	9	9	8
Sede Central Poeta Joan Maragall	397	384	371
Manuel Tovar	151	150	149
Xaudaró	68	68	66
Arganda	8	7	7
Delegación Comercial de Palencia	4	4	4
Delegación Comercial de Zamora	4	4	6
Delegación Comercial de Burgos	5	5	7
Delegación Comercial de Tenerife	10	10	10
Total	**656**	**641**	**628**

Fuente: Elaboración propia

La distribución de la plantilla por género por categorías profesionales, que se detalla en el siguiente cuadro, pone de relieve que, aunque el porcentaje de puestos ocupados por mujeres se sitúa en torno al 42 % de la plantilla, alcanza porcentajes superiores al 50 % y 60 % en las categorías inferiores, situándose este cercano al 26 % en las categorías de técnicos y mandos intermedios y en los de alta dirección.

[18] El procedimiento de compras que tuviera la Sociedad excepcionando a los contratos de asesoría jurídica de los procedimientos de adjudicación, no puede vulnerar los principios generales de contratación.

CUADRO Nº 31: Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en SELAE

Categorías profesionales	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% Mujeres	H	M	T	% Mujeres
Alta Dirección	6	2	8	25,00	6	2	8	25,00
Mandos intermedios y técnicos	170	59	229	25,76	165	61	226	26,99
Administrativos y Auxiliares	121	144	265	54,34	112	138	250	55,20
Subalternos	30	11	41	26,83	26	10	36	27,78
Otro personal	17	34	51	66,67	17	32	49	65,31
General	**344**	**250**	**594**	**42,09**	**326**	**243**	**569**	**42,61**

Fuente: Memorias anuales con datos expresados en jornadas equivalentes

Debido a la coexistencia de colectivos de personal acogidos a diversos convenios -Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado para personal fijo continuo, Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado para personal fijo por actuación, Convenio de Oficinas y Despachos, Convenio Colectivo estatal para las Delegaciones del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas Mutuas del Estado y personal no acogido a convenio (contratos individuales y funcionarios laboralizados), existe una diversa regulación de las condiciones laborales de la plantilla que origina una falta de homogeneización y armonización salarial de los empleados. Consciente de la situación, la Sociedad ha manifestado en el curso de los trabajos de esta fiscalización, que tiene previsto la elaboración de un documento con la descripción, la valoración de los puestos de trabajo y las bandas salariales. La masa salarial autorizada para cada colectivo en el período fiscalizado se refleja en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 32: Regulación condiciones laborales y masa salarial de SELAE

Regulación condiciones laborales (SELAE)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
No acogidos a convenio colectivo	75	3.605,80	74	3.667,30
Convenio Oficinas y Despachos Madrid y Delegaciones Comerciales de LAE	231	12.432,00	233	12.572,40
Convenio Sociedad Loterías y Apuestas del Estado Fijo Continuo (Convenio Propio)	228	6.687,70	221	6.632,50
Convenio Sociedad Loterías y Apuestas del Estado Fijo por actuación (Convenio Propio)	106	1.272,30	104	1.262,70
Acción social Conjunta Convenio Colectivo Sociedad Loterías y Apuestas del Estado (Fijo continuo y Fijo por Actuación)	334	159,40	325	154,00
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**640**	**24.157,20**	**632**	**24.288,90**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	9	1.199,00	8	1.062,30
Contratos temporales ejercicio anterior (2) (3)	8	376,75	5	253,94

(1) Incluida la Presidencia Ejecutiva
(2) No forman parte de la Masa Salarial
(3) Coste del ejercicio anterior
Fuente: Masa salarial

Las retribuciones clasificadas por convenios colectivos ponen de manifiesto la diferencia en los salarios de los empleados sujetos a convenio colectivo, frente a los que se contratan fuera de convenio y los acogidos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, cuyas retribuciones medias duplican las de la plantilla sujeta al Convenio de Loterías.

CUADRO Nº 33: Retribuciones de la plantilla de SELAE clasificadas por convenio colectivo

CONVENIO DE APLICACIÓN	Retribuciones (en euros)					
	2016			2017		
	Nº PERSONAS	IMPORTE GLOBAL	MEDIA	Nº PERSONAS	IMPORTE GLOBAL	MEDIA
Convenio Loterías	337	7.780.547,84	23.087,68	326	7.536.031,94	23.116,66
Delegaciones comerciales (*)	19	467.884,77	24.625,51	23	476.282,83	20.707,95
Oficinas y despachos	213	11.755.023,83	55.187,91	213	11.490.650,62	53.946,72
Fuera de convenio	93	5.203.156,83	55.947,92	94	4.887.386,72	51.993,48
TOTAL	**662**	**25.206.613,27**	**38.076,46**	**656**	**24.390.352,11**	**37.180,41**

Fuente: Resumen de nóminas

(*) Con convenio colectivo estatal para las Delegaciones del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas Mutuas del Estado. l

También se aprecian diferencias salariales en función del centro de trabajo, siendo los centros de trabajo de Xaudaró y Manuel Tovar los que arrojan un salario medio más elevado frente al resto de los centros, debido a que el 93 % de la plantilla de Xaudaró y el 80 % de Manuel Tovar están constituidas por personal fuera de convenio o sujeto al de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

CUADRO Nº 34: Retribuciones de la plantilla de SELAE clasificadas por centro de trabajo

(en euros)

CENTRO DE TRABAJO	2016			2017		
	Nº PERSONAS	IMPORTE GLOBAL	MEDIA	Nº PERSONAS	IMPORTE GLOBAL	MEDIA
Sede Central Poeta Joan Maragall	410	13.056.678,91	31.841,56	401	12.500.695,98	31.173,81
Manuel Tovar	154	7.507.087,12	48.747,32	153	7.242.336,14	47.335,53
Xaudaró	68	3.681.507,47	54.139,82	68	3.666.333,11	53.916,66
Arganda	7	162.583,08	23.226,15	7	181.849,91	25.978,56
Delegación Comercial de Palencia	4	122.107,43	30.526,86	4	113.885,72	28.471,43
Delegación Comercial de Zamora	4	172.566,27	38.778,74	6	191.987,51	31.997,92
Delegación Comercial de Burgos	5	176.442,39	35.288,48	7	185.507,36	26.501,05
Delegación Comercial de Tenerife	10	327.640,60	33.605,53	10	307.756,38	30.775,64
Total	**662**	**25.206.613,27**	**38.076,46**	**656**	**24.390.352,11**	**37.180,41**

Fuente: Resumen de nóminas

La diversidad de regulación de las condiciones laborales de los diferentes colectivos conlleva una compleja estructura salarial con 26 conceptos retributivos diferentes, además de la pluralidad de conceptos que incluye el de “acción social”.

Se ha comprobado que las nóminas del personal con contrato indefinido y temporal son acordes con los conceptos retributivos establecidos en los diferentes convenios y coinciden con las cantidades reflejadas en los modelos 190 presentado en la AEAT, con los que arrojan una diferencia de escasa relevancia, inferior al 0,003 %. Los importes globales de las retribuciones dinerarias y en especie percibidas por las distintas clases de personal en los ejercicios 2016 y 2017, según los datos reflejados en el modelo 190, fueron las siguientes:

CUADRO Nº 35: Composición de las retribuciones del personal de SELAE

(en euros)

RETRIBUCIONES	2016			2017		
	Personal Indefinido	Personal temporal	total	Personal Indefinido	Personal temporal	total
Dinerarias	22.777.030,62	376.705,89	23.153.736,51	22.102.536,43	253.893,36	22.356.429.79
Especie	144.256,07		144.256,07	176.840,07		176.840,07
Exentas	709.789,20	45,50	709.834,70	720.783,60	47,85	720.831,45
Total	**23.631.075,89**	**376.751,39**	**24.007.827,28**	**23.000.160,1**	**253.941,21**	**23.254.101,31**
AD			1.199.035,97			1.137.276,40
Total			**25.206.863,25**			**24.391.377,71**

Fuente: Modelo 190

Entre las retribuciones del ejercicio 2016 se encuentra el abono de 663.534,94 euros por la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre 2012 al personal que continuaba en plantilla. Además, se abonaron 62.624,86 euros por este mismo concepto a empleados que ya no formaban parte de la plantilla y en 2017 un importe de 1.625,60 euros por atrasos a desempleados. Contablemente, las retribuciones se registran en nueve cuentas que agrupan los 26 conceptos retributivos, mientras que los gastos sociales se registran en doce cuentas diferenciadoras de cada clase de gasto de carácter social, cuyo detalle y composición en el período fiscalizado es el siguiente:

CUADRO Nº 36: Gastos sociales de SELAE

(en euros)

CUENTA	Otros gastos sociales	SALDO 31/12/2016	SALDO 31/12/2017
649001	Ayuda escolar y guardería	38.376,74	34.899,22
649002	Subvención comedor	397.016,00	425.471,09
649003	Gastos comisión guardería y comedor	36.516,34	1.336,36
649004	Seguro colectivo de vida MAPFRE	114.025,38	160.306,63
649005	Seguro medico	247.032,90	256.236,13
649006	Premio jubilación delegaciones		2.923,71
649007	Seguro empleados delegación	3.359,59	1.386,24
649008	Formación en áreas técnicas	144.198,75	215.707,04
649009	Formación en idiomas	67.195,84	45.712,72
649010	Retención pagos especie empleados	14.041,78	15.747,55
649011	Ayuda Vivienda		
649012	Otros gastos sociales empleado	299.108,25	306.384,33
	Total	**1.360.871,57**	**1.466.111,02**

Fuente: Registros contables

En octubre de 2015, la Sociedad reclamó a diez empleados la devolución del exceso de las cantidades que habían percibido en los ejercicios 2013 y 2014 que superaban los límites de la productividad, pero todos alegaron la prescripción de los importes percibidos en el año 2013, por lo que SELAE, previo acuerdo con los trabajadores, procedió a descontar en las nóminas de los

afectados el exceso indebidamente percibido en 2014, pero no se ha ejercicio ninguna acción de repetición contra el responsable de los pagos indebidos.

La Sociedad cuenta con un procedimiento de gestión de personal, cuya última revisión fue aprobada por el Subdirector de Recursos Humanos en noviembre de 2015, que recoge las actuaciones que lleva a cabo esa Subdirección para cubrir las necesidades de personal de la Sociedad, una vez que las diferentes direcciones proponen a la Presidencia a través del Comité de Dirección la necesidad de incorporación de personal en alguna de sus unidades y determinan el perfil requerido para el puesto que se pretende seleccionar o promocionar. Una vez autorizado el proceso de selección, la Subdirección de Recursos Humanos se encarga de la tramitación administrativa que lleva aparejada el proceso. En el manual se regula el traslado de personal, la promoción interna, la selección externa y la incorporación, traslados y bajas.

Sobre una muestra de expedientes de personal que había sido incorporado recientemente a la plantilla o habían causado baja, se ha comprobado que todos están completos y debidamente custodiados, comprenden la titulación requerida para el puesto de trabajo solicitado, los contratos, las memorias justificativas y las autorizaciones precisas acorde con las Instrucciones de la DGPE, en su caso, y con el manual de procedimiento de gestión de personal de la Sociedad. Sin embargo, se ha verificado que el 92 % de las incorporaciones a la plantilla con contrato indefinido proceden de la conversión de los contratos temporales en indefinidos, proceder que afecta al principio de concurrencia, ya que el perfil de los puestos a cubrir se ajusta al de los empleados que fueron contratados con carácter temporal por necesidades urgentes e inaplazables que, posteriormente, se consideraron de carácter estructural.

Dispone de un procedimiento interno de gestión de las indemnizaciones y reintegro de gastos ocasionados por viajes realizados por el personal de SELAE, así como los criterios para la cuantificación y liquidación de dichos gastos, ya sean de carácter nacional o internacional, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y las Instrucciones de la DGPE de 13 de abril de 2014. A estos efectos, clasifica al personal en tres grupos: la Presidenta, el Grupo 1 que incluye al personal directivo y los subdirectores y el Grupo 2 para el resto de personal. En el texto se contempla que el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones del máximo responsable y los directivos con contratos mercantiles o de alta dirección de la Sociedad se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio y contiene las instrucciones que describen el procedimiento a realizar para las comisiones de servicio. Los importes registrados en contabilidad en concepto de indemnizaciones y reintegro de gastos durante el período fiscalizado fueron los siguientes, que incluye los gastos de la Presidenta, ya comentados en el epígrafe II.2.2.2 y del resto del personal directivo:

CUADRO Nº 37: Gastos de viajes, alojamiento y manutención de SELAE

CONCEPTO	2017	2016
Locomoción (billetes)	137.493,02	104.193,26
Transporte personal medios propios	30.132,65	21.461,87
Alojamiento y restaurantes	120.240,33	108.359,90
TOTAL	**287.866,00**	**234.015,03**

Fuente: Registros contables

Personal con contrato temporal

Aunque la Sociedad ha hecho uso de los contratos de obra o servicio, en cumplimento de lo previsto en el artículo 15 del ET transcurridos los tres años desde la contratación temporal, previa autorización de la SGEPE, convierte en indefinidos a los trabajadores temporales que no han causado baja bien por medio del sistema de consolidación de empleo o mediante la tasa de

reposición al considerar que las necesidades urgentes e inaplazables que justificaron esta modalidad de contratación se convirtieron en estructurales. En estos casos, la contratación se realiza fuera de convenio, lo que permite pactar retribuciones por encima de las estipuladas en los convenios colectivos. La evolución y las retribuciones del personal que inició su relación laboral mediante contrato temporal se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 38: Evolución y retribuciones (en euros) del personal con contrato temporal de SELAE

Categoría Profesional	Fecha del Contrato Temporal	Fecha de Baja	Fecha del Contrato Indefinido	Retribución 2016	Retribución 2017
Analista Programador	22/05/2012		21/07/2015	41.095,47	45.855,00
Analista	03/12/2012		03/12/2015	54.861,29	53.905,21
Consultor	03/12/2012		03/12/2015	65.685,09	64.935,11
Analista Programador	03/12/2012		03/12/2015	44.807,21	43.624,39
Analista	26/12/2012		26/12/2015	51.255,68	44.636,54
Analista	26/12/2012		26/12/2015	54.827,90	55.109,16
Analista	26/12/2012		26/12/2015	54.952,07	49.824,79
Analista	28/12/2012		28/12/2015	55.079,05	53.430,07
Analista	29/04/2013		28/12/2015	51.515,14	51.004,04
Director adjunto/Subdirector	01/12/2013		01/12/2016	90.900,08	80.223,60
Técnico no TIC	02/12/2013		02/12/2016	29.518,26	29.005,79
Jefe Departamento	19/05/2014		01/08/2017	50.835,55	49.575,74
Analista	26/06/2014	30/04/2016		14.919,12	
Jefe Departamento	01/09/2014		01/09/2017	72.215,06	67.182,28
Técnico no TIC	15/09/2014	04/08/2016		21.630,80	988,68
Técnico no TIC	01/06/2015		01/06/2018	41.255,41	40.868,01
Técnico no TIC	02/12/2015		01/01/2018	30.641,66	31.565,40
Analista Programador	21/06/2016		18/09/2017	24.835,45	36.951,90
Oficial 1ª	26/06/2017	25/12/2017			9.390,19
Oficial 1ª	26/06/2017		17/04/2018		9.390,19
Oficial 1ª	03/07/2017	03/07/2017			102,14
Oficial 1ª	19/07/2017		16/04/2018		7.926,68

Fuente: Expedientes administrativos

En el ejercicio 2015, nueve empleados con contratos temporales se transformaron en indefinidos. En 2016 se rescindieron dos contratos, otros dos se convirtieron en indefinidos y se contrató un analista programador y en 2017 se contrataron cuatro oficiales de primera, tres empleados se convirtieron en indefinidos y se rescindieron los contratos de dos de los trabajadores que habían sido contratados en el ejercicio, uno de ellos el mismo día de formalizar el contrato.

Se ha verificado que en ninguno de los expedientes consta el sistema de selección empleado y si se respetaron los principios de concurrencia y publicidad, así como los de mérito y capacidad, requeridos en todas las autorizaciones de contratación otorgadas por la DGCPPP. Los resultados más relevantes obtenidos en el examen y comprobación de los expedientes de contratación se exponen a continuación.

Ocho de los empleados proceden de la solicitud presentada en el ejercicio 2012 por el Presidente de STL a la SGEPE para incorporar a la plantilla una parte del personal que prestaba sus servicios en empresas subcontratadas por STL que fue autorizada siempre que las contrataciones tuvieran carácter temporal; y, trascurridos los tres años de duración, SELAE procedió a su transformación en indefinidos fuera de convenio mediante el procedimiento de consolidación de empleo temporal que fue autorizada por la DGCPPP en virtud de la LPGE de 2015. En consecuencia, estas contrataciones se realizaron sin procedimiento de selección.

El primer contrato de la responsable de comunicación *online* fue formalizado el 20 de junio de 2011 bajo la modalidad de contrato en prácticas, con una duración de 2 años, cuya expiración le fue notificada el 28 de mayo de 2013. En diciembre de 2013 esta empleada fue contratada de forma temporal con un contrato de obra o servicio determinado para cubrir necesidades urgentes

e inaplazables, previa autorización de la DGPE. Transcurridos los tres años, en octubre de 2016, SELAE solicitó por necesidad urgente e inaplazable a la DGPE autorización para para contratar con carácter indefinido, a un Director del Departamento de Comunicación y Marketing y a un Responsable de Comunicación *online*, por consolidación de empleo, que fueron autorizadas con la condición de que las plazas se cubrieran de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Aunque en su expediente no consta la memoria justificativa para su contratación, ni el procedimiento de selección empleado con esta empleada para ninguno de los contratos formalizados, la Sociedad ha aportado un escrito de 18 de noviembre de 2016 describiendo el perfil del puesto, la publicación de la convocatoria en el portal del empleado de la página web corporativa y un informe de la entrevista realizada por el Subdirector de RRHH.

La Directora del Departamento de Comunicación y Marketing también fue contratada en diciembre de 2013 de forma temporal con un contrato de obra o servicio determinado que se convirtió en indefinido en diciembre de 2016. Para el primer contrato, con una retribución fija de 77.273,00 euros anuales y un variable del 10 %, no se elaboró la memoria justificativa de la necesidad de contratación, ni hubo convocatoria para la cobertura del puesto, ni procedimiento y/o criterios de selección, tampoco hay constancia de la conformidad de la DGPE, ni de la autorización de la DGCPPP, la aportada durante los trabajos de fiscalización corresponde a otra persona. En su expediente consta un escrito de 18 de noviembre de 2016 describiendo el perfil del puesto, la publicación de la convocatoria en el portal del empleado de la página web corporativa y un informe de la entrevista realizada por el Subdirector de RRHH. Previamente, el 7 de septiembre de 2015 la Presidenta había solicitado a la DGPE un incremento de sueldo para esta empleada hasta los 90.000 euros, con el fin de equiparlo al de otros trabajadores de su mismo nivel, que fue autorizado.

Una Técnico de Relaciones Institucionales, cuya formación era de arquitecto paisajista, fue contratada el 15 de septiembre de 2014 con un contrato de obra o servicio para la elaboración, coordinación y puesta en marcha de un Plan Operativo de Relaciones Institucionales en el Departamento de Relaciones Institucionales e Internacionales, así como del diseño e implantación del procedimiento de documentación de las actividades llevadas a cabo por SELAE en esta materia. El 4 de agosto de 2016 solicitó la excedencia voluntaria, reincorporándose el 3 de septiembre de 2017, como su contrato concluía el 14 de septiembre, se le abonó el finiquito y una indemnización de 1.877,99 euros. El expediente no contiene la memoria justificativa de la necesidad de contratación que ha sido aportado por la Sociedad en el trámite de alegaciones, la convocatoria del puesto, ni el procedimiento y los criterios seguidos para la selección.

En virtud de la autorización de DGPE del mes de marzo de 2014 para la contratación de 7 personas, se formalizaron diversos contratos temporales de obra o servicio:

El Jefe del Departamento de Publicidad fue contratado el 19 de mayo de 2014 y el 3 de mayo de 2017 se le notificó el cese por finalización de la obra el 18 de mayo, así como la puesta a disposición de la indemnización correspondiente, que no se llegó a tramitar porque la Directora de Comunicación manifestó que los trabajos no habían finalizado, habiéndose formalizado el 1 de agosto el contrato indefinido, que fue autorizado por la DGPE con cargo a la tasa de reposición. Aunque en el expediente no consta la memoria justificativa para la contratación indefinida, el sistema de selección empleado, ni la convocatoria del puesto de trabajo, esta documentación ha sido aportada en el trámite de alegaciones.

Con la categoría de Analista se formalizó un contrato de obra o servicio el 26 de junio de 2014, que presentó su baja voluntaria el 11 de abril de 2016, por lo que SELAE le practicó y abonó el finiquito correspondiente. En el expediente no hay constancia del sistema de selección empleado, ni de la convocatoria del puesto de trabajo; no obstante, en el trámite de alegaciones la Sociedad ha aportado la documentación justificativa del proceso de selección, que incluye un informe de valoración de los candidatos y la propuesta de los tres que alcanzaron la máxima puntuación.

Otro Jefe de Departamento fue contratado el 1 de septiembre de 2014, aunque en la memoria justificativa del expediente consta la necesidad de incorporar tres gestores de producto y que las

personas deberán ser licenciadas o diplomadas en matemáticas, ingeniería u otra licenciatura de cualquier modalidad de ciencias, tener dominio de inglés y conocimientos de francés, la certificación académica aportada es Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte expedida el 30 de septiembre de 2014, no acorde con la formación académica requerida y aportada con posterioridad a la formalización del contrato. Aunque en agosto de 2017, se le notificó la finalización de su contrato, el 1 de septiembre de 2017 se transformó su contrato en indefinido mediante la tasa de reposición. En el expediente no hay constancia del sistema de selección empleado, ni de la convocatoria del puesto de trabajo; no obstante, en el trámite de alegaciones la Sociedad ha aportado la documentación acreditativa del proceso de selección, que se articuló a través de una empresa externa especializada que realizó la valoración y la propuesta de los candidatos más idóneos.

El 21 de junio de 2016 se formalizó con la categoría de Analista un contrato temporal de obra o servicio, que concluyó el 25 de junio de 2017 causando baja en la Seguridad Social esa misma fecha, siendo esta la única documentación existente sobre este primer contrato. Posteriormente, en virtud de la autorización otorgada por la DGCPPP el 14 de julio de 2017 para contratar por tiempo indefinido con cargo a la tasa de reposición a un Analista Programador y a un Jefe Departamento de Publicidad, el 18 de septiembre de 2017 se formalizó el contrato indefinido. En el expediente no consta el sistema de selección empleado, ni la convocatoria del puesto de trabajo; no obstante, la Sociedad ha aportado la documentación justificativa del proceso de selección de la contratación indefinida.

En el ejercicio 2017 se formalizaron cuatro contratos eventuales por circunstancias de producción con la categoría de Oficial 1º Administrativo para las Delegaciones Comerciales de Zamora y Burgos y por un período de seis meses que fueron autorizadas por la DGPE el 26 de mayo de 2017. Dos de estos contratos expiraban el 25 de diciembre y los otros dos el 18 de enero de 2018. Uno de los trabajadores contratado el día 3 de julio, a los dos días solicitó la baja voluntaria por lo que la Sociedad le practicó la liquidación correspondiente a esos dos días de trabajo. A otro de los trabajadores se le notificó la terminación de su contrato y se le practicó la liquidación correspondiente. Con los otros dos trabajadores se formalizó en abril de 2018 un contrato indefinido en virtud de la autorización otorgada el 15 de marzo de 2018 por la DGCPP para la contratación indefinida de cuatro Oficiales 1º para las citadas Delegaciones Comerciales que, en todo caso, se debía someter a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. En los expedientes no consta la convocatoria, ni el sistema de selección empleado que justifique que se respetaron los principios exigidos por la DGCPP. No obstante, en el trámite de alegaciones la Sociedad ha aportado la documentación justificativa del proceso de selección para la contratación indefinida de los dos Oficiales de 1ª.

Servicios exteriores

Entre los servicios de profesionales independientes la Sociedad cuenta con una variedad de actividades realizadas por empresas o profesionales externos, entre los que se encuentran el convenio con la Abogacía del Estado, los servicios de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, los servicios asesoramiento del programa de riesgos penales, el servicio de asistencia y asesoramiento jurídico laboral, los servicios de asesoramiento jurídico en derecho de las nuevas tecnologías y TIC y LOPD y el servicio de asistencia jurídica de modelos de pliegos, cuyas fechas de contratación e importes en el periodo fiscalizado fueron los siguientes:

CUADRO Nº 39: Relación de servicios externos de SELAE

(en euros)

Objeto del contrato	Plazo ejecución	Presupuesto base de licitación	Inicio vigencia contrato	Fin vigencia contrato	Importe adjudicación	Formalización/ Renovación
Prórroga del Convenio de Asistencia Jurídica Abogacía del Estado	1 año	130.390,00	01/01/2015	31/12/2015	130.390,00	11/03/2016
Servicios de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales	1 año	5.690,00	01/05/2016	30/04/2017	5.690,00	08/04/2016
Servicios asesoramiento del programa de riesgos penales.	16 semanas	25.000,00	17/01/2017	16/04/2017	25.000,00	17/01/2017
Servicio de asistencia y asesoramiento jurídico laboral	1 año	34.150,00	17/11/2016	16/11/2017	34.150,00	17/11/2016
Prórroga del Convenio de asistencia jurídica entre la Administración General del Estado y SELAE	2 años	260.780,00	01/01/2016	31/12/2016	260.780,00	09/05/2017
Servicios de asesoramiento jurídico en derecho de las nuevas tecnologías y TIC y LOPD	1 año	120.000,00	03/02/2017	02/02/2018	72.500,00	03/02/2017
Servicio de asistencia jurídica de modelos de pliegos	hasta fin 2017	5.800,00	06/04/2017	31/12/2017	5.800,00	03/04/2017
Servicios de asesoramiento jurídico laboral	1 año	45.000,00	04/12/2017	03/12/2018	34.150,00	04/12/2017
Servicios de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales	2 años	11.200,00	27/02/2018	26/02/2020	9.526,00	27/02/2018

Fuente: Información entregada por la Sociedad

II.2.3.3.- ACUAMED

Composición de la plantilla

El proceso de fusión de ACUAMED con ACUAJUCAR y ACUASEGURA en diciembre de 2010, no vino acompañado de una regulación homogénea de las condiciones laborales de todos los empleados, sino que se mantuvo la vigencia de tres convenios colectivos diferentes, lo que genera disfunciones en el funcionamiento de la Empresa y desigualdades de trato entre los empleados que ocupan puestos de trabajo similares. El personal de la Empresa, que carece de un catálogo de puestos de trabajo con una definición de funciones, está distribuido en seis centros de trabajo: Madrid, Valencia, Murcia, Almería, Málaga y Tarragona.

A finales del ejercicio 2016 la plantilla estaba integrada por 79 personas de los que cuatro eran personal con contrato de alta dirección y los 75 empleados restantes tenían contratos indefinidos. A lo largo de 2017, la plantilla de personal directivo se incrementó con el nombramiento de un nuevo presidente, cuyo puesto estaba vacante desde 2015 por los motivos ya expuestos en el apartado II.2.2.3, se realizaron contrataciones temporales y la plantilla fija disminuyó en un empleado, por lo que a 31 de diciembre el número de personas empleadas se situó en 81. Por tanto, a 1 de enero de 2016 la plantilla del personal, excluida la alta dirección, estaba compuesta por 74 trabajadores con contrato indefinido, cuyo número permaneció invariable a 31 de diciembre de 2017. Durante 2016 se integró en este colectivo la directora de Ingeniería y construcción, tras su cese en el mes de enero en el cargo que ocupaba y tener reserva de puesto, también se incorporó una gerente que había sido despedida en julio de 2015 y se produjo la baja de un trabajador por excedencia. En 2017 hubo otra baja de una trabajadora por excedencia. Según la información aportada por la Sociedad, la evolución de la plantilla del personal con contrato indefinido en el período fiscalizado, clasificada por categorías profesionales se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 40: Evolución de la plantilla del personal con contrato indefinido de ACUAMED

Categorías Profesionales	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Directivos	4	1	5	20,00	4	1	5	20,00
Gerentes	9	4	13	30,77	9	6	15	40,00
Jefes de proyecto	13	4	17	23,53	12	4	16	25,00
Ingenieros de proyecto	6	4	10	40,00	6	3	9	33,30
Técnicos	1	1	2	50,00	1	1	2	50,00
Técnicos de Administración	4	4	8	50,00	4	4	8	50,00
Administrativos	3	7	10	70,00	3	7	10	70,00
Auxiliares administrativos	-	14	14	100,00	-	14	14	100,00
Suma	**40**	**39**	**79**	**49,37**	**39**	**40**	**79**	**50,63**

Fuente: Elaboración propia con la información aportada por la Sociedad

Los puestos ocupados por mujeres están cercanos en ambos ejercicios al 50 %, si bien la distribución por género varía en función de las categorías profesionales, disminuyendo la representación de las mujeres a medida que asciende la categoría profesional, alcanzando el 100 % los puestos inferiores ocupados por mujeres. En 2016 el porcentaje de mujeres gerentes era del 30,8 % y en 2017 del 40,0 %.

En el acuerdo de homogeneización sobre condiciones laborales y mejoras sociales suscrito el 28 de febrero de 2012 entre la Sociedad y los representantes de los trabajadores de ACUAMED, ACUAJÚCAR y ACUASEGURA, se manifestó la necesidad de fijar un marco que regule aspectos de la relación laboral de la totalidad de los trabajadores como la jornada, calendario, vacaciones, permisos, categorías profesionales, nóminas y mejoras sociales; entre tanto, sería de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Tratamiento, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales, aprobado el 13 de agosto de 2007, a los trabajadores provenientes de las extintas ACUAJÚCAR y ACUASEGURA, con la intención de configurar las bases sobre las que negociar en un futuro próximo un Convenio Colectivo de Empresa. Si a la fecha de conclusión, 31 de diciembre de 2012, no se hubiera suscrito el Convenio de Empresa se aplicaría a todo el personal el convenio y el Procedimiento Interno de relaciones laborales de ACUAMED. No obstante, y pese lo acordado, en el periodo fiscalizado se seguían aplicando los tres convenios colectivos, tal como se refleja en la tramitación de la masa salarial, cuyos importes autorizados para cada colectivo fueron los siguientes:

CUADRO Nº 41: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de ACUAMED

Regulación condiciones laborales (ACUAMED)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (Convenio sectorial Mejorado Individualmente)	60	2.999,9	60	3.033,2
Personal de AcuaSequra. acogido al convenio colectivo de Industrias de la Construcción y Obras Publicas de Murcia (Convenio Sectorial mejorado Individualmente):	6	258,1	6	260,4
Personal de AcuaJucar, acogido al convenio colectivo de Oficinas y Despachos Valencia (Convenio Sectorial mejorado Individualmente)	10	460,6	10	464,8
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**76**	**3.718,6**	**76**	**3.758,4**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	4	321,8	5	488,8

(1) Incluida la Presidencia Ejecutiva
(2) No forman parte de la Masa Salarial
Fuente: Masa salarial

Composición de las retribuciones

Desde el año 2005, cuenta con un procedimiento interno de relaciones laborales, revisado en enero de 2008, que regula aspectos de las relaciones laborales no contemplados por el convenio colectivo en aplicación de los acuerdos de negociación colectiva con los trabajadores de ACUAMED; en particular regula la jornada y el calendario laboral, el régimen de desplazamientos y compensación de gastos, los salarios, su estructura, importe y procedimiento de revisión, régimen de promoción interna y la revisión de categorías y mejoras sociales. Según ha manifestado la Sociedad, al cierre de los trabajos de esta fiscalización, tenía previsto aprobar un procedimiento interno de organización y definición de puestos de trabajo para regular las condiciones que cada trabajador ha de reunir para la asignación de categoría y nivel salarial, su relación con los puestos del organigrama y el contenido y las responsabilidades de su puesto de trabajo. Pero a esa fecha, no disponía del citado procedimiento regulado para el cambio de categoría, ni para la clasificación por niveles.

En los ejercicios 2013 y 2014 ACUAMED efectuó redistribuciones salariales que afectaron al 24,3 % de la plantilla que experimentó aumentos o disminuciones en sus retribuciones sobre los que la Empresa no ha proporcionado el expediente que contenga las propuestas de solicitud de reclasificación salarial aprobadas por el Consejo de Administración, ni la memoria o informe justificativo remitido a la DGPE sobre las causas objetivas que fundamenten las variaciones salariales que afectaron de forma desigual a 18 personas, ni la autorización formal y expresa de la DGPE. Solamente ha aportado un informe de la Abogacía del Estado sobre el eventual riesgo de las posibles acciones que pudieran ejercer los trabajadores afectados de una posible reducción salarial y diferentes versiones sobre los empleados afectados con las variaciones retributivas propuestas.

Tampoco ha suministrado información sobre cuáles fueron las modificaciones salariales que finalmente se llevaron a cabo, solo un intercambio de información por medio de correo electrónico con el Subdirector General de Empresas y Participaciones Estatales que, entre otras cuestiones, comunicó al Director General que para poder valorar las propuestas concretas necesitaría

disponer de más información e indicó que las reclasificaciones deben obedecer a necesidades de la Sociedad suficientemente justificadas y las personas propuestas deben poder acreditar la cualificación y experiencia requeridas. Adicionalmente habría que cumplir los procedimientos previstos, a fin de garantizar su objetividad. También mencionó que la Sociedad debía abstenerse de encomendar a sus empleados tareas de categoría superior a las del grupo profesional en que estén encuadrados. Finalmente recordó que debe tenerse en cuenta que las Pautas para la Negociación Colectiva dictadas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (CDGAE) en 2014 señalan que *"en los convenios o acuerdos colectivos de las entidades afectadas deberán fijarse unas tablas salariales que se aproximen a las correspondientes al sector de actividad al que pertenezca la entidad, no debiéndose pactar condiciones salariales muy superiores a las del sector de actividad. Las retribuciones más altas reflejadas en las tablas salariales del convenio sectorial aplicado por ACUAMED se fijan en 19.000 euros, por lo que los ajustes retributivos propuestos que suponen alcanzar los 30.000 y 38.000 euros parecen excesivos dado que podrían condicionar/dificultar la futura negociación de un convenio colectivo en términos consistentes con dichas Pautas."*

Se ha comprobado para cuatro trabajadores incluidos en la muestra analizada que la modificación de sus condiciones salariales (incrementos o disminuciones) se formalizó mediante pacto de novación entre el Director General y el trabajador.

La masa salarial autorizada incluye para todos los convenios una ayuda sanitaria y tiques restaurante en concepto de acción social. El derecho a esta retribución en especie para todo el colectivo de trabajadores se reconoció en el acuerdo de homogeneización sobre condiciones laborales y mejoras sociales suscrito el 28 de febrero de 2012 entre la Sociedad y los representantes de los trabajadores de ACUAMED, ACUAJÚCAR y ACUASEGURA. No obstante, como ya se ha señalado, en el periodo fiscalizado se seguían aplicando los tres convenios colectivos.

Las retribuciones reflejadas en el modelo 190 de 2016 y 2017 por dinerarias y por incapacidad suman un importe inferior a la masa salarial autorizada para esos ejercicios. No obstante, la ausencia de documentación suficiente ha impedido efectuar las comprobaciones oportunas, tal como se explica más adelante.

En 2016 la diferencia es de 44.930,15 euros menos en el modelo 190 y afecta fundamentalmente al Convenio de captación de aguas (trabajadores que provienen de ACUAMED) y al colectivo que proviene de ACUAJÚCAR. Además, en este ejercicio hay que tener en cuenta que se abonó la parte pendiente de recuperar de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 que no forma parte de la masa salarial.

En 2017 la diferencia es de 156.798,51 euros menos en el modelo 190 y afecta fundamentalmente al colectivo que proviene de ACUAJÚCAR y al convenio de captación de aguas (trabajadores que provienen de ACUAMED).

Aunque la masa salarial de 2016 y 2017 está referida a 76 efectivos, el número de trabajadores al cierre de los ejercicios 2015 y 2016 era de 74 y 75, respectivamente, excluida la alta dirección. En la propuesta de masa salarial de 2016 remitida a la DGPE, la Sociedad incluyó a una trabajadora que había sido despedida en 2015, pero en virtud de una sentencia fue reincorporada en mayo de 2016, así como a la Directora de Ingeniería y Construcción, cesada en enero de 2016, que pasó a formar parte de este colectivo, lo que hace que el número de efectivos incluidos en la masa salarial ascienda a 76.

La diversidad de regulación de las condiciones laborales tiene reflejo en los conceptos retributivos que componen la estructura salarial de los trabajadores en función de la Sociedad de procedencia acorde con cada convenio colectivo, tal como se expresa en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 42: Estructura salarial de la plantilla de ACUAMED

Procedencia	ACUAMED	ACUAJUCAR	ACUASEGURA
Nº Efectivos	**60**	**10**	**6**
Conceptos salariales			
Salario base	x	x	x
Pagas extras	x	x	x
Plus de convenio	x	x	x
Complemento de categoría/puesto	x	x (1)	
Complemento de nivel	x		
Complemento de puesto (mejora absorbible)			x
Incentivos	x		
Antigüedad	x		
Complemento de quebranto		x (2)	
Seguro médico	x	x	x
Tickets comida	x	x	x
Formación	x	x	x

x (1) Solo al puesto de Técnico
x (2) Solo al contable
Fuente: Convenios colectivos

En los trabajos de fiscalización no ha sido posible verificar la integridad de los conceptos retributivos reflejados en las nóminas debido a que los resúmenes de nóminas aportados por la Sociedad contienen cifras globales sin diferenciar a qué concepto responden. Adicionalmente, los libros mayores de cuentas tampoco proporcionan información de la cuenta "Remuneraciones pendientes de pago" que solo recoge un movimiento global a final de cada mes cuando se abona la nómina y un abono con cargo a gastos de personal. El cargo en la cuenta de "Sueldos y salarios" se efectúa el último día del mes mediante un elevado número de registros que carecen de descripción. Los cuadros siguientes muestran los importes de las retribuciones globales percibidas por el personal con contrato indefinido reflejados en el documento aportado por la Sociedad (Anexo VII) y su correspondencia con los datos declarados en el modelo 190 presentado en los ejercicios 2016 y 2017, agrupados por convenio colectivo y por categorías profesionales, habiendo sido en los dos ejercicios fiscalizados inferiores a los importes autorizados en la masa salarial:

CUADRO Nº 43: Retribuciones del personal con contrato indefinido por Convenios Colectivos de ACUAMED

(en euros)

2016		Anexo VII	Modelo 190					Diferencia
Núm.	Convenio Colectivo:	Retribuciones	A Dinerarias	L 24 en especie	Incapacidad laboral	L 01 Gastos de viaje	TOTAL	Modelo 190 Anexo VII
60	Convenio de ACUAMED	**2.826.924,47**	2.687.268,15	133.734,12	6.421,72		**2.827.423,99**	499,52
10	Convenio de ACUAJÚCAR	**432.177,73**	408.317,25	22.997,88	862,60		**432.177,73**	-
6	Convenio de ACUASEGURA	**250.688,71**	235.985,89	14.590,08	112,74		**250.688,71**	-
76	**Total 2016**	**3.509.790,91**	3.331.571,29	171.322,08	7.397,06		**3.510.290,43**	**499,52**

2017		Anexo VII	Modelo 190					Diferencia
	Convenio Colectivo:	Retribuciones	A Dinerarias	L 24 en especie	Incapacidad laboral	L 01 Gastos de viaje	TOTAL	Modelo 190 Anexo VII
60	Convenio de ACUAMED	**2.846.075,16**	2.707.054,00	134.032,40	5.517,42	1.255,33	**2.847.859,15**	1.783,99
9	Convenio de ACUAJÚCAR	**344.070,50**	318.829,61	19.282,70	5.958,20	-	**344.070,51**	0,01
6	Convenio de ACUASEGURA	**245.258,84**	230.828,16	14.477,40	-	110,96	**245.416,52**	157,68
75	**Total 2017**	**3.435.404,50**	3.256.711,77	167.792,50	11.475,62	1.366,29	**3.437.346,18**	**1.941,68**

Fuente: Elaboración propia

CUADRO Nº 44: Retribuciones del personal con contrato indefinido por categorías profesionales de ACUAMED

(en euros)

2016		Anexo VII	Modelo 190					Diferencia
Núm.	Categorías Profesionales:	Retribuciones	A Dinerarias	L 24 En especie	Incapacidad laboral	L 01	TOTAL	Modelo 190 Anexo VII
15	Gerentes	**1.023.290,16**	990.194,21	29.556,48	3.623,79		**1.023.374,48**	84,32
17	Jefes de proyecto	**999.061,05**	959.886,49	37.771,68	1.602,48		**999.260,65**	199,60
10	Ingenieros de proyecto	**452.697,09**	428.148,76	23.833,80	930,13		**452.912,69**	215,60
2	Técnicos	**57.993,69**	53.070,33	4.923,36	-		**57.993,69**	-
8	Técnicos de Administración	**354.249,48**	334.777,54	19.108,44	363,50		**354.249,48**	-
10	Administrativos	**291.307,76**	266.976,71	23.644,80	686,25		**291.307,76**	-
14	Auxiliares administrativos	**331.191,68**	298.517,25	32.483,52	190,91		**331.191,68**	-
76	**Total 2016**	**3.509.790,91**	3.331.571,29	171.322,08	7.397,06		**3.510.290,43**	**499,52**

2017		Anexo VII	Modelo 190					Diferencia
Núm.	Categorías Profesionales:	Retribuciones	A Dinerarias	L 24 En especie	Incapacidad laboral	L 01	TOTAL	Modelo 190 Anexo VII
15	Gerentes	**1.065.469,66**	1.035.661,06	29.808,60	-	-	**1.065.469,66**	-
16	Jefes de proyecto	**954.061,31**	917.775,77	36.054,00	525,14	697,30	**955.052,21**	990,90
10	Ingenieros de proyecto	**397.947,71**	371.313,70	21.649,10	5.197,48	504,83	**398.665,11**	717,40
2	Técnicos	**56.602,32**	51.896,52	4.705,80	-	-	**56.602,32**	-
8	Técnicos de Administración	**349.073,63**	329.180,23	19.255,20	660,60	53,20	**349.149,23**	75,60
10	Administrativos	**285.299,66**	258.077,83	23.313,00	3.955,55	110,96	**285.457,34**	157,68
14	Auxiliares administrativos	**326.950,21**	292.806,66	33.006,80	1.136,85	-	**326.950,31**	0,10
75	**Total 2017**	**3.435.404,50**	3.256.711,77	167.792,50	11.475,62	1.366,29	**3.437.346,18**	**1.941,68**

Fuente: Elaboración propia

En 2016 las retribuciones dinerarias fueron inferiores a las autorizadas en la masa salarial en 44.930,15 euros, que afecta fundamentalmente a los trabajadores que provienen de ACUAMED y al colectivo que procede de ACUAJÚCAR, que se explica porque tres empleados no permanecieron de alta todo el año. Además, en este ejercicio se abonó la parte pendiente de recuperar de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, no incluida en la masa salarial. En 2017 la diferencia ascendió a 156.798,51 euros que afectó al colectivo procedente de ACUAJÚCAR y de ACUAMED. La retribución en especie corresponde a seguro médico y tiques restaurante de todo el colectivo, según se ha verificado en las nóminas de la muestra seleccionada. En el modelo 190 correspondiente al ejercicio 2016 figuran, además, 22 trabajadores que ya no formaban parte de la plantilla y percibieron 51.399,38 euros, que podrían responder a la recuperación de la parte pendiente de la paga extraordinaria de 2012 reconocida en ese ejercicio, aunque este extremo no se ha podido verificar.

Aunque en el periodo fiscalizado no se ha realizado ninguna contratación de carácter indefinido, la Sociedad disponía de un procedimiento interno de selección y contratación de personal "PRH03/05" aprobado por el Consejo de Administración el 28 de diciembre de 2005 y de otro más reciente "PRH03/17/V1" aprobado por el Consejo de Administración el 4 de diciembre de 2017. El documento regula el proceso de justificación y selección que ha de seguir la Empresa para la contratación de personal fijo, eventual, de urgencia, así como los requisitos para la transformar los contratos temporales en indefinidos. El procedimiento es acorde con los principios de mérito, publicidad e igualdad, dando preferencia a la promoción interna.

Trabajadores en suspensión temporal de funciones

Desde el 18 de enero de 2016, y en virtud de un auto judicial, tres trabajadores de la Empresa que ocupaban los puestos de Directora de Ingeniería y Construcción, de Subdirector de Contratación y Auditoría interna y de Gerente territorial de las zonas I y II, se encontraban en suspensión provisional de funciones, sin que ello afectara a sus derechos retributivos, a consecuencia de las investigaciones por presuntas irregularidades cometidas. Según la documentación aportada por la Empresa, las retribuciones abonadas a estos empleados durante el período de tiempo que permanecieron en esa situación fueron las siguientes:

CUADRO Nº 45: Retribuciones de los empleados en suspensión temporal de ACUAMED

(en euros)

Trabajadores en suspensión provisional	2016	2017	2018	Enero 2019
Total	182.415,88	253.393,70	265.983,64	21.543,04

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Sociedad

Despidos disciplinarios

El 31 de julio de 2015 ACUAMED procedió al despido disciplinario de dos trabajadoras.

- La primera con contrato indefinido desde mayo de 2003 para la prestación de servicios como ingeniera de proyectos. El 1 de octubre de 2008 fue ascendida por promoción interna a la categoría profesional de subdirectora adjunta de construcción. El 31 de julio de 2015 causó baja por despido disciplinario que fue comunicado mediante burofax por el Director General el 22 de julio de 2015. En esa fecha la trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal, por lo que interpuso demanda solicitando la nulidad del despido y la cantidad de 187.515 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios, con los intereses correspondientes. El 1 de abril de 2016 se celebró el acto de conciliación sin acuerdo. El 3 de mayo de 2016 el Juzgado de lo Social dictó Sentencia por la que declaró la nulidad del despido y condenó a ACUMAED a readmitir a la trabajadora, así como a abonarle los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión y a abonarle una indemnización de 90.000 euros más los intereses. La Sentencia fue recurrida por la Sociedad mediante recurso de suplicación ante el TSJM presentado el 13 de febrero de 2017 que fue desestimado, ante lo cual la Empresa interpuso recurso de casación relativo al importe de la indemnización adicional, que fue inadmitido el 13 de junio de 2018. En el expediente de la trabajadora no hay información sobre la consignación de las cantidades adeudadas por salarios de tramitación e indemnización y de si, una vez que la Sentencia adquirió firmeza, estas fueron abonadas.

  Aunque en ejecución de la Sentencia del Juzgado de lo Social, la empleada fue readmitida el 3 de mayo de 2016, la Resolución de reconocimiento de alta en Seguridad Social se tramitó fuera de plazo, con fecha de efectos de 8 de julio de 2016, en tanto que al ser declarado el despido nulo debió reconocerse el alta con efectos desde la fecha del despido, 31 de julio de 2015, con la obligación de cotizar durante ese período de tiempo.

- La segunda empleada tenía contrato indefinido desde el 21 de abril de 2008 como ingeniera de proyecto. El 1 de febrero de 2010 fue ascendida por promoción interna para ocupar el puesto de Jefe de proyecto en Tarragona. El 31 de julio de 2015 causó baja por despido disciplinario y consta Resolución de baja en Seguridad Social con fecha de efectos de la fecha del despido que, al igual que la otra trabajadora, le fue notificado por el Director General el 22 de julio de 2015 mediante burofax. La trabajadora interpuso demanda solicitando que el despido se considerase nulo o subsidiariamente improcedente, así como reclamación de daños y perjuicios. El acto de conciliación se celebró el 4 de septiembre de 2015 sin avenencia. El 4 de diciembre de 2017 el Juzgado de lo Social de Madrid dictó Sentencia estimando la demanda y declaró nulo el despido, condenando a la Empresa a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios dejados de percibir y el abono en concepto de indemnización por daños en la suma de 50.000 euros. La Sociedad interpuso el 24 de abril recurso de suplicación ante el TSJM. Previa solicitud de ejecución de la Sentencia por parte de la trabajadora, el Juzgado de lo Social el 2 de octubre de 2018 dictó Auto con orden general de ejecución por el que se requiere a la Sociedad para que proceda a su abono en el plazo de cinco días.

  Consta en el expediente personal dos resguardos de ingreso en la cuenta de depósitos y consignaciones judiciales, uno de 30 de octubre de 2018 por 28.638,87 euros y otro de fecha 19 de diciembre de 2017 por 185.740,28 euros (135.440,28 euros de salarios dejados de percibir, 50.000 euros de indemnización por daños y 300 euros exigidos por ley).

El 25 de febrero de 2019, el TSJM estimó el recurso de suplicación interpuesto por ACUAMED desestimando la pretensión de nulidad, pero manteniendo la improcedencia del despido, previamente reconocido por la Empresa demandada. Hasta el 30 de octubre de 2018 ACUAMED no presentó la solicitud de alta de esta trabajadora en la Seguridad Social y la solicitó con efectos de 4 de diciembre de 2017, fecha de la Sentencia del Juzgado de lo Social, pero dado que la LGSS no permite realizar alta con efectos retroactivos la Resolución de alta en Seguridad Social tiene efectos de 5 de noviembre de 2018. A la fecha de cierre de los trabajos, la Sociedad tenía pendiente una cita con la Inspección de Trabajo. Según afirma la Empresa a esta trabajadora se le están abonando salarios desde el 18 de junio de 2018, ya que las cantidades devengadas anteriores fueron consignadas en el Juzgado.

La Sociedad no tiene reconocidas provisiones por las obligaciones derivadas de los procedimientos laborales en curso y la información incluida en la nota de la memoria relativa a litigios y asuntos contenciosos en 2017 y 2018 se limita a una relación de procedimientos que están en curso o han finalizado. El 28 de enero de 2016, la Empresa registró en la cuenta "Indemnizaciones" un importe de 90.000 euros y otro de 50.000 euros; y el 1 de noviembre de ese mismo año registró en la cuenta de "Sueldos y salarios" 79.580,56 euros en concepto de salario tramitación con abono a remuneraciones pendientes de pago que anuló el 19 de diciembre de 2017 con un apunte inverso y simultáneamente registró un cargo en la cuenta de sueldos y salarios por 135.440,28 euros, que corresponde con el ingreso efectuado ese día en la cuenta de depósitos y consignaciones del Juzgado Social de Madrid. También se efectuó en esa fecha el ingreso en la cuenta de depósitos y consignaciones judiciales de 50.000 euros por indemnización.

Personal con contrato temporal

A 1 de enero de 2016, la Sociedad no contaba en su plantilla con ningún empleado de carácter temporal, a lo largo del ejercicio 2017 contrató tres trabajadores, formalizó dos contratos de interinidad con el mismo trabajador para la sustitución de una trabajadora durante su baja maternal y posterior excedencia, un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora con reserva de puesto y un contrato eventual por circunstancias de producción. A 31 de diciembre de 2017, permanecían en la Empresa dos empleados con contratos temporales. El siguiente cuadro muestra las fechas de alta y baja de estos empleados:

CUADRO Nº 46: Personal con contrato temporal de ACUAMED

Categorías Profesionales	Alta	Baja
Jefe de proyecto	06/02/2017	10/02/2018
Técnico de administración	17/04/2017	04/08/2017
Técnico de administración	18/04/2017	-

Fuente: Elaboración propia

Los tres trabajadores fueron incluidos en la muestra analizada. Se ha verificado en una selección de nóminas que la estructura retributiva de los tres trabajadores es la misma que la de los empleados que proceden de ACUAMED integrada por salario base, complemento de categoría y complemento de nivel, dos de ellos perciben además el complemento de puesto. Adicionalmente, tienen reconocida la retribución en especie por seguro médico y tiques restaurante. Se ha comprobado la concordancia entre las retribuciones percibidas en 2017 y los datos declarados a AEAT.

En dos contrataciones se aplicó el procedimiento de selección interno PRH/03/05: en un caso la selección se efectuó por la Sociedad y en otro el proceso de selección se llevó a cabo por una empresa externa.

Se formalizaron dos contratos de interinidad consecutivos, para sustituir a la misma trabajadora. El primero, formalizado el 6 de febrero de 2017 para cubrir su baja maternal desde 6 de febrero hasta la finalización de la baja maternal o la incorporación, como Jefe de proyecto en la Gerencia Territorial de la cuenca del Júcar con una retribución de 47.800 euros brutos. El 28 de abril de 2017 se le comunicó la baja con efectos de 7 de mayo al completarse el plazo de baja maternal.

Consta en su expediente el finiquito de haberes de mayo, paga extra y vacaciones devengadas. El 8 de mayo de 2017 se formalizó otro contrato de interinidad para sustituir a la misma trabajadora por un periodo de 8 meses, con la misma categoría y retribuciones del contrato anterior. El expediente contiene todos los documentos y autorizaciones preceptivas para la contratación a excepción del procedimiento de selección efectuado. El trabajador causó baja el 10 de febrero de 2018 al haber solicitado la trabajadora sustituida baja voluntaria en la sociedad.

El segundo contrato de interinidad se formalizó el 18 de abril de 2017 para sustituir a una trabajadora con reserva de puesto, para la prestación de servicios como letrado asesor con la categoría de Técnico de administración y una retribución de 39.794 euros brutos. Al proceso de selección se presentaron seis personas, tres de las cuales no cumplían el requisito formativo -licenciatura en Derecho- y otros dos no cumplían el requisito de la experiencia requerida -5 años-. No obstante, en el expediente no obra la propuesta a la DGPE con la memoria justificativa de la necesidad de contratación, ni su conformidad para la contratación. La Sociedad alega que utilizó la autorización de la DGPE para la contratación temporal por el plazo de un año de un responsable de prevención de riesgos penales, ya que este puesto fue ocupado de forma interna. No obstante, esa autorización de 28 de octubre de 2015 se otorgó con una finalidad distinta y a otra modalidad de contratación, que responde a la solicitud remitida para la contratación temporal por el plazo de un año de un responsable de prevención de riesgos penales, que quedó condicionada a la no existencia del perfil requerido en la plantilla de la sociedad.

También el 17 de abril de 2017 se formalizó un contrato eventual por circunstancias de producción para la prestación de servicios como letrado asesor con la categoría de Técnico de Administración, por un periodo de 12 meses y una retribución de 42.330 euros brutos. Consta en el expediente la nota interna emitida por el Director de Administración y Finanzas al Director General para la contratación del trabajador como letrado asesor y la solicitud para la contratación del trabajador seleccionado. El proceso de selección se realizó por una empresa externa que facilitó siete candidatos de los que la Asesoría Jurídica seleccionó cinco que fueron entrevistados por el Director de Asesoría Jurídica y el Director de Administración y Finanzas. Se ha verificado la existencia de la valoración de los siete candidatos, los expedientes académicos, experiencia profesional y valoración psicológica efectuada. Aunque no estaba en el expediente, la Sociedad aportó la conformidad de la DGPE de fecha 18 de julio de 2016 para la contratación, que fue autorizada por el Consejo de Administración y remitida a la DGPE junto con el informe de necesidad. El 26 de julio de 2017 el trabajador presentó su solicitud de baja voluntaria, con efectos de 4 de agosto de 2017. En el expediente consta la Resolución de la baja y el finiquito con la liquidación de haberes y la paga extra devengada.

Servicios exteriores

Para el ejercicio de su actividad, ACUAMED cuenta con una serie de servicios profesionales externos que se concretan fundamentalmente en asesoría jurídica, consultoría, notaría y contratación de personal, cuyo gasto registrado en el período fiscalizado se detalla a continuación:

CUADRO Nº 47: Detalle de los servicios de profesional independientes de ACUAMED

(en euros)

Servicios de profesionales	2016	2017
Servicios de profesionales	13.617,17	39.399,43
Servicios jurídicos	298.645,79	244.660,83
Servicios fiscales	11.738,82	-
Servicios de seguridad	52.352,43	48.547,78
Servicios contratación personal	-	3.183,05
Servicio de notaría y registros	12.960,15	12.967,92
Servicios procurador	9.930,12	1.123,10
Servicios de auditoría	42.590,55	40.500,00
Servicios de consultoría	38.325,04	15.674,85
Total	**480.160,07**	**406.056,96**

Fuente: Contabilidad

La Sociedad tiene suscrito de acuerdo con lo establecido en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas y en el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, un Convenio de Asistencia jurídica con la Abogacía del Estado, formalizado el 3 de julio de 2017, en sustitución del anterior firmado el 22 de abril de 2013, por un importe anual 211.461,63 euros.

También tiene contratados diversos servicios de asesoramiento externo, para los que la Sociedad ha aportado las propuestas de gastos para la prestación servicios, todas ellas por un importe máximo de 3.000 euros (IVA excluido), que tramitó de acuerdo con sus instrucciones internas de contratación para los contratos menores. Los expedientes contienen los presupuestos, en su caso, la hoja de encargo y las facturas emitidas por los servicios prestados. Las propuestas de gasto contienen la descripción del objeto del contrato, el presupuesto o presupuestos, el adjudicatario, el importe del servicio y la justificación de la necesidad del contrato. Están firmadas por el director del departamento proponente, el Director de Administración y Finanzas y la Dirección -los tres directivos- o el Presidente. Excepto en uno de los casos analizados, se ha solicitado presupuesto a un único despacho.

En 2016 se emitió una propuesta de gasto por 2.250 euros y en 2017 otras tres propuestas por 1.500, 1.800, y 1.350 euros, por asesoramiento, asistencia y defensa en los juicios de despido de dos trabajadoras. La Sociedad consideró conveniente la contratación del mismo abogado que había actuado en los dos procesos. Las propuestas incluyen los presupuestos y la Sociedad ha aportado las facturas correspondientes.

En 2017 se emitieron tres propuestas de gasto para el asesoramiento legal especializado con un despacho de abogados por 2.500, 2.400 y 2.700 euros, relacionadas con liquidación de tasas por autorización y control de vertidos a aguas marítimas desde las plantas Desaladoras, cesión gratuita de vial de acceso a la Desaladora de Sagunto y con un Convenio con el Ayuntamiento de Albacete. En el expediente se incluyen presupuestos y la hoja de encargo y se han aportado las facturas correspondientes que están registradas en contabilidad por 2.552,50 euros, 2.400 euros y 2.756 euros, respectivamente.

También en 2017 se emitió una propuesta de gasto por 3.000 euros por asesoramiento de contratos de energización de la Desaladora de Torrevieja con Red Eléctrica, que no podía ser asumido por la asesoría jurídica interna ni por la Abogacía del Estado en un plazo óptimo por el grado de especialización del sector eléctrico. El expediente contiene la solicitud de presupuesto a un único despacho, que fue remitido por correo electrónico y la factura emitida el 30 de enero de 2018.

También se emitieron otras propuestas de gasto, una de ellas por importe de 2.900 euros para el asesoramiento legal y elaboración de modelos tipo de documentación contractual para agilizar los procedimientos de contratación que no puede asumir la asesoría jurídica interna ni la Abogacía del Estado coordinadora del Convenio debido a la elevada carga de trabajo, que está acompañada del presupuesto y la hoja de encargo a un despacho profesional.

En los registros contables de los libros mayores figura un apunte en concepto de servicios jurídicos prevención riesgos penales en 2016 por 18.710,44 y por 17.856,33 euros en 2017, también en concepto de asesoría laboral se registraron 14.372,50 y 15.927,60 euros, cada año respectivamente, que corresponden a diez cuotas mensuales en 2016 de 1.437,25 euros y doce cuotas mensuales en 2017 de 1.327,30 euros.

II.2.3.4.- ENISA

Composición de la plantilla

A 1 de enero de 2016, la plantilla de ENISA estaba formada por 50 empleados, incluido el personal directivo, de los que el 11 % tenían contratos temporales; a lo largo del ejercicio se produjeron nueve altas (todas de carácter temporal), siete bajas (seis de ellas de trabajadores con

contrato indefinido) y, además, uno de los contratos temporales se convirtió en indefinido, por lo que a 31 de diciembre la plantilla estaba formada por 52 empleados, de los que trece tenían contrato temporal, cuatro contrato de alta dirección y el resto contrato indefinido. A lo largo de 2017, la Sociedad hizo cuatro nuevas contrataciones (tres de ellas de carácter temporal), cinco de los contratos temporales se transformaron en indefinidos y con otros cuatro se formalizó un nuevo contrato de obra o servicio, hubo seis bajas /(dos de las cuales fueron voluntarias de trabajadores temporales), por lo que a 31 de diciembre contaba con una plantilla de 50 personas, formada por los cuatro directivos y 46 empleados (once de ellos temporales). Aunque la plantilla se había reducido en cuatro empleados, el número de contratos indefinidos se incrementó un 5,7 %. Adicionalmente, la Sociedad cuenta con becarios que no suponen un gasto de personal para ENISA, porque las prácticas se realizan en virtud de un convenio marco suscrito con la Fundación SEPI que se encarga de su selección, tal como se expone más adelante.

Aunque el porcentaje de mujeres en la plantilla de la Empresa supera el 40 %, su representación disminuye a medida que se incrementa la categoría profesional, de forma que la ocupación de las mujeres alcanza el 100 % de los puestos de categoría inferior, pero en los puestos directivos la representación fue del 25 % en 2016 y nula en 2017. La composición de la plantilla a 31 de diciembre, distribuida por sexos y categorías es la siguiente:

CUADRO Nº 48: Composición de la plantilla del personal con contrato indefinido de ENISA

Categorías Profesionales	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
-Altos directivos	3	1	4	25,00	4	0	4	0,00
-Técnicos	22	22	44	50,00	23	22	45	48,89
-Empleados Administrativos	0	2	2	100,00	0	1	1	100,00
Suma	**25**	**25**	**50**	**50,00**	**27**	**23**	**50**	**46,00**

Fuente: Elaboración propia

El marco retributivo de los empleados, a excepción de los directivos con contrato de alta dirección, está regulado en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid. El siguiente cuadro refleja la masa salarial autorizada para los ejercicios 2016 y 2017, que no guarda relación con el expediente de solicitud de 2016, que es el único aportado por la Sociedad y que está referido a 36 efectivos.

CUADRO Nº 49: Regulación condiciones laborales y masa salarial de ENISA

Regulación condiciones laborales (ENISA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio Oficinas y Despachos Madrid (mejorado individualmente)	40	1.587,80	36	1.554,50
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**40**	**1.587,80**	**36**	**1.554,50**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	4	330,76	4	303,60
Contratos temporales ejercicio anterior (2) (3)	9	174,20	14	222,66

(1) Incluido el Director General
(2) No forman parte de la masa salarial
(3) Coste del ejercicio anterior
Fuente: Masa salarial

Para 2016, el importe de la masa salarial autorizada fue de 1.441.378,22 euros referida a 40 efectivos reales, más 146.423,05 euros en concepto de acción social. Para el ejercicio 2017, el importe autorizado de la masa salarial referida a 36 efectivos ascendió a 1.423.058,76 euros, más 131.470,07 euros en concepto de acción social, habiendo descendido un 2,1 % debido a la reducción de la plantilla, a pesar de haber incrementado las retribuciones el 1 % conforme la LPGE para 2017. A lo largo de los ejercicios 2016 y 2017, se expidieron nóminas para 41 y 36 empleados con contrato indefinido, respectivamente. La acción social incluida en la masa salarial comprende ayudas sanitarias -póliza sanitaria y ayudas a tratamiento de salud-, ayuda transporte, vales comida, defunción, actividades culturales y actividades deportivas.

Composición de las retribuciones

Las nóminas, que son confeccionadas por gestorías ajenas a la Empresa, contienen hasta 13 conceptos retributivos: salario base, antigüedad, un complemento de empresa fuera de convenio, utilizado para alcanzar las retribuciones estipuladas en el contrato de cada trabajador y las pagas extraordinarias que se abonan prorrateadas entre 12 meses. Adicionalmente, perciben otras remuneraciones exentas de tributación, como ayuda al transporte, tiques restaurante, seguro médico y seguro de accidentes, además de una retribución variable en función de la consecución de objetivos del ejercicio, para cuya percepción la Sociedad dispone de un reglamento regulador del régimen de retribuciones variables y evaluación del desempeño para el personal contratado por ENISA, aunque el documento aportado por la Empresa en la fiscalización y que establece los procedimientos y las competencias para su asignación es de enero de 2018 con vigencia en 2019, fuera del período fiscalizado. En el ejercicio 2016, la Empresa abonó la parte pendiente de la recuperación de la paga extra de 2012 que tenía provisionada en 2015.

En los trabajos de fiscalización no ha sido posible verificar la identidad entre los resúmenes de nóminas y los datos declarados en el modelo 190 a la AEAT, debido a que la Empresa ha entregado varias versiones de los citados resúmenes que arrojan datos e importes diferentes. La conciliación de la tesorería con la contabilidad de las nóminas que presenta algunas discrepancias. Las retribuciones abonadas al personal con contrato indefinido y su composición según las declaraciones presentadas a la AEAT, se resumen en el siguiente cuadro que corresponden a 40 empleados con contrato en vigor en 2016 y a otros cinco que a 1 de enero de 2016 habían causado baja en Empresa, pero recibieron atrasos pendientes, así como a 41 empleados en el año 2017, debido a la conversión de un contrato temporal en definitivo.

CUADRO Nº 50: Retribuciones del personal con contrato indefinido de ENISA en 2016 y 2017

(en euros)

Retribuciones del personal con contrato indefinido	2016	% S/ Total	2017	% S/ Total
Retribuciones dinerarias	1.387.416,51	90,2	1.351.008,67	90,9
Retribuciones en especie	25.028,76	1,6	22.631,11	1,5
Incapacidad	16.160,94	1,1	6.775,13	0,5
L 24 - Rentas y dietas exceptuadas de gravamen	97.064,61	6,3	32.473,06	2,2
L 1 - Gastos de transporte (dineraria)	9.453,37	0,6	17.286,93	1,2
L 01 - Retribuciones en especie exentas		0,0	56.003,24	3,8
Empleados fuera de plantilla en el año en curso	2.259,62	0,1		0,0
Total	**1.537.383,81**	**100,0**	**1.486.178,14**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia con datos del Modelo 190

El detalle de los gastos de acción social registrados en contabilidad es el siguiente:

CUADRO Nº 51: Gastos en acción social de ENISA

(en euros)

GASTOS SOCIALES	2016	2017
Comedores	71.043,31	72.032,36
Seguros de Vida	16.058,05	12.973,56
Seguros Médicos	49.739,70	53.283,34
Abonos Transporte	22.419,33	20.872,38
Otros gastos acción social	3.490,73	20.688,72
TOTALES	**162.751,12**	**179.850,36**

Fuente: Contabilidad

Además, la Sociedad registró en contabilidad 61.067,64 y 82.717,34 euros en concepto de gastos de alojamiento, viajes, alojamientos y manutención relacionados con las comisiones de servicio, que se liquidan conforme al procedimiento que tienen establecido.

Personal con contrato temporal

El porcentaje de trabajadores con contrato temporal alcanza al 28 % de la plantilla. Estos trabajadores en general son originariamente becarios que, una vez finalizado su período de prácticas o mediante renuncia, pasan a formar parte de la plantilla como temporales y después como indefinidos. A 1 de enero de 2016, había cinco trabajadores con contrato temporal y a lo largo del ejercicio 2016 dos causaron baja voluntaria, se formalizaron once contratos adicionales, cuatro de ellos fueron renovados en el ejercicio y uno se convirtió en indefinido. En 2017 se formalizaron tres nuevos contratos, uno causó baja voluntaria, con otros tres empleados que eran eventuales se formalizaron contratos temporales de obra y servicio, y otros cinco se convirtieron en indefinidos, por lo que, a 31 de diciembre, el personal con contrato temporal ascendía a diez. En el ejercicio 2018 se formalizaron otros cinco contratos temporales y uno se convirtió en indefinido.

El resultado de los expedientes de la muestra analizada, que comprende 14 trabajadores temporales, arroja el siguiente resultado: en ninguno de los casos consta la autorización para la contratación de la DGCPPP; la Sociedad solamente ha aportado la memoria justificativa para tres contrataciones, siendo la que ha utilizado para el resto de los contratos; en ninguno de los expedientes consta copia de la titulación académica exigida para la contratación y solamente en dos expedientes está incluido el currículo; no se incorporan todas las altas y bajas en la Seguridad Social; en los casos en los que el trabajador ha solicitado la excedencia, falta el escrito de concesión; y no consta la autorización de la DGCPP para la conversión de los contratos temporales en indefinidos del ejercicio 2017.

Aunque a partir del ejercicio 2016 las ofertas de los puestos de trabajo, siguiendo las recomendaciones de la IGAE, se publican en la página web corporativa de la Empresa, se ha constatado que los requisitos exigidos para cada contratación se adaptan en gran medida a las características concretas de los becarios o de los trabajadores temporales que ya están prestando servicios, lo que limita la concurrencia.

Las nóminas de estos trabajadores contienen los mismos conceptos retributivos que las del personal con contrato indefinido y adolecen de los mismos defectos. Según los datos declarados en el modelo 190, las retribuciones dinerarias y en especie percibidas por estos empleados, que no forman parte de la masa salarial, se reflejan en el cuadro siguiente. La Sociedad tampoco ha acreditado haber dado cumplimiento a la obligación de remitir, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, la información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior.

CUADRO Nº 52: Retribuciones del personal con contrato temporal de ENISA en 2016 y 2017

(en euros)

Retribuciones del personal temporal	2016	% S/ Total	2017	% S/ Total
Retribuciones dinerarias	191.024,40	85,8	322.957,37	88,0
Retribuciones en especie	4.264,77	1,9	4.202,61	1,1
Incapacidad		0,0		0,0
L 24 - Rentas y dietas exceptuadas de gravamen	26.473,78	11,9	7.791,28	2,1
L 1 - Gastos de transporte (dineraria)	593,46	0,3	1.751,44	0,5
L 01 - Retribuciones en especie exentas	302,56	0,1	30.324,64	8,3
Total	**222.658,97**	**100,0**	**367.027,34**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia con datos del Modelo 190

Becarios

En virtud de un convenio suscrito con la Fundación SEPI, ENISA colabora con el programa de becas que desarrolla la Fundación mediante la implantación de los Programas de Iniciación, lo que se concreta en facilitar a los jóvenes el desarrollo de períodos de formación práctica en el centro de trabajo bajo la supervisión de tutores idóneos, compensando a la Fundación de los costes asumidos por las dotaciones que se otorguen a los becarios, por las cotizaciones a la Seguridad Social y por otros gastos en que incurra por su contribución a la gestión del citado programa de becas. Cada año, la Fundación SEPI selecciona a trece becarios que realizan las prácticas en el centro de trabajo de la Sociedad, habiendo ascendido el gasto de compensación para el programa de becas en 2016 y 2017 a 163.974,84 y 161.334,11 euros, que se abonan a la Fundación SEPI.

Estos becarios son reubicados en diferentes Departamentos, con una elevada rotación, para desempeñar funciones en diferentes áreas que requieren una alta cualificación y conocimiento de metodologías, no acordes con su experiencia. Además, la práctica habitual consiste en incorporar becarios agotando el plazo máximo previsto de 1 año (6 meses + 6 meses), para a continuación contratarlos como temporales y, eventualmente, transformar esos contratos en indefinidos. Se ha verificado que trece jóvenes que ingresaron como becarios, a la finalización de sus becas firmaron contratos temporales.

También la IGAE a través de la ONA en su informe de Auditoría operativa y de cumplimiento **(**2016–2017) consideró que *"no es procedente que 4 de ellos desempeñen funciones en el área de admisión, análisis de operaciones y en riesgos. Teniendo en cuenta las deficiencias que se han encontrado en los departamentos de análisis y seguimiento de operaciones (analizadas en el área de préstamos e impagos) no es adecuado que personas con escasa experiencia y alta rotación realicen este tipo de trabajos que requieren una alta cualificación y conocimiento de metodologías y mercado a analizar"*.

Servicios exteriores

Para el desarrollo de su actividad ordinaria, la Sociedad tiene contratada la prestación de diversos servicios. En 2016 y 2017, el gasto en servicios de profesionales independientes ascendió a 680.235,62 y 671.049,48 euros. Dentro de este importe se encuentra: el convenio con la Abogacía del Estado, con un importe de 56.634,63 y 63.703,67 euros, respectivamente; el contrato para la gestión del servicio de recepción, que fue adjudicado en junio de 2016 a una empresa por un período de tres años y un precio de 67.832,14 euros; el servicio para la gestión de nóminas prestado por dos gestorías distintas en el período, por importe 11.815,16 y de 14.845,36 euros; los servicios de asesoría fiscal y tributaria prestados por dos empresas diferentes que importaron 16.054,44 y 4.013,61 euros, respectivamente; en 2017 destaca el servicio de asistencia técnica al sistema informático SAP que importó 162.732,75 euros; y otros servicios como los de la empresa de auditoría, gastos de notaría y registro o del servicio de prevención, entre otros.

II.2.3.5.- SENASA

Composición de la plantilla

SENASA cuenta con cuatro centros de trabajo, en Madrid, Salamanca, Ocaña y Somosierra. Dispone de tablas que contienen los puestos existentes en cada momento, pero estos no están recogidos en un catálogo o documento similar. A 31 de diciembre de 2015 contaba con una plantilla de 488 empleados, que a lo largo del período fiscalizado se ha ido incrementando sucesivamente hasta alcanzar 523 trabajadores a finales de 2016 y situarse en 548 empleados a 31 de diciembre de 2017. Esta plantilla destaca por su elevada temporalidad; así, en 2016 el número de empleados con contrato temporal ascendió a 339, de los que 154 respondieron a nueva contratación realizada a lo largo del ejercicio; y en 2017 el número de trabajadores temporales se elevó a 394, con un incremento superior al 16 % de esta modalidad de contratación, que afecta a un porcentaje muy elevado de la plantilla de la Sociedad, lo que no resulta acorde con la actividad que desarrolla.

La plantilla media en el ejercicio 2016 fue de 509,4 empleados que se incrementó hasta 543,8 en el ejercicio 2017, de los que el 64,8 %, en 2016 y el 71, 9 % en 2017 son empleados con contratos temporales. En el ejercicio 2017, la plantilla de SENASA experimentó un crecimiento del 4,8 % especialmente en las categorías de técnicos y profesionales científicos y en el personal administrativo, que aumentaron en doce empleados cada una de ellas.

CUADRO Nº 53: Evolución de la plantilla de SENASA por categorías profesionales y por sexos

Categoría profesional	31-12-2016			31-12-2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
- Altos Directivos	5	0	5	5	0	5
- Técnicos y profesionales científicos	247	140	387	262	137	399
- Administrativos	26	100	126	28	110	138
- Trabajadores no cualificados	5	0	5	5	1	6
Total	**283**	**240**	**523**	**300**	**248**	**548**

Fuente: Elaboración propia

El marco laboral del personal que no es de alta dirección está constituido por el VI Convenio Colectivo SENASA-Salamanca, aplicable al centro de trabajo de Salamanca, excepto el personal de vuelo excluido del ámbito de aplicación del Convenio y el personal contratado en los años 2016 y 2017, una vez finalizada la vigencia del mencionado VI Convenio sin que se haya aprobado un nuevo Convenio Colectivo. El personal cuyas retribuciones no están sujetas a convenio colectivo es el siguiente: personal del centro de trabajo de Madrid, del centro de trabajo de Ocaña y del centro de trabajo de Salamanca fuera de convenio, personal de vuelo y personal contratado en los años 2016 y 2017. La masa salarial autorizada para cada colectivo en el período fiscalizado es el siguiente:

CUADRO Nº 54: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SENASA

Regulación condiciones laborales (SENASA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
No acogidos a convenio colectivo	262	8.629,60	253	8.358,80
VI Convenio Colectivo SENASA-Salamanca,	26	890,40	25	915,40
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**288**	**9.520,00**	**278**	**9.274,20**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	5	550,60	5	543,60
Cupo autorizado para contratos temporales (2)	339	8.037,60	394	9.170,00

(1) Incluida la Presidencia Ejecutiva
(2) No forman parte de la masa salarial
Fuente: Masa salarial

La tramitación de la masa salarial de la Empresa resulta acorde con lo previsto en las LPGE de los ejercicios 2016 y 2017 y con la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial. En la masa salarial autorizada está comprendido todo el personal de la plantilla, a excepción de las personas con contratos de alta dirección y los trabajadores con contrato temporal. Para el ejercicio 2016, el importe autorizado en la masa salarial, para un colectivo de 288 personas, fue de 9.427.878,02 euros en sueldos y salarios y 92.102,84 euros para acción social; y en el ejercicio 2017, para un colectivo de 278 empleados, los importes autorizados ascendieron a 9.154.359,67 euros en sueldos y salarios y 80.418,82 euros para acción social.

Composición de las retribuciones

La estructura salarial de los trabajadores difiere para la plantilla sujeta al Convenio Colectivo del resto de los trabajadores que se encuentran fuera de convenio. Las retribuciones de los 26 trabajadores del centro de trabajo de Salamanca sujetos al convenio colectivo, constan de salario base, pagas extras, plus de convenio, complemento de antigüedad, los complementos de puesto que, a su vez, comprenden una diversidad de aspectos retributivos en función de las características particulares de cada puesto de trabajo y los complementos personales (complemento personal y pacto de no concurrencia) para algún trabajador concreto. Adicionalmente, el Convenio contempla horas extraordinarias, compensación de desplazamiento, subvenciones de comida, seguro de vida y accidentes y acción social.

Las nóminas de los trabajadores fuera de convenio, el 91 % de los trabajadores con contrato indefinido, constan de salario base, pagas extras, plus en función de la categoría profesional, complemento de antigüedad, los complementos de puesto, que también incluyen una diversidad de conceptos diferentes en virtud de las características de los puestos de trabajo (disponibilidad horaria, responsabilidad de proyecto, plus instructor vela, plus transporte), productividad e incentivos para determinados puestos, complementos personales aplicable a ciertos colectivos, horas extraordinarias, otros conceptos relacionados con la actividad de la Empresa (horas de formación, de simulación, de instrucción deportiva, horas nocturnas y festivas, guardias, horas de vuelo, etc.) y acción social. En definitiva, la estructura de las nóminas de estos trabajadores incluye hasta 44 conceptos retributivos diferentes, parte como retribución dineraria y parte en especie.

Según los datos declarados a la AEAT en el modelo 190, las retribuciones dinerarias, excluida la alta dirección ascendieron a 16.723.937,61 y a 17.572.040,16 euros en 2016 y 2017 y las retribuciones en especie a 122.021,34 y 140.695,86 euros, que comprenden la ayuda comida y un seguro de vida. Importes muy superiores a los autorizados en la masa salarial, debido al elevado número de contratos temporales. El detalle de las retribuciones clasificado por distintas clases de personal se refleja en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 55: Retribuciones clasificadas para cada clase de personal SENASA

(en euros)

Modelo190	2016			2017		
	Retribución dineraria	Retribución Especie	Total (*)	Retribución dineraria	Retribución Especie	Total
Alta dirección	525.452,11	25.117,68	550.569,79	517.868,69	25.762,10	543.630,79
Temporales	6.560.182,85	42.140,96	6.602.323,81	7.560.323,98	49.554,15	7.609.878,13
Indefinidos	10.163.754,76	79.880,38	10.243.635,14	10.011.716,18	91.141,71	10.014.616,94
Total	**17.249.389,72**	**147.139,02**	**17.396.528,74**	**18.089.908,85**	**166.457,96**	**18.168.125,86**

(*) El importe total incluye la recuperación paga extra de 2012 que ascendió a 358.469,94 euros
Fuente: Elaboración propia a partir del modelo 190

En los resúmenes de nóminas constan la totalidad de los conceptos retributivos percibidos por los empleados. No obstante, se han observado diferencias entre los importes de las retribuciones proporcionados por la Empresa (Anexo VII) y los reflejados en los resúmenes de nómina por centros de trabajo, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 56: Resúmenes de nóminas por centros de trabajo de SENASA

(en euros)

CENTRO DE TRABAJO	2016				2017			
	RESUMEN ACUMULADO	AYUDA COMIDA S/ RESUMEN DE NÓMINAS	ANEXO VII	DIFERENCIA	RESUMEN ACUMULADO	AYUDA COMIDA S/ RESUMEN DE NÓMINAS	ANEXO VII	DIFERENCIA
Alta Dirección	550.569,79	0,00	550.569,79	0,00	543.630,79	0,00	543.630,79	0,00
SALAMANCA	1.267.579,91	4.808,10	1.237.953,87	(34.434,14)	1.214.860,16	6.504,80	1.174.952,91	(46.412,05)
OCAÑA	446.236,49	15.070,00	532.755,84	71.449,35	467.095,99	16.093,00	520.910,47	37.721,48
MADRID	14.958.119,42	62.321,00	15.018.619,21	(1.821,21)	15.938.322,34	64.638,00	16.081.493,41	78.533,07
SOMOSIERRA (*)	4.295,96		4.295,96	0,00	4.216,58	0,00	4.216,58	0,00
TOTAL	**17.226.801,57**	**82.199,10**	**17.344.194,67**	**35.194,00**	**18.168.125,86**	**87.235,80**	**18.325.204,16**	**69.842,50**

(*) Incluido en el centro Madrid
Fuente: Elaboración propia

También se han detectado discrepancias entre los resúmenes de nóminas, los importes reflejados en el modelo 190 y los datos suministrados por la Empresa, con el siguiente detalle:

CUADRO Nº 57: Importes totales de las nóminas de SENASA

(en euros)

DOCUMENTO	2016	2017
Resumen nóminas	17.226.801,57	18.168.125,86
Modelo190	17.396.528,74	18.256.366,81
Anexo VII	17.344.194,67	18.325.204,16
Modelo 190-anexo VII	**52.334,07**	**(68.837,35)**
Ayuda comida Modelo 190	76.120,90	87.235,80
Resumen nóminas + ayuda comida modelo 190	17.302.922,47	18.255.361,66
Modelo 190- (Resumen nóminas + Ayuda comida)	**93.606,27**	**1.005,15**

Fuente: Elaboración propia

En el examen de una muestra de 20 empleados, estas diferencias también se han puesto de manifiesto respecto de un mismo empleado en los dos ejercicios y de otros dos empleados más en el ejercicio 2017, tal como se expone a continuación. En el ejercicio 2016, en el centro de trabajo de Madrid a un empleado que causó baja el 13 de mayo, se expidieron nóminas por 587,12 euros, pero en el modelo 190 figura que percibió 32.276,33 euros y en 2017 no figura en el resumen de nóminas, pero según el modelo 190 recibió 43.770,04 euros. Según los datos suministrados por la Empresa, dos trabajadores que causaron baja en 2016 no percibieron retribuciones en 2017, pero sí figuran en el resumen de nóminas y en el modelo 190 de ese ejercicio.

La Sociedad dispone, además de las instrucciones que cada año remite la DGPE, de un manual de procedimientos para la selección y contratación de personal aprobado por el Consejo de Administración el 21 de diciembre de 2011. El documento resulta de aplicación a toda la selección de personal, a excepción de la alta dirección y contempla, entre otros aspectos, el cumplimiento de los principios de concurrencia, transparencia, confidencialidad y no discriminación, regula el régimen de autorizaciones, previa justificación de la necesidad para la cobertura de los puestos vacantes y la prioridad del personal de la Empresa, siempre que los candidatos cumplan los requisitos del puesto, así como las pruebas a realizar en función del puesto a cubrir. El manual contiene un desarrollo detallado para cada una de las fases del procedimiento de selección y contratación.

Personal con contrato temporal[19]

Como ya se ha señalado, en SENASA el personal temporal alcanza un volumen cada vez más relevante en el gasto de personal. Aunque conforme los criterios e instrucciones de la DGPE, con carácter general, queda limitada la posibilidad de realizar contratos temporales a necesidades inaplazables, debidamente justificadas, se excepcionan a aquellas sociedades cuyas necesidades obedezcan al cumplimiento de encomiendas, como es el caso de SENASA, para cuyos supuestos se establece el sistema de cupo que autoriza la DGPE. Para los ejercicios fiscalizados, la DGPE, previa solicitud por parte de la Empresa autorizó los cupos para la contratación de personal temporal vinculado a las encomiendas de gestión recibidas. Para el ejercicio 2016, el cupo autorizado fue por un importe global de 6.872.728,38 euros, equivalente al coste de la contratación temporal registrada en 2015, que podía incrementarse en 1.585.819,43 de euros condicionado a que este importe fuese inferior al incremento de los ingresos de explotación y determinase mayor beneficio o menores pérdidas. Según los datos aportados por la Sociedad, el coste de la contratación temporal para el año 2016 ascendió a 8.037.583,59 euros, habiendo manifestado la DGPE su conformidad al haber cumplido los requisitos. Para el ejercicio 2017, el coste de la contratación temporal ascendió a 9.169.999,27 de euros, de los que 8.037.583,75 correspondieron al cupo inicial y 1.132.415,52 euros al cupo adicional vinculado al incremento de los ingresos de explotación y al resultado de la Sociedad.

Conforme los datos facilitados por la Empresa, a 1 de enero de 2016 el número de contratos temporales en vigor ascendía a 185, algunos de ellos formalizados en el año 2009 y el 52 % del total con más de tres años de antigüedad. A 31 de diciembre de 2017, el número de contratos temporales se situó en 176. Durante el período fiscalizado se formalizaron 233 contratos, con una duración que abarca desde 1 día a varios años. Así, al menos 39 trabajadores fueron contratados durante 2016 y 2017 en más de una ocasión, en una horquilla que abarca desde los dos hasta los once contratos temporales en un mismo ejercicio para cubrir puestos de trabajo en todas las categorías profesionales, siendo los de “pseudopiloto” los que, en mayor medida, presentan períodos de duración más cortos. La concatenación de los contratos temporales conlleva el incumplimiento de la legislación laboral; en particular el artículo 15.5 del ET obliga a convertir a estos trabajadores en indefinidos. Esta circunstancia resulta especialmente relevante, dado el número de trabajadores que se encuentran en esta situación, que se ha ido incrementando cada ejercicio y que, adicionalmente, resulta incompatible con las LPGE del período fiscalizado al disponer que, excepcionalmente, las sociedades mercantiles públicas que hayan tenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 % de su tasa de reposición.

La Sociedad, conocedora de la problemática en la que se encuentra incursa, ha remitido escritos a la DGCPPP y a la DGPE solicitando una solución, máxime ante la advertencia prevista en la disposición adicional trigésimo cuarta de la Ley 3/2017, que establece que las entidades que conforman el Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento la normativa, y en

[19] En el trámite de alegaciones la Sociedad afirma que la temporalidad de la plantilla se ha reducido de forma significativa en los años posteriores como consecuencia de los procesos de estabilización de empleo y de la aplicación de la tasa de reposición.

especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Además, dispone que los órganos de personal no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial y añade que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas. Ante esta situación, la Empresa propuso incluir en el proyecto de LPGE 2018 una disposición adicional que autorizase a SENASA a convertir 109 contratos laborales en indefinidos en 2018, previa autorización del MINHAFP. Sin embargo, esta propuesta recibió informe desfavorable de la DGCPPP invocando que no pueden reconocer la condición de fijos a los trabajadores temporales, dado que tal condición solo puede reconocerse en virtud de pronunciamientos judiciales.

En definitiva, SENASA se encuentra en una situación de riesgo por el volumen de contratados temporales que pueden reclamar ante los tribunales la condición de indefinidos.

Servicios exteriores

Para el desarrollo de su actividad ordinaria, la Sociedad cuenta los servicios de asesoría jurídica y fiscal, con un gasto registrado en 2016 y 2017 de 56.638,01 y 56.587,97 euros, respectivamente, que corresponden al convenio suscrito con la Abogacía del Estado por importe de 42.745 euros anuales más IVA y a un contrato de asesoramiento tributario que adjudica la Sociedad mediante un procedimiento ordinario por períodos de tres años.

II.2.3.6.- AC/E

Composición de la plantilla

El número medio de empleados de AC/E en el período 2016-2017, así como a 31 de diciembre de ambos años, asciende a 53 empleados. En la composición de plantilla de la Sociedad prevalece el número de mujeres sobre los hombres, que alcanza más del 69 % del total de los empleados, si bien en las categorías de los máximos responsables este porcentaje desciende al 33,3 %, al contrario que sucede en el personal administrativo y auxiliar, en el que el peso de las mujeres en esta categoría se eleva hasta el 87,5 %. El siguiente cuadro muestra la estructura y composición de la plantilla:

CUADRO Nº 58: Plantilla media de AC/E por categorías profesionales y por sexos

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
- Personal alta dirección	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33
- Personal directivo y técnico	12	28	40	70,00	11	27	38	71,05
- Personal administrativo y auxiliar	1	7	8	87,50	1	7	8	87,50
- Otro personal	2	2	4	50,00	2	2	4	50,00
Total	**17**	**38**	**55**	**69,09**	**16**	**37**	**53**	**69,81**

Fuente: Memorias anuales

El convenio al que está sujeto el personal de la Empresa es el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, mejorado individualmente por la Sociedad. No obstante, se encuentra condicionada por el proceso de la fusión en 2010 de las tres sociedades (SEACEX), (SEEI) y (SECC) que ha provocado falta de homogeneidad de las condiciones laborales y retributivas de los empleados, con desequilibrios económicos en los salarios, ya que las retribuciones dependen de la empresa de origen de los empleados. En la autorización de la

masa salarial, desde el ejercicio 2013, se viene señalando la conveniencia de que la Empresa inicie un proceso para la normalización de la estructura y del sistema retributivo de la sociedad.

Las desigualdades salariales afectan al salario base y a la antigüedad, los responsables de la Empresa conscientes del problema, en los ejercicios 2012 y 2013 intentaron negociar un convenio propio, pero ha manifestado que las restricciones salariales no han permitido realizar acciones en esa dirección. En este sentido, AC/E continúa sin cumplir el acuerdo de 13 de febrero de 2014 de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos sobre la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, relativo a aprobar las pautas para la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, así como las recomendaciones recogidas en el informe de auditoría de la ONA, emitido el 31 de octubre de 2013, que aconsejó iniciar un proceso en aras de la normalización de la estructura y del sistema retributivo de la sociedad. La masa salarial autorizada se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO Nº 59: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de AC/E

Regulación condiciones laborales (AC/E)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio Colectivo Oficinas y Despachos Madrid (Mejorado individualmente)	52	1.916,30	50	1.866,00
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**52**	**1.916,30**	**50**	**1.866,00**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	3	309,50	3	303,80

(1) Incluido el Director General

(2) No forman parte de la masa salarial

Fuente: Masa salarial

La tramitación de la masa salarial de la Empresa resulta acorde con lo previsto en las LPGE de los ejercicios 2016 y 2017 y con la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial. La estructura salarial de los trabajadores está integrada por el salario base, los complementos (de puesto de trabajo, absorbible o de retribución variable) y la antigüedad.

AC/E carece de trabajadores con contratos temporales, por lo que en la autorización de la masa salarial está comprendido todo el personal de la plantilla, a excepción de las personas con contratos de alta dirección. Para el ejercicio 2016, el importe autorizado en la masa salarial, para un colectivo de 52 personas, fue de 1.870.400,46 euros en sueldos y salarios y 45.940,23 euros para acción social. En 2017, para un colectivo de 50 empleados, los importes autorizados ascendieron a 1.820.850,33 euros en sueldos y salarios y 45.822,89 euros para acción social.

Composición de las retribuciones

Las nóminas, que elabora un despacho externo, no son uniformes para todo el personal, ya que existe un modelo diferente para los empleados de cada una de las empresas absorbidas, lo que da lugar a una multitud de conceptos retributivos y desigualdades económicas entre trabajadores que realizan funciones similares. Todas las remuneraciones son dinerarias, a diferencia de otras Empresas del Grupo que perciben parte de sus retribuciones en especie.

Se ha verificado que el gasto real en sueldos y salarios registrado en la contabilidad no ha sido superior a la masa salarial autorizada, a excepción de los gastos en acción social del ejercicio 2016, que superaron en 6.241,86 euros el importe autorizado. En el ejercicio 2016, se abonaron, además, 78.644,36 euros en concepto de recuperación de la paga extra del ejercicio 2012.

La Sociedad no dispone de manuales de procedimientos para la contratación y/o el sistema de promoción de los empleados, deficiencia que se ve agravada por la ausencia de un plan estratégico y un catálogo de puestos de trabajo que permita una planificación a corto, medio y largo plazo, de los objetivos de la Empresa y las necesidades a cubrir. Cada año cuenta con las instrucciones emitidas por la DGPE para la contratación de personal en las sociedades estatales del Grupo Patrimonio. Para la cobertura de los puestos que quedan vacantes, no siempre se ha acudido a los empleados en excedencia que solicitan su reingreso, recurriendo a la contratación externa. No obstante, durante el período fiscalizado no se realizó ninguna contratación de personal.

En el período 2015 a 2018, cuatro empleadas interpusieron demandas ante la jurisdicción social, habiendo sido todas ellas estimadas. La primera de ellas mediante sentencia del TSJ de Madrid de 4 de marzo de 2015, se condenó a la Empresa a reconocer el derecho de una empleada a ser reasignada a un nivel superior, pasando a cobrar un salario de 35.470,00 euros, en lugar de 25.875,00 euros. En el ejercicio 2016, recayeron las otras tres Sentencias del Juzgado de lo Social, de 29 de marzo y de 10 y de 31 octubre, que condenaron a la Empresa a reconocer la antigüedad de las empleadas y sus efectos económicos todo el tiempo de servicios prestados en régimen de contratación temporal o a través de ETT.

Servicios exteriores

Con fecha 1 de marzo de 2011 AC/E contrató los servicios de una gestoría para asesoramiento laboral, con una duración mensual, pero el contrato ha sido prorrogado tácitamente hasta la fecha de cierre de estos trabajos, lo que supone un fraccionamiento indebido del objeto del contrato.

Adicionalmente, tiene firmado un convenio de asistencia jurídica con la Abogacía del Estado, renovado en septiembre de 2016 por importe de 63.411,42 euros más IVA y el 26 de septiembre de 2018 se amplió para designar abogados como coordinadores directos de la asistencia jurídica.

II.2.3.7.- ACUAES

Composición de la plantilla

La plantilla de ACUAES está condicionada por el proceso de fusión llevado a cabo en el ejercicio 2013 de las Sociedades ACUANORTE, ACUASUR y ACUAEBRO, en aplicación del plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial, que da lugar a la diversa regulación de las condiciones laborales por la pluralidad de convenios colectivos por los que se regía su personal: el de Industrias de Captación y Depuración de Aguas Estatal, el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza, el de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valladolid y el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Pontevedra; cada uno de ellos con sus propias singularidades, lo que provoca falta de homogeneidad en las condiciones laborales y retributivas de los empleados.

A 1 de julio de 2013, la Sociedad contaba con una plantilla de 139 personas procedentes de las tres sociedades fusionadas, distribuidas en 17 centros de trabajo. El escenario óptimo de eficiencia suponía reducir la plantilla hasta 100 personas. En junio de 2014, con una plantilla de 128 personas, ACUAES elaboró el Plan de Redimensionamiento en el que se determinó que habían de amortizarse 28 puestos de trabajo que habían quedado vacíos de contenido y trasladar a siete trabajadores debido a la centralización de los servicios. Presentó un ERE ante el entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero el 31 de julio la Sociedad presentó ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social comunicación de desistimiento al no haber podido alcanzar un acuerdo satisfactorio por ambas partes. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de

diciembre de 2018, la Sociedad prescindió de 33 empleados mediante despido que, en la mayoría de los casos, ha desembocado en procedimientos contenciosos ante la jurisdicción social[20].

Cuatro de los directivos con contratos anteriores a 2012 que fueron cesados, obtuvieron sentencia estimatoria y al ser considerada su relación laboral de carácter ordinario, los despidos fueron declarados improcedentes, reconociéndoles el derecho a percibir una indemnización de 33/45 días por año trabajado. Por el contrario, las pretensiones de otro directivo cesado fueron desestimadas al considerar que la relación que le vinculaba con la Empresa era de carácter especial de alta dirección, por lo que correspondía la indemnización de siete días por año trabajado. Otros tres directivos fueron cesados en 2018 por desistimiento empresarial, dos de ellos con indemnización de 7 días por año trabajado y otro sin indemnización por tener reserva de puesto de trabajo. Las sentencias de otros cuatro trabajadores despedidos por fin de obra declararon la improcedencia de los despidos y el derecho a percibir 33/45 días por año trabajado. Con otro trabajador se alcanzó acuerdo prejudicial de improcedencia con una indemnización de 33 días por año trabajado. Finalmente, de los 20 trabajadores por despido objetivo, con tres se alcanzó acuerdo inicial, con otros doce alcanzaron un acuerdo posterior en conciliación; con cuatro trabajadores no se alcanzó acuerdo, resultando las sentencias de tres de ellos favorables a la Empresa y, en un caso, el despido fue declarado improcedente con indemnización de 33/45 días por año trabajado.

En 2013, para hacer frente a las demandas interpuestas por los despidos, la Sociedad dotó provisiones para otras responsabilidades por importe de 458.578 euros, desde entonces y hasta finales del ejercicio 2017, esta cuenta ha tenido los siguientes movimientos:

CUADRO Nº 60: Movimientos de la cuenta de provisiones para otras responsabilidades ACUAES

(en euros)

Detalle movimientos 2013-2017	Saldo inicial	Dotación ejercicio	Aplicación	Excesos provisiones	Saldo final
Ejercicio 2013	-	458.578,00	-	-	458.578,00
Ejercicio 2014	458.578,00	249.387,00	-	-	707.965,00
Ejercicio 2015	707.965,00	-	(225.099,00)	(166.317,00)	316.549,00
Ejercicio 2016	316.549,00	-	(1.372,00)	(11.662,00)	303.515,00
Ejercicio 2017	303.515,00	-	(153.682,00)	-	149.833,00
Totales		**707.965,00**	**(380.153,00)**	**(177.979,00)**	

Fuente: Registros contables

En la memoria de 2017 se informa que se espera que las demandas pendientes sean resueltas durante el ejercicio 2018 y que el resultado de los litigios no difiera significativamente de los importes provisionados al 31 de diciembre de 2017.

A 1 de enero de 2016, ACUAES contaba con 106 trabajadores con contrato indefinido y a 31 de diciembre de 2017 el número de estos empleados se redujo a 96. La variación de la plantilla con contrato indefinido y su composición en el periodo fiscalizado se resume en el siguiente cuadro:

[20] No se dispone de información de las bajas producidas por otras causas desde el 1/01/2013 hasta el 31/12/2018 y el número de bajas total no cuadra con los datos de bajas por otras causas aportados por la Sociedad en el trámite de alegaciones.

CUADRO Nº 61: Personal con contrato indefinido de ACUAES

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Ingenieros/Licenciados	37	10	47	21,28	33	10	43	23,26
Ingenieros técnicos/Titulados medios	15	13	28	46,43	13	13	26	50,00
Administrativos/Auxiliares administrativos	4	24	28	85,71	4	22	26	84,62
Operarios	3	-	3	0,00	1	-	1	0,00
Total personal contrato indefinido	**59**	**47**	**106**	**44,34**	**51**	**45**	**96**	**46,88**

Fuente: Elaboración propia

Más del 40 % de la plantilla con contrato indefinido está ocupada por mujeres, sin embargo, en las categorías superiores las mujeres ocupan entre el 21 % y el 23 % de los puestos, en tanto que las mujeres ocupan cerca del 85 % de los puestos dedicados a las tareas administrativas.

En el periodo fiscalizado se produjo la baja de once trabajadores y el alta de un empleado por incorporación de la excedencia voluntaria. Las bajas de 2016 se debieron a tres excedencias voluntarias, dos subrogaciones en otra empresa y un despido objetivo. En 2017 hubo una excedencia voluntaria y cuatro despidos objetivos.

La Sociedad ha manifestado que no dispone de procedimiento de contratación ni de otros procedimientos regulados para los cambios de categoría. El examen de una muestra de expedientes de once trabajadores con contratos indefinidos, ocho incluidos en la masa salarial y tres fuera de la masa salarial, ha puesto de manifiesto que, con carácter general, no constan la titulación y el currículum que acrediten la idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo para el que fueron contratados, no hay constancia de la publicidad de la oferta y del procedimiento de selección empleado y tampoco obra en los expedientes el reconocimiento formal de la antigüedad.

En la solicitud de autorización de la masa salarial del año 2016, la Empresa incorporó quince nuevos efectivos (que se detallan más adelante) que procedían de la transformación de contratos de obra o servicio de duración determinada en indefinidos en cumplimiento de un requerimiento de 20 de febrero de 2015 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid y previo informe de la Abogacía del Estado, que manifestó que concurrían causas que convertían en indefinida la relación laboral de esos trabajadores. No obstante, la DGCPPP consideró que la conversión de contratos de obra o servicio de duración determinada en indefinidos no estaba comprendida en los supuestos excepcionales que permitían la contratación de nuevo personal por las sociedades mercantiles públicas contempladas en la disposición adicional decimoquinta de la LPGE de 2015, significando que su incorporación suponía incrementos de la masa salarial no permitidos en la LPGE de 2016. En consecuencia, a pesar de contar esos trabajadores con contrato indefinido, no se autorizó su inclusión en la masa salarial, cuyas retribuciones en el ejercicio precedente ascendieron a 533.574,71 euros. El siguiente cuadro muestra la regulación de las condiciones laborales y la masa salarial autorizada para cada uno de los colectivos.

CUADRO Nº 62: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de ACUAES

Regulación condiciones laborales (ACUAES)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio Colectivo Industrias de captación y depuración de aguas Estatal (C7)	50	2.317,70	50	2.342,00
Convenio Oficinas y Despachos del Principado de Asturias (C1)	12	523,60	9	404,50
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Pontevedra (C4)	1	78,30	1	80,30
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid (5)	10	457,00	10	461,00
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza (6)	18	817,10	18	826,60
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA[21]	**91**	**4.193,70**	**88**	**4.114,40**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	5	589,00	5	565,40
Trabajadores no incluidos en la masa salarial (2) (3)	15	533,60	12	461,70

(1) Incluida la Presidencia Ejecutiva

(2) No forman parte de la masa salarial

(3) Coste de las retribuciones del ejercicio anterior

Fuente: Masa salarial

La autorización de la masa salarial incluye, para cada convenio, una partida a tanto alzado para acción social sin determinar los conceptos. Los importes solicitados para comedor y formación en 2016 y 2017 para el personal incluido en la masa salarial de esos ejercicios ascendieron a 78.624,00 y 76.792,32 euros para comedor y a 9.406,53 y 9.188,25 euros en formación y los importes reconocidos en las nóminas del colectivo incluido en la masa salarial por tiques restaurante ascendieron a 72.837,00 y 74.196,00 euros, sin considerar a los quince trabajadores con contrato indefinido no incluidos en la citada masa salarial.

Composición de las retribuciones

Los conceptos retributivos que constituyen el salario de los trabajadores presentan diferente denominación y cuantía en función de los diferentes convenios colectivos. En los resúmenes de nóminas aparecen hasta 30 conceptos diferentes que, además, no coinciden con los reflejados en las solicitudes de la masa salarial. Se ha detectado que el salario base de algunos convenios está por encima de los importes fijados en tablas salariales proporcionadas por la Empresa. En el resumen mensual de nóminas por trabajador no consta la categoría profesional, determinados complementos personales tienen diferente denominación a la reflejada en los recibos de nómina y, además, en otros casos no consta el concepto retributivo. Los siguientes cuadros muestran las retribuciones, dinerarias y en especie, reflejadas en las nóminas en los ejercicios 2016 y 2017 para cada uno de los seis convenios colectivos, así como el porcentaje que representan con respecto a las retribuciones totales:

[21] No se admite la alegación, porque el total de la Masa autorizada incluye la acción social, tal como se informa en el encabezamiento del cuadro n.º 62, por lo que no hay discrepancias con los importes autorizados.

CUADRO Nº 63: Retribuciones dinerarias y en especie de ACUAES

(en euros)

Núm.	Nóminas 2016	Retribuciones dinerarias	Retribuciones en especie	TOTAL Retribuciones	% dinerarias sobre total	% en especie sobre total
13	Convenio 1	497.965,32	11.734,26	509.699,58	97,70	2,30
11	Convenio 3	371.217,08	9.014,70	380.231,78	97,63	2,37
4	Convenio 4	200.062,94	3.838,80	203.901,74	98,12	1,88
10	Convenio 5	472.427,24	12.347,76	484.775,00	97,45	2,55
18	Convenio 6	802.275,40	17.512,76	819.788,16	97,86	2,14
50	Convenio 7	2.274.486,87	85.606,26	2.360.093,13	96,37	3,63
106	**Total Convenios**	**4.618.434,85**	**140.054,54**	**4.758.489,39**	**97,06%**	**2,94**
Núm.	**Nóminas 2017**	**Retribuciones dinerarias**	**Retribuciones en especie**	**TOTAL Retribuciones**	**% dinerarias sobre total**	**% en especie sobre total**
11	Convenio 1	455.475,12	9.548,10	465.023,22	97,95	2,05
8	Convenio 3	322.714,31	7.891,20	330.605,51	97,61	2,39
4	Convenio 4	195.393,96	3.936,60	199.330,56	98,03	1,97
10	Convenio 5	550.100,36	11.566,20	561.666,56	97,94	2,06
18	Convenio 6	856.731,52	18.982,18	875.713,70	97,83	2,17
50	Convenio 7	2.192.480,08	87.149,40	2.279.629,48	96,18	3,82
101	**Total Convenios**	**4.572.895,35**	**139.073,68**	**4.711.969,03**	**97,05**	**2,95**

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen de nóminas

En el modelo 190 de 2016 presentado a la AEAT se incluyen, además de los efectivos que prestaron servicios en ese ejercicio, otros 36 perceptores con retribuciones dinerarias por importe de 50.100,82 euros que no figuran en la relación de nóminas de ese ejercicio y corresponde a la recuperación de la parte pendiente de la paga extra de 2012, por parte de extrabajadores que ya no prestaban servicio en la sociedad. También existen diferencias entre los importes reflejados en nóminas y los declarados en modelo 190 en los dos ejercicios fiscalizados que responden al seguro de accidentes de la empresa reflejado en las nóminas a los efectos de cotización en la Seguridad Social por 9.920,90 y 10.231,20 euros, respectivamente, en 2016 y 2017, pero no tienen la consideración de retribución en especie a efectos fiscales, conforme establece el artículo 42.2 b) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF.

Personal con contrato indefinido fuera de la masa salarial

A 1 de enero de 2016, la Sociedad tenía en su plantilla a los quince trabajadores ya mencionados que originalmente tenían contratos de obra o servicio de duración determinada, cuyos contratos hubieron de ser transformados en indefinidos no fijos; a 31 de diciembre de 2017, el número de trabajadores en esta situación se redujo a doce. La Sociedad se vio obligada a transformar los quince contratos temporales en indefinidos en virtud de una denuncia a la Inspección de Trabajo de Valladolid, en unos casos porque habían superado el plazo de los tres años y, en otros, porque se trataba de contratos de obra o de servicio realizados en fraude de ley. Aunque estos trabajadores a todos los efectos son personal indefinido, al no estar incluidos en la masa salarial de 2016 y 2017, sus retribuciones se tratan de forma separada. De estos trabajadores, once están acogidos al Convenio del Ciclo Integral del Agua" (antes Convenio Colectivo Industrias de captación y depuración de aguas Estatal), tres al Convenio de Oficinas y Despachos de Pontevedra, y uno al Convenio de Oficinas y Despachos Asturias. En 2016, tres de ellos causaron baja, uno por excedencia voluntaria y los otros dos por subrogación por parte de la Comunidad de Regantes del río Adaja.

En todo caso, la Sociedad ha adjuntado en el expediente de solicitud de la masa salarial para los ejercicios 2016 y 2017 la información relativa a estos trabajadores con detalle de sus retribuciones de los ejercicios previos, referida a quince y doce efectivos, respectivamente. Las retribuciones totales para cada uno de estos ejercicios para estos trabajadores ascendieron a 550.371,22 euros en 2016 y 496.765,22 euros en 2017.

Servicios exteriores

La Sociedad registró en los ejercicios 2016 y 2017 un gasto de 399.443,35 y 413.059,04 euros, por los servicios de profesionales independientes para la prestación de los servicios de auditoría, informática, asesoría fiscal, servicios laborales y de asistencia jurídica, esencialmente.

Más del 60 % de estos importes corresponden al Convenio de asistencia jurídica con la Abogacía del Estado, formalizado el 30 de septiembre de 2016, por 249.516,57 euros anuales, con el objeto de mantener las condiciones económicas de los tres Convenios suscritos con las tres sociedades fusionadas.

Adicionalmente a este Convenio, en el curso de la fiscalización se solicitaron los expedientes de la asesoría jurídica y de los servicios laborales. En junio de 2017, el Director Administrativo de ACUAES formalizó un contrato, previa invitación a cuatro empresas, con un despacho de abogados cuyo objeto es la prestación de servicios de asesoramiento fiscal en la defensa de las actuaciones de comprobación e inspección tributaria por IVA e impuesto de sociedades de los ejercicios 2013 y 2014, con unos honorarios de 13.900 euros (IVA excluido). El 28 de diciembre de 2015, un despacho profesional presentó factura por *"el asesoramiento jurídico laboral prestado, en concreto: consultas sobre embargo nómina trabajadora; estudio y preparación de cuatro despidos; consulta sobre proceso de IT; consulta sobre calendarios; consulta sobre subrogación de trabajadores y oposición a ejecución*", por importe de 5.500 euros más el 21 % de IVA; se ha comprobado que la solicitud del gasto, así como la ratificación por la Junta de Compras, emitida el 16 de febrero de 2016, fueron posteriores a la fecha de emisión de la factura, lo que pone de manifiesto que el servicio se había prestado con anterioridad a la autorización del gasto, no acorde con el Procedimiento de contratación, compras y autorización de gastos (PG-01) de la Sociedad para gastos superiores a 1.500 euros e inferiores a 6.000 euros.

II.2.3.8.- SEGIPSA

Composición de la plantilla

La Sociedad carece de un catálogo de puestos de trabajo en el que se definan las funciones y las necesidades de los puestos, así como los requisitos de titulación y/o formación para su desempeño. Desde el 31 de diciembre de 2015, el número de empleados se ha ido reduciendo paulatinamente -17 empleados en 2016 y tres trabajadores adicionales en 2017-, lo que supone una disminución del 10,5 %. Sin considerar el personal de alta dirección, el número de empleados con contrato indefinido a principios de 2016 ascendía a 119 y el de los trabajadores con contratos temporales a 63, alcanzando esta modalidad de contratación el 53 % de la plantilla. A 31 de diciembre de 2016, el número de efectivos con contrato indefinido se incrementó hasta los 122, con aumento de cuatro de titulados superiores y la disminución de un titulado medio/Jefe administrativo. En ese ejercicio, el número de contratos temporales descendió hasta los 49, por las circunstancias que se describen más adelante. A finales de 2017, la plantilla estaba integrada por 107 empleados con contrato indefinido y 55 trabajadores con contrato temporal. La evolución de la plantilla de SEGIPSA, clasificada por categorías profesionales y por género, responde al siguiente detalle:

CUADRO Nº 64: Composición de la plantilla de SEGIPSA

Categoría profesional	A 1/01/2016				A 31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Directivos	4	3	7	42,86	5	2	7	28,57
Titulados superiores	18	28	46	60,87	20	26	46	56,52
Titulados Grado Medio	9	10	19	52,63	10	8	18	44,44
Jefes Administrativos	3	2	5	40,00	2	2	4	50,00
Jefes de Mantenimiento	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
Delineantes	2	0	2	0,00	2	0	2	0,00
Administrativos	31	69	100	69,00	21	62	83	74,70
Almaceneros	9	0	9	0,00	8	0	8	0,00
TOTAL	**77**	**112**	**189**	**59,26**	**69**	**100**	**169**	**59,17**

Fuente: Elaboración propia

El colectivo de mujeres es superior al de los hombres alcanzando entre el 59 % de la plantilla, no obstante, la presencia de las mujeres disminuye a medida que se avanza en los puestos de mayor categoría. La plantilla, incluidos los trabajadores con contrato temporal, se rige por el convenio colectivo propio de SEGIPSA y, con carácter supletorio, por el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, fuera de convenio se encuentra el personal con contrato de alta dirección que, junto con los trabajadores temporales, se encuentran fuera de la masa salarial.

La Sociedad no dispone de un procedimiento interno para la contratación de personal, sino que aplica directamente las instrucciones que anualmente remite la DGPE. En el ejercicio 2016 solicitó convertir cuatro contratos temporales en indefinidos por reposición de plantilla (auditor interno y tres titulados superiores que trabajaban desde el 2008 en el Departamento de Gestión Catastral), al objeto de cubrir tres bajas por jubilación y un fallecimiento. El expediente fue correctamente tramitado y contó con el informe favorable de la DGPE y la autorización de DGCPPP, por resultar conforme con la disposición adicional 15ª de la LPGE para 2016. La Empresa cuenta con instrucciones internas y control de asistencia del personal y los gastos de viaje y desplazamiento están regulados en su cuantía en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid. La masa salarial autorizada para el período fiscalizado fue la siguiente:

CUADRO Nº 65: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEGIPSA

Regulación condiciones laborales SEGIPSA	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo de SEGIPSA (convenio propio)	119	4.557,4	122	4.790,7
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**119**	**4.557,4**	**122**	**4.790,7**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	7	718,4	7	706,5
Trabajadores temporales no incluidos en la masa salarial (2) (3)	67	2.051,0	69	1.734,3

(1) Incluido el Director General

(2) No forman parte de la masa salarial r

(3) Coste del ejercicio anterior
Fuente: Masa salarial

Composición de las retribuciones

Los trabajadores en plantilla cuentan en su nómina con salario base, plus de convenio (compuesto por plus actividad y plus extrasalarial), pagas extraordinarias y prestación voluntaria/complemento de puesto. El salario base, el plus convenio y las pagas extraordinarias se asignan a cada trabajador por el grupo profesional al que está adscrito; la prestación voluntaria, se corresponde con la diferencia entre el salario bruto pactado en cada contrato y el resto de los conceptos salariales correspondientes al grupo profesional. Adicionalmente, tienen asignadas otras prestaciones sociales a cargo de la Empresa poco significativas en cuanto a su cuantía, como cheques guardería, seguro salud o cheques comida. Tanto las prestaciones de cheques comida como de guardería, tienen la consideración de retribución flexible, por lo que a efectos fiscales se descuentan de las retribuciones. El siguiente cuadro muestra las remuneraciones dinerarias y en especie percibidas por los trabajadores:

CUADRO Nº 66: Remuneración dineraria y en especie de SEGIPSA

(en euros)

Clase de Retribución	2016		2017	
	IMPORTE	%	IMPORTE	%
Retribuciones dinerarias	5.880.558,83	98,77	5.573.199,40	98,70
Retribuciones en especie	73.334,05	1,23	73.334,06	1,30
Total retribuciones personal convenio (*)	**5.953.892,88**	**100,00**	**5.646.533,46**	**100,00**

(*) Incluye personal fijo, eventual y eventual vinculado a proyectos
Fuente: Elaboración propia

Se ha observado que el gasto registrado en contabilidad en concepto de fondo social ascendió a 56.056,09 euros, sobrepasando el importe autorizado en la masa salarial, que se cifró en 40.504,80 euros para el ejercicio 2016; en el ejercicio 2017, el gasto por este concepto ascendió a 48.384,75 euros, en tanto que el importe aprobado en la masa salarial fue de 40.103,76 euros[22].

[22] Aunque la Sociedad alega que el exceso del gasto en fondo social corresponde al personal con contrato temporal que se registra en la cuenta 64902, las verificaciones realizadas confirman que todo el gasto en fondo social se registró en la cuenta 64908, sin distinción entre fijos y temporales.

Personal con contrato temporal

Uno de los mayores problemas en materia laboral a los que se enfrenta SEGIPSA es la elevada celebración de contratos temporales por obra o servicio determinado, para poder llevar a cabo las encomiendas de gestión, imposibles de ejecutar con los medios de los que dispone. Durante el período fiscalizado, el gasto registrado en contabilidad en concepto de sueldos y salarios de los trabajadores con contratos temporales ascendió a 1.691.212,24 euros en 2016 y a 1.038.974,62 en 2017, ambos importes no están incluidos de la masa salarial. La mayor parte de personal con contrato temporal deriva de la encomienda del Plan de Regularización Catastral (PRC), que suponía la actividad más importante para la Sociedad en el periodo fiscalizado. En diciembre de 2013, el Área de Catastro del Departamento de Gestión Patrimonial contaba con trece trabajadores, con objeto de atender los trabajos derivados de las encomiendas suscritas con la Dirección General del Catastro para los trabajos del Plan de Regularización Catastral 2013-2016, entre los meses de enero a julio de 2014 se trasladó a 21 trabajadores de la Empresa desde otros departamentos, por lo que finales del mes de julio de 2014, el número de trabajadores adscritos a los trabajos de regularización catastral era de 34.

Adicionalmente, el 22 de julio de 2014, el Consejo de Administración aprobó la contratación de 34 trabajadores bajo la modalidad de contrato de obra y servicio, para los trabajos relativos a la incorporación de inmuebles y alteraciones en el marco del PRC 2013-2016, con una vigencia hasta la finalización de la encomienda, que concluía el 31 de julio de 2017. En la memoria justificativa para la contratación, se cuantificó el importe de estos contratos en 1,1 millones de euros. Los contratos se formalizaron entre el día 8 de septiembre y el 17 de noviembre de 2014. De esta forma, a 31 de diciembre de 2014, el Departamento de Gestión Catastral contaba con 68 personas, 55 más que el Área de Catastro un año antes. El 15 de abril de 2015, se produjo una modificación de la encomienda para, entre otras cuestiones, ampliar el plazo de duración hasta el 30 de noviembre de 2017. La prórroga de la encomienda provocó que el plazo de duración de los contratos temporales excediera de los tres años, límite legal máximo previsto en la normativa laboral, que desembocó en la conversión de los contratos temporales a indefinidos no fijos, por imperativo legal.

Debido a que la encomienda justificó la necesidad de esta modalidad de contratación a la que se vincularon los contratos por obra o servicio, su ampliación resultó tener una duración superior a la de los contratos, por lo que la Empresa solicitó informe a la Abogacía General del Estado, que lo evacuó el 16 de diciembre de 2016, manifestando que resultaba indiferente extinguir la relación laboral al término del plazo de tres años o del plazo mayor de la encomienda. El problema suscitado residió en que al existir una prórroga de la encomienda que superaba el plazo de los tres años previstos en los contratos, si se extinguieran en la fecha en que se cumple ese plazo equivaldrían a un despido por no haber finalizado el servicio, es decir, sin la causa de extinción del artículo 49.1.c) del ET, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Además, estimó que, considerando el número de trabajadores afectados, el despido podría ser calificado como nulo con la obligación de readmisión de los trabajadores. Por lo que consideró que la extinción de esos contratos se debería efectuar, en su caso, por la vía del despido colectivo, atendiendo al número de trabajadores afectados, 34 (más del 10 % en empresas que tengan entre cien y trescientos trabajadores) una vez que finalizara la encomienda, ya sea en el mes de noviembre de 2017 o en julio de 2018, en base a las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas previstas en el artículo 51 del ET.

En el cuadro siguiente se muestra el coste que le hubiera correspondido a SEGIPSA en función de las fechas de extinción por fin de contrato (7 % de los salarios) o una indemnización 20 de días de salario por año de servicio, con el límite de una anualidad para el supuesto de despido colectivo. Estas cifras indican la contingencia existente para la Empresa en esta materia, toda vez que a la fecha de finalización de los trabajos de fiscalización los trabajadores contratados por obra y servicio seguían contratados. En todo caso, la indemnización del 7 % se incluye a efectos comparativos e informativos, pues a la fecha de emisión del informe de la Abogacía General del Estado ya no era posible esta opción al haber superado los plazos. Este cuadro permite valorar el coste adicional que supone en materia laboral la ampliación sucesiva de la encomienda.

CUADRO Nº 67: Estimación del coste de resolución de los contratos temporales vinculados a la encomienda del PRC 2013-2016 a SEGIPSA

Fecha de extinción de 34 contratos (PRC)	7%	20 días (ERE)
31/07/2017	134.251,47	
30/11/2017		128.054,59
31/07/2018		154.427,57

(ERE) Expediente de regulación de empleo

Adicionalmente, dentro del PRC, el 25 de mayo de 2016 la Dirección General del Catastro encomendó a SEGIPSA la realización de los trabajos necesarios para la resolución presencial de solicitudes de acceso a la información de expedientes catastrales en el municipio de Madrid, para lo que contrató a seis personas en jornada de 20 horas semanales, durante ocho meses, prorrogables por un período similar, igualmente con contratos por obra o servicio con una duración inicial hasta el 1 de abril de 2017, por un coste total de 50.955,83 euros.

El 30 de septiembre de 2016 finalizó la encomienda del CADA realizada por el Tribunal de Cuentas sobre catalogación y tratamiento de la documentación. La plantilla destinada a este trabajo estaba compuesta por 21 trabajadores con contrato de obra o servicio vinculados a la citada encomienda que se extinguirían mediante comunicación escrita con preaviso de 15 días, con efectos del 30 de septiembre de 2016. La Sociedad debía abonar a los trabajadores la liquidación (salario de septiembre, más la parte proporcional de la paga extraordinaria) y la indemnización del 7 % de los conceptos salariales devengados, de conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio Colectivo Estatal de la Construcción, de aplicación subsidiaria en lo no regulado en el convenio colectivo de SEGIPSA. La última encomienda con el Tribunal de Cuentas concluía en diciembre de 2015, pero fue prorrogada la parte relativa a la custodia de documentación que concluía a finales de 2016, mientras que la catalogación concluía en el mes de septiembre. Por lo tanto, a final de 2016 había 21 trabajadores fijos discontinuos de diversas categorías, cuyos contratos se habían de extinguir al finalizar la encomienda.

En la sesión del 13 de octubre de 2016, el Consejo de Administración acordó remitir ese mismo día una carta de notificación de finalización del contrato a los 21 trabajadores, de los que 20 presentaron demanda ante el Juzgado de lo Social, por considerar que las extinciones de los contratos eran por despido en virtud del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por el que se limitó el plazo máximo de los contratos de obra o servicio a tres años. En el acto de conciliación, SEGIPSA ofreció una indemnización adicional del 7 % en lugar de la liquidación ya abonada (ocho días/ año trabajado), acorde con lo estipulado en el convenio colectivo, a cambio de reconocer que no había existido despido sino finalización del contrato por haber finalizado la obra o servicio. Quince de las demandas finalizaron con conciliación, otras cuatro fueron desestimadas y las cuatro restantes fueron recurridas en suplicación por la Sociedad habiéndose resuelto favorablemente dos de ellas y las dos restantes estaban pendientes de resolver en casación.

II.2.3.9.- SEGITTUR

Composición de la plantilla

Las relaciones laborales del personal se regulan por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, mejorado por la Sociedad en lo que se refiere a las percepciones salariales y, además, cuenta con personal de alta dirección al que se le aplica su regulación específica. La Sociedad no dispone de un catálogo de puestos de trabajo o documento similar con definición de funciones y requisitos para su desempeño. A principios de 2016 contaba con 56 empleados, incluidos cinco directivos y cinco empleados con contrato temporal, a lo largo del ejercicio se produjeron tres bajas, dos de ellas por despido y una baja voluntaria, por lo que a final de ejercicio contaba con una plantilla de 53 empleados, que descendió hasta los 50 a finales

de 2017, siendo cuatro de ellos incluido el Presidente, personal de alta dirección y tres con contrato temporal no incluidos, por tanto, en la masa salarial. La estructura y las categorías de la plantilla son coincidentes con los niveles del Convenio Colectivo, siendo su evolución en el periodo fiscalizado distribuido por categorías y por género la siguiente:

CUADRO Nº 68: Composición de la plantilla de SEGITTUR

Categoría profesional	A 1/01/2016				A 31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Directivos	5	0	5	0,00	4	0	4	0,00
Gerente/Consultor Senior y Asimilados	3	3	6	50,00	3	3	6	50,00
Director de Proyecto Senior, Consultor y Asimilados	1	3	4	75,00	1	3	4	75,00
Director de Proyecto/Jefe de Proyecto/Senior/Analista y Asimilados	5	5	10	50,00	4	3	7	42,86
Jefe de Proyecto/Analista de Sistemas y Asimilados	1	5	6	83,33	1	5	6	83,33
Técnico Superior/Arquitecto de Sistemas y Asimilados	2	5	7	71,43	2	3	5	60,00
Consultor Analista y Asimilados	0	1	1	100,00	0	1	1	100,00
Técnico/Redactor Documentalista y Asimilados	2	9	11	81,82	2	9	11	81,82
Analista Técnico/Programador Senior/Diseñador web y Asimilados	2	0	2	0,00	2	0	2	0,00
Personal Técnico de Apoyo	1	3	4	75,00	1	3	4	75,00
TOTAL	**22**	**34**	**56**	**60,71**	**20**	**30**	**50**	**60,00**

Fuente: Memorias anuales

El porcentaje de puestos ocupados por mujeres alcanza el 60 %, superando el umbral del 40 % en todas las categorías a excepción de los puestos directivos y de la categoría de técnico analista en las que ninguno de los puestos está ocupado por mujeres.

El examen de una muestra de 18 expedientes, que representa el 31 % de la relación de personal proporcionada por la Empresa, ha puesto de manifiesto que se hallan incompletos. No contienen los datos personales del trabajador, la titulación académica, ni el currículo previo a la incorporación de la Sociedad, acreditativos de los requisitos para el acceso al puesto de trabajo, ni incorporan información sobre el sistema de selección empleado y, tras su incorporación, tampoco se actualiza el expediente. En los casos de promoción solo hay constancia de la notificación de las nuevas condiciones laborales referidas a la categoría, retribuciones y fecha de efectos, sin que conste ninguna referencia al sistema empleado.

En 2017 la empresa negoció el despido de una trabajadora que estaba próxima a la edad de jubilación a cambio de una indemnización de 10 días por año trabajado, en vez de los 20 días establecidos, por lo que el 13 de enero de ese mismo año se extinguió la relación laboral por motivos económicos y causas productivas y organizativas, con una indemnización de 27.760,06 euros.

La masa salarial autorizada para el período fiscalizado fue la siguiente:

CUADRO Nº 69: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEGITTUR

Regulación condiciones laborales (SEGITTUR)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid	46	2.186,8	43	2.084,0
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**46**	**2.186,8**	**43**	**2.084,0**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	5	516,8	4	466,4

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial
Fuente: Masa salarial

Para el ejercicio 2016, el importe de la masa salarial autorizada referida a 46 efectivos reales ascendió a 2.057.723,82 euros y adicionalmente se autorizaron 129.040,82 euros en concepto de acción social. Para el ejercicio 2017, el importe de la masa salarial autorizada fue de 1.954.930,57 euros referida a 43 efectivos reales y el mismo importe del ejercicio 2016 en para acción social. Aunque la masa salarial autorizada para ambos ejercicios contempló los incrementos autorizados por las respectivas LGPE, durante el periodo fiscalizado SEGITTUR no incrementó las retribuciones de la plantilla, sino que reservó ese crédito para emplearlo como productividad no consolidable, con el consiguiente perjuicio para los empleados ya que los incrementos autorizados y no aplicados no han consolidado sus retribuciones fijas.

Composición de las retribuciones

La estructura salarial prevista en el convenio colectivo contempla el salario base, las pagas extras, dos al año, y un complemento personal de antigüedad consistente en un sistema de cuatrienios del 4 % del sueldo bruto anual. Además, los contratos pueden contener retribuciones variables y retribuciones en especie. El complemento de retribución variable lo perciben los seis efectivos que ocupan puestos de Gerente; de acuerdo con el Reglamento de Retribución Variable de la Sociedad y con los contratos de cada perceptor es, como máximo, el 20 % del sueldo bruto anual (incluido pagas extras y excluido el complemento de antigüedad). Las retribuciones en especie son de aplicación solo a una parte de los empleados y consisten en ayuda de comida mediante cheques de comida y seguro de asistencia sanitaria mediante la contratación de un seguro médico.

Además, el sistema retributivo del personal que la Empresa tenía implementado desde enero de 2003 contemplaba aportaciones a Planes de Pensiones (PPa), tanto para sus trabajadores con relación laboral indefinida como para el personal de alta dirección, recogido expresamente en sus contratos laborales y de alta dirección, respectivamente. Dicho sistema retributivo se instrumentaba a través de la aportación, como parte de la retribución en especie en PPa individuales de los que el trabajador y/o el alto directivo son el tomador, asegurado y beneficiario.

En 2016 y 2017, se expidieron nóminas a 47 y 41 trabajadores, respectivamente, con contrato indefinido, que recogen los conceptos retributivos estipulados en los contratos y acorde con el convenio colectivo, fueron registradas en contabilidad por el importe bruto de la nómina de cada empleado sin diferenciar por conceptos, excepto las retribuciones en especie y las indemnizaciones que se recogen en cuentas separadas. Las remuneraciones dinerarias y en especie del personal con contrato indefinido que se expresan en el siguiente cuadro, fueron reflejadas en el modelo 190, que arroja pequeñas diferencias muy poco significativas inferior al 0,1 %.

CUADRO Nº 70: Remuneración dineraria y en especie del personal con contrato indefinido SEGITTUR

(en euros)

Clase de Retribución	2016		2017	
	IMPORTE	%	IMPORTE	%
Retribuciones dinerarias	**2.133.979,95**	**97,4**	**1.807.763,75**	**97,2**
- Sueldos y salarios	2.008.049,14	91,6	1.783.003,69	95,8
- Indemnizaciones finiquitos	60.148,79	2,7	24.760,06	1,3
- Recuperación paga extra de 2012	65.782,02	3,0		0,0
Retribuciones en especie	**57.207,48**	**2,6**	**52.480,35**	**2,8**
- Ayuda Comida	34.542,00	1,6	30.609,00	1,6
- Seguro médico	22.665,48	1,0	21.871,35	1,2
Total retribuciones personal convenio	**2.191.187,43**	**100,0**	**1.860.244,10**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen de nóminas

En el ejercicio 2016, la Empresa abonó también 12.601,19 euros por la recuperación de la paga extra de 2012 a once empleados que ya no formaban parte de la plantilla.

A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013 de realizar aportaciones a PPa, la Sociedad, siguiendo el criterio manifestado por la Abogada del Estado en un informe emitido el 27 de diciembre de 2013, venía abonando, al personal de alta dirección y al resto de los empleados que así lo tenían previsto en el contrato, un complemento salarial sustitutorio de las aportaciones a dichos Planes. En octubre de 2015, la DGCPPP notificó que las citadas aportaciones no contaban con autorización en las masas salariales de los ejercicios 2013 a 2015, por lo que la Sociedad remitió un requerimiento de reintegro a los trabajadores que habían percibido las mencionadas retribuciones, lo que fue objeto demanda colectiva por parte de los trabajadores con resolución resultó favorable a la Empresa fundamentada en que la prohibición expresa de realizar aportaciones a los PPa recogida en las sucesivas LPGE era extensiva a SEGITTUR, declarando la sentencia conforme a derecho el reintegro de las cantidades indebidamente abonadas por este concepto, si bien solo desde diciembre de 2014 al haber prescrito las abonadas con anterioridad a esa fecha. En consecuencia, aunque el importe abonado a los trabajadores en sustitución de las aportaciones al PPa durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015 ascendió a 158.703,28 euros, solamente pudo reclamar 12.950,20 euros aún no prescritos, el 8 % de las cantidades indebidamente abonadas, que la Sociedad comenzó a recuperar el mes de febrero de 2018 mediante descuentos parciales en las nóminas.

La norma de Régimen Interior aprobada por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2016 sobre dietas por desplazamientos y realización de viajes, no resulta conforme con el RD 462/2002, ya que se aplican el importe máximo de los gastos de alojamiento correspondientes al Grupo I al personal no directivo.

El 28 de junio de 2018, la dirección y los representantes de los trabajadores alcanzaron un preacuerdo para distribuir el crédito correspondiente al incremento del 1 % de la masa salarial autorizado en los ejercicios 2016 y 2017 que no se había aplicado en su momento a los trabajadores, con la finalidad de que en ese ejercicio pudiera aplicarse un complemento de productividad, basado en un sistema de incentivos, previa autorización de la DGCPPP (este complemento no consolidable sería de aplicación a los trabajadores a los que no es de aplicación el régimen de retribución variable). No obstante, el preacuerdo no ha obtenido la autorización del Ministerio de Hacienda.

Personal con contrato temporal

Durante el período fiscalizado, la Sociedad contó, al menos, con cuatro trabajadores con contratos temporales, cuya documentación no ha sido incorporada en los expedientes de tramitación de la masa salarial. Dos de estos trabajadores llevan prestando servicios desde el año 2012 con contratos temporales de obra o servicio determinado tal como se expone a continuación.

En abril de 2012 la Sociedad formalizó dos contratos de trabajo de duración determinada de obra o servicio con la categoría de analista técnico, para realizar el servicio de apoyo técnico al Instituto de Estudios Turísticos (IET) y análisis e informe en materia de estadística y turismo, no pudiendo superar tres años ampliables hasta doce meses por convenio colectivo. En el mes de febrero de 2014 se formalizaron nuevos contratos temporales con estos mismos trabajadores para realizar labores de apoyo técnico que la Empresa debía prestar a la Subdirección General de Conocimientos y Estudios Turísticos de TURESPAÑA, en materia de operaciones turísticas y de difusión, eficacia y aprovechamiento de la información estadística turística en 2014. En los expedientes no consta el informe favorable para la contratación temporal de la DGPE, ni el reconocimiento de alta en la Seguridad Social, ni la titulación académica y el currículo acreditativo para el desempeño del puesto de trabajo. Con la intención de regularizar la situación en la que permanecen estos dos empleados, el 14 de noviembre de 2018 la Empresa solicitó a DGPE informe favorable para estabilizar empleo temporal de estas dos plazas dotadas presupuestariamente, que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida desde hace más de tres años, al efecto de obtener los informes favorables de acuerdo con lo establecido la LPGE para 2018, justificado por el hecho de que la Sociedad cuenta con dos plazas de empleo temporal con la categoría de analista técnico, que tienen naturaleza estructural.

Las otras dos trabajadoras temporales fueron contratadas el 1 abril de 2014 mediante un contrato de obra o servicio determinado a tiempo completo, previa autorización de la DGPE emitida para contratar dos analistas de destinos turísticos inteligentes. Una de ellas para atender los servicios de apoyo técnico y material para la comprobación y gestión administrativa de las convocatorias de EMPRENDUR, así como el apoyo técnico a la evaluación de los proyectos presentados ante la Secretaria de Estado de Turismo y la otra como analista de sistemas para atender los servicios de apoyo a la creación de la norma de destinos turísticos inteligentes y de apoyo en la gestión para el análisis, diseño, desarrollo e implementación de las acciones necesarias para convertir destinos turísticos en destinos turísticos inteligentes. La duración de los contratos no podía superar los tres años ampliables hasta doce meses por convenio colectivo. El 23 de mayo de 2016, la Sociedad comunicó a la trabajadora contratada como analista la finalización del servicio objeto del contrato a partir del 6 de junio, habiéndole practicado la liquidación correspondiente que incluye una indemnización de once días por año trabajado, que fue firmada de conformidad. En 2017 se amplió la duración del contrato de la Técnico por doce meses y previa autorización de la DGCPPP el 28 de marzo de 2018, se transformó en indefinido. No obstante, en los expedientes no consta la autorización de la DGCPPP para la contratación temporal y no están incorporados su certificación académica ni su currículo.

A diferencia del resto de la plantilla, los conceptos retributivos contemplados en los contratos de los trabajadores temporales no incluyen la ayuda comida ni el seguro médico, que supone un trato discriminatorio al tratarse de puestos de trabajo de carácter estructural, como ha reconocido la Sociedad, pero ocupados con contratos de obra o servicio determinado lo que agrava aún más la situación de precariedad de estos empleados. Conforme el resumen de nóminas, las retribuciones de este personal durante 2016 y 2017 ascendieron a 106.978,01 y 82.000,24 euros, respectivamente.

II.2.3.10.- SEIASA

Composición de la plantilla

SEIASA es el resultado de la fusión en 2010 de cuatro Sociedades: SEIASA del Norte, SEIASA de la Meseta Sur, SEIASA del Sur y Este y SEIASA del Nordeste. Hasta entonces, cada una de las Sociedades actuaba con personalidad jurídica propia y las relaciones laborales de sus trabajadores estaban reguladas en convenios colectivos distintos. Los trabajadores de la antigua SEIASA del Norte se regían por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid, mientras que los trabajadores de las otras tres Sociedades se regulaban por el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. El 1 de abril de 2015, una sentencia del TSJ de Castilla y León, declaró que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la antigua SEIASA del Norte era el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de

Estudios Técnicos. Por lo que, a partir de esta fecha, todos los trabajadores se rigen por el mismo convenio colectivo, aunque mejorado por la Sociedad.

En abril de 2013, la DGPE solicitó a la Sociedad que elaborase un Plan de Viabilidad. Inicialmente, ninguno de los propuestos contó con la aprobación del entonces MAGRAMA, hasta que el 17 de noviembre de 2014 presentó el actual Plan de Viabilidad y, con algunas salvedades, consiguió el visto bueno del Ministerio. Aunque no consta autorización expresa por parte del Ministerio, sí contó con la de la DGPE. En el Plan, que comprendía un periodo de catorce meses desde el 1 de noviembre de 2014 al 31 de diciembre de 2015, se recogen 46 medidas de las que se deriva un ahorro de 1.762.014,87 euros, siendo en los gastos de personal donde se intentaba obtener el mayor ahorro, que se cifró en 1.509.992,3 euros, y alcanzar una plantilla a 31 de diciembre de 2015 de 68 efectivos incluida la alta dirección; a la fecha de cierre de los trabajos de fiscalización no se habían cumplido, ni por el tamaño de la plantilla, ni por el ahorro en los gastos de personal, como muestra el cuadro siguiente:

CUADRO Nº 71: Evolución de los gastos de personal y del número de empleados SEIASA

	2017	2016	2015	2014
Retribuciones (en euros)	4.408.094,39	4.638.233,22	5.270.780,90	5.331.986,24
Nº de empleados	75	79	83	95

Fuente: Elaboración propia

A pesar de los esfuerzos realizados, los objetivos previstos en el Plan de Viabilidad no se habían alcanzado, ascendiendo la plantilla a finales de 2015 a 83 empleados; y a 31 de diciembre de 2017, la Sociedad aún contaba con 75 trabajadores y el ahorro no llegaba al millón de euros. A principios del ejercicio 2016, el número de empleados ascendía a 76 trabajadores, excluida la alta dirección, inferior en catorce efectivos respecto del ejercicio anterior, debido a que en mayo de 2015 se aprobó un nuevo organigrama reduciendo el número de subdirecciones y de puestos intermedios, lo que supuso una serie de cambios organizativos que dieron lugar a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de varios trabajadores, a la extinción de cuatro contratos y la reclasificación de varios puestos de trabajo. El proceso de movilidad geográfica para centralizar el Departamento Económico-Financiero y los Servicios Informáticos afectó a 16 trabajadores, optando diez de ellos por la rescisión de su contrato. En diciembre de 2015, la Sociedad contrató a dos trabajadores de manera temporal para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, cuyos contratos finalizaron en diciembre de 2016. Además, desde el 21 de diciembre de 2011 cuenta con otro empleado con un contrato temporal, que estuvo vigente durante todo el período fiscalizado. A lo largo del ejercicio 2016 un trabajador optó por rescindir voluntariamente su contrato y otro solicitó la excedencia voluntaria, por lo que la plantilla se redujo en dos puestos de trabajo. La evolución y composición de la plantilla por categorías y por género durante el período fiscalizado, se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO Nº 72: Composición de la plantilla de SEIASA

Categoría profesional	A 1/01/2016				A 31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
- Presidente	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
-Altos directivos	3	0	3	0,00	2	0	2	0,00
-Otros mandos directivos	3	1	4	25,00	3	1	4	25,00
-Técnicos y profesionales de apoyo	33	19	52	36,54	32	17	49	34,69
-Empleados Administrativos	1	21	22	95,45	0	18	18	100,00
-Otro Personal	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
TOTAL	**42**	**41**	**83**	**49,40**	**39**	**36**	**75**	**48,00**

Fuente: Memorias anuales

El porcentaje medio de mujeres en la plantilla se situaba a principios de 2016 en el 49,4 %, que descendió a finales de 2017 hasta el 48 %, estos porcentajes aumentan a medida que desciende la categoría profesional, llegando a alcanzar el 100 % en los puestos administrativos y no teniendo ninguna representación en la alta dirección y ocupando tan sólo el 25 % en los puestos de otros mandos directivos.

La Empresa no cuenta con un catálogo de puestos de trabajo o documento similar, ni con un Plan Estratégico que contemple un plan de actuación que defina los objetivos a conseguir a corto, medio o largo plazo, ni tiene regulado un procedimiento específico para los gastos derivados de las comisiones de servicio.

Aunque dispone de un manual de procedimientos, el capítulo correspondiente a la gestión de personal se encuentra pendiente de redacción, por lo que carece de un procedimiento interno reglado para la contratación de personal, solo cuenta con los criterios e instrucciones para la contratación de personal en las Sociedades Estatales del Grupo de Patrimonio emitidas por la DGPE. No obstante, se ha verificado el proceso que ha seguido para la contratación de personal, que comprende: la solicitud de autorización y justificación de necesidad a la DGPE y a la DGCPP; el inicio del proceso de selección o el inicio del proceso de contratación de una empresa de selección; en su caso, un informe resumen con resultado de proceso de selección (criba curricular, en caso de hacerla SEIASA, candidatos seleccionados, resultado de primera entrevista y resultado de segunda entrevista con candidatos finalistas) que incluye una propuesta; el acta de la mesa de selección en la que se decide por los implicados en las entrevistas y se eleva la propuesta al Presidente; por último, la Resolución del Presidente. No obstante, toda la reorganización de los puestos y los ascensos realizados, se han efectuado sin abrir ningún proceso de selección previo, habiéndose detectado algunas irregularidades en alguno de los procesos por las modificaciones de las condiciones de trabajo, que han desembocado en procedimientos judiciales.

Para los ejercicios 2016 y 2017 la empresa tramitó la solicitud de autorización de la masa salarial pero la DGPE consideró que no resultaba compatible el incremento de las retribuciones con la situación financiera de la Sociedad y con las medidas que tenía previsto adoptar para procurar su viabilidad futura por lo que denegó el informe favorable, requisito previo para la elevación a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP) de cualquier propuesta de acuerdo colectivo, a pesar de contar con la autorización de la DGCPP del incremento del 1 % previsto en las respectivas LGPE de 2016 y 2017. En consecuencia, la masa salarial de SEIASA no experimentó ningún incremento durante los dos ejercicios fiscalizados. El siguiente cuadro muestra la masa salarial solicitada por la Sociedad.

CUADRO Nº 73: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEIASA

Regulación condiciones laborales (SEIASA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial solicitada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial solicitada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (mejorado)	76	3.009,9	74	2.981,8
TOTAL MASA SALARIAL	**76**	**3.009,9**	**74**	**2.981,8**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	4	382,0	3	329,4
Trabajadores con contrato temporal (2)(3)	3	87,8	3	87,8

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial
(3) Coste del ejercicio anterior

Fuente: Masa salarial

El importe de la masa salarial para el ejercicio 2016, ascendió a 2.902.770,38 de euros para 76 efectivos, más 107.133,05 euros de acción social que comprende seguro médico y tickets comida. En el ejercicio 2017, el importe se situó en 2.863.737,26 euros para 74 efectivos, más 118.140,11 euros de acción social, cuyo mayor importe respecto al ejercicio anterior responde a que la Sociedad incluyó 10.016,54 euros del seguro de accidentes de trabajo previsto en el convenio colectivo de aplicación, de acuerdo con la recomendación del informe de auditoría y cumplimiento elaborado por la ONA, correspondiente al periodo 2014-2015.

Composición de las retribuciones

Las remuneraciones dinerarias y en especie reflejadas en las nóminas del personal con contrato indefinido, no excedieron los importes máximos incluidos en la masa salarial. Adicionalmente, en el ejercicio 2016 la Sociedad abonó el importe correspondiente de la parte pendiente de recuperación de la paga extra del ejercicio 2012, incluidos los trabajadores que habían causado baja en ejercicios anteriores, atrasos y finiquitos.

CUADRO Nº 74: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SEIASA

(en euros)

CLASE DE RETRIBUCIÓN	2017	%	2016	%
Retribuciones dinerarias	2.833.728,22	96,03	2.831.248,47	96,00
Retribuciones en especie	117.300,32	3,97	119.236,78	4,00
TOTAL RETRIBUCIONES ORDINARIAS	**2.951.028,54**	**100,00**	**2.950.485,25**	**100,00**
Recuperación Paga extra de 2012			135.985,00	
Atrasos	1.815,85		30.000,30	
Finiquitos			13.083,40	
OTRAS RETRIBUCIONES	**1.815,85**		**179.068,7**	
TOTAL NÓMINAS	**2.952.844,39**		**3.129.553,95**	

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen de nóminas

Las nóminas fueron correctamente registradas en contabilidad en la que dentro de los gastos sociales figuran, además, otras partidas destinadas a registrar el gasto por el servicio médico y otros gastos de carácter social, cuya cuantía para los ejercicios fiscalizados ascendió a 12.741,34 y 23.115,61 euros, respectivamente y guardan identidad con los datos declarados en los modelos 190 de los ejercicios 2016 y 2017.

Aunque toda la plantilla se regula por el mismo convenio colectivo, en las nóminas perviven las estructuras retributivas heredadas de las extintas SEIASAS que, en la práctica, supone la coexistencia de diferentes conceptos en las nóminas de los trabajadores en virtud de la empresa de procedencia, tal como se detalla en el siguiente cuadro, así como diferencias salariales significativas entre trabajadores con categorías equiparables.

CUADRO Nº 75: Estructura retributiva de la plantilla de SEIASA

Conceptos retributivos	Trabajadores SEIASA Norte	Trabajadores SEIASA Sur y Este	Trabajadores SEIASA Meseta Sur	Trabajadores SEIASA Nordeste
Salario Base	X	X	X	X
Antigüedad	X	X	X	X
Complemento Puesto	X			
Plus Convenio				X
Plus Voluntario				X
Ayuda Vivienda				X
Vehículo Empresa				X
Ayuda Comida	X	X	X	X
Seguro Médico	X	X	X	X
Seguro Accidentes	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas

El resultado del examen de los expedientes del personal realizado sobre una muestra de trabajadores que representa el 20 % de los efectivos que tenían contrato en vigor, en todo o en parte del período fiscalizado, ha puesto de manifiesto que, con carácter general, se encuentran debidamente custodiados y actualizados con toda la documentación de los empleados, excepto en algunos casos poco significativos, en los que no consta la titulación académica.

El proceso de ajuste de plantilla derivado del Plan de Viabilidad ha tenido como consecuencia la interposición de demandas ante los Juzgados de lo Social, durante los ejercicios 2016 y 2017 el número de expedientes contenciosos que se iniciaron o resolvieron ascendió a 36, en concepto de movilidad, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de despidos improcedentes y, en otro orden de cosas, de reclamación de cantidad en concepto de antigüedad. Con carácter general, las pretensiones de los empleados relacionadas con la movilidad y con las modificaciones de las condiciones de trabajo han sido desestimadas. Los despidos resultaron improcedentes en tres de las cuatro demandas interpuestas y también resultaron estimadas la mayor parte de las 20 demandas interpuestas en concepto de reclamación de cantidad por antigüedad. El importe del gasto registrado en concepto de indemnizaciones en el período fiscalizado ascendió a 145.755,82 euros.

Personal con contrato temporal

Durante el período fiscalizado, SEIASA contó con tres contratos de carácter temporal, dos de ellos fueron contratados por circunstancias de producción el 15 de diciembre de 2015, con una duración de un año, que causaron baja el 14 de diciembre de 2016, con una indemnización de 15.121,72 euros. El otro trabajador, con la categoría de técnico titulado, fue contratado inicialmente por circunstancias de producción el 18 de junio de 2011 y el 21 de diciembre de ese mismo año se formalizó un nuevo contrato de duración determinada de obra o servicio como operador de ordenador para la “Ejecución Obras P. N. Regadíos Horizonte-2013” y con una duración no superior a tres años, ampliable a doce meses por convenio. Sin embargo, a 31 de diciembre de 2017 permanecía prestando sus servicios a la Sociedad, habiendo sobrepasado el período máximo de cuatro años permitido por el artículo 18 del convenio colectivo, en consonancia con lo previsto en el 15.1 a) del ET para esta clase de contratos.

Servicios exteriores

SEIASA registró un gasto en concepto de asesorías por importe de 308.910,94 y de 360.655,24 euros en los ejercicios 2016 y 2017 por la prestación de diversos servicios, correspondiendo el 80 % del gasto en 2016 y el 68 % en 2017 al convenio de Asistencia Jurídica con la Abogacía del Estado suscrito el 30 de septiembre de 2016 por un plazo de dos años, prorrogable por otros dos mediante acuerdo expreso. A lo largo de 2017 la Sociedad contrató los servicios de auditoría para tres ejercicios por 20.000 euros anuales, y adjudicó cuatro contratos de menor cuantía, todos ellos por importe inferior a 18.000 euros, por el servicio de asesoramiento jurídico para la defensa de los intereses de la Sociedad ante la resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en relación con una reclamación presentada por la Comunidad de Regantes del Valle Inferior del Guadalquivir, para la elaboración de un informe técnico sobre la situación productiva y organizativa de la Sociedad para la optimización de recursos, para la redacción del Manual de Prevención de Riesgos Penales y para la realización de un estudio de condiciones económicas para la optimización de recursos.

II.2.3.11.- SIEPSE

Composición de la plantilla

La Sociedad carece de RPT, solo dispone de unas tablas que contienen los puestos existentes en cada momento, pero no están recogidos en un catálogo o documento similar en el que se definan las funciones asignadas y los requisitos para su desempeño. La plantilla está compuesta de 49 puestos de trabajo, tres de los cuales corresponden a personal de alta dirección, regulados por su régimen especial, estando la plantilla restante acogida al Convenio Colectivo de la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.A. Durante el período fiscalizado, los puestos ocupados ascendieron a 43, los tres de alta dirección, 39 trabajadores con contrato indefinido comprendidos en la masa salarial y tres empleados con contratos temporales, solo uno de ellos vigente a lo largo de todo el período. Tanto la estructura de la plantilla, como el número de puestos ocupados ha permanecido invariable a lo largo de 2016 y 2017, siendo la distribución por categorías y género la siguiente:

CUADRO Nº 76: Distribución de la plantilla por categorías y género SIEPSE

Categoría profesional	De 1/1/2016 a 31/12/2017			
	H	M	T	% M
Presidente	1	0	1	0,00
Otros directivos	2	0	2	0,00
Técnicos Superiores, Directores de Obra y Jefes de departamento y asimilados	8	2	10	20,00
Jefes/as de Servicio o asimilados	4	4	8	50,00
Jefes/as de Sección o asimilados	3	8	11	72,73
Secretarios/as de Presidencia y de Dirección, Administrativos y/o asimilados	1	5	6	83,33
Auxiliares administrativos/as y/o asimilados	0	5	5	100,00
Total	**19**	**24**	**43**	**55,81**

Fuente: Memorias anuales

Aunque el porcentaje de mujeres en la plantilla de la Empresa alcanza el 55,8 %, esta disminuye a medida que aumentan las categorías de los puestos de trabajo, así las mujeres ocupan el 100 % de la plantilla de los puestos inferiores y no tienen presencia en los de máximo nivel. La masa salarial autorizada para los ejercicios 2016 y 2017 se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 77: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SIEPSE

Regulación condiciones laborales (SIEPSE)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo de la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.A.	39	1.995,7	39	2.035,4
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**39**	**1.995,7**	**39**	**2.035,4**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	3	305,9	3	373,8
Trabajadores con contrato temporal (2)(3)	1	21,6	1	21,6

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial
(3) Coste del ejercicio anterior
Fuente: Masa salarial

Composición de las retribuciones

Los conceptos retributivos contemplados en el convenio colectivo corresponden con los reflejados en la masa salarial y en las nóminas, que también recogen los importes de las dietas y el kilometraje abonado a los trabajadores. Los gastos de personal, que no superaron el importe autorizado en la masa salarial, se encuentran debidamente registrados en la contabilidad que contiene cuentas específicas para registrar cada concepto retributivo, tanto dinerarias como en especie, como se refleja a continuación.

CUADRO Nº 78: Resumen de nóminas del personal indefinido de SIEPSE

(en euros)

CONCEPTO	IMPORTE TOTAL 2016	IMPORTE TOTAL 2017	VARIACIÓN %
Salario Base	1.288.781,45	1.382.550,21	7,3
Antigüedad	169.351,42	179.932,64	6,2
Complemento	365.324,89	387.776,15	6,1
Transporte	29.344,35	30.031,18	2,3
Horas extras	3.563,26	1.266,03	(64,5)
Comida	18.550,00	16.130,00	(13,0)
Seguro Médico exento IRPF	13.010,58	16.876,80	29,7
Gratificaciones		9.450,00	
Complemento.IT	1.672,99		
IT Baja Enfermedad	10.781,86		
Retribución Variable	0,00		
Atrasos	8.844,44		
No Sujeto IRPF Seguro Accidentes	8.676,69	8.623,85	(0,6)
	1.917.901,93	**2.032.636,86**	**6,0**
Dietas Sujetas		114,60	
Dietas Exentas	21.802,05	26.638,90	22,2
KMS Sujetos	57.800,05	44.623,75	(22,8)
KMS Exentos	42.217,56	32.647,06	(22,7)
Sujeto + Exento + No Sujeto	**2.039.721,59**	**2.136.546,57**	**4,7**

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen de nóminas

El 26 de enero de 2016, el Consejo de Administración aprobó la propuesta del Presidente para la contratación indefinida de un licenciado en derecho para el Servicio Jurídico, debido a que en el mes de febrero expiraba la prórroga del contrato temporal que se había formalizado por el período de un año. La propuesta se fundamentó en la necesidad de cubrir esa plaza y en que la contratación quedaba habilitada por la LPGE para 2016. La contratación se realizó en un proceso de consolidación de empleo temporal autorizada por la DGCPP, que resolvió autorizar la citada contratación. No obstante, se contrató a la trabajadora con la categoría de administrativa, no acorde con memoria que justificó la necesidad de contratación, ni con la autorización otorgada por el Ministerio de Hacienda.

II.2.3.12.- SEITTSA

Composición de la plantilla

SEITTSA no dispone de un catálogo de puestos de trabajo, habiendo proporcionado en la fiscalización una relación de puestos que recoge la situación a 31 de diciembre de 2017, en la que la plantilla de la Sociedad, sin contar la alta dirección, estaba formada por 27 trabajadores, 18 con contrato indefinido -el último formalizado el 27 de diciembre de 2017- y nueve con contrato temporal -seis formalizados en diciembre de 2017-. Dicha relación no incluye el personal procedente de las empresas concesionarias de las autopistas de peaje, incorporado a la Sociedad durante el ejercicio 2018 en virtud de la Resolución del 16 de agosto 2017. A 1 de enero de 2016 contaba en su plantilla con 16 trabajadores con contrato indefinido y un empleado con contrato temporal. Al personal le resulta de aplicación el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, mejorado individualmente, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, que se prorroga anualmente por tácita reconducción, en tanto no se solicite su revisión y se formule su denuncia. El siguiente cuadro muestra la variación del número de trabajadores con contrato indefinido en el periodo fiscalizado, conforme las categorías profesionales reflejadas en la masa salarial, que se corresponde con las nóminas y con las tablas salariales fijadas en el convenio colectivo:

CUADRO Nº 79: Personal con contrato indefinido de SEITTSA

Categoría profesional	A 1/01/2016				A 31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Directores	4	0	4	0,00	4	0	4	0,00
Técnicos: Licenciados/Diplomados	4	5	9	55,56	5	5	10	50,00
Administrativos y Auxiliares	1	6	7	85,71	2	6	8	75,00
Total	**9**	**11**	**20**	**55,00**	**11**	**11**	**22**	**50,00**

Fuente: Memorias anuales

La distribución de la plantilla por sexos era de un 45 % de hombres y un 55 % de mujeres en 2016 y del 50 % en 2017, si bien el mayor porcentaje de mujeres se da en las categorías de administrativos y auxiliares en las que llega a alcanzar el 85,7 % en 2016 y el 75 % en 2017, en tanto que en los puestos directivos no existe representación femenina.

El examen de los expedientes de personal realizado sobre una muestra que representa el 47 % del colectivo de trabajadores con contrato indefinido, muestra que, con carácter general, solo contienen los datos identificativos personales y el contrato de trabajo formalizado, pero no consta el título acreditativo de la formación académica, currículo personal, el sistema de selección, los cambios de categoría, ascensos, reconocimiento de antigüedad, bajas, permisos, licencias y otras incidencias o circunstancias laborales.

La Sociedad cumplimentó el modelo normalizado de solicitud de autorización de la masa salarial del ejercicio 2016 para una plantilla de 16 efectivos, que fue autorizada por importe de 567.588,86 euros, incluido el incremento de retribuciones del 1 %, más 20.870,64 adicionales en concepto de acción social. De igual modo, la Sociedad presentó la solicitud de autorización de la masa salarial del ejercicio 2017 para un colectivo de 16 efectivos, que fue autorizada por importe de 573.704,40 euros, incluido el incremento del 1 %, más 20.870,64 euros por acción social. La masa salarial autorizada para los ejercicios 2016 y 2017, se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 80: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEITTSA

Regulación condiciones laborales (SEITTSA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, mejorado individualmente.	16	588,5	16	594,6
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**16**	**588,5**	**16**	**594,6**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	4	350,4	4	349,9
Trabajadores con contrato temporal (2)	3	89,4	9	123,1

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial
Fuente: Masa salarial

Composición de las retribuciones

En 2016, el importe de las nóminas del personal indefinido por retribuciones básicas y complementarias ascendió a 556.627,78 euros, inferior en un 1,9 % a la masa salarial autorizada por 567.588,86 euros; también el importe de las nóminas en concepto de "Tiquests restaurante" que ascendió a 16.154,40 euros fue inferior en un 22,6 % al importe autorizado para acción social por 20.870,64 euros. En 2017 el importe de las nóminas por retribuciones básicas y complementarias fue de 577.873,28 euros, superior en un 0,7 % al autorizado en la masa salarial que ascendió 573.704,40 euros; y en concepto "Tiques restaurante" este personal percibió 16.722,00 euros, inferior en un 19,9 % al importe autorizado de acción social que fue de 20.870,64 euros. Aunque la masa salarial de 2017 se autorizó para 16 efectivos y 16 jornadas reales, se expidió una nómina adicional por 383,95 euros para una empleada contratada el 29 de diciembre de 2017 en virtud de movilidad interadministrativa."

Las retribuciones globales importaron 590.420 euros en 2016 y 594.595 euros en 2017. De estos importes 5.322 euros y 14.102 euros, en cada uno de los ejercicios, tienen la consideración de retribución flexible. En el cuadro siguiente se muestra la comparación entre los diferentes tipos de retribución en 2016 y 2017.

CUADRO Nº 81: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SEITTSA

Personal con contrato Indefinido	2016		2017	
Tipo de Retribución	Importe en euros	% sobre total	Importe en euros	% sobre total
Dineraria	568.944	96,36	563.771	94,82
Tiquest restaurante	16.154	2,74	16.722	2,81
Retribución Flexible	5.322	0,90	14.102	2,37
Total	**590.420**	**100,00**	**594.595**	**100,00**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resúmenes de nominas

En el ejercicio 2016, la Sociedad abonó desde el 1 de enero las retribuciones actualizadas con el incremento del 1 %, con carácter previo a obtener la autorización preceptiva de la DGPE notificada el 12 de diciembre de 2016. En la nómina de marzo reembolsó 72.887,10 euros, por la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, además de 46.402,82 euros por complemento de baja por enfermedad. En diciembre de 2017 satisfizo en concepto de atrasos 4.919,54 euros, que responden al 1 % previsto en la LPGE para 2017 y autorizado por la DGPE el 13 de noviembre.

Los conceptos salariales de los trabajadores reflejados en las nóminas responden a los fijados en el Convenio Colectivo, a excepción del "plus voluntario" incorporado para alcanzar el salario bruto fijado en los contratos, tiques restaurante y la retribución flexible.

La Sociedad tiene implantado el sistema de retribución flexible que comprende un seguro médico y gastos de guardería, que se reflejan en las nóminas minorando las retribuciones, lo que implica la disminución de la base imponible del empleado, con un ahorro de impuestos debido a que este tipo de retribución se encuentra exento de gravamen para del IRPF. Este sistema no es uniforme para toda la plantilla; así, en 2016 lo tenían reconocido, en todo o en parte, los cuatro directivos, cinco trabajadores con contrato indefinido y dos empleados con contrato temporal; y en 2017 estaban acogidos a este sistema tres directivos, seis trabajadores indefinidos y dos temporales.

La Empresa en los ejercicios fiscalizados no ha cumplido con la obligación de comunicar a la AEAT estas retribuciones que deberían haber sido incluidas en el modelo 190 con la clave L24. Además, carece del acuerdo expreso con el personal que percibe la retribución flexible y no cuenta con la autorización de la DGPE, por no haberlo considerado necesario al no suponer coste para SEITTSA.

El detalle de los gastos sociales registrados en contabilidad durante los ejercicios 2016 y 2017 se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 82: Gastos sociales de SEITTSA

(en euros)

Cuenta	Concepto:	2016	2017
6490004000	Gastos Manutención y otros	20.934	18.396
6490001000	Póliza Sanitas	10.858	9.516
6490006000	Seguro Médico	-	1.830
6490006000	Gastos Guardería	-	6.369
Total Otros gastos sociales		**31.792**	**36.111**

Fuente: Contabilidad

SEITTSA ha desarrollado un proceso para la selección de empleados denominado “Procedimiento de Selección Contratación de Personal”. El documento regula la justificación de la necesidad de la contratación, que comprende la propuesta del Director del Departamento afectado, acompañada de un informe con las necesidades de contratación y su aprobación por Director General o del Presidente; el proceso de selección y contratación, en el que se deben respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, la publicidad en la página web de la Sociedad y en un periódico de ámbito nacional o en una página web especializada en ofertas de empleo, a criterio de la Dirección, según el perfil del puesto de trabajo ofertado; la selección de candidatos con entrevistas a un mínimo de cinco, interviniendo en este proceso el Director responsable del departamento afectado y el Director encargado de Recursos Humanos; y, efectuada la selección, el Director del Departamento afectado ha de emitir informe relativo a todo el proceso de selección, que deber contar con la aprobación del Director General o el Presidente

No obstante, no cuenta con un procedimiento para la promoción profesional, lo que ya se puso de manifiesto en el informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento de la IGAE (periodo 1/01/2015 – 30/09/2014), señalando, además, que resultaría conveniente que se definiera de forma que quedara suficientemente justificado el cambio con una memoria y con las autorizaciones que se estimen procedentes.

En el ejercicio 2017 se procedió a la reclasificación de un puesto de trabajo por acumulación de tareas, con un incremento retributivo anual del 50,85 %, para el desempeño del puesto de Encargado de Prevención de Delitos y Unidad de Cumplimiento Normativo (Código de Conducta). El expediente de reclasificación consiste en Informe-Propuesta del Director General, remitido el 20 de febrero a la DGCPPP y, posteriormente, el 1 marzo al Subdirector General de Empresas y Participaciones Estatales, ya que no se había enviado como es preceptivo. La reclasificación fue

autorizada por la DGPE, por el Consejo de Administración y con el informe favorable de la DGCPPP emitido el 16 de junio, por lo que a partir de ese mismo mes la empleada percibió las retribuciones adaptadas a la reclasificación de su puesto y los atrasos desde el 1 de abril de 2017 por 2.500 euros, por lo que, de hecho, se reconoció la reclasificación previa a obtener las autorizaciones e informes preceptivos.

Desde el 26 de noviembre de 2015, la Sociedad cuenta con un procedimiento que regula la autorización, realización y justificación de gastos de los viajes que el personal realice por motivos de trabajo fuera del término municipal de Madrid. El régimen de compensación por gastos de dietas, desplazamiento y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones del máximo responsable y los directivos con contratos mercantiles o de alta dirección, se ajusta a lo previsto en la Orden del MINHAP HAP/1741/2015, de 31 de julio y, en todo caso, la compensación por gastos de viaje se ajustan a los importes establecidos RD 462/2002 para cada grupo profesional que, a estos efectos, se clasifican: Grupo 1: Alta Dirección (Presidente, Director General y Directores de Área), Grupo 2: Ingenieros y Titulados Superiores, que desarrollen sus funciones en la empresa en razón del título que poseen y Grupo 3: Resto del personal.

Personal con contrato temporal

A 1 de enero de 2016, SEITTSA contaba con un trabajador temporal para obra o servicio determinado a tiempo completo, formalizado el 23 de noviembre de 2012, con una duración desde 10 de diciembre de 2012 hasta fin de obra. A 31 de diciembre de 2017, la plantilla de personal temporal estaba formada por nueve trabajadores. Durante el período fiscalizado formalizó diez contratos temporales, tres de ellos con la misma trabajadora: en el ejercicio 2016 se formalizaron dos contratos, uno de obra o servicio determinado y otro eventual por circunstancias de producción; y en el año 2017 se formalizaron seis contratos de obra o servicio determinado, además de un contrato de interinidad y otro contrato de obra o servicio determinado con la trabajadora que había sido contratada en 2016 como eventual por circunstancias de producción.

Adicionalmente, en el ejercicio 2017 solicitó autorización para contratar a ocho personas con el objeto de asumir la gestión encomendada en el Convenio de Gestión entre la AGE (Ministerio de Fomento) y la Sociedad, suscrito el 16 de agosto de 2017, por el que se regula la gestión de la explotación y la preparación de la licitación de ocho autopistas de titularidad estatal. La contratación fue autorizada por Resolución conjunta de la DGCPPP y de la DGFP el 2 de noviembre de 2017.

Con carácter general, SEITTSA cumplió el procedimiento de contratación, los requisitos de publicidad y obtuvo los informes y las autorizaciones preceptivas para esta modalidad de contratación. No obstante, en uno de los expedientes (para la prestación de servicios como Ingeniero contratado el 23 de mayo de 2016), no consta la autorización de la DGPE y de la DGCPPP[23].

Del resultado de la revisión de los expedientes de una muestra de trabajadores temporales, que representaba el 44,4 % del número de efectivos que forman este colectivo, se ha observado que, para el trabajador que figuraba en plantilla a 1 de enero de 2016, aunque el 9 de diciembre de 2016 se cumplió el plazo máximo de cuatro años previsto en el convenio colectivo, este trabajador continuaba a 31 de diciembre de 2017 formando parte del colectivo de personal temporal. Por lo que la empresa debería regularizar su situación laboral, acorde con la normativa de aplicación.

Los siete contratos de obra o servicio formalizados en 2017 contienen la misma cláusula específica y la cláusula adicional que debe especificar la obra o servicio determinado para el que se realiza el contrato está definida en términos muy generales, con la siguiente redacción: *"La obra o servicio determinado a la que se refieren estos contratos se define como la realización de los trabajos necesarios para la gestión, explotación y licitación de las autopistas encomendadas a*

[23] No se admite la alegación porque no remiten la autorización de la DGPE

la SEITT dentro de la categoría profesional del trabajador." La falta de determinación de la obra o servicio de todos estos contratos temporales supone una deficiencia ya que, además de una duración incierta de la obra o servicio, esta ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y estar suficientemente especificada en los contratos. Estas cláusulas adicionales no se ajustan al requisito de validez[24] necesario en cuanto a la identificación de la obra, pues no está definido el servicio u obra que constituye su objeto al referirse de modo general a la gestión, explotación y licitación de las autopistas encomendadas a SEITTSA dentro de la categoría profesional.

Adicionalmente, la Empresa tiene un empleado que inició su relación laboral el 10 de diciembre de 2012 con un contrato por obra o servicio determinado, pero a 31 de diciembre de 2017 continuaba formando parte del colectivo de personal temporal, que no figura incluido en la solicitud de la masa salarial dentro de la información del personal temporal que ha prestado servicios en los ejercicios 2015 y 2016. Por lo que la sociedad no ha dado debido cumplimiento a la disposición adicional décimo quinta de las LPGE para 2016 y 2017 que obliga a las sociedades mercantiles estatales a remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a la contratación temporal realizada en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas. No obstante, el expediente de solitud de autorización de la masa salarial para el ejercicio 2018, va acompañado de un certificado del Director Financiero con la información relativa a las retribuciones del personal temporal que prestó servicios en 2017.

Conforme estipula el artículo 15 del TRLET, los contratos de obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Por su parte, el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, establece en el artículo 18 que el contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del TRLET deberá contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituya su objeto. En caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido, y que los contratos de obra y/o servicios suscritos desde el 18 de junio de 2010, podrán tener, de conformidad con la legislación vigente, una duración máxima de cuatro años.

En el siguiente cuadro se muestran las retribuciones percibidas por este colectivo en 2016 y 2017, agrupadas por categorías profesionales, incluida la indemnización abonada a una trabajadora a la finalización de su contrato en 2017:

[24] *Los requisitos para la validez de estos contratos han sido delimitados por varias Sentencias del Tribunal Supremo:*
- a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa;
- b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta;
- c) que se especifique e identifique en el contrato, con claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y
- d) que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de este y no en tareas distintas.
La Sala IV se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurran conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Esta doctrina es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas.
No sólo se requiere que la obra o servicio sea de duración incierta y con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, sino también que «sea suficientemente especificada».
Para el Tribunal Supremo la autonomía y sustantividad propia implican que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que son aquéllas que se mantienen y perduran al no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario.
Identificación de la obra conlleva la necesidad de que se recoja una cláusula contractual donde se haga constar qué singular servicio u obra va a constituir su actividad, sin satisfacer dicha exigencia la mera referencia a conceptos vagos o amplios que vaciarían esta institución o la mera cita de un conjunto de ellos; esto es, es incompatible con el uso de fórmulas vagas, genéricas y poco expresivas.

CUADRO Nº 83: Retribuciones de los empleados con contratos temporales de SEITTSA

(en euros)

Personal con contrato temporal	2016				2017			
Categoría	**Retribución dineraria**	**Tickets Restaurant**	**Retribución Flexible**	**Total Retribución**	**Retribución dineraria**	**Tickets Restaurant**	**Retribución Flexible**	**Total Retribución**
Técnicos	74.079,31	1.665,00	506,72	76.251,03	104.035,67	2.628,00	522,71	106.163,36
Administrativos y otros	12.225,97	621,00	297,73	13.144,70	14.749,30	783,00	348,19	16.903.51
Total	**86.305,28**	**2.286,00**	**804,45**	**89.395,73**	**118.784,97**	**3.411,00**	**870,90**	**123.066,87**

Fuente: Elaboración propia extraída de los resúmenes de nóminas

Aunque en los contratos formalizados con el personal temporal, en general, no se reconoce el derecho a percibir retribución en especie, a partir de 2016 la Empresa otorgó a todo el personal temporal el derecho a percibir tiques restaurante, En la fiscalización, la empresa justifica esta retribución señalando que otorga una ayuda de comida a los empleados, que está incluida en la masa salarial como "acción social"; sin embargo, dado que los trabajadores con contrato temporal no forman parte de la masa salarial, sería más adecuado explicitar esta retribución en especie en sus contratos. Además, los importes devengados como retribución flexible por el seguro médico que tienen reconocido dos trabajadores, para cuya modalidad de retribución la Sociedad no dispone de acuerdo expreso para su aplicación, no se declararon en el modelo 190 presentado a la AEAT.

Servicios exteriores

Para el desempeño de actividades relacionadas con su funcionamiento la Sociedad tiene contratados los siguientes servicios exteriores y por los importes que se detallan a continuación:

CUADRO Nº 84: Servicios exteriores de SEITTSA

(en euros)

Servicios exteriores:	2016	2017
Asesoría - Código Ético	-	17.515,00
Servicios Jurídicos del Estado	61.064,30	61.064,31
Gastos Servicio Prevención ajeno	2.794,01	1.703,57
Gastos ofertas empleo	499,00	1.967,00
Servicio Gestión Tiques restaurante	315,91	328,62
Asesoramiento jurídico y tributario	17.700,00	16.225,00
Prima seguro responsabilidad civil	17.935,67	17.907,51

Fuente: Contabilidad

La partida de gasto más importante corresponde al convenio de asistencia jurídica con la Abogacía General del Estado por 61.064,30 euros anuales. Adicionalmente, cuenta con un contrato de asesoramiento jurídico y tributario que factura 1.475 euros mensuales (IVA excluido). El 23 de septiembre de 2016, se adjudicó un contrato menor de servicios para la elaboración de un modelo de código ético y del programa de prevención de riesgos penales por importe de 17.900 euros. El importe por el servicio de gestión tiques restaurante corresponde a gastos de gestión del servicio, cargados por la empresa que emite los tiques y tarjetas de empresa. Asimismo, tiene contratado un seguro de responsabilidad civil, de oficinas y de accidentes frente al riesgo de cualquier pérdida producida por el administrador y los directivos de la Sociedad y cubre representación legal, responsabilidad civil, gastos de gestión de riesgos, gastos de emergencia en gastos de defensa y representación legal, y responsabilidad tributaria. En el ejercicio 2017 la prima ascendió a 17.907,50 euros.

II.2.3.13.- EXPASA

Composición de la plantilla

EXPASA cuenta con un único centro de trabajo, en Jerez de la Frontera. La Sociedad carece de catálogo de puestos de trabajo en el que se definan las necesidades de personal, las funciones a desempeñar y los requisitos necesarios para el acceso a cada puesto, con las retribuciones para cada uno de ellos. Sí dispone de tablas que contienen los puestos existentes en cada momento, pero estos no están recogidos en un catálogo o documento similar. A 1 de enero de 2016 contaba en su plantilla con 25 trabajadores con contrato indefinido, incluidos tres directivos (si bien solamente uno tenía contrato de alta dirección). A lo largo del período fiscalizado, el número de empleados ha ido descendiendo hasta los 23 trabajadores, dos de ellos personal directivo (uno de ellos con contrato de alta dirección a principios de 2017), más el Presidente ejecutivo.

Durante el período fiscalizado toda la plantilla tenía contrato indefinido y. no se han producido contrataciones de personal fijo ni temporal. Los servicios de ganadería y guardería de la yeguada están exteriorizados y las necesidades de personal se cubren con servicios prestados por terceros. Al personal de la Empresa, a excepción del Presidente y de uno de los dos directivos, le es de aplicación el II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S.A., suscrito el 16 de mayo de 2008, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, prorrogable tácitamente anualmente si no se denuncia por cualquiera de las partes. El siguiente cuadro muestra la composición y la variación de la plantilla distribuida por categorías y por género durante el periodo fiscalizado:

CUADRO Nº 85: Distribución de la plantilla de EXPASA

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Directivos	3	0	3	0,00	3	0	3	0,00
Técnicos: Licenciados/Diplomados	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
Administrativos y Auxiliares	3	3	6	50,00	1	2	3	66,67
Obreros y Subalternos	12	3	15	20,00	11	3	14	21,40
Total	**19**	**6**	**25**	**24,00**	**16**	**5**	**21**	**23,81**

Fuente: Memorias anuales

La distribución de la plantilla por sexos es de un 76 % de hombres y un 24 % de mujeres, concentrándose el mayor porcentaje de mujeres en las categorías profesionales de administrativos, no teniendo ninguna representación en los puestos de mayor categoría.

La Sociedad dispone, además de las instrucciones que cada año emite la DGPE, de un manual de procedimientos para la selección y contratación de personal, aprobado por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2008. Estas instrucciones resultan de aplicación a toda la selección de personal, a excepción de la alta dirección y contempla, entre otros aspectos, el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad y no discriminación, así como el de publicidad y no concurrencia; el régimen de autorizaciones, previa justificación de la necesidad para la cobertura de los puestos vacantes; y la prioridad del personal de la Sociedad, siempre que los candidatos cumplan los requisitos del puesto, así como las pruebas a realizar en función del puesto a cubrir.

La masa salarial autorizada en los ejercicios 2016 y 2017, fue la siguiente:

CUADRO Nº 86: Condiciones laborales y masa salarial de EXPASA

Regulación condiciones laborales (EXPASA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
II Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S. A.	23	616,0	21	604,4
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**23**	**616,0**	**21**	**604,4**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	3	231,0	2	171,3

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial
Fuente: Masa salarial

La masa salarial autorizada para el ejercicio 2016 ascendió a 606.111,84 euros, para 23 efectivos reales a jornada completa, con un incremento del 1 % respecto del ejercicio anterior, además de un importe para acción social de 9.922,64 euros, que se destina prendas de trabajo, cesta de navidad y seguro de vida. Se ha verificado, considerando las bajas y altas habidas en el ejercicio que el importe abonado en sueldos y salarios ascendió a 532.055,13 euros, respetó los límites de la masa salarial autorizada. La masa salarial autorizada para el ejercicio 2017 se cifró en 595.455,58 para 21 efectivos, incluido el Director de Administración debido al cambio del régimen jurídico de su contrato, además de 8.970,00 euros en concepto de acción social. El gasto en sueldos y salarios ascendió a 595.801,68 euros, algo superior al importe autorizado, debido al pago de una indemnización de 26.409,18 euros por la amortización de un puesto de trabajo, e incluye el plan de pensiones abonado al Director de Administración, que no está incluido en la masa salarial autorizada.

Composición de las retribuciones

A efectos retributivos, cada categoría profesional se atiene al convenio colectivo, que clasifica al personal en técnicos, administrativos, especialistas, servicios auxiliares, alumnos de taller de oficios y monitores de Taller de Oficios (en las últimas dos categorías el salario no podrá superar la subvención establecida en contrato). Conforme está estipulado en el convenio, la estructura salarial de la plantilla, clasificada por categorías, está compuesta por el salario base y el complemento salarial, antigüedad -2,5 % del salario base por cada cuatrienio a partir de 2006-, tres pagas extraordinarias y un plus interno por participación en exhibiciones (los importes por este concepto no han experimentado variación desde el convenio de 2008). Los importes reflejados en los resúmenes de nóminas fueron los siguientes:

CUADRO Nº 87: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de EXPASA

Personal con contrato Indefinido	2016		2017	
Tipo de Retribución	Importe en euros	% sobre total	Importe en euros	% sobre total
Sueldos y salarios	532.055,13	77,07	595.801,68	95,76
Indemnizaciones	158.333,00	22,93	26.409,18	4,24
Total	**690.388,13**	**100,00**	**622.210,86**	**100,00**

Adicionalmente, la Sociedad registró en contabilidad otros gastos sociales, incluida la partida de acción social, que en el periodo fiscalizado respondieron a los siguientes conceptos e importes:

CUADRO Nº 88: Otros gastos sociales EXPASA

(en euros)

OTROS GASTOS SOCIALES		2017	2016
6490.000001	Retribuciones en especie no incluidos en nómina	5.235,14	0,00
6490.000002	Seguridad e higiene	2.488,89	2.421,94
6490.000003	Otros gastos sociales	8.845,67	8.984,20
6490.000004	Formación personal	3.582,25	3.577,70
6490	**Otros gastos sociales**	**20.151,95**	**14.983,84**

Fuente: Contabilidad

El examen de los expedientes y de las nóminas de personal realizado sobre una muestra, que alcanza el 40 % de la plantilla, incluido el personal directivo, arroja el siguiente resultado: con carácter general, no consta el currículo, ni las titulaciones que acrediten la formación requerida para ocupar los puestos de trabajo; en los contratos no están especificadas las retribuciones, la jornada laboral, las vacaciones, etc.; y no hay constancia del reconocimiento formal de cuatrienios. Los recibos de nómina del ejercicio 2016 están incompletos, no contienen los datos correspondientes a la determinación de las bases de cotización a la seguridad social, los conceptos de recaudación conjunta y la base sujeta a retención del IRPF, ni la aportación de la Empresa. Alguno de los expedientes analizados contiene carta de recomendación o el certificado de experiencia y/o antigüedad para incorporarse a la Empresa está expedido por persona con vínculo familiar.

Los recibos de nómina de los trabajadores seleccionados en la muestra contemplan los conceptos retributivos previstos en el Convenio, aunque los importes del complemento salarial exceden en cuantías muy significativas los fijados en él, con un exceso medio del 147 %; en este sentido destaca el exceso del 1.119 % en el caso de un trabajador, que en la solicitud de la masa salarial de 2016 figura con un complemento de puesto de 13.856,56 euros, en tanto que el importe de este complemento para ese mismo ejercicio en el Convenio se cifra en 1.137,47 euros, y una secretaria con categoría de administrativo que consta con un complemento de 23.498,85 euros, que supone el 726 % del previsto en el convenio, que para su categoría es de 2.843,66 euros. Aunque la Sociedad ha manifestado que estos excesos responden a los derechos consolidados que ya tenían los trabajadores cuando se firmó el Convenio colectivo, en los contratos de trabajo analizados, formalizados con anterioridad y con posterioridad al Convenio, las retribuciones están sin cuantificar expresamente, remitiéndose al Convenio.

En particular, además de las deficiencias y cuestiones generales ya señaladas para los expedientes: en el expediente de un administrativo que fue contratado en el ejercicio 2001 y despedido en el ejercicio 2017 por causas objetivas, la solicitud como demandante de empleo fue presentada con posterioridad a la fecha de la formalización del contrato de trabajo y, también, la baja en la Seguridad Social en el ejercicio 2017 se tramitó fuera de plazo; y en el expediente de un mozo especialista contratado en el ejercicio 2016, el complemento salarial abonado en las nóminas es superior en un 141 % al que le corresponde según su categoría en el convenio y el 24 de octubre de 2016 se inscribió como demandante de empleo, coincidiendo con la fecha del contrato aunque la Resolución de alta de la Tesorería de la Seguridad Social data del 20 de octubre de 2016, con anterioridad a las fechas citadas.

Se ha analizado una selección de otros gastos relacionados con el personal y se ha verificado que los gastos de restaurante están debidamente autorizados y justificados, incorporan en cada factura el documento previsto en las instrucciones internas de procedimiento en el que se detalla quién realiza el gasto y los comensales asistentes, tanto de la Empresa como de las entidades o personas ajenas. No obstante, entre estos gastos se han detectado dos facturas por importes de 2.302,41 y de 1.904,18 euros, que responden a compra de cajas de whisky y de ginebra, sin que esté detallado su destino o justificación.

Servicios exteriores

Pare el desarrollo de su actividad, y con objeto de no incrementar la plantilla, la Sociedad ha procedido a la externalización de los servicios de ganadería, cultivos, guardería y doma de jinetes, cuyas funciones eran anteriormente desempeñadas por empleados de la Sociedad. Los saldos que arroja la cuenta de trabajos realizados por otras empresas son especialmente significativos, durante los ejercicios 2016 y 2017, ascendiendo a 282.614,86 y 293.431,81 euros, respectivamente, que supone el 49,5 % y el 52,9 % del gasto del personal de plantilla. El detalle de los servicios exteriorizados y sus importes son los siguientes:

CUADRO Nº 89: Servicios propios de su objeto social externalizados de EXPASA

(en euros)

6070	Trabajos realizados por otras empresas	2017	2016
6070.000001	Cultivos	88.286,82	88.135,69
6070.000002	Ganadería	117.734,01	129.874,28
6070.000003	Guardería	54.672,00	34.792,66
6070.000004	Otros	10.862,08	6.861,81
6070.000005	Azafatas	21.876,90	22.950,42
Total		**293.431,81**	**282.614,86**

Fuente: Contabilidad

Del servicio de ganadería se han seleccionado para su examen dos contratos de jinetes, el primero de 4 de abril de 2016 por importe de 83.000,00 euros (IVA excluido) por un periodo de un año, y el segundo de 4 de abril de 2017 por 84.245,00 euros (IVA excluido), también por un periodo de un año. El objeto de ambos es la contratación de la prestación del servicio de un equipo de tres jinetes para la instrucción y la doma de animales propiedad de "La Yeguada de la Cartuja del Hierro del Bocado", en las instalaciones de EXPASA. Los dos contratos fueron adjudicados al mismo proveedor mediante el procedimiento negociado con publicidad. Se ha verificado que las facturas expedidas son acordes con los contratos y que fueron recibidas de conformidad por los responsables.

Del servicio de guardería se han analizado dos contratos firmados con la Asociación para la Guardería, Asistencia y Seguridad Agraria de Andalucía (AGASA), que es una asociación profesional de carácter agrario sin ánimo de lucro, cuya actividad se centra en cubrir la seguridad de explotaciones agrarias, agricultores, ganaderos y empresarios cinegéticos. EXPASA es miembro de AGASA y abona las cuotas ordinarias que aprueba la Asamblea General cada año por las que recibe unas prestaciones generales de guardería que la asociación presta a todos los asociados. Adicionalmente a estas prestaciones, EXPASA contrató unos servicios complementarios que se describen a continuación adjudicando ambos contratos mediante procedimiento negociado con publicidad. Por el primero de los contratos, suscrito el 4 de marzo de 2016, la Sociedad se comprometió a abonar una cuota complementaria a la asociación de 70.560,00 euros, en pagos mensuales de 1.960 euros durante un periodo de tres años, a cambio de la prestación de un *"servicio complementario consistente en mantener una guardería presencial con recorridos perimetrales constantes, reforzada con medidas electrónicas de seguridad, cámaras y sensores, todo coordinado desde una central de alarmas que avisa inmediatamente a la guardería existente, así como a las patrullas exteriores, si fuese necesario, actuando durante los periodos y horas descritos en las instalaciones de la Yeguada"*. Por medio del segundo contrato, de 28 de abril de 2017, la Sociedad se comprometió a abonar una cuota extraordinaria de 54.230,00 euros, en pagos mensuales de 2.465 euros, durante un periodo de 22 meses, desde el 1 de mayo de 2017 al 28 de febrero de 2019, por la prestación de un "*servicio consistente mantener una guardería presencial con recorridos perimetrales constantes, actuando en consecuencia, durante los periodos y horas descritos en las instalaciones de la Yeguada"* (el objeto de este segundo contrato guarda identidad con parte de las prestaciones del objeto del

primer contrato, del que resulta complementario). El abono de estas prestaciones complementarias contratadas se realizó en forma de aportaciones de cuotas extraordinarias, previa presentación de recibos, que se abonaron sin IVA.

Dentro de los gastos de servicios de profesionales independientes, que arrojó un saldo de 25.278,76 y 63.323,37 euros, en los ejercicios 2016 y 2017, destacan por su relevancia los prestados por la Abogacía del Estado, en virtud del convenio suscrito de asistencia jurídica, que fue renovado el 30 septiembre de 2016 por importe de 15.045,00 euros más IVA y un período de dos años. En el convenio, además, se pone de manifiesto que además EXPASA satisfará la cantidad de 84.917,29 euros más IVA, pendiente de pago del anterior convenio. En esta rúbrica contable se encuentra incluida la comisión que abonó la Sociedad en el ejercicio 2017 a SEGIPSA, que asciende a 25.000 euros, por la venta del inmueble que poseía en Madrid.

II.2.3.14.- RUMASA

Composición de la plantilla

Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de noviembre de 2015, RUMASA entró en periodo de disolución, designándose como Liquidadora Única a la también sociedad estatal COFIVASA S.A.E.L.

A 1 de enero de 2016, el personal con contrato indefinido de RUMASA estaba integrado por un total de ocho trabajadores, incluidos los dos directores; a este personal le resultaba de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid mejorado por la Empresa. El 26 de junio de 2016 cesaron siete trabajadores y el 30 de septiembre cesó el octavo trabajador que hasta esa fecha venía ocupando el puesto de archivero.

A lo largo de ese ejercicio tramitó un ERE que concluyó el 7 de junio sin acuerdo con el Comité de Representación de los Trabajadores (CRT). Ante la falta de acuerdo, la Empresa aprobó el despido colectivo de la totalidad de la plantilla, con una indemnización de 23 días de salario bruto por año de servicio con el límite de 14 mensualidades. Esta decisión fue recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y posteriormente ante el Tribunal Supremo que, el 12 de julio de 2017, declaró el despido colectivo ajustado a derecho. Tras esta Sentencia del Tribunal Supremo, se inició un proceso de demandas individuales. La Sociedad en el trámite de alegaciones ha informado que todas las demandas han sido desestimadas por sentencia firme a lo largo de 2019 y 2020. La Sociedad no disponía de un catálogo de puestos de trabajo, en su defecto aportó al equipo fiscalizador la siguiente relación de plantilla:

CUADRO Nº 90: Puestos de trabajo de RUMASA, S.A. en liquidación

Puesto	Antigüedad	Despido
Funcionarios Excedencia Especial:		
Director de Administración	15/04/1983	27/06/2016
Director de Control	23/05/1983	27/06/2016
Resto plantilla:		
Archivero	22/10/1985	30/09/2016
Secretaria Presidencia	01/05/1987	27/06/2016
Jefe Contabilidad	01/09/1991	27/06/2016
Secretaria y Cajera	01/02/1972	27/06/2016
Contabilidad y Compras	01/11/1970	27/06/2016
Administrativo	01/03/1973	27/06/2016

Fuente: Elaboración propia

El 37,5 % de la plantilla eran mujeres y el 42,5 % eran hombres, a excepción del personal directivo en el que la representación femenina era nula, la representación de cada sexo era del 50 % en todas las categorías.

CUADRO Nº 91: Distribución de la plantilla por género de RUMASA

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017		
	H	M	T	% M	H	M	T
Directores	2	0	2	0,00	-	-	-
Titulados	1	1	2	50,00	-	-	-
Administrativos	2	2	4	50,00	-	-	-
Total	**5**	**3**	**8**	**37,50**	**-**	**-**	**-**

Fuente: Elaboración propia

En la solicitud de la masa salarial para el ejercicio 2016, la Sociedad informó que estaban incluidos dos directores, funcionarios en situación de excedencia especial, que con anterioridad se incluían en el fichero del personal directivo, pero para los que por resolución judicial se estimó que no ostentaban la condición de altos cargos del RD 451/2012 y, por tanto, se entendía que debían ser incluidos con el resto de la plantilla. La Liquidadora informó que se trata de personal con contrato laboral desde hacía más de 30 años, que no constituían incremento de plantilla, sino una reclasificación de altos cargos del RD 451/2012 a la masa salarial, motivado por la sentencia firme del TSJM, por lo que en el ejercicio 2016 no remitió información sobre ellos al Registro de Directivos del Sector Público Estatal. No existe constancia de que la Empresa obtuviera la confirmación solicitada de la SGEPE sobre este extremo, ni de la autorización de la masa salarial para el referido ejercicio por la DGCPPP. El resumen masa salarial solicitada para 2016 está referida a ocho efectivos reales, según el siguiente detalle.

CUADRO Nº 92: Resumen solicitud masa salarial solicitada para 2016 por RUMASA

(en miles de euros)

Para ocho efectivos reales	
Salario base	104,3
Pagas extraordinarias	62,5
Total retribuciones básicas	**166,8**
Antigüedad	**52,4**
Retribuciones complementarias:	
Complementos personales	270,6
Total retribuciones complementarias	**270,6**
Retribuciones totales (excluida acción social)	**489,8**
Acción social	**9,6**
Retribuciones totales (incluida acción social)	**499,4**

Fuente: Elaboración propia

Composición de las retribuciones

Los conceptos retributivos reconocidos en las nóminas del personal responden a los previstos en el Convenio colectivo, excepto por lo que se refiere a la antigüedad de los dos directores, que percibieron los trienios reconocidos por el Ministerio de procedencia mientras que el resto de personal devengó cuatrienios al 5 % del sueldo base. Adicionalmente, las nóminas contemplaban tres complementos fuera de convenio en virtud de la mejora unilateral acordada por la Empresa. Las remuneraciones del personal en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2016, fecha en que cesó el último trabajador, según modelo 190 presentado en la AEAT, se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 93: Retribuciones del personal con contrato indefinido de RUMASA

(en euros)

Retribuciones 2016				
Personal con contrato indefinido	**Dinerarias**	**En especie**	**Indemnizaciones**	**TOTAL**
Directores	138.326,54	6.302,28	256.690,28	401.319,10
Resto personal	183.213,12	4.081,92	319.795,85	507.090,89
Total retribuciones	**321.539,66**	**10.384,20**	**576.486,13**	**908.409,99**

Fuente: Elaboración propia extraída del modelo 190

Las nóminas de 2016 totalizan 304.201,30 euros, e incluyen los salarios correspondientes al periodo de tiempo trabajado, la liquidación de pagas extras y vacaciones, en su caso y, además, una indemnización equivalente a 15 días de salario al no haberse respetado el plazo de preaviso establecido en el artículo 53.1.c) del ET. Adicionalmente, en mayo se abonó en nómina independiente el incremento del 1 % previsto en la LPGE para 2016. No obstante, las nóminas aportadas no incluyen una retribución en especie que asciende a 10.384,20 euros y que corresponde a un seguro de vida y accidentes. El importe total por retribuciones dinerarias es inferior en 17.338,36 euros al declarado en el modelo 190.

Un importe de 256.690,28 euros, que representa el 44,5 % de las indemnizaciones abonadas y exentas conforme con lo regulado en el artículo 7 e) de la Ley del IRPF, corresponde a los dos directores que ostentaban la condición de funcionarios que invocaban estar en situación de servicios especiales, con reserva de puesto de trabajo, lo cual resulta incompatible con la percepción de cualquier indemnización por despido.

Con fecha 9 de mayo de 2016, RUMASA inició el expediente despido colectivo para toda su plantilla. Al no contar con ningún órgano de representación de los trabajadores y previa la correspondiente convocatoria y elección, se nombró por acuerdo de los trabajadores como integrantes de la CRT a tres trabajadores. El expediente de despido colectivo finalizó sin acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, por lo que la Empresa comunicó al CRT su decisión final de aprobar el despido colectivo que afectó a todos los empleados.

La CRT interpuso demanda de impugnación de despido colectivo ante la Sala de lo Social del TSJM, que dictó Sentencia el 26 de octubre de 2016 estimando parcialmente la demanda de despido colectivo y declaró no ajustado a derecho el despido colectivo por apreciar que era desproporcionado, puesto que había una mínima actividad liquidadora que impedía el despido de la totalidad de la plantilla. RUMASA presentó recurso de casación ante el Tribunal Supremo que el 12 de julio de 2017, lo estimó declarando el despido ajustado a derecho y, por tanto, procedente el despido colectivo.

Posteriormente, en agosto y septiembre de 2017 los ocho trabajadores afectados presentaron ante el Juzgado de lo Social demanda de impugnación individual de despido improcedente, solicitando que se declarara la improcedencia del despido y con una indemnización, en su caso, calculada de acuerdo con la condición más beneficiosa: 60 días de salario por año de servicio[25] sin limitación, más dos meses de salarios de tramitación y, de forma subsidiaria, la establecida legalmente. A la fecha de cierre de estos trabajos, el Juzgado de lo Social de Madrid había dictado, el 22 de junio de 2018 y el 9 de julio de 2018, cinco sentencias relacionadas con las demandas interpuestas por los trabajadores, todas ellas desestimatorias. Respecto a las demandas interpuestas por otros tres trabajadores, el Juzgado de lo Social de Madrid, el 4 de julio de 2018, acordó de oficio el aplazamiento por estar pendiente de dictarse sentencia en un procedimiento similar. Finalmente, el 15 de octubre de 2018 una empleada presentó escrito anunciando recurso de suplicación contra la sentencia de 22 de junio de 2018.

Los expedientes administrativos del personal se encuentran sin actualizar desde 1998. Se han revisado los contratos de seis trabajadores además de los directivos (que se analizan en el apartado II.2.3.14 de este Informe) uno que había formalizado un contrato indefinido y tres trabajadores que iniciaron su relación laboral con contrato temporal. De estos últimos, uno se transformó en indefinido, mientras que para los otros dos trabajadores no hay contrato indefinido formalizado. Adicionalmente, para otros dos trabajadores, sus contratos no obran en el archivo de la Sociedad.

Servicios exteriores

RUMASA mantuvo en vigor desde el 1 de octubre de 1985 diversos contratos de servicios de asistencia jurídica, tributaria y laboral con cinco despachos y profesionales que fueron adjudicados directamente sin tramitar ningún expediente de contratación y prorrogados tácitamente a lo largo de diez a quince años, lo que ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los

[25] Con fecha 1 de marzo de 1988, el Director General de RUMASA, dirigió escrito al Presidente del Comité de Empresa de RUMASA. SA, carta cuyo contenido es del siguiente tenor: *"Muy señor nuestro: A partir de esta fecha y siempre que se tenga que ir reduciendo la plantilla por necesidades organizativas, la empresa garantiza en estos casos una indemnización de 60 días por año de servicios y dos meses de salarios de tramitación, (el cálculo del baremo indemnizatorio se efectuará computando dentro del salario regulador el importe de la comida y dividiendo dicho salario por el año comercial) sin límite máximo en dicha indemnización y un mínimo de 1.250. Esta carta anula anterior de 16 de julio de 1985."*

contratos. Además, a partir de diciembre de 2015 y hasta diciembre de 2017, la Liquidadora Única (COFIVACASA) con motivo del despido colectivo acometido en 2016 y con las demandas y recursos interpuestos por los trabajadores despedidos, firmó con un despacho profesional unos presupuestos estimativos de honorarios por servicios de asesoramiento jurídico. La fecha de contratación y el detalle de facturación, en euros, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017, (único del que se tiene evidencia), se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 94: Contratos de servicios de RUMASA entre 2014 y 2017

Servicios exteriores:	Fecha contrato	Importes facturados sin IVA (en euros)				
		2014	2015	2016	2017	Suma Honorarios
Asesoría Fiscal (E., estudio fiscal)	01/10/1985	62.054,44	62.054,44	46.540,83	-	170.649,71
Asesoría Jurídica J.V.C	02/01/1986	19.109,16	19.109,16	9.554,58	-	47.772,90
A..SL Asesoría jurídica	10/01/1992	77.465,16	96.831,45	-	-	174.296,61
Asesoría laboral MR	01/09/2014	12.739,48	19.109,16	11.867,01	270,00	43.985,65
RMT (*)	no consta	19.109,16	9.554,58	-	-	28.663,74
UM Abogados, SLP	2015-2017	-	-	65.364,31	20.882,28	86.246,59
Suma		**190.477,40**	**206.658,79**	**133.326,73**	**21.152,28**	**551.615,20**

(*) contrato verbal: facturas desde 11/90
Fuente:
Facturas y justificantes de pago de 2015, 2016 y 2017 Libro facturas recibidas 2015-2016-2017 Mayores de cuentas de 2016 y 2017
Modelo 190 de 2014, 2015 y 2016
Modelo 347 de 2014, 2015, 2016 y 2017

Dos de los cinco contratos fueron rescindidos el 23 de noviembre de 2015 mediante comunicación escrita por el Presidente y, en el caso de los servicios contratados con el abogado RMT, la última factura emitida está fechada el 29 de mayo de 2015. Los contratos restantes fueron rescindidos por COFIVACASA, la Liquidadora Única de RUMASA.

El contrato de asesoría fiscal, formalizado el 1 de octubre de 1985, fue adjudicado directamente por el Director General y por el plazo de un año. Este contrato se prorrogó tácitamente a lo largo de quince años, hasta que el 10 de junio de 2016 COFIVACASA remitió un burofax comunicando que, por Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de noviembre de 2015 RUMASA, había entrado en periodo de disolución. En el período 2014-2016, el importe facturado por la Empresa ascendió a 170.649,71 euros (IVA excluido).

De igual modo, el Director General contrató el 2 de enero de 1986 los servicios de asesoría jurídica con un abogado por un período de seis meses que, no obstante, fue prorrogado tácitamente hasta que el 30 de mayo de 2016. COFIVACASA le comunicó formalmente la expiración del contrato, con efectos 1 de julio de 2016, ante lo que el adjudicatario comunicó sus pretensiones de cobro de determinadas minutas, por intervención en conflictos judiciales por importe de 766.495,58 euros, pero la Empresa liquidadora consideró que tal pretensión resulta infundada, tanto por el tiempo transcurrido desde la resolución del último conflicto judicial, como porque estos servicios estaban incluidos en la iguala, sin que se hayan abonado actuaciones al margen de la misma. La facturación de 2014, 2015 y 2016 asciende a 47.772,90 euros (IVA excluido).

La Empresa desarrolló una relación contractual con un trabajador que había causado baja por despido el 30 de septiembre de 1990, con una indemnización de 102.661,5 euros (17.081.435 de pesetas) acordada en el acto de conciliación celebrado ante el SMAC, y que, el mes inmediatamente posterior al despido (noviembre de 1990), comenzó a facturar mensualmente a la Empresa hasta el 29 de mayo de 2015, sin que exista ningún documento contractual formalizado. Respecto al importe total facturado y abonado por la Empresa, en el periodo comprendido entre 8 de noviembre 1990 y el 31 de diciembre de 2000, hay registradas 122 facturas por un total de 187.285 euros (31.161.600 pesetas); en el periodo de enero de 2001 a 29 de mayo de 2015, el

importe de las facturas registradas ascendió a 269.115,65 euros. En 2014 se registraron 12 facturas por un importe global de 19.109,16 euros y en 2015 constan seis facturas (de enero a mayo) que totalizan 9.745,65 euros. Se ha verificado que las facturas estaban conformadas por el Director General y contenían la referencia del cheque bancario con el que se realizó el pago.

También el Director General formalizó el 10 de enero de 1992 un contrato para la prestación de servicios de asesoramiento jurídico con una vigencia de un año, con efectos desde el 1 de enero, en atención a que desde esa fecha se venían prestando los servicios que se formalizaban. El 23 de noviembre de 2015, el Presidente comunicó la intención de no proceder a la prórroga del contrato dado que la Sociedad había iniciado los trámites necesarios para su disolución. El importe facturado por la empresa asesora en el período 2014 y 2015 ascendió a 174.296,61 euros (IVA excluido).

El 1 de septiembre de 2014, el Director General contrató los servicios de una profesional para la gestión laboral en materia de nóminas, seguridad social, IRPF y asesoramiento laboral, con una vigencia de un año prorrogable y un precio de 19.109,16 euros. Tras los despidos de junio de 2016 se redujo el precio de la iguala, que finalizó con el último despido de septiembre; y a partir de entonces, los servicios encargados se facturaron de modo individual. La facturación total de 2014, 2015, 2016 y 2017 asciende a 43.985,65 euros (IVA excluido). Se ha verificado que la mayoría de las facturas de los cinco contratos descritos emitidas en 2015 y 2016 no están debidamente conformadas; solamente figura el conforme del Director General en las emitidas por RMT y por la empresa A, SL en la que consta “conforme contrato 10 enero 1992”, mientras que en el resto de las facturas no consta visto bueno del responsable ni el sello de contabilidad ni la fecha de registro contable.

Finalmente, la Liquidadora Única de RUMASA, en diciembre de 2015, firmó con un despacho de abogados seis presupuestos estimativos de honorarios, el último fechado el 7 de noviembre de 2017, por servicios de asesoramiento jurídico con motivo del despido colectivo de los trabajadores y por las impugnaciones judiciales y recursos presentados relacionados con el procedimiento de despido colectivo acometido en 2016. Durante el período fiscalizado, el importe facturado por el despacho de abogados ascendió a 86.246,59 euros (IVA excluido), se ha verificado que las facturas están correctamente recibidas y conformadas.

II.2.3.15.- SECEGSA

Composición de la plantilla

La plantilla de SECEGSA durante el ejercicio 2016 estuvo integrada por once personas, dos de ellas con contratos de alta dirección y una con un contrato temporal formalizado en ese ejercicio. Tras la jubilación de un empleado a finales del ejercicio 2016 y la conversión del contrato temporal en indefinido, a 31 de diciembre de 2017, la plantilla ascendía a siete empleados sujetos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, mejorado por la Empresa, y el Presidente y el Secretario General con contratos de alta dirección. La variación del número de efectivos con contrato indefinido, por categoría profesional y por género en el periodo fiscalizado se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 95: Composición de la plantilla con contrato indefinido de SECEGSA

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Técnicos de Área – nivel 1	2	0	2	0,00	1	0	1	0,00
Responsables – nivel 3	3	1	4	25,00	3	1	4	25,00
Administrativos – nivel 5	-	2	2	100,00	0	2	2	100,00
Total	**5**	**3**	**8**	**37,50**	**4**	**3**	**7**	**42,86**

Fuente: Elaboración propia

La presencia de las mujeres en la plantilla de la Sociedad fue del 37,5 % en el ejercicio 2016 y del 42,9 % en el ejercicio 2017, si bien es en las categorías inferiores donde alcanzaba el 100 %. Desde su constitución en 1981, la Sociedad cuenta en su organigrama con tres áreas sectoriales de carácter técnico: área de Medio Físico, área de Ingeniería y área de Socioeconomía, todas ellas consideradas de carácter esencial para el desarrollo de su objeto social. En etapas anteriores, la dotación de medios humanos de estas tres áreas fue más elevado, pero en los últimos años cuenta con un solo técnico en cada una de ellas.

Al inicio del periodo fiscalizado se encontraba vacante el puesto de técnico del área de Ingeniería por la jubilación de su titular el 28 de septiembre de 2015. Para la realización de determinados trabajos en esta área, el 1 de septiembre de 2016 se formalizó un contrato temporal de obra o servicio determinado por un periodo de un año con un ingeniero de caminos, al haber informado desfavorablemente la DGPE la contratación indefinida solicitada por la Empresa; el 31 de diciembre de 2016, también quedó vacante el puesto de técnico del área de Socio-economía a solicitud de su titular; y el 31 de diciembre de 2017 quedó vacante el puesto de técnico del área de Medio Físico también por voluntad de su titular. Debido a la inexistencia de edad de jubilación obligatoria, ambos técnicos presentaron su dimisión para solicitar su jubilación, el primero de ellos con 77 años de edad y el segundo al haber cumplido los 65 años. El 1 de septiembre de 2017 se cubrió con carácter indefinido el puesto de técnico del área de Ingeniería por la persona que había venido desarrollando determinados trabajos con contrato temporal. La contratación del responsable del área de Socioeconomía para cubrir la vacante fue aprobada por el Consejo de Administración el 18 de mayo de 2017 y autorizada por la DGCPPP el 14 de julio siguiente, habiéndose formalizado finalmente el contrato el 25 de enero de 2018.

La contratación del responsable del área de Socioeconomía para cubrir la vacante fue aprobada por el Consejo de Administración el 18 de mayo de 2017 y autorizada por la DGCPPP el 14 de julio siguiente, habiéndose formalizado finalmente el contrato el 25 de enero de 2018.

La Sociedad no dispone de procedimiento de contratación, carece de catálogo de puestos de trabajo y tampoco dispone de una estructura salarial con los conceptos retributivos que ha de aplicar a su personal.

Los expedientes del personal están incompletos, no contienen ficha de datos personales, la titulación académica solo consta para el trabajador de nuevo ingreso en 2017, no consta el currículo acreditativo de la formación y la experiencia profesional, excepto para dos trabajadores y no hay constancia del reconocimiento de trienios. Tampoco consta el sistema de selección empleado. La categoría profesional reconocida en contrato a dos trabajadores es superior a la que figura en la documentación aportada por la Sociedad. Por último, los ascensos y/o promociones no están documentados.

La masa salarial autorizada para el período fiscalizado fue la siguiente:

CUADRO Nº 96: Condiciones laborales y masa salarial de SECEGSA

Regulación condiciones laborales (SECEGSA)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (mejorado)	8	377,3	8	383,9
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**8**	**377,3**	**8**	**383,9**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	2	183,6	2	181,5
Trabajadores con contrato temporal (2)	1	16,3	0	0,0

(1) Incluido el Presidente
(2) No forman parte de la masa salarial

Fuente: Elaboración propia extraída de la masa salarial

Composición de las retribuciones

Los conceptos reflejados en las nóminas se dividen en retribuciones dinerarias: salario base, paga extraordinaria, antigüedad, plus voluntario, plus comida, plus de transporte (en la nómina de tres trabajadoras) complemento IT, ITT accidente no laboral/ enfermedad común y retribuciones en especie: seguros, IRPF especie (en un trabajador ubicado en Cádiz). Los importes por salario base son superiores a los establecidos en el Convenio, excepto para una auxiliar y existen diferencias dentro de la misma categoría, apreciándose las mayores diferencias en la de técnicos responsables de área.

CUADRO Nº 97: Resumen de nóminas del personal con contrato indefinido de SECEGSA

Personal con contrato Indefinido	2016		2017	
Tipo de Retribución	Importe en euros	% sobre total	Importe en euros	% sobre total
Dineraria	392.161,10	99,01	311.999,13	98,89
Especie	3.930,99	0,99	3.506,97	1,11
Total	**396.092,09**	**100,00**	**315.506,10**	**100,00**

Fuente: Elaboración propia

En 2016, las nóminas del personal indefinido por retribuciones básicas y complementarias, sin considerar la recuperación de la paga extra de 2012 y el plus transporte, ascendió a 373.930,30 euros.

En 2017, el importe de las nóminas del personal indefinido por retribuciones básicas y complementarias, sin tener en cuenta el plus transporte que en la masa salarial está incluido dentro de la acción social, ascendió a 307.384,35 euros, inferior en un 18,9 % a la masa salarial autorizada por 379.134,81 euros, excluida acción social. La diferencia de 71.750,46 euros podría explicarse por la jubilación de un técnico de área el 31 de diciembre de 2016 y por la conversión el 1 de septiembre de 2017 del contrato temporal en indefinido, habida cuenta de que la retribución del nuevo empleado es notablemente inferior a la del que causó baja en 2016 por jubilación. Las cantidades abonadas en 2016 y 2017 como acción social en concepto de transporte a las tres trabajadoras ascendieron a 4.779,48 y 4.614,76 euros, coincidiendo prácticamente con el importe autorizado en los dos ejercicios.

El plus voluntario no está recogido en el Convenio y se emplea para alcanzar la retribución bruta fijada en cada contrato; el plus comida forma parte de las retribuciones fijas y está reconocido en la nómina de todo el personal con contrato indefinido, pero solamente se recoge expresamente en tres contratos, mientras que en el resto se contemplan “complementos salariales varios” sin precisar los conceptos retributivos; en dos contratos se fija la retribución bruta anual por todos los conceptos; el plus transporte otorga el derecho al abono de transporte durante todo el año a tres

trabajadoras que no disponían de plaza de garaje en la antigua sede de la Empresa, desde que se adoptó esta decisión en junio de 2004 y que se mantiene vigente, financiando dos abonos de transporte tipo A y uno interprovincial; en las nóminas de los trabajadores y en concepto de seguros se incluye un seguro de accidentes y un seguro de asistencia sanitaria. Se ha comprobado que los complementos retributivos son desiguales para la misma categoría y no hay constancia de aprobación formal por ningún órgano de gobierno. En un contrato (el del responsable de información y documentación) no se llegó a formalizar el contrato indefinido, sino que en su expediente solo obra un contrato temporal formalizado el 19 de abril de 1982 en el que se fija una retribución bruta mensual.

La Sociedad tiene registrados contablemente como otros gastos sociales, por un importe de 10.002,98 y 8.941,27 euros en 2016 y 2017, el seguro de accidentes, reconocimientos médicos, otras atenciones al personal, abonos transporte, formación y cursos, siendo la partida más relevante la de atenciones al personal que representa más del 60 % de esta clase de gasto, e incluye tres prestaciones: recibo ADESLAS para todo el personal indefinido, factura “El Corte Inglés” que no tiene reflejo en las nóminas e IRPF especie. Asimismo, dentro de los servicios de profesionales independientes, la Sociedad tiene registrado un gasto de 6.037,00 y 6.446,50 euros en 2016 y 2017 por las clases de francés e inglés.

Se ha verificado que, aunque las retribuciones dinerarias de los dos ejercicios quedaron reflejadas en el modelo 190 presentado en la AEAT, la Sociedad no declara las retribuciones en especie que constan en las nóminas. Por el contrario, en el modelo 190 figuran otras percepciones que no figuran en las nóminas. El importe en nóminas de las retribuciones en especie ascendió a 3.930,99 y 3.506,97 euros, en 2016 y 2017, en tanto que el reflejado en el modelo 190 fue de 2.504,10 y 2.568,40 euros, adicionalmente, se incluyeron 1.217,89 y 4.628,02 euros, en 2016 y 2017, por gastos de locomoción y dietas de viajes exentas de tributación, que tampoco figuran en las nóminas.

SECEGSA cuenta con un procedimiento para la autorización y justificación de viajes, aprobado el 21 de febrero de 2015, que regula la autorización, justificación e indemnización de gastos de los viajes que los trabajadores, a excepción del personal directivo, que realicen por motivos de trabajo fuera del término municipal de Madrid, tomando como referencia el RD 462/2002.

Personal con contrato temporal

En septiembre de 2016, la Sociedad formalizó un contrato temporal de obra o servicio determinado con un ingeniero de caminos, con la categoría de técnico, para realizar determinados trabajos en el área de Ingeniería por un periodo de un año, habiendo formalizado a su conclusión un contrato indefinido.

Para su contratación, el Consejo de Administración había dado su conformidad para elevar a la DGPE la propuesta de contratación temporal para servicio determinado en el área de Ingeniería, que fue remitida el 3 de junio, junto con la memoria justificativa. Previamente, la Sociedad había tramitado solicitud de autorización para la contratación indefinida de un técnico responsable de este área, que llevaba vacante desde el 28 de septiembre de 2015, pero la DGPE no emitió informe favorable, habida cuenta de que no se ha aprobado por el Comité Mixto un Plan de Trabajo a desarrollar por la Sociedad y su homóloga marroquí que permitiese determinar las necesidades de personal a medio plazo; no obstante, manifestó que no tendría inconveniente en autorizar una contratación temporal por obra o servicio determinado.

Servicios exteriores

SEGECSA tiene reflejado en la contabilidad de los ejercicios 2016 y 2017, un gasto de 24.910,84 y de 24.638,56 euros, en concepto de asesorías externas, que corresponden al convenio con la Abogacía del Estado, a una empresa de auditoría y a un contrato de duración indefinida, del 1 de febrero de 2008, con una sociedad para la prestación del servicio general de asesoramiento fiscal y de contabilidad que, desde entonces, ha venido presentando facturas mensuales, hasta que el

31 de octubre de 2018 la Empresa le comunicó su voluntad de desistir del contrato a partir del 1 de enero de 2019, lo que ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los citados contratos que se han venido prorrogando tácitamente de manera indefinida, además de no tramitarse ningún. procedimiento de contratación. El importe global facturado y abonado a esta empresa asesora durante el período fiscalizado ascendió a 4.356,00 y 4.066,25 euros.

II.2.3.16.- CANASA

En 2016 y 2017, la plantilla de CANASA estaba formada por dos trabajadores con las categorías de titulada superior y auxiliar administrativo, cuyas relaciones laborales con la Empresa se regulan por el Convenio Colectivo del sector Oficinas y Despachos de Zaragoza. La composición de la plantilla por género es la siguiente:

CUADRO Nº 98: Composición de la plantilla de CANASA

Categoría profesional	01/01/2016				31/12/2017			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M
Titulado Superior	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
Auxiliar Administrativo	0	1	1	100,00	0	1	1	100,00
Total	**1**	**1**	**2**	**50,00**	**1**	**1**	**2**	**50,00**

Fuente: Elaboración propia

El gasto en sueldos y salarios, que se refleja en el siguiente cuadro, incluye un gasto en el ejercicio 2016 de 2.970,75 euros que corresponde a la recuperación de la parte pendiente de la paga extra de diciembre de 2012 de un trabajador con la categoría de titulado superior que prestó servicios en la Sociedad desde el 1 de abril de 2011 hasta el 15 de marzo de 2013.

CUADRO Nº 99: Retribuciones de CANASA

(en euros)

Sueldos y Salarios:	2016	2017
Total Sueldos y Salarios plantilla	56.692,75	55.200,36
Titulado Superior - Baja 2013	2.970,30	-
Total Sueldos y Salarios	**59.663,05**	**55.200,36**

Fuente: Elaboración propia

II.3.- ANÁLISIS GENERAL DE LOS GASTOS DE RRHH

II.3.1.- Evolución de los gastos en RRHH durante el periodo fiscalizado

En el ejercicio 2016, los sueldos de los empleados públicos experimentaron una subida del 1 % conforme a lo previsto en la LPGE para 2016; y, adicionalmente, en ese ejercicio las Sociedades abonaron el 49,73 % de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, en virtud de la disposición adicional 12 de la citada LPGE, equivalente a las cantidades aún no recuperadas de los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de dicha paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. En el año 2017, los salarios se volvieron a incrementar en el 1 % de acuerdo con lo previsto en la LPGE para ese ejercicio. En el Anexo VI se detalla de forma particularizada para cada empresa

fiscalizada la composición de los gastos en RRHH en los ejercicios 2016 y 2017, señalándose a continuación los aspectos que se han considerado más destacables para cada Sociedad en relación con dichos gastos, con independencia del efecto en la variación interanual derivada de la percepción en el ejercicio 2016 de la parte de la paga extraordinaria de 2012.

- El gasto de personal registrado en las cuentas anuales de **PARADORES** se elevó un 2,8 % en 2017 respecto del ejercicio anterior, motivado fundamentalmente por el incremento en las dietas del Consejo de Administración, cerca del 6 %[26], debido al aumento del número de miembros; y también por el incremento de la seguridad social a cargo de la empresa, cercano al 8 %, por el aumento del número de contratos temporales, 107 trabajadores más que el ejercicio anterior, cuya plantilla fue de 975 trabajadores, equivalente a 1.154 jornadas de trabajo. Adicionalmente 129 efectivos temporales se convirtieron en personal fijo a finales de 2017.

- El descenso en 2017 de la plantilla media de **SELAE**, que pasó de 651 en el ejercicio 2016 a 637 empleados en 2017 produjo un descenso en el gasto por sueldos y salarios del 0,7 %.

- Debido a que la actividad de **SENASA** es intensiva en mano de obra, el gasto en RRHH es la partida más importante de la cuenta de resultados que en 2016 supuso el 54,4 % de los gastos de la Empresa, porcentaje que se elevó hasta el 73,7 % en el ejercicio 2017, debido, esencialmente, al aumento de la contratación temporal, que compensó con creces la disminución de los gastos de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido.

- A 31 de diciembre de 2015, **AC/E** contaba con una plantilla de 53 empleados que ha permanecido invariable prácticamente en todo el período fiscalizado, por lo que los gastos de personal tampoco han experimentado grandes variaciones.

- Aunque la plantilla media de **ACUAES** descendió un 4,5 % en el ejercicio 2017, pasando de 108 a 104 empleados, el gasto en recursos humanos se mantuvo en torno a los 6,5 millones de euros, prácticamente sin apenas variación, pues el descenso en las partidas de sueldos y salarios y de las cargas sociales en torno al 3 %, se vio compensado principalmente por las indemnizaciones por despidos, que en el ejercicio 2017 ascendieron a 251.480,01 euros y, en menor medida, por el aumento en el gasto de las dietas del Consejo de Administración, que se incrementó en un 5,3 %.

- Los gastos de personal de **SEGIPSA** experimentaron una reducción del 10,6 % en el año 2017, debido fundamentalmente a una reducción de la plantilla media, que disminuyó un 7,4 % por la extinción en octubre de 2016 de los contratos de obra y servicio de 21 trabajadores destinados al CADA, a los que además hubo que abonarles la indemnización correspondiente.

- En **SEGITTUR** los gastos de personal experimentaron una reducción significativa del 16,3 % en el ejercicio 2017, pasando de 3,6 a 3 millones de euros, debido fundamentalmente a la reducción de la plantilla media del 8,5 %, que se situó a 31 de diciembre de 2017 en 49 empleados.

- Los gastos de personal de **SEIASA** experimentaron un notable descenso en 2017, con una caída media del 5 %, equivalente al porcentaje de reducción de la plantilla media, que en el ejercicio 2017 ascendía a 76 personas, no obstante, la partida de sueldos y salarios descendió un 8,2 %, motivado, en parte, por ser la única Empresa del Grupo Patrimonio a la que la DGPE no autorizó en ninguno de los dos ejercicios fiscalizados el incremento de las retribuciones previsto en la las LPGE de 2016 y 2017, al estimar que no resultaba compatible el incremento del 1 % de la masa salarial con la situación de equilibrio financiero y la futura

[26] El montante global de las dietas por asistencia a los Consejos de Administración se incrementó un 6% en 2017, respecto al ejercicio anterior, debido al mayor número de consejeros que percibieron dietas por asistencia. En el Anexo VI se detalla la composición de los gastos en RRHH y su variación en el período fiscalizado.

viabilidad de la empresa, denegando el informe favorable, requisito previo para la elevación a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas. Por otra parte, la aplicación de un plan de viabilidad, que contemplaba amortizaciones, traslados y bajas de puestos de trabajo, dio lugar al abono de indemnizaciones que en 2017 ascendieron a 118.510 euros.

- El gasto en RRHH de **SIEPSE,** con una plantilla media de 43 personas en 2016 y de 46 en 2017, permaneció prácticamente invariable. Los sueldos y salarios y las dietas del Consejo de Administración experimentaron un descenso en el ejercicio 2017 del 1,5 % y del 1,7 %, respectivamente, que se vio compensado por el abono de 18.702,11 euros en indemnizaciones y liquidaciones derivadas del cese del Presidente y de la extinción del contrato de una empleada despedida en 2015, cuya demanda fue desestimada en marzo de 2017. No obstante, el gasto en seguridad social aumentó un 5 % por el incremento de la plantilla.

- El gasto en RRHH de **SEITTSA** se elevó un 3,2 % en 2017, pues, aunque hubo una ligera disminución de los trabajadores vinculados a la Empresa con contrato indefinido, hubo un incremento de la contratación temporal, por lo que el número medio de empleados pasó de 22 en 2016 a 26 en 2017.

- Los gastos de personal de **EXPASA** se redujeron en el ejercicio 2017 en un 18,9 % por las bajas de la plantilla que no han sido cubiertas; así, la plantilla media en 2016 ascendía a 22 personas, disminuyendo hasta los 20 empleados en 2017.

- **RUMASA** carece de personal desde el 30 de septiembre de 2016, ejercicio en el que el gasto en RRHH ascendió a 3,2 millones de euros. A lo largo de ese ejercicio tramitó un ERE que concluyó el 7 de junio sin acuerdo con el Comité de Representación de los Trabajadores. Ante la falta de acuerdo, la Empresa aprobó el despido colectivo de la totalidad de la plantilla formada por cuatro trabajadores, con una indemnización de 23 días de salario bruto por año de servicio con el límite de 14 mensualidades, que importó 2,9 millones de euros. Esta decisión fue recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuya sentencia desestimatoria de 26 de octubre de 2016 fue, a su vez, recurrida ante el Tribunal Supremo, que el 12 de julio de 2017 declaró el despido colectivo ajustado a derecho.

- En **SECEGSA,** que contaba con una plantilla de 12 personas en 2016 y de 10 en 2017, el gasto en RRHH humanos descendió un 9,7 % en el ejercicio 2017 debido, en gran medida, a la baja por jubilación el 31 de diciembre de 2016 de un trabajador que percibía unas retribuciones superiores a los 90.000 euros, cuyo puesto quedo vacante durante todo el ejercicio 2017.

- En **CANASA,** que cuenta con dos empleados, el gasto por las dietas del Consejo se incrementó en el ejercicio 2017 en 6.160,53 euros, representando las retribuciones del Consejo de Administración el 27 % y el 34 % del importe total del gasto en recursos humanos, respectivamente en los ejercicios 2016 y 2017.

II.3.2.- Comparación entre ingresos por la cifra de negocio y gastos de personal

El siguiente gráfico muestra los gastos en RRHH de todas las empresas fiscalizadas, excepto SELAE, en relación con el volumen de la cifra de negocios para los dos ejercicios fiscalizados.

- **SELAE** financia su actividad esencialmente con los ingresos derivados de las ventas de juegos activos y pasivos. La cifra de negocio de SELAE en relación con los gastos de personal mejoró en 2017 debido a la evolución positiva de la cifra de negocios, que se incrementó en un 1,2 % y al mantenimiento del gasto en RRHH se mantuvo constante, lo que generó una mejoría del resultado de explotación, que se incrementó en un 2,8 %, hasta los 2.387 millones de euros.

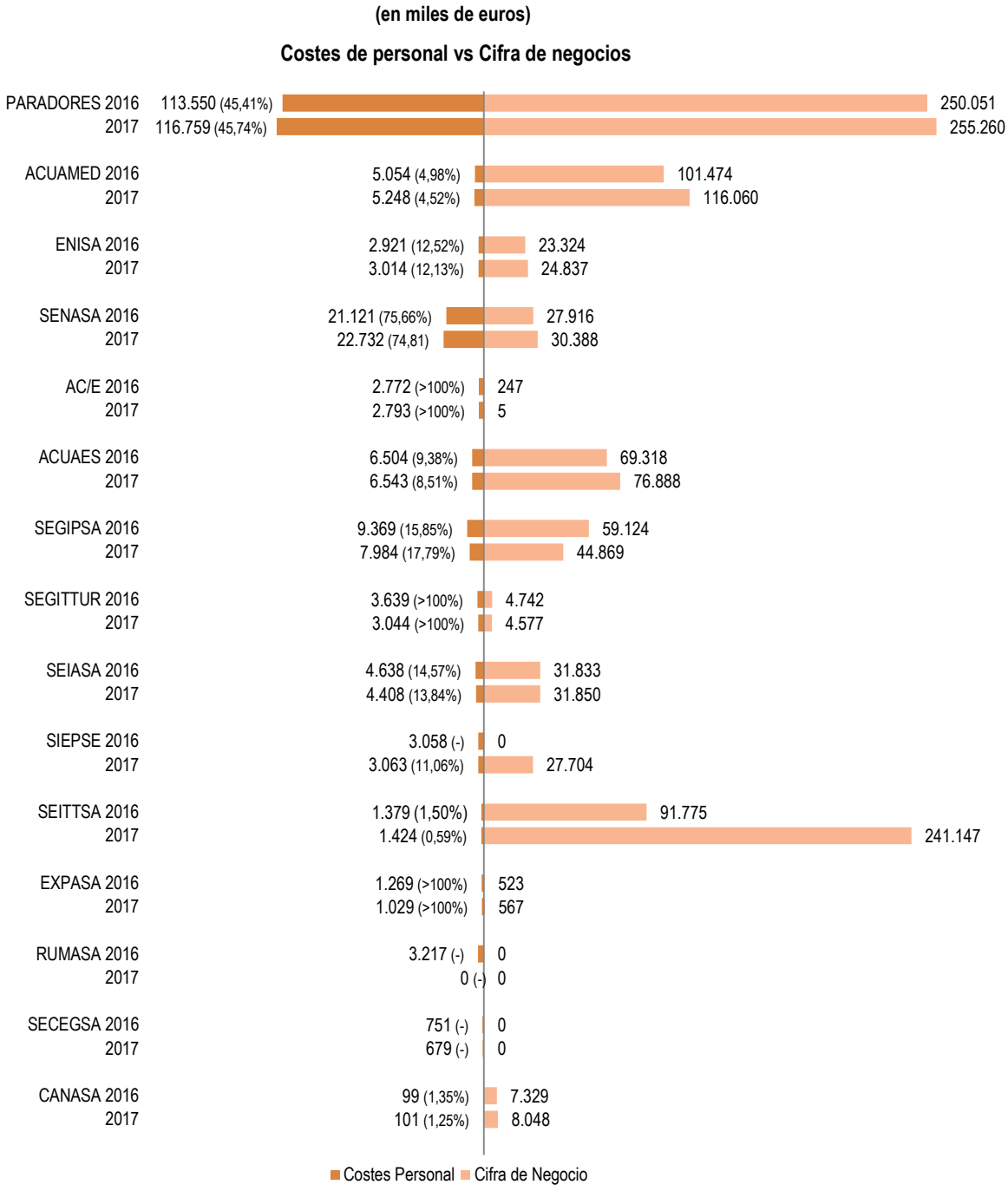
CUADRO Nº 100: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SELAE

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	8.809.589	8.918.719	1,2
Resultado de Explotación	2.322.118	2.386.977	2,8
Gastos de Personal	**31.014**	**31.065**	**0,2**
- Sueldos y salarios	23.858	23.682	(0,7)
- Cargas sociales	7.156	7.383	3,2
Plantilla media	651,09	637,24	(2,2)
Ingresos/empleado	**13.532,40**	**14.001,12**	**3,5**
Gastos de personal/Plantilla media	**47,64**	**48,77**	**2,4**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

GRÁFICO Nº 6: Comparación entre los gastos de personal y la cifra de negocios



Fuente: Elaboración propia a partir de la contabilidad de las Sociedades

- La evolución de los gastos de personal de **PARADORES** en relación con el volumen de la cifra de negocio muestra un ligero empeoramiento de la relación entre estos ingresos y los costes por RRHH, que descendió un 0,7 % ya que, a pesar de que los ingresos por la cifra de negocio experimentaron en el ejercicio 2017 un incremento del 2,1 %, hubo un mayor aumento de los gastos de personal, que crecieron un 2,8 %.

CUADRO Nº 101: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de PARADORES

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	250.051,50	255.259,60	2,1
Resultado de Explotación	19.098,40	19.288,80	1,0
Gastos de Personal	**113.549,50**	**116.759,30**	**2,8**
- Sueldos, salarios y asimilados	85.117,30	86.324,20	1,4
- Cargas sociales	28.398,20	30.435,10	7,2
Plantilla media	3.949,24	3.983,04	0,86
Cifra de negocio/Gastos de personal	**2,20**	**2,19**	**(0,7)**
Ingresos/empleado	**63,32**	**64,10**	**(1,23)**
Gastos de personal/Plantilla media	**28,8**	**29,31**	**1,77**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **ACUAMED** financia su actividad inversora esencialmente mediante ampliaciones de capital suscritas por su accionista, endeudamiento bancario, fondos europeos, anticipos de los usuarios y, para las obras en explotación, mediante el cobro de tarifas. La Sociedad arrojó en los dos ejercicios fiscalizados resultados negativos, si bien esta magnitud mejoró sustancialmente en el ejercicio 2017, en el que las pérdidas de explotación se redujeron un 72,4 %, aunque los gastos de personal se incrementaron un 3,9 %. También la proporción entre la cifra de negocios y los gastos de personal mejoró en 2017 un 7,9 %, debido a un aumento del 12 % de la cifra de negocios, aunque en mayor proporción que la ratio de ingresos por empleado.

CUADRO Nº 102: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ACUAMED

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	103.632	116.060	**12,0**
Resultado de Explotación	(21.486)	(5.935)	72,4
Gastos de Personal	**5.054**	**5.248**	**3,9**
- Sueldos y salarios	3.908	4.053	**3,7**
- Cargas sociales	1.146	1.195	**4,3**
Plantilla media	77,50	80,00	**3,2**
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**20,5**	**22,1**	**7,9**
Ingresos/empleado	**1.337,1**	**1.450,7**	**8,5**
Gastos de personal/Plantilla media	**65,2**	**65,6**	**0,6**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **ENISA** se financia con recursos propios; con los fondos consignados en los Presupuestos Generales del Estado a su Ministerio de adscripción que, posteriormente, entrega a ENISA en virtud de convenios suscritos para la ejecución de diversas líneas, en las que el Estado asume el riesgo de impago y la Sociedad la mayor parte de los intereses; y con fondos comunitarios. Aunque en 2017 se aprecia un incremento del volumen de la cifra de negocio del 6,5 % de ENISA, el resultado de explotación experimentó un notable descenso del 14,3 % teniendo en cuenta, además, que las subvenciones imputadas al ejercicio representan el 69 % y el 77 % de los resultados de explotación en 2016 y 2017. Los gastos de personal se incrementaron un 3,2 %, algo menos que la plantilla media que aumentó un 5,56 %.

CUADRO Nº 103: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ENISA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	23.324,40	24.837,30	6,5
Resultado de Explotación	27.357,60	23.451,30	(14,3)
Gastos de Personal	**2.920,90**	**3.013,60**	**3,2**
- Sueldos, salarios y asimilados	1.965,10	2.046,50	4,1
- Cargas sociales	955,8	967,1	1,2
Plantilla media	52,17	55,08	5,56
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**7,99**	**8,24**	**3,13**
Ingresos/empleado	**446,83**	**450,77**	**0,88**
Gastos de personal/Plantilla media	**55,96**	**54,69**	**(2,27)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- La diversidad de actividades que desarrolla **SENASA** dentro de su objeto social conlleva una variedad de fuentes de financiación, siendo la más relevante la proveniente de las tarifas por las encomiendas que recibe; además, recibe una subvención anual a la explotación para compensar el déficit de la principal actividad (la aviación deportiva) que se realiza en el Centro de Ocaña. La proporción entre los ingresos por la cifra de negocio y los gastos de personal de SENASA es relativamente baja, manteniéndose prácticamente invariable en los dos ejercicios. Aunque el importe de la cifra de negocios se incrementó en 2017 cerca del 9 %, este aumento no supuso una mejora de esta ratio, ya que la plantilla también se incrementó un 6,8 % con el consiguiente crecimiento del gasto de personal hasta los 22,7 millones de euros, un 7,6 % más que el ejercicio anterior. En consecuencia, el reparto de los ingresos por empleado se mantiene prácticamente invariable, en torno a los 55.000 euros en ambos ejercicios.

CUADRO Nº 104: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SENASA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	27.916,45	30.387,76	8,9
Resultado de Explotación	**1.349,10**	**2.493,50**	**84,8**
Gastos de Personal	**21.120,60**	**22.731,90**	**7,6**
- Sueldos y salarios	7.180,20	6.758,70	(5,9)
- Cargas sociales	**5.014,60**	**5.334,30**	6,4
Plantilla media	509,35	543,82	6,8
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**1,32**	**1,34**	**1,5**
Ingresos/empleado	**54,8**	**55,9**	**2,0**
Gastos de personal/Plantilla media	**41,5**	**41,8**	**0,7**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **AC/E** se caracteriza por ser una sociedad instrumental creada para sufragar actividades culturales, conmemoraciones y exposiciones que el Estado financia con aportaciones de capital a través de la DGPE, debido a que el nivel de ingresos que genera AC/E es insignificante, para reestablecer el equilibrio patrimonial se ve abocada con frecuencia a realizar operaciones simultáneas de reducción y ampliación de capital (operaciones acordeón). Así, a 1 de enero de 2016, la Sociedad contaba con un capital social de 45,38

millones de euros; el 23 de junio, tuvo lugar una ampliación de capital de 9,99 millones y, simultáneamente, una reducción por importe de 34,4 millones, por lo que a 31 de diciembre de 2016, el capital social se había reducido hasta los 20,97 millones; el 30 de junio de 2017, la Junta General acordó una nueva reducción de capital por importe de 10 millones de euros, al objeto de sanear las pérdidas del ejercicio precedente, quedando la cifra del capital social, tras la reducción, en 10,97 millones; posteriormente, el 24 de noviembre de 2017, la Junta General acordó una nueva ampliación de capital por importe de 11,99 millones, por lo que a 31 de diciembre el capital social de AC/E suscrito por la DGPE se situaba en 22,96 millones. No obstante, a esa fecha quedaban pendientes de compensar pérdidas procedentes de ejercicios anteriores que, unidos al resultado negativo del ejercicio 2017 de 11 millones de euros, situaba el patrimonio neto de la Sociedad en 11,96 millones, por debajo de las 2/3 partes de la cifra del capital social. Con posterioridad al periodo fiscalizado y al objeto de sanear las pérdidas, el 23 de marzo de 2018 el Consejo de Administración propuso elevar a la Junta General una nueva reducción de capital por importe de 11 millones, junto con una ampliación de capital por importe de 13,99 millones, al objeto de poder afrontar las actividades de 2018 y las necesidades de tesorería de los primeros meses de 2019.

La ausencia de ingresos por su actividad provoca que la ratio de cifra de negocios entre gastos de personal resulte prácticamente igual a cero; esta relación, además se vio muy deteriorada por la caída de la cifra de negocios en 2017 en el que los ya exiguos ingresos descendieron un 98 %, pasando los ingresos de 4.700 a 100 euros por empleado. En consecuencia, la Sociedad viene arrojando resultados de explotación negativos, que también sufrieron un deterioro cercano al 10 % en 2017, de los que el gasto de personal supone más del 25 %. La actividad encomendada a esta Empresa la convierte en inviable financiera y económicamente, por lo que cada año debe realizar operaciones simultáneas de reducción y ampliación de capital sufragadas por el Estado Español para reestablecer su equilibrio patrimonial.

CUADRO Nº 105: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de AC/E

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	247,01	4,56	(98,1)
Resultado de Explotación	**(10.023,90)**	**(11.000,50)**	**(9,7)**
Gastos de Personal	**2.778,42**	**2.792,61**	**0,5**
- Sueldos y salarios	2.202,68	2.225,09	1,0
- Cargas sociales	575,74	575,05	(0,1)
Plantilla media	53,14	53,00	(0,2)
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**0,09**	**0,00**	
Ingresos/empleado	**4,7**	**0,1**	**(98,1)**
Gastos de personal/Plantilla media	**52,3**	**52,7**	**0,8**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **ACUAES** financia su actividad con fondos propios, fondos comunitarios e ingresos de los usuarios de las obras hidráulicas que construye. En el ejercicio 2017, la ratio entre la cifra de negocios y los gastos de personal de ACUAES experimentó una notable mejoría, debido, fundamentalmente, al incremento de la cifra de negocios, de cerca del 11 %, hasta alcanzar los 76,9 millones de euros y al descenso de la plantilla media, que se redujo un 4,5 %. No obstante, esta mejoría no vino acompañada de un descenso significativo de los gastos de personal que, en su conjunto, aumentaron un 0,6 %, por el aumento del gasto en las dietas del Consejo de Administración y de las indemnizaciones abonadas a determinados trabajadores, que compensaron el descenso del 3,2 % de las cargas sociales. En todo caso, para esta Sociedad el gasto de personal supone cerca del 80 % del resultado de explotación.

CUADRO Nº 106: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de ACUAES

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	69.317,75	76.887,76	10,9
Resultado de Explotación	8.064,80	9.338,10	15,8
Gastos de Personal	**6.504,46**	**6.543,24**	**0,6**
- Sueldos y salarios	5.162,84	5.244,79	1,6
- Cargas sociales	1.341,62	1.298,45	(3,2)
Plantilla media	108,55	103,67	(4,5)
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**10,66**	**11,75**	**10,3**
Ingresos/empleado	**638,57**	**741,66**	**16,1**
Gastos de personal/Plantilla media	**59,9**	**63,1**	**5,3**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- La principal fuente de financiación de la actividad de **SEGIPSA** procede de las tarifas aprobadas por el Ministerio de Hacienda que han de calcularse de forma que representen los costes reales de realización. El capital social asciende a 368,4 millones de euros, cuya titularidad pertenece íntegramente al Estado Español, a través de la DGPE. El importe de la cifra de negocios de SEGIPSA sufrió en el ejercicio 2017 un descenso del 24,1 %, pasando de 59,1 millones de euros en el año 2016 a 44,8 millones en 2017, lo que afectó al resultado de explotación, que disminuyó un 7,8 % y a la ratio de la cifra de negocios entre los gastos de personal que descendió de forma muy notable, aunque este empeoramiento se vio mitigado por la reducción de los gastos de personal

CUADRO Nº 107: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEGIPSA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	59.123,91	44.869,35	(24,1)
Resultado de Explotación	6.837,20	6.305,40	(7,8)
Gastos de Personal	**9.369,10**	**8.379,69**	**(10,6)**
- Sueldos y salarios	7.365,80	6.537,88	(11,2)
- Cargas sociales	2.003,30	1.841,81	(8,1)
Plantilla media	187,76	173,83	(7,4)
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**6,31**	**5,35**	**(15,1)**
Ingresos/empleado	**314,89**	**258,12**	**(18,0)**
Gastos de personal/Plantilla media	**49,9**	**48,2**	**(3,4)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- En el periodo fiscalizado, **SEGITTUR** se financiaba con tarifas de las encomiendas de gestión de TURESPAÑA y de la Administración General del Estado además de con subvenciones de explotación y de capital (principal fuente de ingresos), careciendo en el período fiscalizado de ingresos por producciones propias en el mercado y arrojando resultados de explotación negativos de forma recurrente. La evolución de la actividad económica de SEGITTUR fue desfavorable en 2017 con una caída de la cifra de negocio del 16,7 %, pasando de 1,5 millones de euros a 1,2 millones; no obstante, esta magnitud se vio compensada por las subvenciones de capital traspasadas al ejercicio provenientes de la Secretaría de Estado de Turismo que ascendieron a 3,2 y 3,3 millones de euros, en el período fiscalizado, también las pérdidas de explotación se redujeron un 23,3 % debido a la contención de los gastos. La mayor parte del personal está afectado a proyectos financiados con transferencias, siendo las procedentes de la Secretaría de Estado de Turismo la principal fuente de financiación de los proyectos en los que trabaja la Empresa. Los gastos en RRHH representaron en 2016 cerca

del 77 % de los ingresos de la Sociedad, este porcentaje descendió al 66,5 % en 2017, por el descenso del gasto en RRHH, a pesar de que los ingresos disminuyeron un 3,48 %. En consecuencia, la ratio que mide la proporción entre los ingresos y los gastos de personal, también mejoró algo más de un 15 %, el reparto de los ingresos por empleado se situó entre los 87.880 y los 92.750 euros, por encima del coste medio de la plantilla que también descendió desde 64.700 a 61.600 euros.

CUADRO Nº 108: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación SEGITTUR

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	1.476,81	1.230,64	(16,7)
Subvenciones incorporadas al resultado	3.265,37	3.346,43	2,48
Total Ingresos de la actividad	**4.742,18**	**4,577,07**	**(3,48)**
Resultado de Explotación	(793,7)	(608,4)	23,3
Gastos de Personal	**3.639,16**	**3.044,26**	**(16,3)**
- Sueldos y salarios	2.887,58	2.466,68	(14,6)
- Cargas sociales	751,57	577,58	(23,2)
Plantilla media	53,96	49,35	(8,5)
Cifra de Negocio+ Subvenciones/Gastos de personal	**1,30**	**1,50**	**15,38**
Ingresos/empleado	**87,88**	**92,75**	**5,54**
Gastos de personal/Plantilla media	**67,4**	**61,6**	**(8,6)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **SEIASA** financia su actividad fundamentalmente a través de los Presupuestos Generales del Estado, mediante fondos de la Unión Europea y mediante las tarifas que cobra a los usuarios de las obras de modernización y consolidación de regadíos que construye. La ratio cifra de negocios entre gastos de personal de SEIASA experimentó cierta mejoría en el 2017, con un incremento del 5,3 %, pero el resultado de explotación siguió teniendo signo negativo, aunque mejoró en más de un 60 % por la contención de los gastos de explotación, especialmente en los sueldos y salarios que cayeron un 5,5 %, debido al descenso de la plantilla y a la congelación de los sueldos acordada por la DGPE.

CUADRO Nº 109: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEIASA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	31.832,57	31.850,12	0,1
Resultado de Explotación	-23.181,00	-9.075,10	60,9
Gastos de Personal	**4.638,23**	**4.408,09**	**(5,0)**
- Sueldos y salarios	3.711,81	3.506,00	(5,5)
- Cargas sociales	926,42	902,09	(2,6)
Plantilla media	80,39	76,29	(5,1)
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**6,86**	**7,23**	**5,3**
Ingresos/empleado	**395,93**	**417,43**	**5,4**
Gastos de personal/Plantilla media	**57,7**	**57,8**	**0,1**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **SIEPSE** financia su actividad principalmente con las aportaciones dinerarias del Estado, así como con las aportaciones no dinerarias en forma de terrenos, edificios y centros penitenciarios una vez que han sido desafectados. En el ejercicio 2016 el resultado de explotación de SIEPSE arrojó una cifra negativa de 0,1 millones de euros, debido a la ausencia de ingresos, si bien los gastos de personal ascendieron a 3,1 millones. En el

ejercicio 2017, los ingresos alcanzaron los 27,7 millones por lo que el resultado de explotación cambió de signo, en tanto que el gasto en recursos humanos permaneció prácticamente invariable, representando el 11,1 % del importe de la de la cifra de negocios.

CUADRO Nº 110: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SIEPSE

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	0	27.703,67	
Resultado de Explotación	(121,8)	108	188,7
Gastos de Personal	**3.058,06**	**3.063,30**	**0,2**
- Sueldos y salarios	2.522,30	2.502,08	(0,8)
- Cargas sociales	535,76	561,23	4,8
Plantilla media	43,00	46,00	7,0
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**0,00**	**9,04**	
Ingresos/empleado	**0,00**	**602,25**	
Gastos de personal/Plantilla media	**71,1**	**66,6**	**(6,3)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- En el periodo fiscalizado, la principal fuente de financiación de la actividad de **SEITTSA** provenía de los Presupuestos Generales del Estado y, parcialmente, de subvenciones de fondos de la Unión Europea. Aunque en SEITTSA se aprecia un incremento muy notable en el periodo fiscalizado de la ratio cifra de negocios entre gastos de personal, el importe neto de la cifra de negocios responde a las entregas al Ministerio de Fomento de obras de carreteras finalizadas y a las comisiones de gestión percibidas por determinados convenios firmados con el Ministerio de Fomento. En el ejercicio 2017 hubo un deterioro muy notable del resultado de explotación, debido fundamentalmente a la variación de existencias (importes capitalizados de las obras encomendadas por la AGE), que arrojó unas pérdidas de 83 millones de euros, frente a los 5,5 millones de 2016, en tanto que los gastos de personal se incrementaron un 3,2 %.

CUADRO Nº 111: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SEITTSA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	73.096,20	241.147,30	229,9
Resultado de Explotación	(5.540,20)	(83.000,90)	(1.398,2)
Gastos de Personal	**1.379,20**	**1.423,90**	**3,2**
- Sueldos y salarios	1.133,00	1.160,50	2,4
- Cargas sociales	246,20	263,40	7,0
Plantilla media	21,90	26,01	18,8
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**53,00**	**169,36**	**219,5**
Ingresos/empleado	**3.337,72**	**9.271,33**	**177,78**
Gastos de personal/Plantilla media	**63,00**	**54,60**	**(13,3)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- **EXPASA** tiene encomendada la labor de selección, conservación y mejora de la estirpe, pero dada la limitación de su objeto social, a los efectos de la obtención de otros recursos y considerando su carácter público y dependencia financiera de la DGPE como accionista único, la financiación de las actividades que constituyen su objeto proviene, fundamentalmente, de los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de otros ingresos residuales que la Sociedad obtiene, por la venta de ganado equino, de productos agrícolas y de actividades turísticas, como el programa de visitas a las instalaciones de la Yeguada. En todo caso, estos ingresos representan un bajo porcentaje en relación con el coste total que supone la realización del objeto social. La Sociedad presenta resultados de explotación negativos de forma recurrente, por lo que para mantener los gastos de explotación requiere de ampliaciones de capital permanentes. La falta de liquidez de EXPASA provoca retrasos en

el pago a proveedores, en tanto se tramitan las sucesivas ampliaciones de capital. A finales del ejercicio 2017, contaba con un capital social de 9,8 millones de euros, tras haber realizado durante el ejercicio una operación de ampliación de capital por 1 millón de euros y, posteriormente, una reducción por 4,9 millones para reestablecer el equilibrio patrimonial. La ratio que compara la cifra de negocios y los gastos de personal de EXPASA es muy baja, con una proporción muy por debajo de la unidad, aunque un incremento entre los dos ejercicios fiscalizados del 0,4 al 0,5 principalmente por la reducción de gastos de personal, en 239,700 euros, un 18,9 %. La Empresa arroja resultados de explotación negativos, ya que con los ingresos no cubre los gastos de personal, aunque en el ejercicio 2017 las pérdidas se redujeron un 74,1 % y los sueldos y salarios experimentaron un descenso del 18,9 %, en parte por la disminución de un 12 % de la plantilla.

CUADRO Nº 112: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de EXPASA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	522,57	566,7	8,5
Resultado de Explotación	(2.033,80)	(526,80)	74,1
Gastos de Personal	**1.268,79**	**1.029,14**	**(18,9)**
- Sueldos y salarios	1.041,00	832,00	(20,1)
- Cargas sociales	227,80	197,10	(13,5)
Plantilla media	22,24	19,70	(11,3,0)
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**0,41**	**0,55**	**33,7**
Ingresos/empleado	**23,5**	**28,8**	**22,6**
Gastos de personal/Plantilla media	**57,2**	**52,2**	**(8,7)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- En el periodo fiscalizado, **RUMASA** se encontraba en liquidación, por lo que carecía de actividad mercantil, procediendo la mayor parte de sus ingresos de la inversión de los excesos de fondos de la tesorería.

- Debido a que desde el 29 de octubre de 2009 el Comité Mixto intergubernamental hispano-marroquí no se ha reunido, desde entonces, las actuaciones de **SECEGSA** proceden de Planes de Trabajo individuales que aprueba su Consejo de Administración, sin contar con la Sociedad gemela marroquí. La actividad encomendada a SECEGSA, que no tiene ánimo de lucro, trae como consecuencia la ausencia de importe de la cifra de negocio que provoca pérdidas de explotación recurrentes que afectan a su viabilidad. La Sociedad registra como existencias los estudios que realiza, llevando el control de las existencias de forma extracontable, denominando estudios a todas las cuentas de gasto. A final de año, por la variación neta de existencias de estudios en curso hacen una regularización, pero las existencias finales desaparecen de la contabilidad. La Empresa subsiste con las subvenciones del Estado Español que, cada ejercicio, se aplican a la cuenta de resultados como ingresos financieros que compensan el resultado negativo de explotación. El peso de los gastos de personal respecto de los gastos totales de la Sociedad en el ejercicio 2016 fue del 72 % y en el ejercicio 2017 descendió hasta el 45 %, debido al crecimiento del gasto en aprovisionamientos. En todo caso, la ratio cifra de negocios entre gastos de personal es inexistente.

CUADRO Nº 113: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de SECEGSA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	Variación %
Cifra de Negocio	0,00	0,00	
Resultado de Explotación	(22,20)	(8,90)	59,9
Gastos de Personal	**751,29**	**678,79**	**(9,6)**
- Sueldos y salarios	654,81	583,02	**(11,0)**
- Cargas sociales	96,48	95,77	**(0,7)**
Plantilla media	11,00	11,00	**0**
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**0**	**0**	
Ingresos/empleado	**0**	**0**	
Gastos de personal/Plantilla media	**68,3**	**61,7**	**(9,7)**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

- Al final del periodo fiscalizado, **CANASA** presentaba unas pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores por importe de 36,7 millones, que son consecuencia, fundamentalmente, de la falta de repercusión de la totalidad de los gastos financieros devengados por la financiación del Canal de Navarra a los usuarios finales por la vía de las tarifas por venta de agua, lo que ha motivado la aprobación de ampliaciones de capital para evitar el desequilibrio patrimonial de la Sociedad. La relación entre cifra de negocios y gastos de personal de CANASA mejoró en el ejercicio 2017 un 7,8 %

- % en consonancia con el incremento de la facturación en un 9,8 % que trajo como consecuencia una reducción del 19 % en los resultados negativos de explotación.

CUADRO Nº 114: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra de negocio y del resultado de explotación de CANASA

(en miles de euros)

MAGNITUDES	2016	2017	VARIACIÓN
Cifra de Negocio	7.329,26	8.048,46	9,8
Resultado de Explotación	(5.828,30)	(4.718,70)	19,0
Gastos de Personal	**99,15**	**100,89**	**1,9**
- Sueldos y salarios	81,81	83,56	2,2
- Cargas sociales	17,34	17,40	0,6
Plantilla media	2,00	2,00	0,0
Cifra de Negocio/Gastos de personal	**73,96**	**79,72**	**7,8**
Ingresos/empleado	**3.664,60**	**4.024,25**	**9,8**
Gastos de personal/Plantilla media	**49,6**	**50,5**	**1,8**

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las cuentas anuales y contabilidad

El siguiente cuadro resume el reparto unitario de los ingresos y de los gastos de personal por empleado de las sociedades del Grupo Patrimonio incluidas en el ámbito subjetivo de la fiscalización, así como la variación en el período fiscalizado.

CUADRO Nº 115: Reparto por trabajador de ingresos por cifra de negocios y de gastos de personal de las Sociedades del Grupo Patrimonio

(en miles de euros)

SOCIEDAD	2016			2017			variación interanual %	
	Ingresos por empleado	Coste por empleado	Ingresos-Coste	Ingresos por empleado	Coste por empleado	Ingresos-Coste	Ingresos por empleado	Coste por empleado
Grupo 1								
PARADORES	63,32	28,75	34,57	64,09	29,31	34,78	1,20	1,95
SELAE	13.532,40	47,64	13.484,76	14.000,12	48,77	13.951,35	3,46	2,37
Grupo 2								
ACUAMED	1.337,10	65,20	1.271,90	1.450,70	65,60	1.385,10	8,50	0,61
ENISA	446,83	55,96	390,87	450,77	54,69	396,08	0,88	(2,27)
SENASA	54,80	41,46	13,34	55,90	41,80	14,10	2,01	0,82
AC/E	4,70	52,30	(47,60)	0,10	52,69	(52,59)	(97,87)	0,75
ACUAES	638,57	59,89	578,68	741,66	63,01	678,65	16,14	5,21
SEGIPSA	314,89	49,90	264,99	258,12	48,20	209,92	(18,03)	(3,41)
SEGITTUR	87,88	67,39	20.52	92,75	61,62	31,13	5,54	(8,56(
SEIASA	395,93	57,69	338,24	417,43	57,77	359,66	5,43	0,14
SIEPSE	0,00	71,11	(71,11)	602,25	66,59	535,66		(6,36)
SEITTSA	3.337,72	63,00	3.274,72	9.271,33	54,60	9.216,73	177,77	(13,33)
Grupo 3								
EXPASA	23,50	57,20	(33,70)	28,80	52,20	(23,40)	22,55	(8,74)
SECEGSA	0,00	68,30	(68,30)	0,00	61,70	(61,70)		(9,66)
CANASA	3.664,60	49,55	3.615,05	4.024,25	50,48	3.973,77	9,81	1,88
TOTAL	**1.593,48**	**55,69**	**1.536,43**	**2.097,22**	**53,94**	**2.043,28**	**31,61**	**(3,15)**

Fuente: Elaboración propia

El coste medio por empleado para el conjunto de las Empresas fiscalizadas se situó en 55.690euros en 2016, con un descenso del 3,15 % en 2017 hasta los 53.940 euros.

La magnitud que refleja el reparto de los ingresos procedentes de la cifra de negocios por cada empleado fue muy desigual para las distintas Empresas. Por encima de la media de ingresos por empleado se encuentran SELAE con 13,5 y 14,0 millones, CANASA con 3,7 y 4 millones, SEITTSA con 3,3 y 9,2 millones y ACUAMED con 1,3 y 1,4 millones, respectivamente en 2016 y 2017; en el caso de SELAE, SENASA, SEITTSA y CANASA, el coste medio por empleado estuvo por debajo de la media en los dos ejercicios. En sentido contrario destacan SECEGSA, AC/E, y EXPASA, todas ellas con un importe de ingresos por empleado muy reducido en los dos ejercicios, para las que el coste por empleado, se situó por encima del coste medio de las Empresas del Grupo; por su parte, en el ejercicio 2016, SIEPSE, con ausencia total de ingresos, presentó un coste medio por empleado de 71.110 euros, el mayor de todas las Empresas, aunque en 2017 el ingreso medio por empleado fue de 0,6 millones de euros y el coste medio descendió un 6,35 % hasta los 66.590 euros.

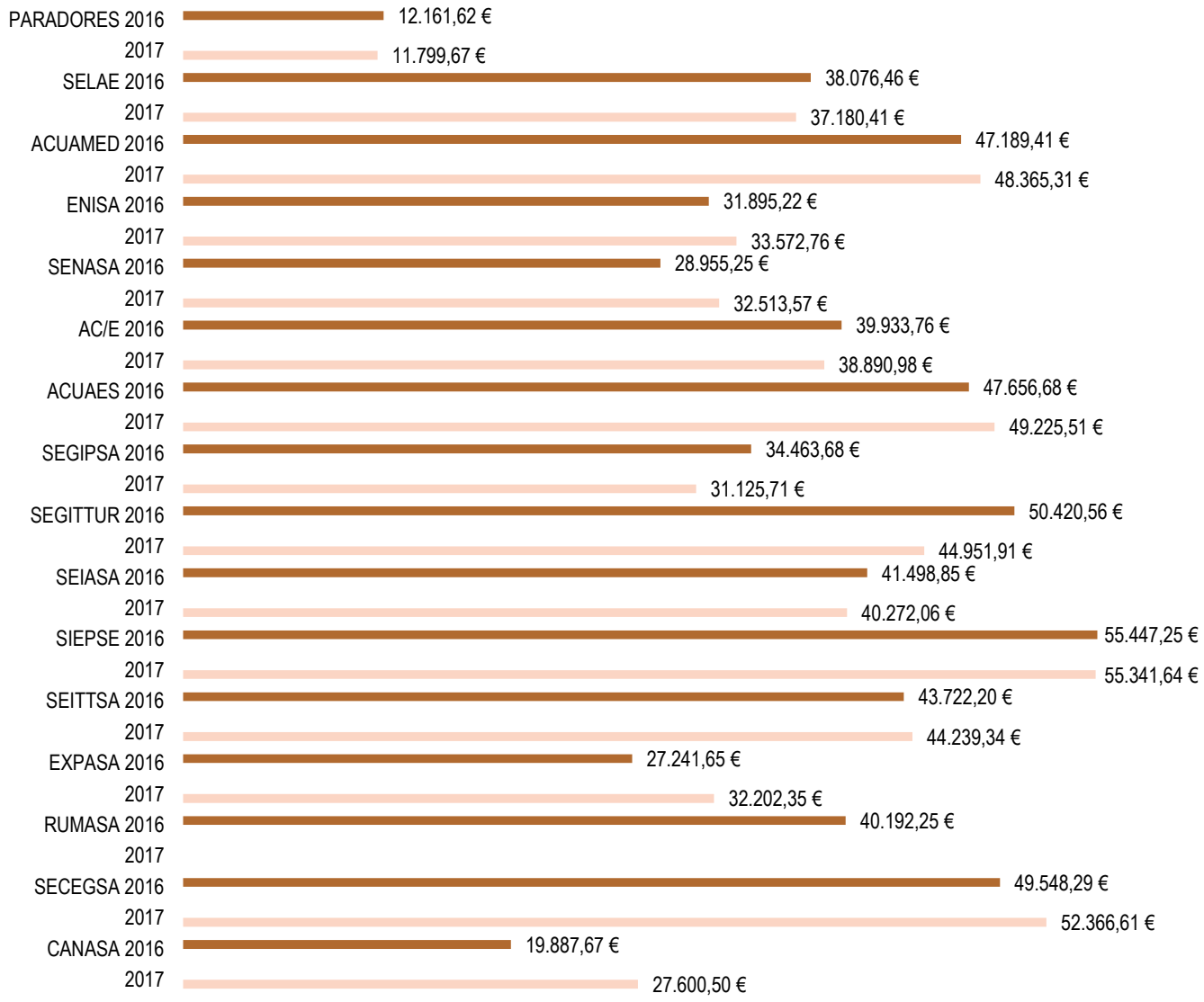
II.3.3.- Análisis de las retribuciones medias

El número de empleados que percibió retribuciones en el ejercicio 2016 ascendió a 9.356 –el 89,6 % de PARADORES- por un importe de 163,5 millones de euros. El número de perceptores se incrementó en 2017 hasta los 9.728 -el 79,5 % de PARADORES-, con un aumento del 4 %, en tanto que las retribuciones aumentaron el 1,1 % hasta situarse en 165,3 millones.

Prescindiendo de PARADORES[27], que acumula más del 90 % del colectivo que percibió retribuciones inferiores a 27.000 euros debido a la elevada temporalidad de los contratos a tiempo parcial y de los contratos de corta duración, el salario medio por empleado del conjunto de las Empresas del Grupo ascendió a 36.576,60 euros en 2016 y a 37.019,81 euros en 2017, con un incremento del 1,21 %. Estas cifras se ven afectadas por haber percibido los empleados en el ejercicio 2016 una retribución de carácter extraordinario equivalente a las cantidades aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, como ya se ha señalado anteriormente. El siguiente gráfico muestra, a efectos comparativos, el salario medio de cada una de las empresas fiscalizadas.

[27] PARADORES manifiesta que el salario medio reflejado es inferior en un 44,6% y un 47 % a las retribuciones medias reales de 2016 y 2017. Los datos expresados en el Informe están referidos a todos los trabajadores incluidos en los modelos 190 presentados en la AEAT y proporcionados por la Sociedad, cuyo número es muy superior a la plantilla media.

GRÁFICO Nº 7: Salario medio de las empresas del Grupo Patrimonio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las Entidades

Por encima del salario medio se encuentran siete empresas en los dos ejercicios. SIEPSE es la Sociedad que mantiene el salario medio más elevado, en torno a los 55.000 euros anuales; por detrás de ella se encuentran SEGITTUR y SECEGSA, cuyos salarios medios en 2016 eran de unos 50.000 euros, habiéndose incrementado en esta última Sociedad hasta los 52.000 euros en 2017; le siguen las dos Sociedades de aguas, ACUAMED y ACUAES, con unos salarios medios similares en torno a los 48.000 euros; también el salario medio de AC/E se encuentra por encima de la media, en torno a los 40.000 y a los 39.000 euros, en 2016 y 2017, a pesar de carecer de actividad comercial; y SELAE con 38.000 y 37.000 euros, que es la Empresa del Grupo cuya facturación está muy por encima del resto y la que en mayor medida se acerca a la media.

Las percepciones salariales -dinerarias y en especie- de los empleados, clasificadas por tramos salariales y número de perceptores, conforme las declaraciones presentadas en la Agencia Estatal de la Administración Tributara (AEAT), que incluyen a los trabajadores que han prestado servicios a lo largo de cada ejercicio independientemente de que permanezcan en plantilla a final de año y a aquellos otros que, aunque ya no mantenían relación laboral con las Empresas, recibieron retribuciones derivadas de atrasos, liquidaciones y/o indemnizaciones, se reflejan en el siguiente

cuadro, que no incluye las dietas de asistencia devengadas por los miembros de los Consejos de Administración.

CUADRO Nº 116: Percepciones salariales de las empresas del Grupo Patrimonio clasificadas por tramos. Ejercicio 2016

SOCIEDAD	2016									
	Inferior a 27.000 euros		Entre 27.000 y 54.000 euros		Entre 54.000 y 90.000 euros		Superior a 90.000 euros		Total	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe
Grupo 1										
PARADORES	6.798	68.335.776	430	14.113.959	83	5.409.858	9	1.163.499	7.320	89.023.092
SELAE	224	3.646.605	310	11.486.801	94	6.215.371	34	3.857.837	662	25.206.613
Grupo 2										
ACUAMED	21	483.363	30	1.267.717	26	1.695.312	4	375.950	81	3.822.342
ENISA	31	391.582	23	896.812	10	689.822	1	94.974	65	2.073.190
SENASA	284	4.612.395	272	9.824.828	38	2.356.402	5	550.570	599	17.344.195
AC/E	10	202.663	37	1.386.186	4	258.044	3	309.530	54	2.156.423
ACUAES	26	582.250	46	1.776.238	35	2.472.450	5	506.610	112	5.337.548
SEGIPSA	96	1.855.031	76	2.953.505	27	1.731.073	4	456.518	203	6.996.127
SEGITTUR	3	50.719	35	1.308.050	11	718.974	7	745.808	56	2.823.551
SEIASA	15	354.235	56	2.215.839	10	657.102	2	217.229	83	3.444.405
SIEPSE	8	117.343	15	594.804	14	986.702	7	740.830	44	2.439.679
SEITTSA	8	164.011	8	305.259	5	329.259	2	207.082	23	1.005.611
Grupo 3										
EXPASA	20	318.584	9	335.038	1	76.886	1	113.983	31	844.491
RUMASA	0	0	5	135.773	1	47.439	2	138.326	8	321.538
SECEGSA	2	18.574	6	229.061	2	155.897	2	191.047	12	594.579
CANASA	2	25.172	1	34.491	0	0	0	0	3	59.663
Total 2016	**7.548**	**81.158.301**	**1.359**	**48.864.363**	**361**	**23.800.591**	**88**	**9.669.792**	**9.356**	**163.493.047**

Fuente: Modelo 190 Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo

CUADRO Nº 117: Percepciones salariales de las empresas del Grupo Patrimonio clasificadas por tramos. Ejercicio 2017

SOCIEDAD	2017									
	Inferior a 27.000 euros		Entre 27.000 y 54.000 euros		Entre 54.000 y 90.000 euros		Superior a 90.000 euros		Total	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe
Grupo1										
PARADORES	7.195	70.004.272	440	14.433.816	83	5.307.654	13	1.477.512	7.731	91.223.253
SELAE	223	3.501.875	316	11.833.347	91	6.123.620	26	2.931.510	656	24.390.352
Grupo 2										
ACUAMED	21	462.869	30	1.250.450	27	1.767.357	5	533.645	83	4.014.321
ENISA	27	380.375	25	934.590	11	738.051	1	95.640	64	2.148.656
SENASA	262	5.054.006	282	10.203.663	42	3.414.221	5	543.631	591	19.215.521
AC/E	11	237.907	37	1.384.704	4	269.103	2	208.399	54	2.100.113
ACUAES	18	418.961	48	1.803.560	35	2.410.191	6	634.418	107	5.267.130
SEGIPSA	103	1.668.993	79	3.027.768	27	1.646.270	2	224.492	211	6.567.524
SEGITTUR	6	55.889	35	1.345.813	7	488.162	5	497.757	53	2.382.451
SEIASA	14	337.974	57	2.248.563	7	490.840	1	104.115	79	3.181.492
SIEPSE	6	96.866	16	624.274	17	1.228.434	5	485.458	44	2.435.032
SEITTSA	8	161.666	8	329.879	6	407.720	1	118.240	23	1.017.505
Grupo 3										
EXPASA	15	296.272	5	189.572	2	139.448	1	115.362	23	740.654
RUMASA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECEGSA	0		7	272.186	2	154.536	1	96.945	10	523.666
CANASA	1	21.616	1	33.585	0	0	0	0	2	55.201
Total 2017	**7.910**	**82.699.541**	**1.386**	**49.915.770**	**361**	**24.585.606**	**74**	**8.067.124**	**9.731**	**165.262.872**

Fuente: Modelo 190 Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo

El número de trabajadores que percibieron importes inferiores a los 27.000 euros pasó de representar el 80,7 % en 2016 al 81,3 % en 2017. El número de directivos con retribuciones por encima de los 90.000 euros descendió un 15,9 %. El Anexo VII muestra gráficamente, a efectos comparativos, la distribución de la plantilla de las Empresas por tramos retributivos, que se expone a continuación:

- El salario medio de **PARADORES** se encuentra cercano a los 12.000 euros debido a que casi el 93 % de la plantilla se sitúa en el tramo retributivo inferior a los 27.000 euros, en torno al 5,9 % de los empleados percibieron entre 27.000 y 54.000 euros, el 1 % de los trabajadores recibieron retribuciones entre los 54.000 y los 90.000 euros y por encima de ese importe se halla el personal de alta dirección, así como otros directores y titulados.

- El salario medio anual de **SELAE** fue de 38.076,46 euros en 2016 y de 37.180,41 en 2017. Cerca del 34 % de la plantilla percibe retribuciones inferiores a los 27.000 euros, en torno al 48 % de los empleados percibieron entre 27.000 y 54.000 euros, el 14 % tienen retribuciones entre los 54.000 y los 90.000 euros, y en los ejercicios 2016 y 2017, el porcentaje que percibía retribuciones superiores a los 90.000 euros representa el 5 % y el 4 % de la plantilla, respectivamente.

- El salario medio de los empleados de **ACUAMED** en 2016 y 2017 fue de 47.189,41 y de 48.365,31 euros, respectivamente. En el ejercicio 2016 el 25,9 % de la plantilla percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que descendió al 25,1 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 37 % de los empleados, habiendo experimentado este porcentaje un ligero descenso en 2017 hasta el 36,1 %. En sentido

contrario el porcentaje de la plantilla ubicada en los tramos superiores de las retribuciones experimentó un ligero aumento; así los trabajadores cuyas retribuciones se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros, pasaron del 32,1 % al 32,5 % y el personal que se situó por encima de los 90.000 euros, pasó del 4,9 % al 6 %, tras el descenso respecto del ejercicio 2015, por la suspensión de los contratos de la Directora de Ingeniería, del Gerente de Contratación y del Gerente Territorial de Valencia desde el 18 de enero de 2016.

- En **ENISA** la retribución media en los ejercicios 2016 y 2017 fue de 31.895,22 euros y de 33.572,76 euros, respectivamente. En el ejercicio 2016 el 47,7 % de la plantilla percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que descendió al 42,2 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 35,4 % de los empleados, habiendo experimentado este porcentaje un ascenso en 2017 hasta el 39,1 % de la plantilla. También la plantilla ubicada en los tramos superiores de las retribuciones experimentó un ligero aumento; así los trabajadores cuyas retribuciones se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros, pasaron del 15,4 % al 17,2 %, en tanto que el personal que se situó por encima de los 90.000 euros permaneció prácticamente invariable, ya que en este tramo solo se encuentra el Consejero Delegado de ENISA.

- El salario medio de la plantilla de **SENASA** pasó de los 28.955,25 euros en 2016 a 32.513,57 en 2017. En el ejercicio 2016 el 47,4 % de los empleados percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que descendió al 44,3 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 45,4 % de los empleados, habiendo experimentado este porcentaje un ascenso en 2017 hasta el 47,7 %. También el porcentaje de la plantilla ubicada en los tramos superiores de las retribuciones experimentó un ligero aumento; así, los trabajadores cuyas retribuciones se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros, pasaron del 6,3 % al 7,1 %, en tanto que el personal que se situó por encima de los 90.000 euros permaneció prácticamente invariable, en este tramo se encuentra el Presidente y las personas con contrato de alta dirección.

- El salario medio de **AC/E** en el ejercicio 2016 fue de 39.933,76 euros y de 38.890,98 euros en 2017. El 18,5 % de la plantilla percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros en 2016, porcentaje que aumentó al 20,4 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 68,5 % de los empleados, habiendo permanecido este porcentaje constante en 2017. También se mantuvo invariable el porcentaje de la plantilla ubicada en los tramos superiores; así, los trabajadores cuyas retribuciones se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros se mantuvo en el 7,4 %, en tanto que el personal que se situó por encima de los 90.000 euros, disminuyó del 5,6 % en 2016 al 3,7 % en 2017, debido al cese y nombramiento de un nuevo cargo directivo en septiembre de 2017, por lo que la retribución anual que percibieron ambos no superó los 90.000 euros (en este tramo se encuentra el Director general de AC/E y las personas con contrato de alta dirección).

- El salario medio de **ACUAES** fue de 47.656,68 euros en 2016, que aumentó el 3,36 % hasta los 49.225,51 euros en 2017, En torno al 23 % de la plantilla se encontraba en el ejercicio 2016 con retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que descendió hasta el 16,8 % en 2017. El 41 % de los trabajadores estuvieron en el tramo comprendido entre los 27.000 y 54.000 euros, que aumentó hasta el 45 % en 2017. Los salarios del 31 % de los empleados se encontraban en el ejercicio 2016 entre los 54.000 y los 90.000, incrementándose este porcentaje hasta el 32,7 % en el año 2017. Finalmente, por encima de los 90.000 euros se encontraba la Directora General, el personal con contrato de alta dirección y el Director de Área, debiéndose el incremento del porcentaje en este último tramo, del 1,1 %, a la liquidación por el cese de un empleado.

- El salario medio de **SEGIPSA** fue de 34.463,68 euros en 2016, con un descenso hasta los 31.125,71 euros en 2017, por debajo de la media del Grupo de empresas. En torno al 46 % de los empleados percibieron en 2016 retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que aumentó hasta el 48,6 % en 2017. Algo más del 38 % percibieron entre los 27.000 y 54.000 euros, descendiendo este porcentaje hasta el 36,5 % en 2017. Los salarios de un

porcentaje algo superior al 13 % de los empleados se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 y por encima de los 90.000 se euros, se encontraban las personas que ocuparon los cargos de la Presidencia y la Dirección General.

- En **SEGITTUR,** el salario medio en 2016 fue de 50.420,56 euros y en 2017 descendió hasta los 44.951,91 euros, pero en todo caso por encima del salario medio de las empresas del Grupo. La mayor parte de los empleados se encontraban en el tramo con retribuciones entre los 27.000 y los 54.000 euros, con unos porcentajes del 50 % en 2016 y del 56,6 % en 2017. El porcentaje de trabajadores que percibieron retribuciones inferiores a los 27.000 euros pasó del 18 % en 2016 al 20,8 % en 2017. Por el contrario, la plantilla que percibió entre los 54.000 y 90.000 euros descendió desde el 19,6 % en 2016 al 13,2 % en 2017. Por encima de los 90.000 euros se encontraban el Presidente, el personal de alta dirección y parte de los gerentes.

- El salario medio de **SEIASA** fue de 41.498,85 euros en 2016 y de 40.272,06 en 2017, con un descenso del 2,89 %, aunque manteniéndose por encima de la media de las empresas del Grupo. En torno al 18 % de los empleados percibieron durante el periodo fiscalizado retribuciones inferiores a los 27.000 euros. El 67,5 % percibieron en 2016 entre los 27.000 y 54.000 euros, porcentaje que aumentó hasta el 72,2 % de la plantilla en 2017. En el tramo entre los 54.000 y los 90.000 euros se encontraba el 12 % de los empleados en 2016, porcentaje que en 2017 descendió hasta el 8,9 %. Por último, los únicos perceptores de retribuciones por encima de los 90.000 euros fueron el Presidente y el Director General hasta el 6 de octubre de 2017, fecha en la que se amortizó este puesto, permaneciendo solo el Presidente Ejecutivo.

- El salario medio anual de **SIEPSE,** en torno a los 55.000 euros en los dos ejercicios es el más elevado de las empresas del Grupo, que supera en más del 50 % el sueldo medio de las empresas del Grupo. En torno al 18 % de los empleados percibieron en el ejercicio 2016 retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que descendió hasta el 13,6 % en 2017. El 34 % percibió entre 27.000 y 54.000 euros, aumentando hasta el 36,4 % en 2017. Los ingresos del 31,8 % de los empleados se encontraban en el ejercicio 2016 entre los 54.000 y los 90.000 euros, incrementándose este porcentaje hasta el 38,6 % en el año 2017. Por encima de 90.000 euros, en 2016 se encontraban las personas que ostentaron la Presidencia, el personal con contrato de alta dirección y tres técnicos de categoría superior; el descenso del 4,5 % en este último tramo en 2017 se debió al cese y nombramiento del Presidente en abril de 2017 por lo que ambos no superaron los 90.000 euros anuales en el ejercicio.

- En el ejercicio 2016, el salario medio de **SEITTSA** se situó en 43.722,20 euros, que aumentó hasta los 44.239,34 euros en 2017. En el ejercicio 2016 en torno al 34,8 % de la plantilla se situó en el tramo de retribuciones inferior a 27.000 euros, un porcentaje similar se situó entre 27.000 y 54.000 euros y el porcentaje de empleados que en ese ejercicio percibió entre 54.000 y los 90.000 euros fue del 21,7 %; en el ejercicio 2017, estas proporciones se mantuvieron constantes. Por encima de los 90.000 euros se encontraban el Director General y el Director Técnico en 2016, estando motivado el descenso del 3 % del porcentaje del tramo superior por el hecho de que, en 2017, por encima de 90.000 euros solo se encontraba el Director General.

- El salario medio de **EXPASA**, que se encuentra por debajo de la media de las empresas del Grupo, se situó en 2016 en 27.241,56 euros y se incrementó en 2017 hasta los 32.202,35, con un aumento del 18,38 %. En 2016, el 64,5 % de la plantilla percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que se incrementó ligeramente al 65,2 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 29,0 % de los empleados, habiendo experimentado este porcentaje un descenso en 2017 hasta el 21,8 %. El porcentaje de la plantilla ubicada en los tramos superiores de las retribuciones permaneció invariable en cuanto al número de perceptores, pero no en cuanto a porcentaje, que experimentó un aumento debido al descenso del número de empleados en los tramos inferiores, así los

empleados que se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros, pasaron del 6,5 % al 8,7 %, en tanto que, con retribuciones superiores a los 90.000 euros, se encuentra, exclusivamente, el Presidente de la Sociedad.

- El salario medio de **SECEGSA** fue de 49.548,29 euros en 2016 y de 52.366,61 euros en 2017; esta Sociedad, a pesar de carecer de ingresos por su actividad, está por encima de la media de las empresas del Grupo en porcentajes superiores al 35 % y al 40 % en los dos ejercicios, debido a que todos los empleados perciben retribuciones superiores a los 27.000. Así en el ejercicio 2016, las retribuciones del 50 % de la plantilla se encontraban en el tramo entre los 27.000 y los 54.000 euros, porcentaje que se elevó hasta el 70 % en 2017. Entre los 54.000 y los 90.000 euros se encontraba el 16,7 % de los empleados en 2016, porcentaje que se elevó hasta el 20 % en 2017. Finalmente, por encima de los 90.000 euros en el ejercicio 2016 se encontraba la Presidenta ejecutiva y un directivo que causó baja por jubilación el 31 de diciembre de 2016, por lo que en el ejercicio 2017, solo las retribuciones de la Presidenta superaban los 90.000 euros.

- El incremento del salario medio de **CANASA**, que pasó de 19.887,67 euros en 2016 a 27.600,50 en 2017, se debe a que en el ejercicio 2016 contó con tres empleados, dos de ellos con retribuciones inferiores a los 27.000 euros y el otro en el tramo inmediatamente superior, mientras que en 2017 la plantilla quedó reducida a dos trabajadores, uno con un salario inferior a los 27.000 euros y el otro entre los 27.000 y 54.000 euros.

II.4.- ACTUACIONES RELACIONADAS CON LOS PLANES DE IGUALDAD

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que habrán de negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Hasta la modificación de la Ley por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas de más de 250 trabajadores o cuando así se establezca en el convenio colectivo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad o, en su caso, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

El artículo 73 de la Ley regula las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad y establece que las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

PARADORES dispone del Plan de Igualdad de Paradores de Turismo de España, S.A., suscrito el 15 de marzo de 2016, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y por las organizaciones sindicales, en representación de los trabajadores. Por Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, se ordenó su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y fue publicado en el BOE el 8 de junio de 2016. Su elaboración se inició en el año 2010 con un diagnóstico previo y con otro posterior en 2014 sobre la igualdad de oportunidades en Paradores. El Plan incluye un conjunto de medidas orientadas al objetivo general de fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad en la Empresa. Con una vigencia desde el día de la firma hasta el 31 de diciembre de 2019, si llegada esta fecha, no se hubieran logrado los objetivos, las partes podían acordar una prórroga por el tiempo que consideren necesario.

En junio de 2011, SELAE adquirió el compromiso de establecer y desarrollar políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación por razón de sexo, así como de impulsar medidas encaminadas a la consecución de este objetivo. Entre julio y diciembre de ese año, mes en el que se nombró un Comité de Igualdad, se realizó un diagnóstico de la situación, que culminó en febrero de 2012 con la elaboración de un Plan de Igualdad, pero que no tuvo en cuenta la recogida de datos de la extinta STL. El 30 de marzo de 2016, con la intención de actualizar el Plan de Igualdad, la Presidenta de SELAE dio su aprobación al "Compromiso de la alta dirección de la empresa" para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas encaminadas a alcanzar el mencionado objetivo. En el mes de abril de 2016 se constituyó un nuevo Comité de Igualdad con la finalidad de elaborar un nuevo Plan, que vio la luz el mes de diciembre de 2017. El nuevo Plan de igualdad, con una vigencia de cuatro años, tenía previsto iniciar la fase de implementación en el año 2018, aunque, al estar el calendario de implementación sujeto a la negociación del convenio colectivo, a la fecha de cierre de estos trabajos, aquella no se había iniciado.

En octubre de 2011 se firmó el I Plan de Igualdad de SENASA-Madrid, entre cuyas acciones se incluye garantizar que los procesos de selección no vulneran el principio de igualdad y de no discriminación por razón de género. De acuerdo con la definición del principio establecido en la Ley Orgánica 3/2007, la Sociedad tiene como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En el ejercicio 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, le otorgó el distintivo de excelencia en materia de igualdad. En diciembre de 2017, el informe de seguimiento de la citada distinción, elaborado por el Ministerio destacó, entre otras, que: "la empresa presenta una plantilla muy equilibrada (49,9 % de mujeres y 50,1 % de hombres), habiéndose incrementado el número y porcentaje de mujeres respecto a la situación de partida. No hay trabajadoras a tiempo parcial, aunque resulta elevado el porcentaje de contratos temporales, tanto en mujeres (45 %) como en hombres (51 %).

En los cargos sin responsabilidad hay cierto equilibrio en el que concentra a más personas trabajadoras: Personal Técnico (39,1 % de mujeres y 60,9 % de hombres) y una elevada presencia femenina en Personal Administrativo (81,5 %). En los cargos de responsabilidad hay equilibrio en dos de ellos pero no en el de mayor nivel, Presidencia/Director, en el que las 5 personas que lo ocupan son hombres.

El Consejo de Administración lo componen 5 mujeres y 6 hombres, habiéndose equilibrado respecto al año 2014 (3 mujeres y 7 hombres), sin embargo, el Comité de Dirección cuenta con 1 hombre más que en la situación de partida, siendo en la actualidad 2 mujeres y 5 hombres. Existen brechas salariales medias de género negativas para las mujeres en la mayoría de los puestos, observándose la mayor en Personal Técnico (10,3 %)." Asimismo, el informe de seguimiento destacó la aplicación de la política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que marca el Plan de Igualdad, en especial las medidas de conciliación de la vida laboral y personal y las ayudas sociales previstas, así como la participación en el proyecto Concilia Barajas, enmarcado en el Proyecto Equilibrio-Balance, por una conciliación corresponsable del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

AC/E, ACUAES, ACUAMED, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA y SECEGSA no disponen de una Plan de Igualdad, ya que conforme lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007durante los ejercicios 2016 y 2017 no se encontraban incursas en dicha obligación. No obstante, algunas de estas Sociedades tienen implantadas medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a evitar el acoso, como se expone a continuación:

- El proceder de AC/E ha tendido a aplicar una política de igualdad efectiva, de hecho, el porcentaje de mujeres en la Empresa representa el 71 % de la plantilla. No tiene implantada ninguna medida para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como contempla el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007. No obstante, ha establecido medidas de

conciliación familiar relativas a flexibilidad de horarios, reducciones de jornada y permisos sin sueldo que pueden ser disfrutadas por los trabajadores independientemente de su género.

- ACUAES aprobó en junio de 2019 con un código ético que, en esta materia, expresa que promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades y que no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, sexo, religión, opinión política, origen social o discapacidad. Todos los empleados disfrutarán de las mismas oportunidades para el desarrollo profesional de forma que las decisiones de promoción solo podrán estar basadas en parámetros objetivos tales como la formación, el mérito, el esfuerzo, la cualificación y las necesidades del puesto a cubrir.

- SEGIPSA tiene implantadas medidas de acción positiva tendentes a la consecución de igualdad de derechos y oportunidades en la Empresa. Entre otras, ha desarrollado actuaciones para la prevención de conductas discriminatorias, y elaborado un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, negociado entre Empresa y Representantes de los/as trabajadores/as, ha realizado acciones formativas en materia de Igualdad y de concienciación del personal de RRHH, representantes de los trabajadores y resto de la plantilla, ha elaborado un código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual en el trabajo y, a la fecha de finalización de estos trabajos, se encontraba en proceso de constitución de una Comisión Permanente de Igualdad, compuesta por representantes de los trabajadores y por personas designadas por la Empresa, para negociar cualquier medida tendente a conseguir una mayor igualdad efectiva en el seno de la entidad.

  No obstante, la modificación del organigrama de SEGIPSA aprobada por el Consejo de Administración el 29 de marzo de 2017 se realizó reajustando a la baja las retribuciones de las dos únicas Direcciones desempeñadas por mujeres al frente del Departamento Financiero y del de RRHH, Contratación y Servicios Generales, con una diferencia negativa del 56 % en sus complementos retributivos, respecto de los dos directores designados el mismo año, que afecta a la igualdad efectiva por razón de género[28].

- SEIASA, dispone de un acuerdo suscrito con los representantes de los trabajadores, en los que se contempla una jornada laboral inferior a la máxima establecida en el Convenio Colectivo de aplicación y flexibilidad en la distribución horaria, sin diferencia por razón de sexo, con el fin de promover condiciones laborales que promuevan la igualdad entre las mujeres y los hombres. Sin embargo, no ha asumido la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, previstas en el artículo 73 de la Ley consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

- SIEPSE ha adoptado medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, conforme el artículo 48 de la Ley 3/2007, dispone de un código de conducta aprobado por el Consejo de Administración y difundido entre todos sus empleados, en el que se contemplan medidas específicas dirigidas, entre otras, a conseguir un entorno laboral libre de acoso y al compromiso con los derechos humanos. Adicionalmente, emite anualmente la Memoria de Responsabilidad Social en la que informa del compromiso de la Empresa con su equipo humano y aporta datos estadísticos sobre la composición de la plantilla, conforme lo establecido en el artículo 73 de la Ley.

[28] No se acepta la alegación para justificar el reajuste de retribuciones a la baja en virtud de un cambio de denominación y de funciones de estas dos directivas. En el acta de la sesión del Consejo de Administración de 29 de marzo de 2017 en la que se aprueba la modificación del organigrama, se otorga una relevancia especial al área de contratación vinculado a las deficiencias en esta materia manifestadas en un informe de la IGAE. Por lo que se refiere a la Directora Financiera, las funciones encomendadas abarcan contabilidad y facturación, presupuestos y pagos e informática. El hecho es que las dos direcciones ocupadas por mujeres perciben una retribución inferior que el resto de los directivos.

- SECEGSA cuenta con un protocolo de actuación contra el acoso laboral y de un código ético para evitar cualquier acción de violencia, acoso o abuso en el trabajo, así como de discriminación por razón de sexo, que condena expresamente las conductas de acoso sexual; para ello, cuenta con un Comité de Cumplimiento, un canal de denuncias y un sistema de sanciones.

En ACUAMED la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de 3 de mayo de 2016, declaró nulo el despido de la trabajadora, mencionado en el apartado II.4.4.3, por haber vulnerado la garantía de su indemnidad tras denunciar hechos presuntamente delictivos, habiendo resultado probado que la trabajadora fue objeto de acoso y, finalmente, despido por tal motivo. Tras agotar la vía jurisdiccional la trabajadora tuvo que ser indemnizada y readmitida en 2018, sin que al cierre de estos trabajos exista constancia de que la Sociedad hubiera adoptado medidas organizativas internas destinadas al personal que vulneró la garantía de indemnidad.

ENISA no dispone de Plan de Igualdad, aunque de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley no se encuentra obligada a ello; pero no ha proporcionado información de si ha asumido la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, previstas en el artículo 73 de la Ley o si tiene implantada alguna medida para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como contempla el artículo 48.

CANASA no está obligada a disponer de Plan de Igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2. No obstante, su Empresa matriz, ACUAES, desde junio de 2019 dispone de un Código ético que, en esta materia, expresa que promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades Y no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, sexo, religión, opinión política, origen social o discapacidad.

II.5.- FORMACIÓN

El artículo 4.2 b) del ET recoge entre los derechos básicos de los trabajadores el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

PARADORES elabora regularmente para cada ejercicio Planes de Formación orientados a incrementar la competitividad de la empresa y desarrollar las capacidades profesionales de sus empleados. Durante el período fiscalizado la Empresa contaba con un Plan de formación para el ejercicio 2016 y un Plan bienal para los ejercicios 2017 y 2018. La responsabilidad del diseño y ejecución del Plan de Formación recae en el Departamento de Gestión de Talento, con la colaboración de los directores y jefes de departamento de los establecimientos y de los directores y Jefes de Departamento de los Servicios centrales, así como los Representantes de los Trabajadores. Los cursos de formación concretos, la materia a impartir, el personal al que va dirigido, las horas previstas y el coste de cada, así como su ejecución se concreta en un cuadro de seguimiento. El importe registrado en contabilidad en formación profesional para el empleo ascendió a 272.145,58 euros en el ejercicio 2016, en 2017 el gasto destinado a formación fue 128.105,58 euros, un 53 % menos que el ejercicio anterior.

SELAE ha aportado los Planes de Formación de los ejercicios fiscalizados. La empresa ha presentado unas relaciones con la denominación de los cursos a impartir, el número de asistentes, las horas impartidas y su coste. Los importes registrados en contabilidad en gastos de formación ascendieron a 144.198,75 euros –formación en áreas técnicas- y 67.195,84 euros –formación en idiomas- en el ejercicio 2016 y en el ejercicio 2017, el gasto ascendió a 215.707,04 euros en la formación de las áreas técnicas y 45.712,72 euros en idiomas.

El Plan de Formación de ACUAMED para 2018 fue aprobado el 9 de julio de 2018 y responde a la planificación de ese ejercicio, con un coste estimado de 84.784,59 euros. Con anterioridad no se elaboraba Plan de Formación. Durante los ejercicios 2016 y 2017 los importes registrados en

contabilidad por gastos de formación ascendieron a 65.785,09 y 65.613,09 euros, respectivamente.

El área de Recursos Humanos y Administración de ENISA, dentro de la Secretaría General, es la responsable de la elaboración y ejecución del Plan de Formación anual en el que se definen los objetivos, los tipos de formación -general y específica-, las ayudas a la formación, el procedimiento y el control y la evaluación de las actividades formativas. Según los informes anuales de formación correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, la actividad formativa se concretó en formación general, formación específica, clases de idiomas y ayuda a la formación, con una inversión global de 77.992,24 euros en 2016 y de 85.335,68 euros en 2017.

SENASA dispuso en el periodo fiscalizado de un Plan de Formación trienal que abarcó el período 2015-2018, cuyo principal objetivo era la adquisición y/o consolidación de conocimientos que facilitaran a la plantilla una mejor adecuación al puesto de trabajo. El Plan clasifica las necesidades de formación en: general -para todos los trabajadores (prevención de riesgos laborales, igualdad, idiomas e informática)-, técnica -orientada a la adquisición de conocimientos técnicos específicos del puesto de trabajo (laboral, contratación pública, contabilidad)- y desarrollo de otras capacidades. Las acciones formativas concretas pueden ser de carácter obligatorio, necesario o recomendable. En ejecución del Plan en 2016 se impartieron 1.657 horas de formación a 472 alumnos, con un gasto registrado de 84.495,32 euros, en 2017 se impartieron 1.402 horas entre 410 asistentes, con un gasto de 67.273,36 euros, un 20,4 % menos que el ejercicio anterior.

AC/E tiene constituida una Comisión de Formación integrada por la Directora general, el Director Financiero y de Recursos Humanos y un representante de los trabajadores que cada año elabora el Plan de Formación para el siguiente ejercicio que incorpora un informe con los resultados de la evaluación de los cursos de formación del ejercicio precedente realizado por los empleados. El Plan de Formación del ejercicio 2016, elaborado el 6 de abril, contempló un presupuesto de 44.000 euros, con un gasto máximo inicial de 35.200 y reservó un 20 % del presupuesto total para futuras propuestas. El Plan de 2017 se confeccionó el 12 de diciembre del ejercicio anterior, pero no contempla la dotación presupuestaria para el citado ejercicio. Los importes registrados en cursos de formación ascendieron a 36.661,18 y a 23.205,93 euros, en los ejercicios 2016 y 2017, lo que supone un descenso notable de los recursos de la Sociedad invertidos en formación, un 37 % menos que en el ejercicio anterior.

La planificación de la formación de ACUAES forma parte de la planificación integral de los RRHH y económicos bajo la Dirección Administrativa Financiera y se encuadra dentro de los objetivos estratégicos de la Sociedad. Su instrumento básico es el Plan de Formación en el que se fijan los objetivos, las directrices prioritarias y las acciones formativas. El documento contempla los procedimientos necesarios para llevar a cabo la actividad formativa, su autorización, la evaluación posterior, así como la revisión anual del Plan. El documento se completa con un anexo en el que para cada Dirección se relacionan los cursos a impartir en el período de referencia. Los importes registrados en cursos de formación ascendieron a 12.102,5 y a 6.307,52 euros, en los ejercicios 2016 y 2017, respectivamente, lo que supone un descenso notable de los recursos de la Sociedad invertidos en materia de formación, un 48 % menos que en el ejercicio anterior.

SEGIPSA no cuenta con un Plan de Formación, propiamente dicho, pero dispone de una relación de cursos de formación para cada ejercicio 2016 y 2017, para los que no hay constancia del órgano ni de la fecha de aprobación, no se detalla el número de horas de cada curso, ni la dotación presupuestaria asignada, tampoco ha aportado documentación justificativa de los cursos impartidos y del número de asistentes a cada uno de ellos. Según la contabilidad de SEGIPSA el gasto en actividades formativas ascendió a 21.726,76 euros en 2016 y a 19.657,9 euros en el ejercicio 2017, con un descenso del 9,5 %[29].

[29] La Sociedad no aporta ninguna documentación justificativa que soporte la alegación.

Durante el periodo fiscalizado, SEGITTUR no disponía de un plan de formación[30], tan solo se impartían clases de inglés para empleados, algunos cursos de formación complementaria a varios técnicos y cierta formación postgrado a algunos directivos. Los importes registrados en contabilidad por estos conceptos en 2016 y 2017, ascendieron a 15.538,80 y 15.106,30 euros por las clases de inglés y a 9.646,26 y 3.023,20 euros por la formación de los técnicos y directivos.

Para el ejercicio 2016, SEIASA no tenía Plan de Formación, aunque ha aportado una relación de cursos y jornadas realizados a lo largo del ejercicio en el que se detalla el número de horas de duración y los asistentes, pero no recoge el gasto invertido. El coste en formación para la Sociedad en el ejercicio 2016 asciende a 100 euros, una vez descontada la bonificación de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de 6.400 sobre el coste inicial. El Plan de Formación suministrado en la fiscalización abarca el período 2017-2020, fue presentado a los Representantes de los Trabajadores en el mes de abril, pero no consta su fecha de aprobación ni el órgano que lo aprobó. El Plan contempla la realización de múltiples Jornadas impartidas por videoconferencia y cursos de formación de carácter técnico. El coste en formación en el ejercicio 2017 ascendió a 570,34 euros, una vez descontada la bonificación de FUNDAE que ascendió a 6.009,60 euros.

El Comité de Dirección de SIEPSE aprobó en febrero de 2016 y en mayo de 2017 el Plan de Formación para cada uno de los ejercicios analizados, con un coste estimado de 23.475 y 14.404 euros respectivamente. La información contenida en los cuadros de seguimiento hace referencia a los cursos impartidos, el número de horas y de asistentes en cada caso. El gasto invertido en formación ascendió a 19.314,67[31] euros en 2016 y a 9.215,80 euros en el ejercicio 2017, que fueron adecuadamente registrados en contabilidad.

Aunque en el convenio colectivo de SEITTSA se reconoce el derecho a la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, la Sociedad no ha aportado ningún plan de formación para sus empleados, constando un único apunte contable que se refiere a las clases de inglés que proporciona la Empresa a sus empleados con un gasto de 7.649,98 euros en 2016 y 5.212,50 euros en el ejercicio 2017. Adicionalmente, tiene registrados en gastos de formación 1.500 euros en 2016 y 1.320 euros en 2017.

EXPASA y SECEGSA no contaban con plan de formación en el periodo fiscalizado, habiendo registrado en el ejercicio 2016 un gasto en formación de 3.577,70 y 970 euros, respectivamente, cada una de ellas; en 2017 solamente EXPASA tiene contabilizado en concepto de formación un gasto de 3.582,25 euros.

II.6.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales contiene las medidas que han adoptar las empresas para garantizar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. En particular dispone que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El artículo 2 del RD 39/1997, según redacción dada por el RD 604/2006, define el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de

[30] La asignación en el PAP de una partida para formación no se puede considerar un Plan de Formación en sentido estricto.
[31] El importe que figura en las alegaciones de 17.794,67 euros corresponde al ejercicio 2015.

prevención de riesgos laborales. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la empresa, asumido por toda la estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de PARADORES, que fue aprobado por el Comité de Dirección de Paradores el 3 de octubre de 2016, tiene por objeto el promover la seguridad y la salud de las mujeres y hombres que trabajan en la Empresa, mediante el establecimiento de principios relativos a la prevención de los riesgos profesionales, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación y la formación de la plantilla en materia preventiva. En ejecución del Plan, PARADORES tiene designados los delegados de prevención, cuenta con trabajadores asignados en los equipos de emergencia, lleva un adecuado registro de simulacros y proporciona los cursos de formación idóneos en materia de prevención de riesgos y primeros auxilios para las diferentes áreas y procesos relacionados con las actividades, con la finalidad de informar a cada trabajador de los riesgos existentes en su puesto de trabajo. En 2016 se formaron 1.849 alumnos en cursos de una duración total de 254 horas y en 2017 la actividad formativa ascendió a 100 horas y 1.232 alumnos.

El Plan de Prevención de Riesgos laborales que tiene implantado SELAE data de julio de 2015. La Sociedad ha adoptado la modalidad de servicio de prevención propio, asumiendo con recursos propios al menos dos especialidades preventivas y el resto concertadas con un servicio de prevención ajeno. De conformidad con los criterios establecidos en el art. 15 del RD 39/1997, cuenta con una unidad específica para gestionar su servicio de prevención propio, cuyos integrantes dedican su actividad, de forma exclusiva, a esta finalidad, adscrita a la Subdirección de Recursos Humanos. Tiene contratado un servicio de prevención ajeno para la especialidad sanitaria de medicina del trabajo. SELAE cuenta con la documentación justificativa de designación de Delegados de Prevención, de los trabajadores asignados en los equipos de emergencia, de los cursos de capacitación previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales impartidos a los equipos de emergencia, los registros del plan de simulacros para los ejercicios 2016 y 2017, las revisiones de los equipos de emergencia y de las revisiones médicas ofertadas a los trabajadores, pero no dispone de actas de reuniones periódicas con los equipos de emergencia.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales aportado por ACUAMED fue aprobado por su Presidente el 14 de julio de 2017, tras un proceso de análisis realizado en octubre de 2016. Tenía desde el ejercicio 2008 n trabajadores asignados a los equipos de emergencia. La Sociedad ha aportado dos actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, aunque solo una de ellas, la de la reunión celebrada el 30 de septiembre de 2016, responde al período fiscalizado, y en esta reunión se hace referencia a que el contrato con la empresa encargada de la prevención de riesgos laborales había concluido el 24 de septiembre de ese año. Durante el periodo fiscalizado no se celebraron reuniones con los equipos de emergencia, ni se llevaron a cabo simulacros de emergencia y evacuación. El curso de primeros auxilios a los equipos de emergencia se impartió en el ejercicio 2012, no habiendo impartido, desde entonces, ningún curso sobre la materia.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales aportado por ENISA data de junio de 2018. En el documento se estima un plazo de implantación que abarca desde junio de 2018 hasta finales de mayo de 2109. Según consta en este Plan, no tiene constituido Comité de Seguridad y Salud, pero cuenta con Delegado de Prevención en representación de los trabajadores, designado el 18 de abril de 2016; y el 17 de octubre, la Empresa remitió notificación a cada uno de los trabajadores que fueron designados para los equipos de emergencias. Durante el ejercicio 2016, la Sociedad impartió un curso de formación básica general en materia de prevención de riesgos laborales a toda la plantilla y a los becarios que realizan en ella sus prácticas. Periódicamente mediante, un servicio de prevención ajeno realiza reconocimientos médicos a sus empleados al objeto de valorar la capacidad laboral.

Durante el periodo fiscalizado, SENASA contaba con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, revisado el 13 de junio de 2018, que contempla los tres centros de trabajo, Madrid, Ocaña y Salamanca. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 ha desarrollado un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales integrado en su actividad, acorde con la

política de seguridad y salud fijada por la Dirección de la Empresa y conforme los requisitos establecidos en la Ley y en el RD 39/1997. El Plan ha sido elaborado por la Sociedad, que cuenta con su propio Servicio de Prevención con el apoyo de un servicio de prevención ajeno para las especialidades de Seguridad y Vigilancia de la salud. En el centro de trabajo de Madrid existe un Comité de Seguridad y Salud formado por miembros del Comité de Centro de SENASA-Madrid y por una representación de la Empresa entre los que siempre se encuentra la Coordinador/a de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que los centros de trabajo de Salamanca y Ocaña cuentan con un Delegado de Prevención. La Sociedad ha aportado la documentación acreditativa de la designación de Delegados de Prevención, de los trabajadores asignados en los equipos de emergencia, de los cursos de capacitación previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de los planes de actuación ante emergencias y de las revisiones médicas ofertadas a los trabajadores, pero no ha aportado actas de reuniones periódicas con los equipos de emergencia, ni el registro de las revisiones realizadas.

AC/E dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que fue aprobado y suscrito por los representantes de los trabajadores el 12 de abril de 2011. Tiene implantado el Servicio de Prevención prestado por una empresa externa. Cuenta con Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud. La formación a los trabajadores en materia de prevención se imparte por el servicio de prevención ajeno, conforme el programa anual. El departamento responsable de la gestión y la formación de todos los trabajadores, en materia de seguridad y salud, es Gerencia y RRHH. La Sociedad ha aportado la documentación acreditativa de los trabajadores asignados a los equipos de emergencia y el acta de tres simulacros de incendios realizados el 21 de abril de 2016, el 16 de noviembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, de los cursos de capacitación previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de los planes de actuación ante emergencias, de las revisiones médicas periódicas ofertadas a los trabajadores y de las revisiones periódicas realizadas de los equipos de emergencia.

ACUAES dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, aunque en la documentación aportada no consta la fecha de elaboración y/o revisión ni la de aprobación. Cuenta con Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud y tiene trabajadores asignados a los equipos de emergencia. La formación a los trabajadores de los cursos de capacitación en materia de prevención se ha impartido por un servicio de prevención ajeno, conforme lo previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En el área de medicina del trabajo, también cuenta con un servicio de prevención ajeno que, cada año, emite una memoria de las actuaciones llevadas a cabo para una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en los distintos centros de trabajo, entre ellas, la realización de revisiones médicas periódicas a los trabajadores. La Sociedad no ha aportado documentación relacionada con simulacros de evacuación, ni con las revisiones de los equipos de emergencia.

SEGIPSA contrató en el año 2000 un Servicio de Prevención Ajeno y Vigilancia de la Salud, posteriormente en el ejercicio 2017 elaboró un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, como herramienta para integrar la actividad preventiva de la Sociedad en su sistema general de gestión y establecer su Política de Prevención de Riesgos Laborales. que, según consta en el propio texto, aprobó la Dirección y fue asumido por todos los niveles jerárquicos de la organización. Sin embargo, en el documento aportado no consta ni la fecha de aprobación, ni el órgano que lo aprobó.

SEGITTUR dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el último elaborado en noviembre de 2017 y aprobado por el Director de Administración y Finanzas, aunque en el documento no consta el órgano y la fecha de aprobación; tampoco ha proporcionado la fecha en la que se dio a conocer a los trabajadores. Se ha verificado que regularmente realiza con los servicios de prevención ajenos contratados la evaluación de riesgos laborales y la vigilancia periódica del estado de salud de sus empleados.

En diciembre de 2016, el Director General de SEIASA aprobó el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado por una empresa externa. Cuenta con un servicio de prevención externo encargado de la gestión de la actividad preventiva. El 28 de septiembre de 2016, se constituyó el

Comité de Seguridad y Salud de la Sociedad, formado por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores y en 2017 designó los equipos de emergencia, habiendo proporcionado formación teórico-práctica en la materia. Dispone de un registro de entrega de la evaluación de riesgos a cada trabajador asociados a su puesto de trabajo. Cuenta con las actas de los simulacros de incendios realizados en las oficinas, la revisión de los equipos de incendios se realiza con una periodicidad anual. El Servicio de Prevención Ajeno ofrece revisiones médicas a los empleados todos los años. Tiene acreditado la entrega de equipos de protección individual (EPIS) a los trabajadores técnicos de las infraestructuras que ejecutan y explotan. SIEPSE dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado por una empresa externa, que dio lugar a una Evaluación de Riesgos, que culminó en octubre de 2015 con un informe de planificación de la actividad preventiva precisa en función del resultado del informe de evaluación de riesgos efectuado. Asimismo, dispone de un Plan de actuación de emergencias con trabajadores asignados a esta contingencia y tiene designados delegados de prevención, pero no han realizado los cursos de formación en esta materia previstos en el documento de planificación. Anualmente elabora un calendario para realizar las revisiones médicas periódicas a los empleados y mantiene debidamente actualizado un registro de las revisiones periódicas realizadas en los equipos de emergencia.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de SEITTSA tiene por objeto marcar las pautas para integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión de la Sociedad y en el conjunto de sus actividades, no fue elaborado hasta el mes de octubre de 2017, fecha en la que lo entregó a la Sociedad la empresa externa que lo elaboró, pero no hay constancia de la fecha ni del órgano que lo aprobó. De la Prevención de los Riesgos Laborales, se responsabiliza el responsable de RRHH, pero no hay una designación formal de un delegado de prevención. En relación al Plan de Emergencia, el cartel de evacuación que la Empresa tenía expuesto en el Centro de trabajo estaba elaborado en el año 2011 y no se ajusta al modelo integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.[32]

EXPASA contaba con un Informe de Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de la actividad Preventiva elaborado por una empresa externa en mayo de 2016, que contenía la evaluación de los riesgos laborales y las medidas preventivas que se debían adoptar en cada caso, así como los plazos para implantarlas, pero en el documento aportado la fecha ni el órgano que lo aprobó. En el informe se deja constancia de la existencia del Delegado de Prevención que asistió a las visitas realizadas por la Empresa.

Hasta abril de 2018, no se elaboró la primera edición del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de SECEGSA que ha optado por la modalidad de servicio de prevención ajeno, contratando dichos servicios con la entidad externa. En materia de consulta y participación de la Sociedad, los trabajadores no han considerado oportuno designar a un representante legal ni delegado de prevención, ya que, debido al pequeño tamaño de la Empresa, toda la documentación e información en materia de prevención se entrega a todos los trabajadores. Aun así, dispone de un buzón de sugerencias anónimo para que los empleados propongan mejoras en materia preventiva.

CANASA dispone de un informe técnico sobre evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva para los diferentes Centros de Trabajo y lugares en los que ejerce la actividad que constituye su objeto social, elaborado el 21 de marzo de 2014, al objeto de determinar los riesgos laborales existentes, a nivel general, en los lugares de trabajo, así como indicar las medidas preventivas que son necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.

[32] En las alegaciones transcriben el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos, pero no justifican que en el período fiscalizado el Delegado de Personal cumpliera con las funciones del Delegado de Prevención. En la visita a la sede manifestaron lo expresado en el texto del Informe.

II.7.- TRANSPARENCIA

En relación con el cumplimiento de las exigencias establecidas en el artículo 10.2 del RD 451/2012 que dispone que las entidades incluidas en el ámbito su 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, y que las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que dispone que las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, deben presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad, las Sociedades del Grupo Patrimonio presentaban algunas carencias.

El portal de transparencia de PARADORES se estructuraba en información corporativa, información económica, actuaciones y resultados donde, entre otra información más general, se publican las memorias de sostenibilidad -si bien solo estaban publicadas las de los ejercicios 2016 y 2017-, también contaba con un apartado para el derecho de acceso que permite solicitar, mediante el procedimiento descrito, cualquier información o documento público que haya sido elaborado o adquirido en el ejercicio de las funciones de la Empresa y no esté sujeto a las limitaciones de la Ley.

En el portal de transparencia de SELAE se encontraban publicados los currículos de todas las personas que ocupan los puestos de alta dirección, a excepción de la Presidencia ejecutiva y del titular de la Dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales.

ACUAMED disponía en su página web del portal de transparencia mediante al que se accedía a la información corporativa y económica y presupuestaria. Tenía publicadas las cuentas anuales y las Memorias de Sostenibilidad. Asimismo, este portal daba acceso para el ejercicio del derecho de acceso a la información. No obstante, no tenía publicados los Informes del Tribunal de Cuentas aprobados desde finales de 2015 y que se refieren a la Sociedad, ni la información completa de los convenios suscritos.

El portal de trasparencia de ENISA resultaba de difícil acceso desde su página web corporativa, debido a que no se encontraba alojado en el menú principal. Cumplía de forma parcial las exigencias establecidas en la Ley 19/2013, ya que solamente contenía la información corporativa y un formulario de derecho a la información pública, pero carecía de acceso a la información económica y presupuestaria y a las memorias de sostenibilidad. Aunque su página web contenía un buscador de préstamos, no informaba sobre su objetivo o finalidad.

Tampoco en SENASA se encontraba alojado en el menú principal de la web corporativa el portal de trasparencia y, aunque cumplía las exigencias establecidas en la Ley 19/2013, el cumplimiento a la publicidad activa se obtenía mediante el acceso directo a un único documento “Informe de transparencia, buen gobierno y responsabilidad social corporativa revisión febrero 2020” que incorporaba la información corporativa y económica (incluido otro acceso a las cuentas anuales) junto con el informe de responsabilidad social corporativa, emitido acorde con las previsiones contenidas en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Pero no disponía de un enlace directo a las cuentas anuales y al informe de gestión de ejercicios anteriores, ni proporcionaba información presupuestaria. Las retribuciones del Presidente ejecutivo no se publicaban de forma independiente, sino que estaban integradas con las del Consejo de Administración.

El portal de transparencia, al que se accedía a través de la página web corporativa de AC/E, cumplía parcialmente con los requisitos de información. Permitía el acceso a información económico-financiera, presupuestaria, sobre contratación, convenios y licitaciones. Por lo que se

refiere a la estructura organizativa, el portal incluía el organigrama de la Sociedad, pero no proporcionaba la información de las retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables, ni sobre la normativa que les resultaba de aplicación; y carecía de un enlace para acceder a la información pública y al procedimiento establecido para ello.

El portal de transparencia alojado en la página web corporativa de ACUAES facilitaba de forma adecuada el acceso a la información en los términos establecidos en la Ley 19/2013, así como al canal destinado a la solicitud de información pública. También permitía el acceso directo al Portal de Transparencia de la Administración General del Estado. No obstante, la página web presentaba carencias relacionadas con la Ley de Transparencia y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011. En particular, no tenía publicado los Informes del Tribunal de Cuentas aprobados desde finales de 2015 referidos a la Sociedad y no facilitaba los datos estadísticos sobre contratación.

La página web de SEGIPSA y SEGITTUR presentaba carencias relacionadas con la Ley de Transparencia y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible. SEGIPSA solo tenía publicada la Memoria de Sostenibilidad con la información no financiera de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2017 y SEGITTUR la Memoria de Sostenibilidad hasta el ejercicio 2016. Además, SEGIPSA no proporcionaba los datos estadísticos sobre contratación, ni informaba de las obligaciones económicas de las encomiendas y tampoco informaba de forma independiente de las retribuciones del Presidente Ejecutivo.

SEIASA, en lo que concierne a la publicidad activa, contenía información relevante actualizada relacionada con el funcionamiento y control de su actividad, tanto en lo que se refiere a la información institucional como a la económica, pero no facilitaba los datos estadísticos sobre contratación y en el ejercicio 2016 las retribuciones del Presidente ejecutivo que se presentaban estaban englobadas con las dietas del Consejo de Administración.

SIEPSE disponía de un portal de transparencia donde publicaba parcialmente la información institucional y económica y contemplaba el derecho de acceso a la información relativa a su actividad, con ciertas carencias, entre las que destaca, la ausencia de los currículos de los directivos.

SEITTSA no disponía de portal de transparencia, si bien tenía publicada información institucional y económica que cumplía parcialmente con el principio de publicidad activa. Entre otras carencias figuran la ausencia de los currículos del personal de alta dirección, solo figuraban las cuentas anuales de un ejercicio y la memoria de sostenibilidad no estaba actualizada, aunque publicaba los presupuestos no informaba de su ejecución y las retribuciones del Presidente ejecutivo y del personal directivo se presentaban de una manera global. Tampoco proporcionaba en su página web la posibilidad de ejercer el derecho de acceso a la información.

Aunque EXPASA no disponía de portal de transparencia, tenía publicada cierta información institucional y económica que cumplía solo parcialmente con el principio de publicidad activa; y en el portal de transparencia de SECEGSA estaba publicada cierta información institucional y económica, cumplía parcialmente con el principio de publicidad activa. Sin embargo, ninguna de estas dos Sociedades tenía actualizada la información económica, no publicaban memorias de Gobierno Corporativo y/o informes de sostenibilidad, tampoco estaba actualizada la información de las dietas y retribuciones percibidas por los altos cargos y el personal de alta dirección, entre otras carencias. En particular, EXPASA no daba publicidad al currículo del Presidente ejecutivo.

El portal de transparencia alojado en la página web corporativa de CANASA facilitaba de forma adecuada el acceso, mediante diversos canales a la información en los términos establecidos en la Ley 19/2013, aunque carecía del canal destinado a la solicitud de información pública. También permitía el acceso directo al Portal de Transparencia de la Administración General del Estado.

III.- CONCLUSIONES

Durante el período fiscalizado, el Grupo Patrimonio estaba integrado por 16 sociedades mercantiles de titularidad estatal dependientes de la Dirección General del Patrimonio del Estado (DGPE) (excluidas las sociedades de crédito y de seguros); en ese periodo, las 16 Sociedades contaron con una plantilla media de 5.844 empleados y registraron un gasto medio anual en recursos humanos (RRHH) de 210 millones de euros, que incluye las retribuciones al personal, las cotizaciones y gastos sociales y las dietas por asistencia a los Consejos de Administración.

Por la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, se clasificaron las sociedades mercantiles estatales en tres grupos con arreglo a su cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública y características del sector en que desarrolla su actividad; la clasificación en cada uno de los grupos determina el número máximo permitido de miembros del Consejo de Administración, así como el número mínimo y máximo de directivos y la cuantía máxima de su retribución total.

La distribución del número medio de empleados en el periodo fiscalizado entre las Sociedades fiscalizadas es la siguiente:

SOCIEDAD	Nº medio de empleados en el período fiscalizado
Grupo 1	
Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. (PARADORES)	3.966
Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A. (SELAE)	644
Grupo 2	
Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A. (ACUAMED)	79
Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A. (ENISA)	54
Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E., MP, S.A. (SENASA)	527
Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A. (AC/E)	53
Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A. (ACUAES)	106
Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P., S.A. (SEGIPSA)	181
Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A. M.P. (SEGITTUR)	52
Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA)	78
Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios S.M.E., S.A. (SIEPSA)	44
Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A. (SEITTSA)	24
Grupo 3	
Expasa Agricultura y Ganadería, Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (EXPASA)	21
Rumasa S.M.E., S.A., en Liquidación (RUMASA)	2
Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A. (SECEGSA)	11
Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A. (CANASA)	2
TOTAL	**5.844**

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

III.1.- EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL Y LABORAL

1.- En lo que se refiere al número de miembros del Consejo de Administración y a las retribuciones fijadas en los contratos de los máximos responsables y de alta dirección, todas las Sociedades respetaron lo establecido en la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012 y en el RD 451/2012. En cuanto al número de directivos, todas las Sociedades respetaron los límites establecidos, a excepción de SEGIPSA que contaba con siete directivos, sobrepasando el número máximo permitido por la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012, aunque la modificación de su organigrama contó con la autorización de la DGPE al no suponer incremento de gasto, porque se

realizó reajustando a la baja las retribuciones de las dos únicas direcciones ocupadas por mujeres. (Epígrafes II.2.1 y II.2.2)

2.- Las dietas de asistencia devengadas por los miembros de los Consejos de Administración de las Sociedades ascendieron en cada uno de los dos ejercicios del período fiscalizado a 1.645.937 y 1.668.521 euros, de los que 81.839 y 84.458 euros fueron ingresados en el Tesoro Público, al corresponder a dietas de Consejeros que tenían la condición de alto cargo. Estos importes respetaron las cuantías máximas anuales para cada Grupo de clasificación establecidos en la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013. No obstante, debido a que ni los estatutos de las Sociedades ni la DGPE habían fijado el importe de la dieta individual por cada asistencia, la dieta por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría y Control ha diferido de unas Sociedades a otras pertenecientes al mismo grupo de clasificación e incluso, han existido diferencias entre los importes abonados por sesión dentro de una misma Empresa. (Epígrafe II.2.1)

3.- Las Sociedades están obligadas a remitir semestralmente a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales (SGEPE) de la DGPE el resumen de las ausencias y asistencias de los Consejeros a las reuniones celebradas durante el período precedente, así como las cantidades satisfechas, tal y como establece el RD 462/2002; solamente SEITTSA cumplió con esta obligación en todos sus términos, mientras que el resto de las Sociedades remitieron la información con carencias relacionadas con las cantidades satisfechas, las ausencias y asistencias o el cumplimiento del plazo estipulado para ello. (Epígrafe II.2.1)

4.- En el análisis de los contratos de alta dirección regulados en el RD 451/2012, se han detectado las siguientes deficiencias:

a) Con carácter general, la adaptación de los contratos de alta dirección al Real Decreto 451/2012 de los directivos que mantenían una relación laboral de régimen común previa con las Empresas se encuentra sin formalizar, lo que ha dado lugar a procedimientos contenciosos con resultado adverso en la mayoría de las ocasiones para las Sociedades, al considerar los Tribunales que no existe una relación laboral especial por apreciar que los trabajadores afectados no realizan cometidos inherentes a la actividad íntegra de la sociedad, sino que afectan a áreas específicas y concretas de la actividad de la empresa, con clara subordinación a las directrices impartidas por el Consejo de Administración y más concretamente del Presidente Ejecutivo. (Epígrafe II.2.2)

b) Los contratos del personal directivo no estaban adaptados a las condiciones particulares de cada directivo, sino que contenían las estipulaciones generales del modelo de contrato aprobado por el Ministro de Hacienda. En particular, la antigüedad como concepto retributivo no está contemplada entre las retribuciones estipuladas en los contratos de alta dirección, a pesar de que todos los funcionarios que ocupaban puestos de alta dirección y algún otro directivo que, previo al contrato de alta dirección, mantenía con las empresas una relación laboral de régimen común, venían percibiendo trienios o complementos de antigüedad a los que tenían derecho de acuerdo con la normativa aplicable. (Epígrafe II.2.2)[33]

c) En el periodo fiscalizado, los contratos de alta dirección de SEGITTUR se formalizaron con posterioridad a la fecha de alta de los directivos en la Sociedad, al no disponer de toda la

[33] La DGPE alega que existe causa legal que impide a las sociedades mercantiles incluir en los contratos de los directivos y máximos responsables otros conceptos distintos de los regulados expresamente en el RD 451/2012. Sin embargo, teniendo en cuenta que los límites retributivos establecidos en el citado RD no operan sobre el derecho a percibir los trienios reconocidos a los funcionarios en situación de servicios especiales en el EBEP, en la Ley 3/2015 reguladora del ejercicio del alto cargo en la AGE y en el RD 365/1995;y que, conforme al informe del Interventor General de la Administración del Estado, emitido el 22 de mayo de 2014, deben ser abonados por la correspondiente Sociedad mercantil estatal, nada impide que en los contratos del personal directivo se incluya expresamente el derecho de los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales al cobro de los trienios que, en cualquier caso, se debería contemplar por razones de transparencia y de seguridad jurídica.

documentación contractual preceptiva previa a su formalización, en particular la autorización de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCPPP) y el informe previo de legalidad de la Abogacía del Estado. (Subepígrafe II.2.2.9)

d) Las estipulaciones de los contratos establecen que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo, con la autorización previa y expresa de la DGPE ajustándose a las disposiciones legales que le resultan de aplicación; y el RD 451/2012 dispone que la adaptación de los contratos no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior. Sin embargo, ENISA y SELAE mediante adendas modificaron algunos contratos incrementando sus retribuciones con efectos retroactivos, sin la autorización de la DGCPP y superando los porcentajes máximos autorizados por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE):

- ENISA incrementó un 12,37 %, con efecto retroactivo, las condiciones retributivas de los contratos del Director de Operaciones y del Director Financiero, respecto de las fijadas en su primer contrato de alta dirección e incorporando el complemento de puesto para percibir una retribución en especie al objeto de igualar las condiciones económicas que tenían ambos antes de ser designados directivos. (Subepígrafe II.2.2.4)

- Con ocasión de la adaptación del contrato de la Secretaria General y del Consejo de Administración al RD 451/2012, que se encuentra sin formalizar, se modificó el objeto del contrato y el importe de sus retribuciones, que se incrementaron un 9,9 %, para compensar el cobro de indemnizaciones por asistencias a las sesiones del Consejo de Administración.

- El 13 de abril de 2012 se formalizó con la extinta Sociedad Aguas de la Cuenca del Norte (ACUANORTE) la adaptación del contrato de alta dirección con el Director de Proyectos y Obras. En marzo de 2018, ACUAES mediante una adenda modificó, con efectos retroactivos a la fecha de su nombramiento como Director de Infraestructuras, aspectos esenciales del contrato que afectaron al objeto y a sus retribuciones, que se incrementaron un 17,5 % respetando los límites retributivos del directivo anterior. (Subepígrafe II.2.2.7)

5.- En lo que respecta a las retribuciones y a las nóminas de la alta dirección:

a) SEITTSA incrementó en 2016 las retribuciones del personal directivo con carácter previo a la autorización de la DGPE y del Consejo de Administración. (Subepígrafe II.2.2.12)

b) SEGITTUR no actualizó las retribuciones de su personal con los incrementos anuales del 1 %, permitidos en la LPGE y autorizados por la DGPE, reservándose ese crédito con el consiguiente perjuicio para los trabajadores. (Subepígrafe II.2.2.9)

c) Tres directivos de ACUAES percibieron retribución en especie por seguro médico, pero el derecho a esta percepción solo figuraba recogido en el contrato del Director Financiero, aunque sin especificar el concepto y su importe[34]. (Subepígrafe II.2.2.7)

d) Las nóminas de los directivos de SEITTSA no estaban adaptadas al sistema retributivo establecido en el RD 451/2012, ya que recogían los conceptos retributivos establecidos en el convenio colectivo aplicable al resto del personal y un Plus Voluntario adicional para alcanzar las retribuciones pactadas en los contratos. Adicionalmente, los directivos, a excepción del Director general nombrado en 2017, disfrutaban del sistema de "retribución flexible", percibiendo parte de sus retribuciones en especie en forma de seguro médico y de tiques restaurante, con el consiguiente ahorro fiscal; aunque la Empresa había de comunicarlo a la AEAT como rentas exentas, la Sociedad no lo incluyó en las declaraciones de los ejercicios fiscalizados. Tampoco disponía del acuerdo expreso con los directivos, necesario para percibir

[34] No se admite la alegación porque, en todo caso, la retribución en especie ha de venir en las estipulaciones de los contratos de alta dirección. Adicionalmente, en las fichas de retribuciones remitidas a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales no se incluyeron las retribuciones en especie percibidas por tres directivos.

esta modalidad de retribución y carecía de la autorización de la DGPE. Además, en la información remitida al Registro del Personal Directivo del Sector Público solo se incluyeron los conceptos retributivos fijados en los contratos de alta dirección. (Subepígrafe II.2.2.12)

e) A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013 de realizar aportaciones a planes de pensiones, SEGITTUR incrementó los complementos de puesto de cuatro directivos en sustitución de las aportaciones que venía realizando a sus planes de previsión; posteriormente, la Sociedad tuvo que reclamar a estos directivos 55.095,89 euros, que comenzaron a reintegrar mensualmente, salvo 13.095,89 euros que percibió el Director de Negocio y Nuevas Tecnologías que había sido cesado en junio de 2016. A finales de febrero de 2019, quedaban aún pendientes de recuperar 23.495,89 euros. (Subepígrafe II.2.2.9)

6.- En cuanto a la obligación de remitir información al Registro del Personal Directivo del Sector Público con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, la mayoría de las Sociedades cumplimentaron y remitieron dicha información a la SGEPE, con las siguientes excepciones:

a) SELAE, ACUAMED y SECEGSA no remitieron los datos actualizados en todo o parte. (Subepígrafe II.2.2.2, II.2.2.3 y II.2.2.15)

b) ACUAES no incluyó la retribución en especie de tres directivos. (Subepígrafe II.2.2.7)

c) SIEPSE no ha acreditado su envío a la SGEPE. (Subepígrafe II.2.2.11)

d) La información elaborada por ENISA presentaba defectos relacionados con las retribuciones y con las indemnizaciones pactadas en los contratos. (Subepígrafe II.2.2.4)

7.- Las Sociedades contaban con normativa interna para regular el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos derivados del desempeño de las funciones de los máximos responsables y la alta dirección, que se ajustaba a lo previsto en la Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, por la que se fija el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos, para los máximos responsables y directivos del sector público estatal con contratos mercantiles o de alta dirección. No obstante, se ha detectado que:

a) La norma de SEGITTUR sobre dietas por desplazamientos y realización de viajes no resultaba conforme con el RD 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, ya que permitía el límite de las dietas por alojamiento correspondientes al Grupo I al personal no directivo. (Subepígrafes II.2.2.9 y II.2.3.9)

b) La Presidenta de SELAE dictó una Resolución para regular las autorizaciones de los gastos de asistencia a reuniones, conferencias y seminarios, comidas de trabajo, gastos de transporte y gastos de viaje de la que excepcionó las comidas justificadas directamente por ella. En virtud de esta excepción, presentó tickets de comidas y facturas de restaurantes por un importe global de 5.717,02 euros, sin identificación del número de comensales y de la empresa u organismo a la que pertenecían los invitados; estos gastos fueron abonados con su tarjeta de crédito personal siendo, posteriormente, ingresadas esas cantidades por la Sociedad en su cuenta corriente particular. (Subepígrafe II.2.2.2)

8.- Todas las Sociedades tramitaron la masa salarial de acuerdo con lo previsto en las LPGE de los ejercicios fiscalizados y con la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial, no obstante:

a) La masa salarial autorizada para SEGITTUR contempló en los ejercicios fiscalizados los incrementos previstos en la LGPE; sin embargo, la Sociedad reservó el crédito

correspondiente a ese incremento lo que se tradujo en un perjuicio para los empleados que no han consolidado dicho incremento en sus retribuciones. (Epígrafe II.2.3.9)

b) Desde 2003, SEGITTUR había venido realizando aportaciones a planes de pensiones que se instrumentaban como retribución en especie. A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013, la Sociedad abonó a su personal no directivo un complemento salarial sustitutorio de las aportaciones a planes de previsión. Debido a que esas cantidades no estaban autorizadas en las masas salariales, la Empresa requirió el reintegro a los trabajadores, que presentaron demanda colectiva contra el requerimiento. La sentencia declaró conforme a derecho el reintegro de las cantidades indebidamente abonadas desde diciembre de 2014, al haber prescrito las cantidades anteriores. En consecuencia, de los 158.703,28 euros abonados, SEGITTUR solamente ha podido reclamar 12.950,20 euros. A finales de febrero de 2019 aún tenía pendiente de recuperar 2.019,46 euros. (Subepígrafe II.2.3.9)

9.- En EXPASA, los importes del complemento de puesto para el personal sometido a convenio exceden en cuantías muy significativas los fijados en el convenio colectivo. (Subepígrafe II.2.3.13)

10.- En lo que se refiere a la contratación temporal, se han detectado las siguientes deficiencias o incumplimientos:

a) En el período fiscalizado, el 64,8 % y el 71,9 % de la plantilla de SENASA eran trabajadores con contratos temporales formalizados en las distintas modalidades previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). El 52 % de estos contratos tenían más de tres años de antigüedad y, al menos, 39 personas fueron contratadas en más de una ocasión. La utilización de este sistema de contratación no resulta acorde con la legislación laboral pues, conforme artículo 15 del ET, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. (Subepígrafe II.2.3.5)

b) SEIASA contrató en junio de 2011 a un técnico por circunstancias de producción, en diciembre de ese mismo año formalizó con él otro contrato de obra o servicio como operador de ordenador y, a 31 de diciembre de 2017, este empleado permanecía en la Sociedad. Este trabajador estaría en situación de convertirse en trabajador fijo, teniendo en cuenta que el artículo 15 del ET establece que, cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo y que, transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. (Subepígrafe II.2.3.10)

c) Durante el período fiscalizado, SEGITTUR contaba, al menos, con cuatro trabajadores con contratos temporales, dos de los cuales llevaban prestando servicios en la Sociedad desde el año 2012 con contratos temporales de obra o servicio determinado para cubrir necesidades de carácter estructural, por lo que estarían en situación de convertirse en trabajadores fijos. Por otra parte, estos trabajadores no perciben ayuda para comida ni el seguro médico como el resto de los empleados, lo que supone un trato discriminatorio y agrava la situación de precariedad de este personal, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 15.6 del ET que establece que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida. (Subepígrafe II.2.3.9)

d) En PARADORES, la contratación temporal en los establecimientos se realiza acudiendo a unas bolsas de trabajo no documentadas en las que cada Parador incluye a las personas a las que contrata cuando las necesita, concatenando a lo largo de varios años multitud de

contratos de duración inferior al año. Esta forma de actuación conlleva el riesgo de incumplimiento de la normativa laboral al poderse considerar estos contratos como fijos a tiempo parcial por variaciones de estacionalidad. (Subepígrafe II.2.3.1)

e) En el periodo fiscalizado, SEGIPSA contaba con un elevado número de contratos temporales por obra o servicio determinado para ejecutar las encomiendas de gestión, imposibles de acometer con los medios de los que dispone. La prórroga hasta noviembre de 2017 de la encomienda para el Plan de Revisión Catastral 2013-2016, provocó que el plazo de duración de los contratos temporales excediera del límite legal máximo previsto en la normativa laboral, lo que llevó a la conversión de los contratos temporales en indefinidos no fijos. (Subepígrafe II.2.3.8)

f) En 2015, por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ACUAES tuvo que trasformar en indefinidos no fijos a quince trabajadores con contratos temporales de obra o servicio determinado, a los que incorporó en la solicitud de la masa salarial de 2016. Sin embargo, la DGCPPP no autorizó su inclusión porque consideró que esa contratación no estaba comprendida en los supuestos que permitía la LPGE de 2015 y suponía incrementos de la masa salarial por encima de los permitidos en la LPGE de 2016. En consecuencia, a pesar de contar esos trabajadores con contrato indefinido, no estaban incluidos en la masa salarial de la Sociedad. (Subepígrafe II.2.3.7)

g) Las cláusulas adicionales de los contratos temporales de obra o servicio de SEITTSA, al referirse de modo general a la gestión, explotación y licitación de las autopistas encomendadas, no se ajustan al requisito de validez necesario de identificación de la obra, no quedando definido el servicio u obra que constituye su objeto, como requiere el artículo 15 del ET. (Subepígrafe II.2.3.12)

11.- En materia de prevención de riesgos laborales, las Sociedades del Grupo Patrimonio cumplen la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, con las siguientes observaciones:

a) ACUAMED presenta debilidades en el control y seguimiento.

b) SIEPSE no ha realizado los cursos de formación en esta materia previstos en el documento de Planificación.

c) En SEITTSA no hay una designación formal de un delegado de prevención y el cartel de evacuación que la empresa tiene en el Centro de trabajo elaborado en 2011 no se ajusta al modelo integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Hasta el ejercicio 2018, EXPASA no ha dispuesto de un modelo de planificación para la prevención de riesgos laborales, al igual que SECEGSA que, además, no ha designado a un representante legal ni delegado de prevención. (Apartado II.6)

III.2.- EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

12.- Por lo que se refiere al gasto de las Sociedades registrado en RRHH y a su financiación:

a) En los ejercicios fiscalizados, las Sociedades mercantiles del Grupo Patrimonio gastaron 210,4 y 209.9 millones de euros en RRHH. En casi todas las Sociedades, los salarios experimentaron la subida del 1 % en cada uno de los ejercicios permitida por las LPGE Y, además, en 2016 abonaron el 49,73 % de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, equivalente a las cantidades aún no recuperadas. (Apartado II.3)

b) Los ingresos medios por empleado fueron muy desiguales entre las 16 Sociedades del Grupo Patrimonio, situándose por encima de la media: SELAE, con 13,5 y 14,0 millones, en cada uno

de los dos ejercicios fiscalizados; CANASA, con 3,7 y 4 millones; SEITTSA, con 3,3 y 9,2 millones; y ACUAMED con 1,3 y 1,4 millones. (Epígrafe II.3.2)

c) El coste medio por empleado, que incluye las cargas y los gastos sociales, se situó en cada uno de los años del período fiscalizado en 55.690 y 53.940 euros, respectivamente. Por debajo de la media se encuentran: SELAE, SENASA, SEITTSA y CANASA en los dos ejercicios, destacando en sentido contrario SEGEGSA, AC/E y EXPASA, en las que el coste medio superó el ingreso medio por trabajador. Por su parte, SIEPSE no registró ingresos en uno de los ejercicios y tuvo un coste medio por empleado en ese año de 71.110 euros, el mayor del Grupo. (Epígrafe II.3.2)

d) El salario medio por empleado del conjunto de las empresas del Grupo ascendió a 36.576,60 euros y a 37.019,81 euros en cada uno de los ejercicios fiscalizados. (Epígrafe II.3.3)

e) AC/E y EXPASA son sociedades instrumentales, cuyos ingresos son irrelevantes y sus pérdidas recurrentes, por lo que, para reestablecer su equilibrio patrimonial, frecuentemente se ven abocadas a realizar operaciones simultáneas de reducción y ampliación de capital con cargo a los PGE. (Epígrafe II.3.2)

f) SEGITTUR es medio propio y servicio técnico de TURESPAÑA y de la AGE que se financia con las tarifas de las encomiendas de gestión y con subvenciones de explotación y de capital, carece de ingresos por producciones propias en el mercado y arroja resultados de explotación negativos de forma recurrente. (Epígrafe II.3.2)

g) SECEGSA es una Sociedad sin ánimo de lucro, se financia con subvenciones de capital con cargo a los PGE, que cada año traslada a la cuenta de pérdidas y ganancias para compensar sus pérdidas de explotación, por lo que su viabilidad depende de la política de subvenciones del Estado Español. (Epígrafe II.3.2)

13.- En el periodo fiscalizado, las Sociedades del Grupo Patrimonio, a excepción de SELAE y de ENISA, no contaban con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definieran con claridad los objetivos a alcanzar y una planificación organizativa para lograrlos que sirviera de herramienta de control y de gestión. (Apartado II.1)

14.- En el periodo fiscalizado, las Sociedades fiscalizadas no habían elaborado informes de control interno del área de RRHH, a excepción de PARADORES y de SELAE, que sí lo habían hecho. SEGITTUR había implantado un Plan de Acción para el seguimiento de las recomendaciones del informe de auditoría de la IGAE (2014-2015) y RUMASA había emitido dos informes para analizar la situación del personal con motivo de la liquidación. Por su parte, la IGAE, en ejecución de los Planes Anuales de Auditoría ha realizado, a través de la ONA, auditorías de cumplimiento y operativas a once Sociedades que abarcan períodos entre los años 2009 y 2018 y que, con carácter general, incluyen dentro del ámbito objetivo el área de RRHH. (Apartado II.1)

15.- Con frecuencia existen discrepancias entre los datos suministrados relativos a la composición y variación de las plantillas procedentes de diferentes fuentes y formas de organización, que evidencian deficiencias en el control de la información sobre sus RRHH por parte de las Sociedades fiscalizadas, especialmente en las que tienen un elevado número de empleados fijos o temporales. (Apartado II.1)

16.- La asistencia mediante representación a las reuniones de los Consejos de Administración era elevada y, excepto para PARADORES, los estatutos de las Sociedades no establecían limitaciones al número máximo de representaciones que podía ostentar cada Consejero ni, tampoco, para delegar el voto en los Consejeros con poderes ejecutivos; esta circunstancia ha permitido múltiples delegaciones en los Presidentes ejecutivos, incrementando su poder de decisión. (Apartado II.1 y epígrafe II.2.1)

17.- Las Sociedades del Grupo Patrimonio contaron en los dos ejercicios fiscalizados con un total de 7.379 y 7.274 trabajadores, respectivamente, entre directivos, trabajadores indefinidos y temporales. En esos ejercicios, carecían de un catálogo o relación de puestos de trabajo que contuviera el número de efectivos precisos para el desarrollo de sus actividades en el que se detallaran los requisitos de formación y/o experiencia para el desempeño de cada puesto de trabajo junto con sus retribuciones. Esta carencia impedía el diseño de una planificación estratégica de RRHH a medio y largo plazo, y afectaba directamente a los principios de concurrencia, transparencia, mérito y capacidad, ya que provocaba que, en los procesos de selección de personal, se hubieran de establecer, para cada convocatoria concreta, los requisitos para acceder al puesto de trabajo que se convocaba. (Apartado II.1)

18.- La ausencia de edad de jubilación obligatoria para los trabajadores de estas Empresas ha provocado, en ocasiones, que algunas Sociedades cuenten con personal de muy avanzada edad y elevadas retribuciones, sin que se elaboren informes sobre el absentismo laboral que afecta especialmente a este colectivo de trabajadores, a excepción de SELAE. (Apartado II.1)

19.- El nombramiento y el cese de los Presidentes o Consejeros Delegados ejecutivos, que ostentan la categoría de alto cargo se realiza mediante real decreto; y el resto del personal directivo de las Sociedades es designado y destituido por el Consejo de Administración a propuesta de la DGPE o del Presidente. Estos sistemas de elección y cese de los máximos responsables y directivos de las Empresas, que no requiere de motivación, provocan una elevada volatilidad en los principales puestos organizativos, generando inestabilidad en la estrategia y el funcionamiento de las Sociedades que se ven supeditadas en muchas ocasiones a los ciclos electorales y cambios políticos. (Epígrafe II.2.2)

20.- Las estipulaciones de los contratos formalizados con el personal directivo no especifican el contenido de las funciones asignadas y el alcance de su responsabilidad. Esta ausencia de definición constituye una dificultad para determinar si se cumplen los requisitos para considerar que se trata de una relación laboral especial de alta dirección o, si por el contrario, se trata de una relación laboral común; lo que ha desembocado en varias Empresas, como PARADORES, EXPASA, RUMASA o ACUAES, en procedimientos contenciosos ante la jurisdicción social, cuyas resoluciones han originado que, dentro del mismo nivel organizativo y desempeñando funciones similares, pervivan directivos vinculados a la Empresa con una relación laboral especial de alta dirección, junto con otros que, por sentencia judicial firme mantienen una relación laboral común. (Epígrafe II.2.2)[35]

21.- Con carácter general, a los funcionarios que ocupan puestos directivos en las Sociedades sin tener la condición de alto cargo, se les ha considerado en la situación administrativa de servicios especiales, no acorde con la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público prevista en el artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. (Epígrafe II.2.2)

22.- La sentencia por la demanda interpuesta por dos directivos de RUMASA, declaró que la relación que les vinculaba con la Sociedad era de régimen laboral común, a pesar de lo cual continuaron devengando trienios y cotizando a MUFACE, en virtud de la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, circunstancia que resulta incompatible con una relación laboral común. (Subepígrafe II.2.2.14)

23.- Los ceses del personal directivo sin respetar los plazos de preaviso estipulados en los contratos de alta dirección han ocasionado el abono de las correspondientes indemnizaciones que podrían haberse evitado notificando los ceses con la antelación suficiente. (Epígrafe II.2.2)

[35] Las Sentencias de los Tribunales han puesto de manifiesto las debilidades de los contratos de alta dirección.

24.- Los procesos de fusión de las Sociedades del Grupo Patrimonio no han ido acompañados de políticas organizativas para adecuar los RRHH a las necesidades, lo que ha generado solapamientos o duplicidades de funciones. Esta disfunción afecta en particular al personal directivo de algunas Sociedades en las que conviven directores con contratos regulados por el régimen especial de alta de dirección y otros con una relación laboral común, en virtud de sentencias judiciales.

Asimismo, la falta de políticas organizativas ha provocado que la regulación de las relaciones laborales de las Sociedades sea muy heterogénea, incluso dentro de una misma Empresa, generando distorsiones y discriminaciones retributivas entre los empleados que desempeñan funciones de categoría similar. Esta circunstancia se da, principalmente, en las empresas resultantes de procesos de fusión que mantienen los convenios colectivos de las empresas originarias junto con otras condiciones diferentes para el personal fuera de convenio, que se suelen aplicar en las nuevas contrataciones lo que permite establecer condiciones retributivas de forma discrecional en cada contrato. (Apartado II.1)

25.- En relación con la adopción de medidas de organizativas en el ámbito de los RRHH, se han detectado las siguientes deficiencias:

a) ACUAMED acordó con los representantes de los trabajadores en febrero de 2012 fijar un marco único para regular la relación laboral de todos los trabajadores. Sin embargo, a la fecha de cierre de esta fiscalización continuaban vigentes los tres convenios colectivos de las Sociedades de origen. (Subepígrafe II.2.3.3)

b) AC/E continuaba sin cumplir el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de febrero de 2014 relativo a establecer unas pautas para la negociación colectiva, ni tampoco la recomendación del informe de auditoría de la IGAE, emitido en octubre de 2013, que aconsejaba iniciar un proceso de normalización de la estructura y del sistema retributivo de la Sociedad. (Subepígrafe II.2.3.6)

c) El Plan de Redimensionamiento elaborado tras la fusión por ACUAES en 2013 contempló la amortización de los puestos de trabajo y el traslado de trabajadores. Desde entonces, la Sociedad ha prescindido de 33 empleados que han presentado demandas ante la Jurisdicción social, por lo que la Sociedad ha ido dotando provisiones para responsabilidades, cuyo saldo a finales de 2017 es de 149,833 euros. (Subepígrafe II.2.3.7)

d) En SEIASA, los objetivos previstos en el Plan de Viabilidad (alcanzar a 31 de diciembre de 2015 una plantilla de 68 trabajadores y un ahorro en gastos de personal de más de 1 millón y medio de euros) no se habían alcanzado, ya que a 31 de diciembre de 2017 la Sociedad aún contaba con 75 trabajadores y el ahorro no llegaba al millón de euros. El proceso de ajuste de la plantilla ha desembocado en procedimientos contenciosos ante la Jurisdicción social. (Subepígrafe II.2.3.10)

e) ACUAMED efectuó una redistribución salarial que afectó al 24,3 % de la plantilla, sin que estuviera acompañada de una memoria o informe justificativo de las causas objetivas que la fundamentaron y de la autorización formal y expresa de la DGPE. (Subepígrafe II.2.3.3)

26.- Los expedientes del personal están debidamente custodiados, aunque, excepto en AC/E, están incompletos. En el caso de los directivos, con carácter general, no obra la titulación académica y el currículo que acrediten la formación y/o la experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo. En ocasiones, no consta la conformidad de la DGPE y/o la autorización de la DGCPPP. En otros casos, los informes preceptivos de la Abogacía del Estado son posteriores a la fecha de formalización de los contratos. En los expedientes del resto de personal, a excepción de SELAE, ACUAMED y SEIASA, no hay constancia de la publicidad de la oferta y del procedimiento de selección empleado; y tampoco están documentados los cambios de categoría, ascensos, reconocimiento de antigüedad, bajas, permisos, licencias y otras incidencias o circunstancias laborales. (Epígrafes II.2.2 y II.2.3)

27.- Solamente seis Sociedades (PARADORES, SELAE, SENASA, ACUAES, SEGIPSA y EXPASA) contaban con un manual de procedimientos de gestión integral de RRHH. ENISA, SIEPSE y SEITTSA disponían de unas instrucciones para la selección de personal, pero no contaban con un procedimiento en el que se regularan los cambios de categoría del personal. El resto de las Empresas solo contaban con los criterios e instrucciones para la contratación de personal en las Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio emitidas por la DGPE. En el periodo fiscalizado, la reorganización de los puestos y los ascensos se realizaron sin un proceso de selección previo. (Epígrafe II.2.3)

28.- En el periodo fiscalizado era frecuente que las incorporaciones a las plantillas de personal con contrato indefinido procedieran de la conversión de contratados temporales en indefinidos, lo que afecta al principio de concurrencia. Se ha comprobado que, en estos casos, el perfil de los puestos a cubrir se ajustaba al de los empleados que fueron contratados con carácter temporal por necesidades urgentes e inaplazables y que, posteriormente, se consideraron de carácter estructural. (Epígrafe II.2.3)

29.- SELAE elaboró las memorias justificativas de la necesidad de contratación temporal, pero no hay constancia del sistema de selección empleado y si se respetaron los principios de concurrencia y publicidad, así como los de mérito y capacidad[36]. Se ha constatado que, transcurridos los tres años desde la contratación temporal, la Sociedad convierte a esos trabajadores en indefinidos mediante el sistema de consolidación de empleo o mediante la tasa de reposición, si bien esta contratación se realiza en todos los casos fuera de convenio, lo que permite pactar retribuciones sin las limitaciones de lo estipulado en los convenios colectivos. (Subepígrafe II.2.3.2)

30.- ENISA colabora con un programa de becas de la Fundación SEPI que, cada año, selecciona a los becarios que realizan las prácticas en la Sociedad. Estos becarios rotan en diferentes áreas, realizando funciones que requieren una elevada cualificación y conocimiento de metodologías, que no son acordes con la experiencia que poseen.

En el periodo fiscalizado, los trabajadores temporales en ENISA representaban el 28 % de su plantilla; en general se trataba de becarios que, al finalizar su período de prácticas, habían pasado a formar parte de la plantilla, primero con contratos temporales y que, después, se suelen convertir en indefinidos. Aunque, siguiendo las recomendaciones de la IGAE, a partir de 2016 ENISA publica las ofertas de los puestos de trabajo en su web corporativa, los requisitos exigidos en cada contratación se ajustaban a las características concretas, en unos casos, de los becarios o, en los otros, de los trabajadores temporales que ya estaban prestando servicios, lo que limitaba la concurrencia. (Subepígrafe II.2.3.4)

31.- La revisión de las nóminas elaboradas por las Sociedades ofrece los siguientes resultados:

a) En PARADORES los resúmenes de nóminas del personal no sujeto a convenio no reflejan todas las retribuciones. Además, existen diversos conceptos retributivos no regulados por convenio que son discrecionales. En el período fiscalizado incrementó de forma significativa las retribuciones de ciertos empleados mediante reclasificaciones de puestos. También se han detectado diferencias entre los importes declarados a la AEAT y los reflejados en los resúmenes de nómina en ambos ejercicios. (Subepígrafe II.2.3.1)

b) En los resúmenes de nóminas de ACUAES figuran hasta 30 conceptos retributivos que no coinciden con los reflejados en las solicitudes de la masa salarial. En el resumen mensual de nóminas por trabajador no figura la categoría profesional, la denominación de algunos

[36] No se admite la alegación porque la documentación aportada sobre los procesos de selección se refiere a la contratación indefinida de estos trabajadores, cuyos perfiles en las convocatorias de los puestos se ajustan a las características de las personas que ya venían ocupando los puestos con carácter temporal.

complementos difiere con los recibos de nómina y, en otros casos, no figura el concepto retributivo. (Subepígrafe II.2.3.7)

c) Aunque toda la plantilla de SEIASA se regula por un convenio único, las nóminas mantienen las estructuras retributivas de las extintas Sociedades de Infraestructuras Agrarias de cuya fusión resultó la Sociedad. (Subepígrafe II.2.3.10)

d) Las nóminas de los Presidentes de SIEPSE en el periodo fiscalizado no reflejan la retribución variable y, en 2017, tampoco la indemnización percibida por el cese del Presidente. El sistema de abono del Director de Producción no resulta acorde con su contrato, que contempla doce mensualidades, en lugar de catorce. Los conceptos retributivos de las nóminas del Director de Recursos se adaptan a los del convenio colectivo, no resultando acordes con los estipulados en el contrato de alta dirección. (Subepígrafe II.2.2.11)

e) SECEGSA no cuenta con una estructura salarial y las categorías y niveles del personal y los importes de las nóminas por salario base no corresponden a la tabla salarial del convenio. Tampoco declara a la AEAT las retribuciones en especie, aunque sí incluye otros ingresos que no están reflejados en las nóminas. Además, en las nóminas figura un plus voluntario no previsto en el convenio colectivo utilizado para alcanzar la retribución estipulada en cada contrato. (Subepígrafe II.2.3.15)

f) En SELAE, las condiciones laborales de los diferentes colectivos, comporta una compleja estructura salarial con 26 conceptos retributivos, además de la acción social que también comprende una pluralidad de conceptos. La Sociedad reclamó a diez empleados la devolución de unos importes indebidamente percibidos en 2013 y 2014, que alegaron la prescripción de parte de esos importes y aceptaron que se les descontara en las nóminas el exceso indebidamente percibido en 2014. La Sociedad no ha ejercicio ninguna acción contra el responsable de los pagos indebidos. (Subepígrafe II.2.3.2)

g) Las nóminas de los directivos de ENISA no resultan acordes con sistema retributivo de los contratos. Además, las retribuciones difieren según la fuente de información utilizada, las reflejadas en los resúmenes de nóminas arrojan diferencias con las declaradas ante la AEAT y con las reflejadas en las memorias anuales. (Subepígrafe II.2.2.4)

32.- Siete sociedades cuentan con Plan de Formación que confecciona el área de RRHH con carácter anual, bienal o trienal en el que se determina los cursos a impartir, las áreas a las que va destinada, el número de horas y el crédito destinado. En relación con las Sociedades que en el periodo fiscalizado no contaban con un Plan de Formación, se señala lo siguiente:

a) Hasta el ejercicio 2018, ACUAMED no elaboraba Plan de Formación, no obstante, en el período fiscalizado tenía registrado en su contabilidad gastos en concepto de formación.

b) SEGIPSA dispone de una relación de cursos de formación, pero sin detallar asistentes, número de horas ni dotación económica.

c) En SEGITTUR tan solo se imparten clases de inglés para empleados y cierta formación complementaria a varios técnicos y de postgrado a algunos directivos.

d) SEIASA dispone de la relación de cursos y jornadas realizados, con el detalle del número de horas, de asistentes y del coste, así como del importe bonificado.

e) Aunque el convenio colectivo de SEITTSA reconoce el derecho a la formación, no dispone de Plan de Formación, el único apunte contable está relacionado con las clases de inglés que proporciona a sus empleados.

f) EXPASA, SECEGSA y CANASA no contaban con plan de formación en el periodo fiscalizado. (Apartado II.5)

33.- RUMASA, PARADORES, AC/E y SECEGSA han mantenido en vigor diversos contratos de asesorías con despachos particulares o pequeñas empresas que habían sido adjudicados directamente sin procedimiento de contratación alguno y con una antigüedad que supera en algunos casos los 20 años. En virtud de estos contratos venían facturando mensualmente a estas Sociedades, actuación que ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los citados contratos que se han venido prorrogando tácitamente de manera indefinida:

a) RUMASA mantuvo desde octubre de 1985 diversos contratos de servicios de asistencia jurídica, tributaria y laboral con cinco despachos y profesionales. El importe facturado en el período 2014-2016 por una asesoría tributaria, contratada en 1985, fue de 170.649,71 euros (IVA excluido). La facturación en 2014, 2015 y 2016 de otro abogado contratado en enero de 1986 ascendió a 47.772,90 euros (IVA excluido). De igual modo continuaban vigentes los servicios de asesoramiento jurídico contratados en 1992, por los que en el período 2014 y 2015 facturó 174.296,61 euros (IVA excluido). La Sociedad desarrollaba una relación contractual con un trabajador despedido el 30 de septiembre de 1990 que percibió una indemnización de 102.661,5 euros, pero que, desde el siguiente mes y hasta el 29 de mayo de 2015, facturó a la Empresa entre el 8 de noviembre 1990 y 31 de diciembre de 2000, 187.285 euros, y otros 269.115,65 euros, desde enero de 2001 y hasta el 29 de mayo de 2015, sin que exista ningún documento contractual formalizado. (Subepígrafe II.2.3.14)

b) PARADORES ha mantenido en vigor desde 2005 un contrato de asesoría laboral que se ha prorrogado año tras año sin licitación. En el período 2013-2017, el importe facturado ascendió a 209.487,94 euros. En similares términos mantiene otros dos contratos de asistencia jurídica para los establecimientos de San Marcos de León y el Hostal de los Reyes Católicos, al menos desde el año 2002; en el período 2013-2018 el importe facturado por estos contratos fue de 62.094,19 euros. Desde 1995, la Sociedad mantiene con otro despacho de abogados el servicio de asistencia letrada a juicios ante la jurisdicción social y asesoramiento jurídico laboral, con una contraprestación de 3.000 euros mensuales. (Subepígrafe II.2.3.1)

c) AC/E formalizó en marzo de 2011 un contrato con una gestoría para asesoramiento laboral que ha prorrogado tácitamente hasta la fecha de cierre de estos trabajos. (Subepígrafe II.2.3.6)

d) SECEGSA contrató en febrero de 2008 a una sociedad para asesoramiento fiscal y de contabilidad que, desde entonces, ha facturado mensualmente a la Sociedad hasta que, el 31 de octubre de 2018, la Empresa le notificó su voluntad de rescindir el contrato a partir del 1 de enero de 2019. Este contrato se encontraba sin formalizar y no hay constancia de que se hubiera tramitado procedimiento de contratación alguno. (Subepígrafe II.2.3.15)

III.3.- EN RELACIÓN CON EL REGISTRO CONTABLE DE LAS OPERACIONES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

34.- Ocho de las Sociedades fiscalizadas que cuentan con Presidentes ejecutivos que perciben retribuciones (PARADORES, ACUAMED, SENASA, EXPASA, AC/E, SECEGSA, SEGITTUR y SEGIPSA), registraron en su contabilidad los gastos en concepto de dietas correspondientes a su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración. Aunque todas ellas fueron ingresadas en el Tesoro Público, su registro contable no resulta acorde con lo previsto en el artículo 8 del RD 451/2012 y en la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013, que disponen que la percepción de las retribuciones de los máximos responsables y directivos es incompatible con el cobro de indemnizaciones por asistencias por concurrencia a las reuniones de los Consejos de Administración de sociedades mercantiles estatales. Por su parte, SEIASA ingresó en el Tesoro Público las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos en el período fiscalizado, aunque registró estos importes en “otros gastos”. (Epígrafe II.2.1)

35.- En las nóminas de PARADORES y en las de SELAE figuran multitud de conceptos retributivos diferentes, lo que dificulta la concordancia con la contabilidad ya que no disponen de subcuentas específicas para cada uno de los conceptos retributivos. (Subepígrafes II.2.4.1 y II.2.4.2)

36.- Con carácter general, el registro contable de las operaciones relacionadas con los RRHH de las Sociedades recogen los aspectos significativos de las citadas operaciones, así como los resultados derivados de las mismas y de los flujos de tesorería, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y con los principios y criterios contables contenidos en el mismo, excepto en el caso de ENISA, en que la conciliación de la tesorería con la contabilidad de las nóminas arroja discrepancias y de SELAE, que no registra las dietas del Consejo de Administración dentro de los gastos de personal[37]. (Epígrafe II.3.1 y Subepígrafes II.2.2.4 y II.2.3.4)

III.4.- EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y LA POSIBLE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

37.- El número de Consejeros designados por la Junta General de Accionistas para el conjunto de las Sociedades fiscalizadas del Grupo Patrimonio no alcanzó el 40 % de representación de cada sexo que establece, como mínimo, la Ley Orgánica 3/2007. Tampoco en la renovación de Consejeros se tuvo en cuenta la recomendación de aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres contenida en el artículo 75 de la citada Ley.

A 31 de diciembre de 2016, de los 168 vocales, 104 eran hombres y 64 mujeres (el 38 %); y a finales de 2017, de los 169 vocales, el número de mujeres había descendido hasta 63 (el 37 %) en tanto que el de hombres se incrementó a 107. Individualmente, tan solo ACUAMED, ACUAES, AC/E, CANASA, SEGIPSA y SEITTSA respetaron el principio de presencia equilibrada, tanto en la composición del Consejo de Administración como en su renovación; y en SEGITTUR, ENISA, SIEPSE y EXPASA la representación de mujeres en los Consejos de Administración no alcanzó el 40 % a lo largo de todo el período fiscalizado. (Epígrafe II.2.1)

38.- En el periodo fiscalizado, la representación de mujeres en los puestos directivos solo alcanzó un porcentaje cercano al 20 %, destacando negativamente especialmente SENASA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA, RUMASA, ACUAMED y ENISA, por la ausencia o la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos. (Epígrafe II.2.3)

39.- Los puestos de trabajo en las Sociedades ocupados por mujeres superaron en ambos ejercicios el 50 %, si bien disminuyendo a medida que se asciende en la categoría profesional y, en sentido contrario, alcanzando el 100 % los puestos inferiores ocupados por mujeres. (Epígrafe II.2.4)

40.- Las Sociedades con una plantilla superior a 250 trabajadores disponen del preceptivo plan de igualdad con medidas orientadas a fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Por su parte, ENISA, AC/E, ACUAMED, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA y SECEGSA no tenían la obligación de contar con un Plan de Igualdad debido al tamaño de la plantilla y a que en los convenios colectivos no está contemplada su elaboración; no obstante, estas Sociedades habían establecido algunas medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a evitar el acoso sexual y el laboral por razón de género, a excepción de ENISA que no ha aportado información sobre si contaba con medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres. (Apartado II.4)

[37] Las dietas del Consejo de Administración no tienen la naturaleza de servicios exteriores, SELAE los debe registrar en una cuenta específica dentro de los gastos de personal. En estos términos se pronuncia el ICAC en su consulta nº. 4, BOICAC de 9 de abril de 1992, sobre el tratamiento contable de los gastos de viaje del personal, entendiendo por tales, manutención, alojamiento y transporte, y de las dietas de los consejeros.

III.5.- EN RELACIÓN CON LA TRANSPARENCIA

41.- Las Sociedades fiscalizadas cumplían de forma razonable con las exigencias establecidas en el artículo 10.2 del RD 451/2012 -que dispone 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 y las retribuciones de los máximos responsables y directivos, y que estas se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad así como-, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y en el artículo 35 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible -relacionadas con los informes de gobierno corporativo y con las memorias de sostenibilidad. Sin embargo, presentaban las carencias que se relacionan a continuación:

a) SELAE no tenía publicados los currículos de la Presidencia ejecutiva y del titular de la Dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales.

b) ACUAMED no tenía publicados los Informes del Tribunal de Cuentas aprobados desde finales de 2015 y que se refieren a la Sociedad, ni la información completa de los convenios suscritos.

c) En ENISA el portal de trasparencia resultaba de difícil acceso porque no se encontraba alojado en el menú principal de su página web corporativa y no disponía de acceso a la información económica y presupuestaria ni a las memorias de sostenibilidad. Aunque disponía de buscador de préstamos, no informaba sobre su objetivo o finalidad.

d) SENASA no tenía un enlace directo a las cuentas anuales de ejercicios anteriores ni proporcionaba información presupuestaria. Las retribuciones del Presidente ejecutivo no se publicaban de forma independiente.

e) AC/E no proporcionaba información de las retribuciones de los máximos responsables, ni de la normativa que les resultaba de aplicación y tampoco disponía del enlace para acceder a la información pública.

f) ACUAES no tenía publicados los Informes del Tribunal de Cuentas aprobados desde finales de 2015 referidos a la Sociedad y tampoco publicaba los datos estadísticos de contratación.

g) SEGIPSA no publicaba los datos estadísticos de contratación ni de las obligaciones económicas de las encomiendas y tampoco informaba de forma independiente de las retribuciones del Presidente Ejecutivo.

h) SEGITTUR solo tenía publicada la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2016.

i) SEIASA no publicaba datos estadísticos sobre contratación y en el ejercicio 2016 las retribuciones del Presidente Ejecutivo no se presentaban de forma independiente.

j) SIEPSE no tenía publicados los currículos de los directivos.

k) SEITTSA no disponía de portal de transparencia, aunque tenía publicada información que cumplía parcialmente con el principio de publicidad activa. Sin embargo, no tenía publicados los currículos del personal directivo, solo tenía publicadas las cuentas anuales de un ejercicio y la memoria de sostenibilidad no estaba actualizada, no proporcionaba información de la ejecución de los presupuestos y las retribuciones personal de alta dirección se publicaban de forma global. Tampoco proporcionaba enlace para ejercer el derecho de acceso a la información.

l) EXPASA y SECEGSA no tenían publicado el currículo del/la Presidente/a Ejecutivo/a, no tenían actualizada la información económica ni la correspondiente a las dietas y retribuciones percibidas por los altos cargos y el personal de alta dirección y carecían de memorias de Gobierno Corporativo y/o informes de sostenibilidad.

m) El portal de transparencia de CANASA carecía enlace para acceder a la información pública. (Subapartado II.7)

42.- En el periodo fiscalizado, las Sociedades proporcionaban información en las cuentas anuales sobre la composición del Consejo de Administración, a excepción de SEGIPSA, SEIASA y SEGEGSA. Todas informaron de las situaciones de conflicto de interés de los miembros del Consejo con la Sociedad. No obstante, las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, fueron firmadas solamente por los que formularon las cuentas y con posterioridad al ejercicio al que se referían. (Epígrafe II.2.1)

IV.- RECOMENDACIONES

IV.1.- DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO

1.- Con el objetivo de dotar de uniformidad y racionalidad al devengo de las dietas por asistencia a los consejos de administración y a las comisiones de auditoría y control de las Sociedades del Grupo Patrimonio, se considera necesario que la DGPE, en su calidad de accionista único o mayoritario de las Sociedades del Grupo Patrimonio, fije la cuantía máxima de la dieta individual de asistencia a los mencionados órganos por cada sesión así como el número total de reuniones que puedan dar lugar a su devengo.

2.- Para garantizar la efectividad de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en la selección del personal, se considera necesario que la DGPE establezca unas bases y criterios de actuación normalizados que las Sociedades del Grupo Patrimonio deban aplicar en los procesos selectivos para las nuevas incorporaciones de personal.

3.- Se considera necesario que la DGPE adopte las medidas necesarias para garantizar que la permanencia de los trabajadores con contratos temporales en las plantillas de las Sociedades de su Grupo no supere la duración permitida por la legislación laboral y que el objeto de los contratos de obra o servicio determinado no obedezca a necesidades de carácter estructural que formen parte de la actividad ordinaria de las Sociedades.

4.- Teniendo en cuenta que las actividades principales que realizan AC/E y EXPASA no se llevan a cabo en el mercado, sino que obedecen claramente a la ejecución de políticas públicas, se considera conveniente que, por razones de eficiencia y economía, la DGPE analice la posibilidad de proponer al Gobierno que reconsidere cambiar su forma jurídica a otra más acorde con sus actividades, valorando la posibilidad de la gestión directa de esas actividades por el propio Ministerio del ramo.

5.- Sería recomendable que la DGPE impulsara la revisión del Convenio de Cooperación Científica y Técnica entre el Gobierno del Reino de Marruecos y el Gobierno del Reino de España, ya que desde el 29 de octubre de 2009 el Comité Mixto Intergubernamental no se ha reunido, habiendo consistido desde entonces la actividad de SECEGSA en la ejecución de planes de trabajo individuales sin la participación de la Sociedad homóloga marroquí.

IV.2.- DIRIGIDAS A LAS SOCIEDADES MERCANTILES INTEGRANTES DEL GRUPO PATRIMONIO

6.- Sería recomendable que se adoptasen las medidas estatutarias oportunas para evitar la concentración de delegaciones de voto en los Consejeros Ejecutivos, de forma similar a lo establecido para las sociedades cotizadas, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de los Consejeros Ejecutivos en detrimento de la de los Consejos de Administración de las Sociedades.

7.- Se considera necesario que cada una de las Sociedades elabore un catálogo de puestos de trabajo, acorde con sus necesidades, en el que se definan para cada puesto las funciones a desempeñar, los requisitos de formación y/o experiencia para su desempeño y sus retribuciones,

al objeto de garantizar que las convocatorias para cubrir las necesidades de personal cumplen con los principios de concurrencia, mérito y capacidad e igualdad de oportunidades.

8.- Se recomienda que las designaciones y los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que justifique el nombramiento y/o el cese, así como de los méritos de los candidatos designados y de su idoneidad para el desempeño del puesto.

9.- Las nóminas del personal directivo deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y los contratos deberían redactarse adaptando el modelo aportado por la DGPE a las características de cada puesto y directivo contratado, reconociendo, en particular para los funcionarios, en su caso, el derecho a la percepción de los trienios.

10.- En tanto que SEITTSA no realice la modificación de los contratos de alta dirección, la "retribución flexible" debe considerarse retribución dineraria y declararse como tal por la Sociedad a la AEAT.

11.- Se recomienda que las Sociedades del Grupo Patrimonio que han surgido como resultado de procesos de fusión, unifiquen la regulación de las condiciones laborales y retributivas en un solo convenio colectivo[38].

12.- Se considera conveniente que las Sociedades promuevan la concurrencia y aumenten la transparencia en los procesos de promoción profesional o de reorganizaciones laborales que se aborden en el futuro.

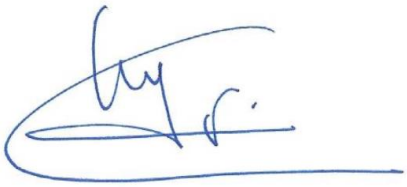
13.- Se considera conveniente que PARADORES modifique su sistema de selección de personal temporal, recurriendo a la creación de bolsas de trabajadores nutridas mediante convocatoria pública; y, también, que establezca un sistema de remuneración de su personal más sencillo, transparente y vinculado a las características del puesto ocupado.

14.- Para garantizar una mayor eficacia en su actividad, se recomienda que ENISA, por una parte, dé mayor publicidad a los procedimientos de selección de personal para promover la concurrencia de modo que no se cubran los puestos que oferta únicamente con los becarios seleccionados por la Fundación SEPI y, por otra, que evite encomendar a dichos becarios funciones que requieren elevada cualificación y experiencia.

15.- Se recomienda que el devengo de las dietas de los miembros de la Comisión de Auditoría y Control en ACUAMED y ACUAES se reconozca en función de la asistencia a las sesiones de la citada Comisión, pues el criterio adoptado por la Sociedad no guarda relación con las sesiones celebradas y los acuerdos adoptados por este órgano.

Madrid, 27 de mayo de 2021

LA PRESIDENTA



María José de la Fuente y de la Calle

[38] Aunque SEIASA manifiesta que tiene unificadas las condiciones laborales bajo un único convenio colectivo, en las nóminas perviven las estructuras retributivas heredadas de las extintas SEIASAS que, en la práctica, supone la coexistencia de diferentes conceptos en las nóminas de los trabajadores en virtud de la empresa de procedencia.

ANEXOS

RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO I.- CLASIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES ESTATALES DEL GRUPO PATRIMONIO

ANEXO II.- EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL Y DE LA CIFRA DE NEGOCIOS DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO DE PATRIMONIO

ANEXO III.- CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS Y NÚMERO DE EMPLEADOS SUJETOS A CADA UNO DE ELLOS

ANEXO IV.- COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO V.- COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO

ANEXO VI- COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS

ANEXO VII.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DE PATRIMONIO POR TRAMOS RETRIBUTIVOS

ANEXO I

CLASIFICACIÓN Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DIRECTIVOS DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES ESTATALES DEL GRUPO PATRIMONIO

							RETRIBUCIÓN DIRECTIVOS (en euros)					
EMPRESAS DEL GRUPO DE PATRIMONIO	CLASIFICACIÓN	NÚMERO			DIETAS (en euros)		BÁSICAS - MÁXIMO			COMPLEMENTARIAS		TOTAL
	GRUPO	CONSEJO ADMON MÁXIMO	DIRECTIVOS MÍNIMO	MÁXIMO	CONSEJO ADMON MÁXIMO	COMISIÓN DE AUDITORÍA MÁXIMO	2012-2015	2016	2017	PUESTO MÁXIMO	VARIABLE MÁXIMO	MÁXIMO
PARADORES	1	15	4	10	11.994	1.520	105.000	106.050	107.111	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SELAE	1	15	4	10	11.994	1.520	105.000	106.050	107.111	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
ACUAMED	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
ENISA	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SENASA	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
AC/E	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
ACUES	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SEGIPSA	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SEGITTUR	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SIASA	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SIEPSE	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SEITTSA.	2	12	2	6	9.425	1.520	80.000	80.800	81.608	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
EXPASA	3	9	0	4	6.854	1.520	55.000	55.550	56.106	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
RUMASA	3	9	0	4	6.854	1.520	55.000	55.550	56.106	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
SECEGSA	3	9	0	4	6.854	1.520	55.000	55.550	56.106	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2
CANASA	3	9	0	4	6.854	1.520	55.000	55.550	56.106	40% básicas	60% básicas	Básicas x 2

Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa de aplicación (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, RD 451/2012, Orden MINHAP, de 30 de marzo de 2012, Orden comunicada del MINHAP, de 8 de enero de 2013, LPGE para 2016 y LPGE para 2017).

- La Disposición adicional octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, clasifica las retribuciones de los máximos responsables y directivos de las sociedades mercantiles estatales, exclusivamente, en básicas y complementarias.
- El RD 451/2012, regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal. El artículo 6 establece que corresponde al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la clasificación de las entidades, conforme a su naturaleza y a los criterios previstos en el artículo 5 de esta norma. Las entidades serán clasificadas en tres grupos y esta clasificación determinará 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, en su caso, y la estructura organizativa, con fijación del número mínimo y máximo de directivos, así como la cuantía máxima de la retribución total, con determinación del porcentaje máximo del complemento de puesto y variable.
- La Orden MINHAP, de 30 de marzo de 2012, aprueba la clasificación de las sociedades mercantiles estatales de conformidad con el artículo. 5 del RD 451/2012.
- La Orden comunicada del MINHAP, de 8 de enero de 2013, aprueba la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones de los consejos de administración de sociedades mercantiles estatales que corresponda abonar al secretario y a cada uno de los miembros. Dichas cuantías se podrán incrementar en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas del consejo de administración previstas en los estatutos, en aquellas sociedades mercantiles que a la entrada en vigor de esta Orden vinieran compensando la asistencia a dichas comisiones.
- La LPGE para 2016, establece en el artículo 21. Tres que las retribuciones de los Altos Cargos y otro personal directivo se incrementarán en un máximo del 1 % respecto a las vigentes a 31/12/2015. Corresponde al MINHAP la fijación de dichas retribuciones, sin que puedan superarse los límites máximos previstos en el RD 451/2012, sobre los que se aplicará un incremento del 1%.
- La LPGE para 2017 establece en el artículo 20. Tres que las retribuciones de los Altos Cargos y otro personal directivo se incrementarán en un 1% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2016. Corresponde al Mº. de Hacienda y Función Pública la fijación de dichas retribuciones, sin que puedan superarse los límites máximos previstos en el RD 451/2012. Las cuantías de dichos límites vigentes a 31 de diciembre de 2016 se incrementarán en un 1%.

ANEXO II

GASTOS DE PERSONAL Y CIFRA DE NEGOCIOS DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO DE PATRIMONIO

(en miles de euros)

EMPRESA	GASTOS DE PERSONAL 2016-2017						CIFRA DE NEGOCIOS 2016-2017			
	2016		2017		Δ 2017-2016	Δ %	2016	2017	Δ 2017-2016	Δ %
Grupo 1										
PARADORES	113.549,50	54%	116.759,34	55,6%	3.209,84	2,83	250.051,48	255.259,55	5.208,07	2,08
SELAE (*)	30.862,00	15%	30.898,00	14,8%	36,00	0,12	8.809.589,00	8.918.719,00	109.130,00	1,24
Grupo 2										
ACUAMED	5.053,64	2%	5.248,41	2,5%	194,78	3,85	103.631,70	116.059,52	12.427,82	11,99
ENISA	2.920,82	1%	3.013,52	1,4%	92,70	3,17	23.324,41	24.837,25	1.512,84	6,49
SENASA	21.120,57	10%	22.731,87	10,8%	1.611,30	7,63	27.916,45	30.387,76	2.471,31	8,85
AC/E	2.771,93	1%	2.792,61	1,3%	20,67	0,75	247,01	4,56	(242,45)	(98,15)
ACUAES	6.504,47	3%	6.543,22	3,1%	38,75	0,60	69.317,75	76.887,76	7.570,02	10,92
SEGIPSA	9.369,12	4%	7.984,43	3,8%	(1.384,69)	(14,78)	59.123,91	44.869,35	(14.254,56)	(24,11)
SEGITTUR (**)	3.639,14	2%	3.044,32	1,5%	(594,82)	(16,35)	4.742,18	4.577,07	(165,11)	(3,48)
SEIASA	4.638,23	2%	4.408,09	2,1%	(230,14)	(4,96)	31.832,57	31.850,12	17,55	0,06
SIEPSE	3.058,06	1%	3.063,32	1,5%	5,26	0,17	0,00	27.703,67	27.703,67	
SEITTSA.	1.379,17	1%	1.423,89	0,7%	44,73	3,24	73.096,20	241.147,30	168.051,10	229,90
Grupo 3										
EXPASA	1.268,79	1%	1.029,14	0,5%	(239,65)	(18,89)	522,57	566,77	44,20	8,46
RUMASA	3.216,89	2%	0	0,0%	(3.216,89)	(100,00)	0,00	0,00	0,00	
SECEGSA	751,29	0%	678,79	0,3%	(72,50)	(9,65)	0,00	0,00	0,00	
CANASA	99,15	0%	100,89	0,0%	1,74	1,76	7.329,26	8.048,46	719,20	9,81
TOTAL 2016-2017	**210.202,77**	100,0%	**209.719,84**	100,0%	**(482,93)**	**(0,23)**	**9.477.245,88**	**9.780.918,14**	**303.672,26**	**3,20**

(*) No incluidas las dietas del Consejo de Administración
(**) Incluidas subvenciones traspasadas al ejercicio
Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales

ANEXO III

CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS Y NÚMERO DE EMPLEADOS SUJETOS A CADA UNO DE ELLOS

SOCIEDAD	2016						2017					
	Nº DE EMPLEADOS SUJETOS						Nº DE EMPLEADOS SUJETOS					
	CC 1	CC 2	CC 3	CC 4	CC 5	FUERA DE CONVENIO	CC 1	CC 2	CC 3	CC 4	CC 5	FUERA DE CONVENIO
PARADORES	3.008	90	96	-	-	195	2.975	88	92	-	-	196
SELAE	106	228	231	-	-	75	104	221	233	-	-	74
ACUAMED	60	6	10	-		-	60	6	10	-	-	-
ENISA	36	-	-	-	-	-	ND	-	-	-	-	-
SENASA	26	-	-	-	-	262	25	-	-	-		253
AC/E	52	-	-	-	-	-	50	-	-	-	-	-
ACUAES	50	12	1	10	18	-	50	9	1	10	18	-
SEGIPSA	129	-	-	-		-	122	-	-	-	-	-
SEGITTUR	46	--	-	-	-	-	43	-	-	-	-	-
SEIASA	76	-	-	-	-	-	74	-	-	-	-	-
SIEPSE	39	-	-	-	-	-	39	-	-	-	-	-
SEITTSA	16	-	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-
EXPASA	23	-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	-
RUMASA	8	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
SECEGSA	8	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-
CANASA	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-

Fuente: Masa salarial 2016 y 2017

ANEXO IV

Composición de los Consejos de Administración de las Sociedades del Grupo Patrimonio a 31 de diciembre

SOCIEDAD	2016					2017				
	H	%	M	%	T	H	%	M	%	T
Grupo 1										
PARADORES	10	71	4	29	14	9	60	6	40	15
SELAE	8	57	6	43	14	10	71	4	29	14
Grupo 2										
ACUAMED	7	58	5	42	12	7	58	5	42	12
ENISA	8	80	2	20	10	9	82	2	18	11
SENASA	6	55	5	45	11	7	64	4	36	11
AC/E	7	58	5	42	12	7	58	5	42	12
ACUAES	7	58	5	42	12	6	55	5	45	11
SEGIPSA	6	50	6	50	12	7	58	5	42	12
SEGITTUR	10	91	1	9	11	10	91	1	9	11
SEIASA	9	75	3	25	12	7	58	5	42	12
SIEPSE	8	67	4	33	12	8	67	4	33	12
SEITTSA	4	33	8	67	12	5	42	7	58	12
Grupo 3										
EXPASA	6	67	3	33	9	6	67	3	33	9
RUMASA	0		0		0	0		0		0
SECEGSA	4	57	3	43	7	4	67	2	33	6
CANASA	4	50	4	50	8	5	56	4	44	9
TOTAL	**104**	**62**	**64**	**38**	**168**	**107**	**63**	**62**	**37**	**169**

Fuente: Elaboración propia a partir de las Actas del Consejo y de la información suministrada por las Sociedades

ANEXO V

Composición del personal Directivo de las Empresas del Grupo de Patrimonio

SOCIEDAD	2016					2017				
	H	%	M	%	T	H	%	M	%	T
Grupo 1										
PARADORES	2	40	3	60	5	1	25	3	75	4
SELAE	5	63	3	38	8	5	71	2	29	7
Grupo 2										
ACUAMED	5	100	0	0	5	4	80	1	20	5
ENISA	3	75	1	25	4	4	100		0	4
SENASA	5	100	0	0	5	5	100	0	0	5
AC/E	2	67	1	33	3	2	67	1	33	3
ACUAES	4	67	2	33	6	4	67	2	33	6
SEGIPSA	4	57	3	43	7	5	71	2	29	7
SEGITTUR	4	100	0	0	4	4	100	0	0	4
SEIASA	4	100	0	0	4	3	100	0	0	3
SIEPSE	3	100	0	0	3	3	100	0	0	3
SEITTSA	4	100	0	0	4	4	100	0	0	4
Grupo 3										
EXPASA	3	100	0	0	3	3	100	0	0	3
RUMASA	3	100	0	0	3	0		0		0
SECEGSA	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CANASA	0		0		0	0		0		0
TOTAL	**52**	**79**	**14**	**21**	**66**	**48**	**80**	**12**	**20**	**60**

Fuente: Elaboración propia

COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

PARADORES	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**85.117,30**	**86.324,20**	**1,4**
Sueldos y salarios	83.669,20	84.817,80	1,4
Indemnizaciones	1.263,20	1.310,60	3,8
Dietas Consejo de Administración	184,9	195,8	5,9
Cargas sociales	**28.398,20**	**30.435,10**	**7,2**
Seguridad Social a cargo de la empresa	27.642,30	29.835,10	7,9
Otros gastos sociales	756	600	(20,6)
Total gastos de personal	**113.549,50**	**116.759,30**	**2,8**

SELAE	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**24.002,77**	**23.681,86**	**(1,3)**
Sueldos y salarios	23.730,10	23.173,26	(2,7)
Indemnizaciones	122,00	341,15	179,6
Dietas Consejo de Administración	150,67	167,45	11,1
Cargas sociales	**7.009,82**	**7.383,48**	**5,3**
Seguridad Social a cargo de la empresa	5.648,94	5.682,72	0,6
Prestación IT		234,65	
Otros gastos sociales	1.360,87	1.466,11	7,8
Total gastos de personal	**31.012,59**	**31.065,34**	**0,2**

ACUAMED	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**3.761**	**4.053**	**7,8**
Sueldos y salarios	3.640	3.932	8,0
Dietas Consejo de Administración	122	122	(0,2)
Cargas sociales	**1.292**	**1.195**	**7,5**
Seguridad Social a cargo de la empresa	905	954	5,4
Indemnizaciones	146	0	100,0
Otros gastos sociales	241	241	0,2
Total gastos de personal	**5.054**	**5.248**	**3,9**

COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

ENISA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**1.965,10**	**2.046,50**	**4,1**
Sueldos y salarios	1.889,70	1.971,10	4,3
Dietas Consejo de Administración	74,00	73,40	(0,8)
Indemnizaciones	1,40	2,00	42,9
Cargas sociales	**955,80**	**967,10**	**1,2**
Seguridad Social a cargo de la empresa	517,90	557,40	7,6
Otros gastos sociales	437,90	409,70	(6,4)
Total gastos de personal	**2.920,90**	**3.013,60**	**3,2**

SENASA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**16.106,00**	**17.397,60**	**8,0**
Sueldos y salarios personal fijo	7.180,20	6.758,70	(5,9)
Sueldos y salarios personal temporal	8.724,20	10.478,40	20,1
Becarios	5,30	6,80	28,3
Indemnizaciones	80,10	35,40	(55,8)
Dietas Consejo de Administración	116,20	118,30	1,8
Cargas sociales	**5.014,60**	**5.334,3**	**6,4**
Seguridad Social a cargo de la empresa personal fijo	1.902,20	1.689,00	(11,2)
Seguridad Social a cargo de la empresa personal temporal	2.801,60	3.333,00	19,0
Otros gastos sociales personal fijo	224,50	208,40	(7,2)
Otros gastos sociales personal temporal	86,30	103,90	20,4
Total gastos de personal	**21.120,60**	**22.731,90**	**7,6**

AC/E	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**2.202,68**	**2.225,09**	**1,0**
Sueldos y salarios	2.077,50	2.099,92	1,1
Dietas Consejo de Administración	125,18	125,17	0,0
Cargas sociales	**569,25**	**567,52**	**(0,3)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	517,06	528,01	2,1
Otros gastos sociales	52,19	39,51	(24,3)
Total gastos de personal	**2.771,93**	**2.792,61**	**0,7**

COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

ACUAES	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**5.162,84**	**5.244,79**	**1,6**
Sueldos y salarios	5.040,36	4.876,68	(3,2)
Indemnizaciones	11,70	251,50	2.049,6
Dietas Consejo de Administración	110,78	116,61	5,3
Cargas sociales	**1.341,62**	**1.298,45**	**(3,2)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	1.244,86	1.203,76	(3,3)
Otros gastos sociales	96,75	94,68	(2,1)
Total gastos de personal	**6.504,46**	**6.543,24**	**0,6**

SEGIPSA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**7.365,80**	**6.142,62**	**(16,6)**
Sueldos y salarios	6.692,60	6.368,05	(4,8)
Exceso de provisión retribuciones		(395,26)	
Indemnizaciones	548,10	47,91	(91,3)
Dietas Consejo de Administración	125,10	121,92	(2,6)
Cargas sociales	**2.003,30**	**1.841,81**	**(8,1)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	1.717,00	1.612,73	(6,1)
Otros gastos sociales	286,30	229,08	(20,0)
Total gastos de personal	**9.369,10**	**7.984,43**	**(14,8)**

SEGITTUR	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**2.887,58**	**2.466,68**	**(14,6)**
Sueldos y salarios	2.699,50	2.295,53	(15,0)
Indemnizaciones	68,90	52,86	(23,3)
Dietas Consejo de Administración	119,18	118,30	(0,7)
Cargas sociales	**751,57**	**577,58**	**(23,2)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	582,05	490,70	(15,7)
Otros gastos sociales	169,52	86,88	(48,8)
Total gastos de personal	**3.639,16**	**3.044,26**	**(16,3)**

COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

SEIASA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**3.711,81**	**3.506,00**	**(5,5)**
Sueldos y salarios	3.566,24	3.273,01	(8,2)
Indemnizaciones	27,25	118,51	334,9
Dietas Consejo de Administración	118,32	114,48	(3,2)
Cargas sociales	**926,42**	**902,09**	**(2,6)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	913,04	878,43	(3,8)
Otros gastos sociales	13,38	23,66	76,8
Total gastos de personal	**4.638,23**	**4.408,09**	**(5,0)**

SIEPSE	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**2.522,30**	**2.502,08**	**(0,8)**
Sueldos y salarios	2.414,53	2.377,47	(1,5)
Indemnizaciones	0,00	18,70	-
Dietas Consejo de Administración	107,77	105,91	(1,7)
Cargas sociales	**535,76**	**561,23**	**4,8**
Seguridad Social a cargo de la empresa	456,60	479,63	5,0
Otros gastos sociales	79,17	81,60	3,1
Total gastos de personal	**3.058,06**	**3.063,32**	**0,2**

SEITTSA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**1.133,00**	**1.160,50**	**2,4**
Sueldos y salarios personal	1.006,80	1.031,90	2,5
Dietas Consejo de Administración	126,20	128,60	1,9
Cargas sociales	**246,20**	**263,40**	**7,0**
Seguridad Social a cargo de la empresa	214,40	226,60	5,7
Otros gastos sociales	31,80	36,80	15,7
Total gastos de personal	**1.379,20**	**1.423,90**	**3,2**

COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

EXPASA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**1.041,00**	**832,00**	**(20,1)**
Sueldos y salarios	808,70	734,10	(9,2)
Indemnizaciones	158,30	26,40	(83,3)
Dietas Consejo de Administración	74,00	71,50	(3,4)
Cargas sociales	**227,80**	**197,10**	**(13,5)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	212,80	176,90	(16,9)
Otros gastos sociales	15,00	20,20	34,7
Total gastos de personal	**1.268,80**	**1.029,10**	**(18,9)**

RUMASA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**3.164,00**	**0,0**	**-**
Sueldos y salarios	277,60	0,0	-
Indemnizaciones	2.886,40	0,0	**-**
Dietas Consejo de Administración	0,00	0,0	**-**
Cargas sociales	**52,88**	**0,0**	**-**
Seguridad Social a cargo de la empresa	39,50	0,0	**-**
Otros gastos sociales	13,39	0,0	**-**
Total gastos de personal	**3.216,89**	**0,0**	**-**

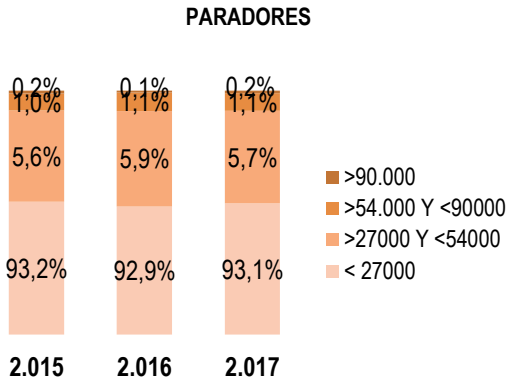
SECEGSA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**654,81**	**583,02**	**(11,0)**
Sueldos y salarios	591,93	525,86	(11,2)
Dietas y gastos del Consejo de Administración	62,88	57,16	(9,1)
Cargas sociales	**96,48**	**95,77**	**(0,7)**
Seguridad Social a cargo de la empresa	86,48	86,83	(0,4)
Otros gastos sociales	10,00	8,94	(10,6)
Total gastos de personal	**751,29**	**678,79**	**(9,7)**

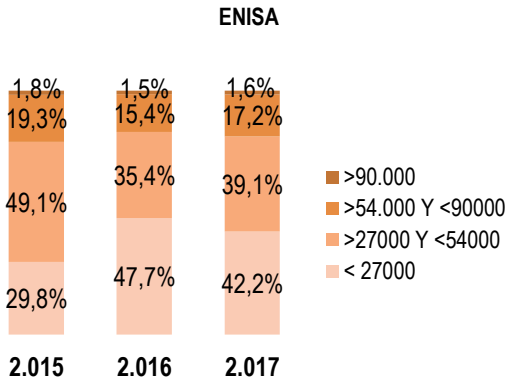
COMPOSICIÓN DE LOS GASTOS EN RECURSOS HUMANOS
(en miles de euros)

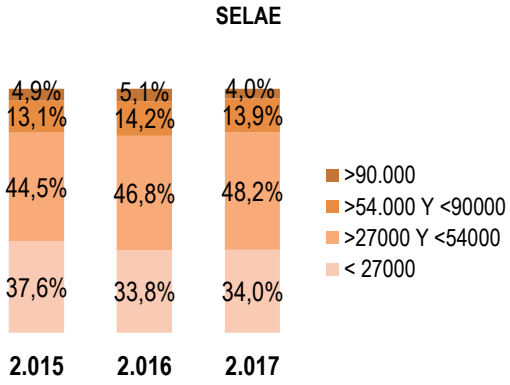
CANASA	2016	2017	Variación %
Sueldos, salarios y asimilados	**81,81**	**83,56**	**2,1**
Sueldos y salarios	59,66	55,26	(7,5)
Dietas Consejo de Administración	22,15	28,30	27,8
Cargas sociales	**17,34**	**17,40**	**0,2**
Seguridad Social a cargo de la empresa	17,07	17,10	0,0
Otros gastos sociales	0,27	0,30	19,0
Total gastos de personal	**99,15**	**100,89**	**1,8**

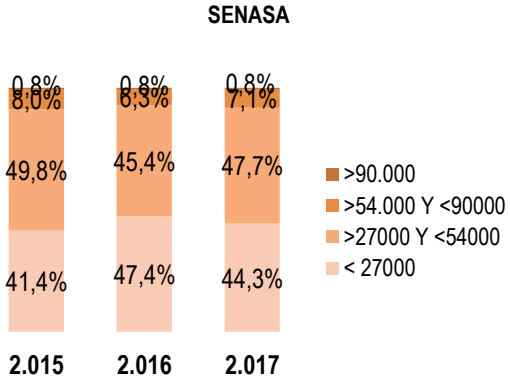
Fuente: Elaboración propia con datos de la contabilidad

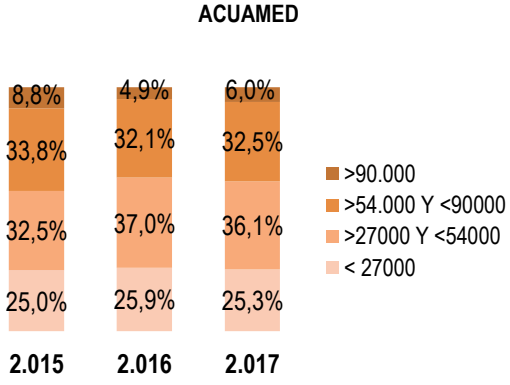
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DE PATRIMONIO POR TRAMOS RETRIBUTIVOS

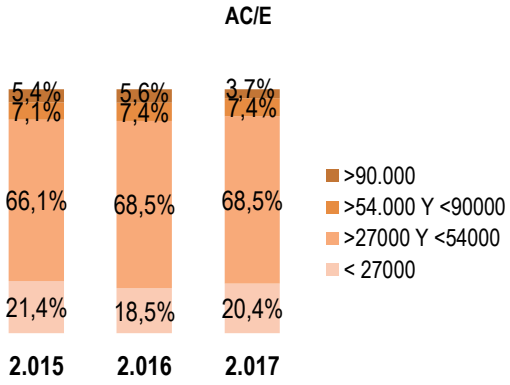






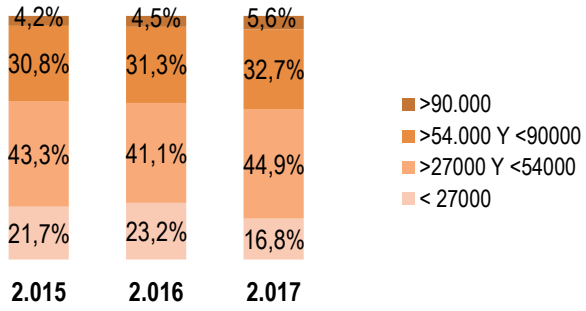




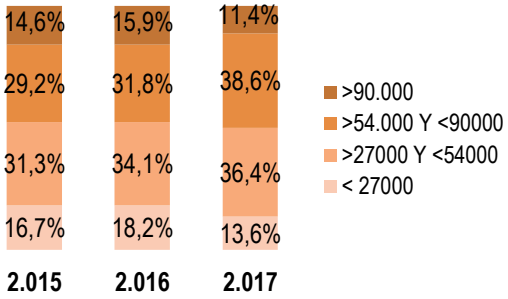


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DE PATRIMONIO POR TRAMOS RETRIBUTIVOS

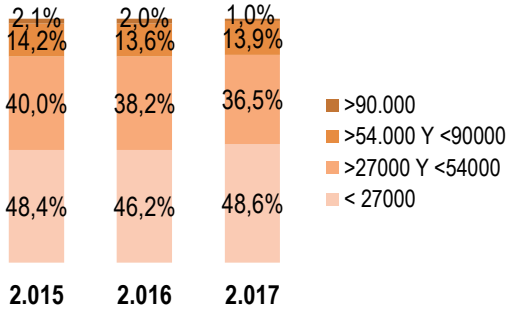
ACUAES



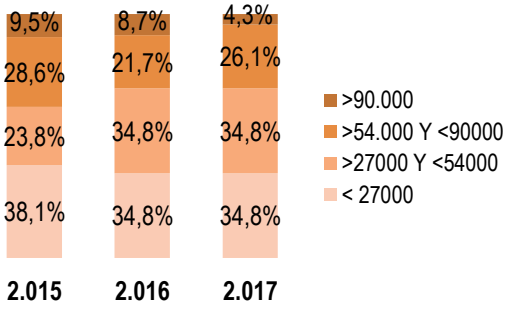
SIEPSE



SEGIPSA

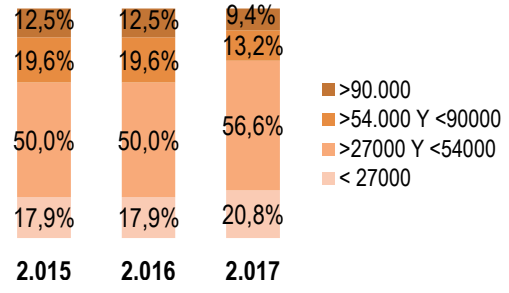


SEITTSA

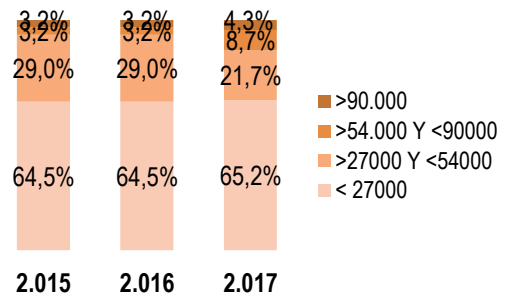


Fuente: Elaboración propia

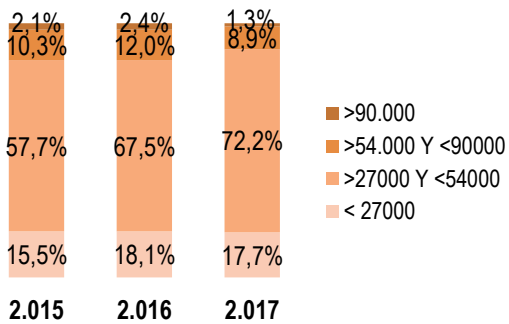
SEGITTUR



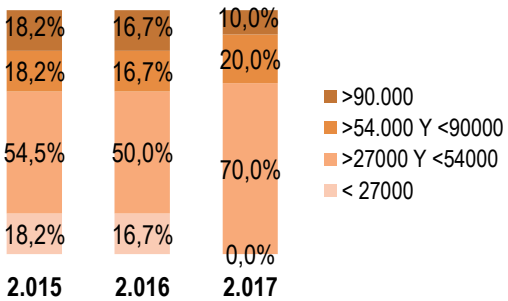
EXPASA



SEIASA



SECEGSA



ALEGACIONES FORMULADAS

ÍNDICE DE ALEGANTES

1. PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.M.E., S.A. (PARADORES)
2. SOCIEDAD ESTATAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO, S.M.E., S.A. (SELAE)
3. AGUAS DE LAS CUENCAS MEDITERRÁNEAS, S.M.E., S.A. (ACUAMED)
4. EMPRESA NACIONAL DE INNOVACIÓN, S.M.E., S.A. (ENISA)
5. SERVICIOS Y ESTUDIOS PARA LA NAVEGACIÓN AÉREA Y LA SEGURIDAD AERONÁUTICA, S.M.E., M.P., S.A. (SENASA)
6. SOCIEDAD ESTATAL MERCANTIL ESTATAL DE ACCIÓN CULTURAL, S.A. (AC/E)
7. SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AGUAS DE LAS CUENCAS DE ESPAÑA, S.A. (ACUES)
8. SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P., S.A. (SEGIPSA)
9. EXPRESIDENTA DE SEGIPSA
10. SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL PARA LA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LAS TECNOLOGÍAS TURÍSTICAS, S.A., M.P. (SEGITTUR)
11. SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A. (SEIASA)
12. SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS Y DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO, S.M.E, S.A. (SIEPSE)
13. SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE TERRESTRE, S.M.E., S.A. (SEITTSA)
14. EXPASA AGRIGULTURA Y GANADERIA SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A. (EXPASA)
15. EXPRESIDENTE DE EXPASA
16. RUMASA, S.M.E., S.A. EN LIQUIDACIÓN (RUMASA)
17. SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ESTUDIOS PARA LA COMUNICACIÓN FIJA A TRAVÉS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR, S.M.E., S.A. (SECEGSA)
18. EXPRESIDENTA DE SECEGSA
19. DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO DEL ESTADO

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.M.E., S.A.

(PARADORES)

PARADORES
Hoteles & Restaurantes 1928

TRIBUNAL DE CUENTAS

SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

DEPARTAMENTO DE EMPRESAS ESTATALES Y OTROS ENTES PÚBLICOS

Asunto: Alegaciones de PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.M.E., S.A. al " ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017".

José Antonio Trueba de Miguel, mayor de edad, provisto de D.N.I. nº 50.448.521-E, actuando en su condición de Secretario General, en ejercicio de las atribuciones conferidas a su favor mediante escrituras de poder otorgadas a su favor el 20.12.2018 ante el notario de Madrid. D. Carlos Entrena Palomero, al nº de protocolo 1941 y de 12.02.2019 ante el notario de Madrid D. Pedro de Elizalde y Aymerich, al nº de protocolo 194, en representación de PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.M.E., S.A.,), domiciliada en Madrid, calle José Abascal, 2-4, 6ª planta, y provista de N.I.F nº A-79855201 (en lo sucesivo PARADORES), ante ese Departamento y Sección comparece y, como mejor proceda, DICE:

I.- Que, con fecha de 17 de marzo corriente, se ha notificado a PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.M.E., S.A. el "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 y 2017", referenciado en el encabezamiento, concediendo a la sociedad un plazo de DIEZ DÍAS para la formulación de alegaciones.

II.- Que con fecha 1.03.2021, previa solicitud de esta sociedad, se amplió el expresado plazo de alegaciones hasta el 19 de abril corriente.

III.- Que en el plazo al efecto conferido y mediante el presente escrito, formula las siguientes observaciones al reseñado anteproyecto.

ALEGACIONES

PRIMERA.- Objeto del anteproyecto de informe.

De conformidad con lo señalado por el anteproyecto, la presente fiscalización obedece a las razones expuestas en su apartado "I.1.- INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO" y se concreta como sigue:

> *"La fiscalización se ha llevado a cabo por iniciativa del propio Tribunal de Cuentas y está incluida en el Programa de Fiscalizaciones para el año 2018, aprobado por el Pleno en su reunión del día 21 de diciembre de 2017. El Pleno, en su reunión de 22 de marzo de 2018, acordó, a propuesta del Consejero ponente, el inicio de este procedimiento fiscalizador; y, el 31 de mayo de 2018, aprobó las directrices técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización.*
> *Esta fiscalización se encuadra dentro del Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas 2018-2021, en cumplimiento del objetivo estratégico 1 "Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera pública" y, en concreto, en su objetivo específico 1.2 de "Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control entre las entidades públicas", en su medida 1 (Desarrollar fiscalizaciones en las que se determinen las irregularidades y deficiencias detectadas en la organización, gestión y control de las entidades públicas fiscalizadas, así como los progresos y buenas prácticas de gestión observadas)."*

En el anteproyecto se analizan las diversas sociedades mercantiles objeto del mismo, entre ellas PARADORES, en lo que respecta a distintos aspectos de su gestión en la materia especifica de recursos humanos.

Para hacer mas breve en la medida de lo posible las presentes alegaciones, estas observaciones omitirán cualquier punto sobre el que no se considere necesario formular alegaciones o explicar, o complementar en información y/o documentación de los tratados en el anteproyecto.

SEGUNDA.- APARTADO **II.1.- ASPECTOS GENERALES** *Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades*

En su página 29 menciona el informe:

> *"Ninguna de las empresas cuenta con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definan con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación económico-financiera, estratégica y organizativa para conseguirlos, que sirva de herramienta de control y de gestión"*

Por lo que a Paradores se refiere, cabe manifestar la discrepancia de los servicios de la sociedad con tal conclusión ya que, al contrario de lo indicado, existe un proceso de planificación a corto y medio plazo, que está perfectamente documentado y que forma parte esencial del sistema de información para la toma de decisiones de la compañía, como así cabe apreciar de la descripción que se facilita a continuación:

Proceso de Planificación

1) Se dispone de un Plan de Actuaciones Plurianual que recoge la planificación económico- financiera y estratégica, Plan que contempla un horizonte temporal de 4 años y que se confecciona considerando los siguientes parámetros:

- Los índices de actividad esperados que constituyen la base del negocio de la compañía, considerando las magnitudes macroeconómicas que más pueden afectar al sector turístico. Bajo estas hipótesis de actividad se construyen las previsiones de ingresos y gastos recurrentes. Como parte de estos ingresos recurrentes figuran los gastos de personal, que se estiman considerando, además de los índices de actividad, las disposiciones que le son de aplicación a PARADORES (retribuciones y contratación) y que limitan la capacidad de realizar planteamientos organizativos significativos en el largo plazo.
- Las aperturas o cierres de establecimientos previstas en función de:
    - La información recibida del Instituto de Turismo de España (Turespaña)
    - Las obras previstas que impliquen la apertura o cierre de establecimientos.
- Las inversiones se planifican también en este horizonte temporal, considerando:
    - Inversiones recurrentes de pequeño importe
    - Las Inversiones no recurrentes y cuyo mayor importe se concentra en obras de rehabilitación parcial o total de los establecimientos.

Todas las inversiones tienen un traslado anual a un denominado Plan Anual de Inversiones, que previa aprobación por la Comisión Mixta del Pliego de Concesión, se incorporan a un Plan anual que aprueba el Instituto de Turismo de España (Turespaña) y el Consejo de Administración de la compañía.

2) Sobre la base del **Plan de Actuaciones Plurianual,** se confecciona un presupuesto para cada establecimiento, cuyo cumplimiento forma parte de los objetivos del personal directivo de la Sociedad. Este presupuesto está mensualizado e integrado en el sistema de información de la compañía, formando parte esencial del sistema de control y seguimiento.
3) Anualmente se revisa el **Plan de Inversiones**, en el que se detallan tanto las inversiones que se piensan acometer, los flujos de caja necesarios y las fuentes de financiación previstas. Paradores dispone de un sistema de seguimiento de inversiones donde figuran cada uno de los proyectos aprobados, su cuantificación y ejecución.

Proceso de seguimiento:

A su vez, todos los índices, datos y proyecciones que constituyen este sistema de información y planificación son objeto de seguimiento, mediante los siguientes instrumentos:

1) Plan de Actuaciones Plurianual: cada año se explican a los diferentes órganos directivos las desviaciones producidas, se revisa y se actualizan conforme a los nuevos datos e hipótesis disponibles.
2) Mensualmente se analizan las principales desviaciones, tanto globalmente como individualmente por establecimiento, por lo que a la actividad recurrente se refiere y se analizan la evolución en las actividades no recurrentes (inversiones y apertura o cierre de establecimientos).
3) Cuatrimestralmente se confecciona una actualización del presupuesto operativo anual, que contempla a todos los establecimientos y que tiene por objeto disponer de una previsión actualizada de los resultados, las inversiones y la posición financiera que se espera alcanzar al final del ejercicio.

4) Periódicamente se mantiene reuniones con Turespaña para analizar la ejecución del plan de Inversiones.

Como consecuencia de todo lo anterior, por los servicios de esta sociedad se considera que debería excluirse a PARADORES de la conclusión que de forma general se incluye en el informe, así como también de la CONCLUSION nº 13 del anteproyecto.

TERCERA.- ASPECTOS GENERALES. Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades.

En la página 30 del anteproyecto de informe se señala:

> *"En el curso de los trabajos de fiscalización, se han detectado incoherencias entre los datos suministrados por las Sociedades referidos a la composición y variación de las plantillas, cuando estos datos procedían de diferentes fuentes o en casos en que la información solicitada se ha aportado organizada de diferentes formas. Esta circunstancia, que se pone de manifiesto a lo largo del Informe, evidencia deficiencias en el control por parte de las Empresas de la información sobre sus RRHH."*

Por lo que a PARADORES se refiere, no se observa que se ponga de manifiesto en el informe ninguna incoherencia achacable específicamente a esta sociedad, ya que las incoherencias que aparentemente se pueden deducir de la información errónea que figura en su informe y que se analizan a lo largo de estas alegaciones no surgen de datos incorrectos o incompletos que se hayan facilitado por PARADORES.

Por el contrario, la información que le ha sido facilitada a los auditores del Tcu respecto a la composición y variaciones de la plantilla tiene fundamentalmente la misma fuente, los datos que se obtienen del sistema META 4, por lo que siempre pueden ser objeto de contraste o conciliación, cualquiera que sea el formato en que se presente.

Por ello se solicita igualmente, a efectos de una mayor claridad del anteproyecto, la exclusión de PARADORES de esta conclusión del mismo.

CUARTA.- En el cuadro 3 de la página 31del anteproyecto de informe figura que el número medio de empleados de PARADORES en los ejercicios 2016 y 2017 es de 3.949,24 y 5.407,10, respectivamente.

Cabe señalar que se desconoce la fuente de información que ha sido utilizada para obtener los datos de dicho cuadro, ya que la plantilla media anual que figura en los sistemas de información de PARADORES y en la memoria de las cuentas anuales de los respectivos ejercicios es de 3.871 en 2016 y 3.896 en 2017 considerando una jornada de 8 h..

En PARADORES existe una diferencia muy importante entre el número de personas empleadas y la plantilla media equivalente a jornadas de 8 horas. ya que hay un importante número de empleados a media jornada que hace que el número de personas contratadas siempre sea mayor que la plantilla media.

QUINTA.- En la Pagina 45 se menciona "*PARADORES,.... presentan agregada la información de las retribuciones de la Presidencia ejecutiva y de las dietas por asistencia de los miembros del Consejo de Administración. Por razones de transparencia esta información debería presentarse de forma separada."* Paradores sigue el criterio de incluir en las cuentas anuales tanto la información que se exige por normativa legal como aquella que se considera significativa para la correcta interpretación de la información económico-financiera que se ofrece a través de las cuentas anuales, por lo que el desglose que el informe propone nunca se ha incorporado. No obstante, por lo que a transparencia se refiere, cualquier persona que esté interesada en este extremo puede acceder a ella a través de la web de Paradores, donde figura

tanto la retribución fija como la variable percibida por quien ocupa el cargo de Presidente y cuyo importe se ha sumado al de las dietas del resto de Consejeros.

SEXTA.- Desde la página 42 a la 54 del anteproyecto de informe, cuando se refiere al organigrama, cabe señalar que el escaso número de puestos de alta dirección de que dispone Paradores, lleva a continuos cambios de organigrama cuando se producen ceses y nombramientos.

SEPTIMA.- En la página 3, cuarto párrafo dice "*para el ejercicio 2017, los objetivos establecidos para la alta dirección, fueron los mismos que para el ejercicio anterior, con pequeñas variaciones en los importes de referencia a conseguir*".

Para no llevar a confusión, convendría aclarar en el informe definitivo que dado que el principal objetivo de la alta dirección está vinculado a la consecución de los resultados y de la posición financiera establecidos en los presupuestos de la compañía, su mayor o menor variación no es caprichosa, sino que depende de las estimaciones del proceso de planificación descrito anteriormente.

OCTAVA.- En relación con el epígrafe del anteproyecto 2.2.3.1., por lo que se refiere a la composición de las retribuciones se afirma "*En las nóminas figuran 58 conceptos retributivos diferentes, esta multitud de distintas percepciones dificulta la concordancia con la contabilidad ya que no dispone de subcuentas específicas para cada uno de los conceptos retributivos. Esta circunstancia ha supuesto una limitación para la conciliación de las nóminas con los registros contables.*"

Los servicios de la sociedad discrepan de que la existencia de muchos conceptos retributivos, junto con el hecho de que no exista una cuenta para cada uno de ellos, suponga una limitación para la conciliación de las nóminas

con los registros contables. Contrariamente a ello, la contabilización de las nóminas en paradores se realiza cada mes a través de una interfase entre el programa que se utiliza para la confección de las mismas (meta 4) y el que se utiliza en contabilidad (ORACLE Financials), por tanto no hay más que realizar un seguimiento del asiento contable de Financials con los datos que figuran en la aplicación de meta 4 y desde la que se realiza la interfase descrita. Por último, tan solo añadir que en el plan contable de Paradores existen 150 cuentas para recoger los distintos capítulos de gastos de la nómina, desagregación que puede considerarse muy extensa en general.

Más adelante señala el anteproyecto, en cuanto a la composición de las retribuciones (epígrafe 2.2.3.1.) que "*En particular, el análisis del personal no sujeto a convenio, ha puesto de manifiesto que en los resúmenes de nóminas no constan la totalidad de las retribuciones percibidas. Además, existe una pluralidad de conceptos retributivos que, al no estar regulados por convenio, son totalmente discrecionales. Se ha observado que se incrementaron las retribuciones de numerosos empleados mediante reclasificaciones de puestos de trabajo, que obedece a la forma de selección de personal para cubrir las vacantes, pues la Empresa cubre esos puestos de trabajo esencialmente con personal propio, indefinido o temporal, lo que afecta a los principios de publicidad, mérito y capacidad establecidos con carácter general para la selección de personal en el sector público* ***Este incremento de retribuciones, que va desde el 23 % al el 95 %,*** *así como las diferencias detectadas con los resúmenes de nóminas en una muestra analizada, se detalla en el Anexo VI.*"

Esta llamativa afirmación se sustenta en un anexo VI del anteproyecto que presenta graves errores:

Con referencia a que "existe una pluralidad de conceptos retributivos que, al no estar regulados por convenio, son totalmente discrecionales", hay que indicar que los conceptos que no están regulados por el convenio no suponen

pagos discrecionales, ya que están recogidos en acuerdos previos existentes con el personal excluido de convenio, por expedientes de regulación de empleo temporal, por personal de servicios extras para la atención de grupos y banquetes, por sentencias que reconocen complementos al personal, por derechos adquiridos hace años, o por normativa laboral. Así figuran conceptos tales como: complementos por desempleo; complementos personales o gratificaciones fijas, salarios de tramitación; subvención por vivienda, horas complementarias; exceso de jornada; servicios extras, plus de vinculación a personal de Ceuta y Melilla, indemnizaciones, etc.

En cuanto a discrecionalidad cabe suponer que el anteproyecto se refiere principalmente al concepto de otras gratificaciones que abonan trabajos o situaciones puntuales de carácter extraordinario, así como gratificaciones por formación a monitores internos que imparten cursos, y que en cualquier caso corresponden a una excepcionalidad y a la cobertura de una necesidad.

Referente a la diferencia de las retribuciones en los años 2016 y 2017, detallado en el ANEXO VI, se aclara que no son retribuciones totales anualizadas, sino que se trata de las retribuciones efectivas pagadas en cada uno de los citados años, por lo que las diferencias obedecen a muchas variaciones o situaciones que suceden durante el citado periodo, correspondientes a diversos motivos: periodos en baja por incapacidad temporal, personal que causa alta en el transcurso de uno de los dos años; personal que causa baja, abono de atrasos en uno u otro año, personal que ante bajas percibe liquidaciones o indemnizaciones por despido, personal que se traslada a otro destino con una retribución diferente en función de la facturación del parador atendiendo al acuerdo del sistema retributivo para los directores / subdirectores / adjuntos a dirección, así como personal que se reclasifica en promoción interna, principalmente en puestos de dirección de los paradores o personal excluido de convenio de especial responsabilidad que requiere unos

conocimientos muy específicos. La comparación entre ambos ejercicios requiere estudiar cada uno de los casos, existiendo mucha casuística que puede suponer una diferencia entre las retribuciones y no una arbitrariedad por reclasificación de puestos. Se acompaña aclaración a los casos relacionados y en el mismo orden que figuran en el anexo VI (**documento adjunto 1º**).

Por lo que afecta al personal con contrato temporal, cabe señalar que
Para el año 2016, ante la previsión del incremento de actividad en un 8%, con un incremento de la cifra de negocios en 19.734.973 € y de mejora en los resultados de 8.747.050 €, se solicitó un importe total de 27.023.000 €. El importe autorizado fue 24.780.096 € (igual al gasto del año 2015, sin el incremento del 1% sobre tablas salariales previsto para el año 2016), previéndose que podría incrementarse en hasta 2.242.904€ condicionado a que dicho importe fuera inferior al incremento registrado por los ingresos de explotación y el mismo determinara un mayor beneficio o unas menores pérdidas registradas por la sociedad consecuencia de una mayor actividad, condiciones que se cumplieron por encima, por lo que el importe finalmente autorizado fue por un total de 27.023.000 €. (en los comentarios que figuran en la página 107 del anteproyecto de informe del TCu se detalla, pero en el cuadro nº 29 se elude el incremento autorizado considerando que el importe autorizado era de 24.780,10€) Se pasó escrito (**2º documento adjunto**) con el importe finalmente gastado en el referido año y la justificación del gasto ocasionado por encima del previsto en 3.664.965€, al haber superado por encima de lo previsto los datos de actividad, ingresos y principalmente el resultado de la compañía, unido a una reducción en el número de personal indefinido, que supuso un menor gasto en personal por importe de 4.441.333€, que fue debidamente autorizado por la DGPE en escrito de fecha 30/5/2017, que se acompaña (3º documento adjunto).

Para el año 2017, el importe solicitado fue de 31.246.159 €, para cubrir la atención de una mayor actividad, la apertura del nuevo parador de Lérida y la sustitución de las bajas del personal fijo. Inicialmente recibimos autorización por parte de la DGPE por importe de 30.687.965€ conforme a los criterios previstos para la contratación de personal en las sociedades estatales del grupo de Patrimonio del estado para el año 2017, que indicaban un coste máximo igual al del año 2016, salvo que el importe del incremento de dicho coste fuera inferior al incremento registrado por los ingresos de explotación y el mismo determinase un incremento d ellos resultados, como consecuencia de mayor actividad, en vigor hasta la aprobación de la LPGE para el año 2017. No obstante, finalmente por parte de la DGCP, fue autorizado un total de 20.343.185 €, mediante escrito de fecha 11/7/2017. Ante las fechas en las que se recibió el escrito de autorización, que eran en plena temporada de alta actividad, con las reservas de los meses de julio, agosto y septiembre, así como bodas y eventos ya recibidas y admitidas, aunque se trató de reducir respecto al coste del año anterior, no fue posible en su totalidad, alcanzando un importe de 22.585.250€ más un gasto en Ett's de 3.400.000€, que se justificó mediante escrito dirigido a la DGPE (4º documento adjunto).

NOVENA.- Con relación a los servicios exteriores, hay que partir de que, desde el inicio de los contratos, la asistencia jurídica era una excepción en el procedimiento de adjudicación a seguir según las diversas instrucciones de compras publicadas.

1. Instrucción Técnica de Compras IT/COM/SEG/003 de 29/09/2014. Establece en su apartado 3.2.4 de excepciones los servicios jurídicos. Por ello se continúa prorrogando los contratos firmados con anterioridad siempre que la valoración por parte de la Dirección de RRHH fuera positiva. Derogada el 20/07/2018.En anteriores instrucciones ya se contemplaba dicha excepción.
2. Instrucción interna de contratación de 20/07/2018 ya derogada y la actual vigente de 2020, ya no incluían esta excepción y es por ello por

lo que en 2019 se licitó y resultó adjudicatario Ramón y Cajal Abogados por un máximo de 3 años.

Con respecto a la afirmación del anteproyecto según la cual "*Desde el año 2005, además de los contratos con la ETT que mantiene la empresa para trabajadores temporales, la Sociedad ha mantenido en vigor un contrato de asesoría laboral con una forma de un despacho de abogados, con una cuantía fija anual de 20.000€ (IVA incluido) actualizable con el IPC, más gastos de desplazamiento. El contrato contemplaba un acuerdo de continuidad que se prorrogó año tras año sin licitación previa hasta el 31 de diciembre de 2017, lo que ha supuesto el fraccionamiento indebido del objeto del contrato. Conforme a las condiciones pactadas el asesoramiento se podía realizar en reuniones presenciales, así como por vía telefónica o correo electrónico. En el periodo 2013-2017, el importe facturado en virtud de este contrato ascendió a 209.487,94€, correspondiendo a los ejercicios 2016 y 2017 una cuota anual de 24.112,32€ (IVA excluido) facturados trimestralmente, más los gastos adicionales*."

Es de señalar que se refiere a la contratación de SAGARDOY ABOGADOS, S.L. cuyo contrato finalizó el 31/12/2017, de forma que durante su vigencia le eran aplicables las excepciones del procedimiento de compras antes mencionadas.

Igualmente señala el informe que "*En similares términos y condiciones mantiene en vigor otros dos contratos de asistencia jurídica con otro despacho profesional de abogados para los establecimientos de San Marcos de León y el Hostal de los Reyes Católicos, que han sido objeto de prórrogas, al menos, desde el año 2002. En el periodo 2013-2018, el importe facturado en virtud de estos dos contratos ascendió a 62.094,19€.*"

Por lo que se refiere al contrato con el letrado don TORCUATO LABELLA LOZANO, Contrato de San Marcos-León desde 01/06/2016. Contrato de Reyes Católicos-Santiago de Compostela desde 01/08/2002, ambos contratos finalizaron en 2019, de forma que durante su vigencia era de aplicación la excepción para el procedimiento de compras-contratación de los servicios jurídicos, excepto lo que corresponde al 2019 que se mantuvo vigente hasta finales de año por ser un importe no significativo y estar en proceso de negociación el convenio de Santiago de Compostela.

Señala adicionalmente el anteproyecto de informe que "*Adicionalmente, desde el año 1995 tiene externalizado con otro despacho de abogados el servicio de asistencia letrada a juicios ante la jurisdicción social y asesoramiento jurídico laboral; el contrato se renovó el 28 de enero de 2004 y, desde entonces, ha sido prorrogado automáticamente hasta el 22 de diciembre de 2017 cuando se firmó un anexo, con un periodo de vigencia de 3 meses, por lo que requería la presencia de un abogado en las instalaciones de PARADORES tres días a la semana durante cinco horas, con una contraprestación de 3.000€ mensuales. Posteriormente, se formalizó la prórroga de este acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018*."

Cabe explicar que se trata del despacho CALDEVILLA ABOGADOS.DUTILH ABOGADOS-DA SINGULAR LAWYERS S.L.P., del que no se tiene constancia de que exista un contrato de 1995, sino uno de 2004, el cual se menciona. Aunque era el mismo despacho, ha ido cambiando de nombre. El contrato estuvo vigente hasta 30/04/2019 en que le fue adjudicado por licitación a Ramón y Cajal Abogados, S.L.P.

Durante su vigencia era de aplicación la excepción para el procedimiento de compras-contratación de los servicios jurídicos salvo los meses finales por estar en proceso de licitación.

Igualmente, hay que considerar que era muy complejo el cambio de despacho en lo que se refiere a la asistencia letrada en conflictos judiciales, pues al estar personado el despacho saliente el cambio burocrático y la puesta a punto en cada caso concreto del nuevo despacho es laborioso y no se puede realizar de forma inmediata.

Y concluye el anteproyecto señalando que "*Las prórrogas tácitas de estos contratos, ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los contratos.*"

Reiteramos la excepcionalidad contemplada en la normativa de compras con anterioridad al 20/07/2018 para los servicios jurídicos

DECIMA.- Con relación al epígrafe II.3.1 evolución de los gastos de RRHH en el periodo fiscalizado, pág. 186 se menciona por el anteproyecto que "*El gasto de personal registrado en las cuentas anuales de PARADORES se elevó un 2,8% en 2017 respecto del ejercicio anterior, motivado fundamentalmente por el incremento en las dietas del Consejo de Administración, cerca del 6%, debido al aumento del número de miembros; y también por el incremento de la seguridad social a cargo de la empresa, (...)*

Es evidente que hay un error en el anteproyecto:

Las retribuciones de los consejeros que figuran en el propio informe ascendieron a 184.898 euros y 195.803 euros en 2016 y 2017, respectivamente, de manera que su peso en el conjunto de gastos de personal es de tan sólo un 0,16% y el peso del incremento de estas retribuciones (10.905 euros) frente al incremento global es de un 0,34%, por ello resulta inapropiado que para explicar la variación el informe ponga el acento en las retribuciones de los

consejeros, con independencia que se informe de la variación global como ya se hace ampliamente en el epígrafe II.2.1 del informe.

A mayor abundamiento, las retribuciones de consejeros no han experimentado variación alguna desde el ejercicio 2013 hasta la actualidad, de formas que las diferencias de lo satisfecho de deben a los consejos retribuidos o a periodos breves en que no haya estado completo el Consejo de Administración; los 15 miembros que lo constituyen.

DECIMO PRIMERA.- En lo tocante al apartado II.3.3. del anteproyecto, relativo al análisis de las retribuciones medias; en este apartado se ofrecen una serie de datos relativos a retribuciones medias del personal. Los datos de plantilla que se utilizan para calcular estas retribuciones medias no responden a un dato de plantilla homogéneo, al no haberse utilizado para el cálculo la plantilla media de los años 2016 y 2017, como se ha explicado con anterioridad, sino unas cifras muy superiores de las que se desconoce su procedencia.

Como consecuencia de ello, la información que se ofrece no da una visión real del nivel retributivo medio de los trabajadores de Paradores, sino que es extremadamente baja (12.162 euros en 2016 y 11.799 euros en 2017) pues es inferior en un 44,6% y 47 % a las retribuciones medias reales de 2016 y 2017, respectivamente.

Con la utilización de la plantilla media real también procedería recalcular los datos de percepciones por tramos que se ofrecen en los cuadros 117 y 118.

Además, debido al error en la utilización de los datos de plantilla que se proporcionaron a los auditores del Tcu, también la información que figura en los cuadros "101: Evolución de los gastos de personal, del volumen de la cifra

de negocio y del resultado de explotación de PARADORES" y "115 Reparto por trabajador de ingresos por cifra de negocios y de gastos de personal de las Sociedades del Grupo Patrimonio" es errónea.

DECIMO SEGUNDA.- Ya en el apartado de conclusiones, señala el anteproyecto de informe que: "*Los expedientes del personal están debidamente custodiados aunque, excepto en AC/E, están incompletos. En el caso de los directivos, no obra la titulación académica y el currículo que acrediten la formación y/o la experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo. En ocasiones, no consta la conformidad de la DGPE y/o la autorización de la DGCPPP. En otros casos, los informes preceptivos de la Abogacía del Estado son posteriores a la fecha de formalización de los contratos. En los expedientes del resto de personal, a excepción de SELAE, ACUAMED y SEIASA, no hay constancia de la publicidad de la oferta y del procedimiento de selección empleado; y tampoco están documentados los cambios de categoría, ascensos.*"

El nombramiento del personal de alta dirección se lleva a cabo por el Consejo de Administración. Una vez efectuado el nombramiento, la Sociedad facilita a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales la documentación para la contratación de este personal; posteriormente, la Subdirección General remite a la Sociedad el borrador del contrato y copia de los informes preceptivos de la Abogacía del Estado y de la Dirección General de Costes de Personal y de la Dirección General de Función Pública, para la firma del mismo.

DECIMO TERCERA.- Afirma igualmente el anteproyecto de informe en sus conclusiones que "*En PARADORES* ***los resúmenes de nóminas del personal no sujeto a convenio no reflejan todas las retribuciones****.*"

El resumen de nómina al que hace referencia es un fichero en Excel con detalle de las pagas (ordinarias, extraordinarias y atrasos), abonadas durante cada uno de los años a los trabajadores de plantilla y personal por servicios extras, un total de 82.858 registros en 2016 y un total de 206.946 registros en 2017 (en este último año se abonaron los atrasos correspondientes al incremento salarial autorizado del año 2016, a principios de año, y del propio año, en el mes de diciembre, por ello la diferencia del número de registros). Contiene las retribuciones percibidas en cada una de las pagas satisfechas. Tras los conceptos dinerarios (unos 58 conceptos) figura una columna que es el total de las retribuciones (denominada Total devengos), y después se detallan las retribuciones en especie, los descuentos, retenciones y el líquido a percibir.

La diferencia expuesta por la que se hace mención a que el resumen de nómina no refleja todas las retribuciones corresponde a que en el año 2016 hubo la devolución de una parte de la paga extra de diciembre del año 2012, siguiendo las instrucciones de la administración. Este pago, debido a su excepcionalidad, no estaba en la consulta (select) aplicada para recoger esta información por lo que, aunque sí figura sumado su importe en la columna del total devengos, no aparece detallado en una columna independiente.

Así mismo ocurrió con el concepto del pago del calzado por ser parte del uniforme, (pago recogido en el convenio). Por otra parte, se puede comprobar como en el año 2017 entre los 206.946 registros los correspondientes a la nómina de noviembre y diciembre en las columnas de prestaciones y complementos de baja por enfermedad y accidente se hallan en blanco sin dato, entiendo que debido a un cambio informático en el concepto.

DECIMO CUARTA.- Sigue diciendo el anteproyecto de informe que "*Además, existen diversos conceptos retributivos no regulados por convenio que son discrecionales.*"

Esto ya ha sido explicado en las alegaciones precedentes.

Y asimismo, señala el anteproyecto que: "*En el período fiscalizado incrementó de forma significativa las retribuciones de ciertos empleados mediante reclasificaciones de puestos."*
Esto ya ha sido igualmente explicado. También hay que entender que en el año 2017 entre las retribuciones satisfechas se encuentran los atrasos del año 2016.

DECIMO QUINTA.- Señala más adelante el anteproyecto de informe que: "*También se han detectado diferencias entre los importes declarados a la AEAT y los reflejados en los resúmenes de nómina en ambos ejercicios. (Sub-epígrafe II.2.3.1).*
La alusión a los resúmenes de nómina se desconoce a que se refiere el informe y en lo que afecta a que PARADORES incrementó de forma significativa las retribuciones debe tener en cuenta que las diferencias que el TCu refleja en el CUADRO nª 28 "Retribuciones Brutas" no es correcto, por lo siguiente:

- En el cuadro reflejan como resumen de nómina la suma de los importes de las 58 columnas con conceptos de pago y no el importe "Total devengo" que es la retribución bruta abonada", debido a que, tal como anteriormente se ha explicado, faltan los conceptos indicados: la devolución en el año 2016 de la paga extra de diciembre-2012; el pago del calzado al personal uniformado en ambos años; los registros que aparecen en blanco correspondientes a las prestaciones y complementos por enfermedad o accidente de los meses de noviembre y diciembre.

- Se puede verificar como el total devengo que figura en el resumen de nóminas es un total de 88.619.096,25 €, en el año 2016 y un total de 89.800.673,84 € en el año 2017:

	AÑO 2016	AÑO 2017
TOTAL RETRIBUCIONES indicadas por TC	86.643.259,89	88.747.714,34
Pago devolución paga extra 2012	1.587.411,01	--
Prestaciones y Cto por Inc. Temp.	--	658.880,48
Calzado	388.425,35	394.079,02
TOTAL DEVENGOS	**88.619.096,25**	**89.800.673,84**

	AÑO 2016	AÑO 2016
TOTAL DEVENGOS	**88.619.096,25**	**89.800.673,84**
VIVIENDA ESPECIE	119.446,36	123.525,87
SEGURO VIDA	250.400,69	245.994,25
SEGURO MEDICO	89.527,20	89.545,48
TOTAL	**89.078.470,50**	**90.259.739,44**

- Finalmente es de señalar que el modelo 190 recoge también servicios profesionales independientes, consejeros, rentas exentas, y mayor importe en retribuciones en especie, etc.

En el ANEXO VI se relaciona a 23 trabajadores con unas diferencias entre el resumen de nóminas y las retribuciones reflejadas en el modelo 190 de IRPF. Analizadas estas diferencias se observa que se compara como resumen de nómina la suma de los 58 conceptos retributivos y no el total devengos reflejado en el mismo, por lo que faltan los conceptos detallados en el apartado anterior (devolución paga extra de diciembre de 2012, pago del calzado como uniforme y el error en la extracción de datos de parte de las prestaciones y complementos por incapacidad temporal).

Por otra parte, algunos importes reflejados en la relación como resumen de nóminas no cuadran con los datos del fichero enviado, por ejemplo el Ayte de

recepción reflejado en la fila 3ª, que pertenece al empleado con código 71175 en el resumen de nóminas enviado consta un importe diferente al señalado en el anexo VI, tal como se detalla a continuación:

- En el resumen de nóminas del año 2016 que indica el TC figura 17.706,25 €
- La suma total del año 2016 de las pagas reflejadas en el fichero es 18.096,73 €
- Que sumado a las retribuciones en especie sujetas a retención son 18.144,46 €, cuadrando con las retribuciones del modelo 190 de IRPF.

Esto mismo ocurre en los 3 casos relacionados a continuación en el informe.

Esta sociedad ofrece la colaboración que ese Tcu precise para la verificación de los errores incurridos por el anteproyecto de informe con cuanta mayor información o documentación requiera para su comprobación.

Por lo expuesto,

SOLICITA a ese Tribunal de Cuentas, que teniendo por presentadas el presente escrito de alegaciones junto con los documentos que se adjuntan, tenga por evacuado el trámite en el plazo al efecto conferido para las mismas; y previas cuantas actuaciones procedan en el procedimiento, e incorpore en definitiva los criterios recogidos en las mismas al texto final del **INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017.**

Madrid, a 19 de abril de 2021.

EL SECRETARIO GENERAL

PARADORES
Hoteles & Restaurantes 1928

Fdo.: Jose Antonio Trueba de Miguel

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD ESTATAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO, S.M.E., S.A.

(SELAE)

LOTERÍAS
Y APUESTAS DEL ESTADO

ALEGACIONES DE SELAE AL "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017"

I). ANTECEDENTES

Con fecha 17 de marzo de 2021 se recibió en la Presidencia de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A. ("SELAE" o la "Sociedad") un escrito de la Sección de Fiscalización del Departamento de Empresas Estatales y otros Entes Públicos del Tribunal de Cuentas, con número S 202100100003404, al que se acompañaba el "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017" (el "Anteproyecto de Informe de Fiscalización").

En el escrito se facultaba a SELAE para poder formular las alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización que estimara pertinentes en el término de diez días, prorrogable por un periodo máximo igual al concedido.

A tal fin, en fecha 24 de marzo de 2021, SELAE solicitó la ampliación del plazo para presentar alegaciones por un periodo adicional de diez días, siéndole concedida dicha ampliación mediante escrito de fecha 26 de marzo, número S 202100100003958.

Analizado el Anteproyecto de Informe de Fiscalización, SELAE considera las recomendaciones expuestas en el documento como un instrumento de mejora en la gestión de los recursos humanos.

En cumplimiento del requerimiento recibido, se formulan las siguientes alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización con el objeto de aportar explicaciones de las observaciones, conclusiones o recomendaciones en él expuestas, incorporar información sobre los trámites que, habiendo sido realizados, no se encontraran incluidos dentro de los expedientes, así como poner de manifiesto las actuaciones de mejora implantadas con posterioridad al período fiscalizado. Así mismo, se pone de manifiesto que esta documentación se procede a incorporar a los respectivos expedientes.

II). ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN

ALEGACIONES AL CAPÍTULO II.- RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

ALEGACIONES AL APARTADO II.1.- ASPECTOS GENERALES

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

LOTERÍAS
Y APUESTAS DEL ESTADO

1. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO "Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades] (página 29) y A LA CONCLUSION 13 (página 227):

   El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en el párrafo de la página 29, lo siguiente:

   "Ninguna de las Empresas cuenta con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definan con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación económico-financiera, estratégica y organizativa para conseguirlos, que sirva de herramienta de control y de gestión."

   El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en la conclusión 13 de la página 227, lo siguiente:

   "En el periodo fiscalizado, las Sociedades del Grupo Patrimonio no contaban con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definieran con claridad los objetivos a alcanzar y una planificación organizativa para lograrlos que sirviera de herramienta de control y de gestión. (Apartado II.1)".

   Alegación:

   SELAE ha venido definiendo Planes Estratégicos bianuales desde el año 2014. En concreto para los ejercicios 2016 y 2017 se desarrolló y se ejecutó el Plan Estratégico de SELAE 2016-2017. Este Plan contenía los Objetivos Estratégicos de la compañía que, a su vez, se llevaban a cabo a través de la ejecución de diferentes Proyectos y Acciones para los que se establecían unas actividades de control y seguimiento durante su evolución.

   Tanto para la propia Estrategia como en los proyectos y acciones a través de los cuáles se desarrolla, se establecen metas e indicadores que sirven para comprobar si se ha conseguido el alcance previsto y realizar un seguimiento y control efectivo de los mismos. Para ello se definieron y se pusieron en producción una serie de procedimientos de gestión y se implementaron las herramientas necesarias en nuestros sistemas (herramientas de control de proyectos, cuadros de mando, indicadores etc.).

   Estos mismos objetivos estratégicos son la base para definir aquellos que componen los Objetivos de Dirección a tener en cuenta para la retribución de los directivos de la sociedad y que son aprobados por Patrimonio anualmente.

   Se adjunta como **Anexo 1**, el Plan Estratégico de SELAE 2016 – 2017.

2. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO "Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades] (página 30), y A LA CONCLUSION 18 (página 228)

   El Anteproyecto del Informe de Fiscalización indica en la conclusión 18, lo siguiente:

   "18.- La ausencia de edad de jubilación obligatoria para los trabajadores de estas Empresas ha provocado, en ocasiones, que las Sociedades cuenten con personal de muy avanzada edad y elevadas retribuciones, sin que se elaboren informes sobre el absentismo laboral que afecta especialmente a este colectivo de trabajadores. (Apartado II.1)".

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Alegación:

En relación con el seguimiento y análisis del absentismo laboral se quiere poner de manifiesto que SELAE realiza con carácter trimestral el control y seguimiento del absentismo laboral. Como ejemplo, se adjunta en el **Anexo 2** la siguiente documentación:

- Informe de datos de absentismo, correspondientes al periodo 2016-2020 (**Anexo 2a**)
- Informe de análisis de datos de absentismo del periodo 2014- tercer trimestre de 2017 (**Anexo 2b**)
- Informe de absentismo correspondiente al ejercicio 2020 (**Anexo 2c)**

3. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO "Regulación de la plantilla de las sociedades" (página 30), y A LA CONCLUSION 24 (página 228)

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en el párrafo de la página 30, lo siguiente:

"La regulación de las relaciones laborales de las Sociedades es muy diversa, inclusive dentro de una misma Sociedad, lo que genera distorsiones y discriminaciones retributivas entre los empleados que desempeñan funciones de categoría similar. Esta disfunción se da con mayor frecuencia en aquellas empresas resultantes de procesos de fusión en las que perviven los convenios colectivos de origen. Junto con otro personal fuera de convenio..."

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en la conclusión 24, lo siguiente:

"24.- Los procesos de fusión de las Sociedades del Grupo Patrimonio no han ido acompañados de políticas organizativas para adecuar los RRHH a las necesidades, lo que ha generado solapamientos o duplicidades de funciones. Esta disfunción afecta en particular al personal directivo de algunas Sociedades en las que conviven directores con contratos regulados por el régimen especial de alta de dirección y otros con una relación laboral común, en virtud de sentencias judiciales.

Asimismo, la falta de políticas organizativas ha provocado que la regulación de las relaciones laborales de las Sociedades sea muy heterogénea, incluso dentro de una misma Empresa, generando distorsiones y discriminaciones retributivas entre los empleados que desempeñan funciones de categoría similar. Esta circunstancia se da, principalmente, en las empresas resultantes de procesos de fusión que mantienen los convenios colectivos de las empresas originarias junto con otras condiciones diferentes para el personal fuera de convenio, que se suelen aplicar en las nuevas contrataciones lo que permite establecer condiciones retributivas de forma discrecional en cada contrato. (Apartado II.1)".

Alegación:

En relación con esta cuestión, se quiere destacar que, actualmente, en SELAE todos los contratos del personal Directivo se encuentran regulados por el régimen especial de Alta Dirección.

Así mismo, hay que poner de manifiesto que el proceso de fusión por absorción de STL por parte de SELAE se realizó respetó lo recogido en el art. 44 del Estatuto de los

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Trabajadores en materia de derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores y, por tanto, se han venido manteniendo las condiciones laborales que los trabajadores disfrutaban con carácter previo a la fusión.

ALEGACIONES AL APARTADO II.2.- ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE PERSONAL

4. ALEGACIONES AL EPIGRAFE II.2.1 Consejo de Administración – Dietas devengadas (página 43):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en el párrafo de la página 43, lo siguiente:

"...En SELAE, los importes de las dietas de 2016 declarados a la AEAT en el modelo 190, junto con los ingresos en el Tesoro Público presentan discrepancias con la relación de ausencias/asistencias y con el registro contable del gasto por 150.668,56 euros, arrojando una diferencia neta de 2.181,04 euros...".

Alegación:

En relación con este asunto, hay que comentar que, tal como se menciona en el Anteproyecto de informe de Fiscalización, el gasto por dietas de los administradores de ese ejercicio es de 150.668,56 euros, importe que incluye tanto las dietas ingresadas en Tesorero Público por las dietas de altos cargos de la Administración General del Estado como las dietas abonadas al resto de consejeros, según el siguiente desglose:

	Euros
Dietas consejeros - no altos cargos	144.126,40
Altos cargos	6.542,16
Total	**150.668,56**

El registro contable de las dietas consta en la cuenta 650006, denominada "Retribuciones administradores", cuyo saldo final coincide con 150.668,56 euros.

El importe de las dietas de consejeros no altos cargos coincide con los 144.126,40 euros declarados en el detalle del modelo 190 Resumen anual de rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta de ese ejercicio.

Como puede observarse, no existe diferencia entre los registros contables y los datos declarados en el modelo 190 Resumen anual de rendimientos del trabajo y de actividades económicas.

Adicionalmente aclarar que la discrepancia entre los importes de las dietas por asistencia al consejo de administración de SELAE de 2016 declarados a la AEAT en el modelo 190 y la relación de asistencias/ausencias que SELAE remite a la Dirección General del Patrimonio del Estado con carácter semestral radica en el hecho de que el 12 de enero de 2016 se celebró una reunión del consejo de administración por

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

escrito y sin sesión que no figuraba en la mencionada relación (aunque sí se pagó la dieta a los consejeros). En cambio, en dicha relación sí figuraban las dos reuniones del consejo de administración de SELAE que se celebraron en el mes diciembre de 2016 (en las que solo se abonó la dieta de la primera reunión de ese mes por haberse celebrado ese año más sesiones del consejo de administración de las previstas).

La diferencia de asistencias entre el consejo de administración de enero y el de 29 de diciembre de 2016 es que en diciembre hubo dos asistencias menos, de ahí la diferencia de 2.181,04 euros.

5. ALEGACIÓN A LA SECCION II.2.1 Consejo de Administración – Información sobre el Consejo de Administración en las Cuentas Anuales (página 45), y A LA RECOMENDACION 13 (página 237):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en el párrafo de la página 45, lo siguiente:

"SELAE y…. presentan agregada la información de las retribuciones de la Presidencia ejecutiva y de las dietas por asistencia de los miembros del Consejo de Administración. Por razones de transparencia, esta información debería presentarse de forma separada, distinguiendo los importes por dietas de asistencia a sesiones del Consejo de Administración de las retribuciones del cargo de la Presidencia ejecutiva". (página 45)

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en la Recomendación 13:

13.- Para contribuir a una mayor transparencia, las memorias anuales de …, SELAE, … y … deberían reflejar de forma desagregada las retribuciones de los Presidentes/Consejeros Ejecutivos y las dietas por asistencia del Consejo de Administración." (página 237)

Alegación:

a) SELAE informa que, hasta el ejercicio 2012 y a efectos del desglose en las cuentas anuales, la retribución de la Presidencia de SELAE se incluía dentro del epígrafe de alta dirección, tanto en el apartado de número de efectivos como en el apartado de desglose de remuneraciones.

Durante la realización de los trabajos de auditoría de las cuentas anuales de SELAE del ejercicio 2013, los auditores de cuentas de SELAE, en aquel momento Price Waterhouse Coopers (PWC) dictaminaron que:

"Consideramos que la remuneración de la presidenta debe ir en consejeros por la totalidad de sus conceptos. En alta dirección se indica: que los consejeros que son alta dirección, su remuneración está incluida en el apartado de consejeros. Con respecto a la tabla de cargos, entendemos que la presidenta debe estar como consejera".

Por este motivo, en las cuentas anuales del ejercicio 2013 se procedió a incluir las retribuciones de la Presidencia dentro de las retribuciones de los administradores. Dicha clasificación se ha mantenido hasta la fecha, siendo refrendada por todos los auditores de cuentas de la Sociedad.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

b) SELAE informa igualmente respecto de la forma de presentación agregada de dichas retribuciones, que el criterio se adoptó a la luz de la Consulta 01 del BOICAC 03 del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), publicada el 31-12-1990 -se adjunta como **Anexo 3**-, que establece que " *El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida respecto a los miembros antiguos y actuales del órgano de administración. Estas informaciones se darán de forma global por concepto retributivo*".

c) SELAE manifiesta que, actualmente, las retribuciones del titular de la Presidencia de SELAE son desglosadas cada año en la web corporativa de la Sociedad, mejora introducida en aras a la transparencia. Dicha información puede ser consultada en el siguiente enlace:

https://www.loteriasyapuestas.es/f/loterias/web_corporativa/Quienes_somos/La_empresa/Retribuciones-presidente-16122020.pdf

En conclusión, SELAE manifiesta que la información se presenta tal y como establece la doctrina contable del ICAC que le resulta de aplicación, al tiempo que informa que, frente a lo puesto de manifiesto respecto al período objeto de fiscalización, se ha acometido una mejora de la transparencia de dicha información mediante la publicación de las retribuciones en la web de SELAE, evitando así cualquier merma de la trasparencia.

ALEGACIONES AL APARTADO II.2.2.2. SELAE

6. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO PRIMERO DE LA PÁGINA 57:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica:

"Con carácter general los expedientes del personal directivo se encuentran incompletos, no figura la titulación académica y, en la mayoría de los casos, el currículo que acredite la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo. En ocasiones, no consta la conformidad de la DGPE para la designación del Directivo y/o la autorización de la DGCPPP, tal como se precisa en cada caso concreto. Algunos de estos documentos no incluidos en los expedientes fueron aportados en el curso de las actuaciones fiscalizadoras, entre los cuales se encuentran los informes preceptivos de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos y de sus adendas que, en ocasiones fueron emitidos con posterioridad a la formalización de los contratos. La cláusula IX de los contratos que regula la extinción por desistimiento del empresario, está redactada en términos generales, sin precisar la situación administrativa o laboral de los directivos como funcionarios de carrera, o si se trata de trabajadores del Sector Público Estatal con reserva de puesto de trabajo".

Alegación:

En relación con la gestión de los expedientes de personal y la documentación que se incorpora, SELAE quiere poner de manifiesto las mejoras que se han abordado desde la realización de los trabajos de auditoría, en particular:

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

- Desde la incorporación del actual Director de Desarrollo de Negocio, todos los expedientes se encuentran completos con la siguiente documentación:
  - ✓ Autorizaciones de la DGPE, cuando la incorporación conlleva cambios en el organigrama, puesto que los mencionados cambios deben ser autorizados por la misma; de lo contrario la DGPE no envía informe de autorización. La DGPE envía su conformidad a las DGCPPP Y DGFP cuando les solicita su autorización, sin que SELAE sea informado al respecto.
    En relación con la ausencia de la autorización de la DGCPPP; SELAE, en materia de contratación de personal, siempre ha cumplido con lo establecido en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y en particular, respecto de la solicitud de informe favorable a la contratación, remitiendo la correspondiente solicitud a la DGPE a efectos, en su caso, de su tramitación ante los organismos competentes.
  - ✓ Autorizaciones de la DGCPPP y de la Dirección General de la Función Pública, en lo sucesivo DGFP
  - ✓ Informe de la Abogacía del Estado con la conformidad a derecho del contrato de trabajo.
- Los CVs del personal directivo se encuentran publicados en la web corporativa de SELAE.
- La redacción de los contratos y de todas sus cláusulas son las propuestas por la DGPE e informadas favorablemente por la Abogacía del Estado.
- Titulaciones.

Los justificantes se adjuntan en el **Anexo 4 (a, b, c y d)**.

7. ALEGACIÓN AL ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA PÁGINA 57 Y PRIMERO DE LA PAGINA 58, ASI COMO A LA CONCLUSION 4) f (página 221).

El Anteproyecto de informe de Fiscalización indica en el último párrafo de la página 57 lo siguiente:

> *"El 28 de febrero de 2011 el Consejo de Administración de STL designó a la Secretaria del Consejo de Administración y autorizó su contratación como Directora de los Servicios Jurídicos, habiendo formalizado el 9 de marzo de 2011 un contrato mercantil para el desempeño del cargo, el día 15 de ese mismo mes, se produjo la extinción del contrato por baja voluntaria de la directiva, practicándose la liquidación correspondiente a los seis días, pero al día siguiente, y sin solución de continuidad, formalizó el contrato de alta dirección con SELAE para la prestación de los servicios de Secretaria General y del Consejo de Administración, con una retribución máxima fija y variable de 121.000 euros. Posteriormente, con ocasión de la adaptación del contrato de alta dirección al RD 451/2012, que se encuentra sin formalizar, se modificó el objeto del contrato ampliando sus funciones a Secretaria General y del Consejo y a Directora de la Asesoría Jurídica, así como el importe de sus retribuciones, que se incrementaron hasta los 133.007 euros, un 9,9%, debido a que la percepción de las retribuciones indicadas resultaba incompatible con el cobro de indemnizaciones por asistencias, entre otros, a las sesiones del Consejo de Administración.*
>
> *Esta modificación no resulta acorde con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del RD 451/2012 que establece que la adaptación no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior. Circunstancia que*

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

ya se puso de manifiesto en el Informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento del Área de Recursos Humanos emitido el 16 de julio de 2015 por la Dirección Adjunta de Auditoría Interna de SELAE. A pesar de lo manifestado por la Abogacía de Estado al entender que no deben excluirse del importe global de las retribuciones las cantidades correspondientes a las dietas por asistencia a las sesiones de los Consejos de Administración de STL y SELAE. Adicionalmente, aunque el 2 de abril de 2018, la Secretaria General comunicó su baja voluntaria con incumplimiento del deber de preaviso de tres meses previsto en el contrato, por lo que según un certificado de la Empresa se le descontaron de la liquidación 22.871,65 euros, pero en su expediente no figura el justificante de la liquidación y del ingreso".

Y en la recomendación 4. f):

"En SELAE, la Directora de los Servicios Jurídicos de la extinta Sistemas Técnicos de Loterías (STL) causó baja voluntaria el 15 de marzo de 2011 percibiendo la liquidación correspondiente y al día siguiente formalizó un contrato de alta dirección con SELAE como Secretaria General y del Consejo de Administración. Con ocasión de la adaptación de su contrato al RD 451/2012, que se encuentra sin formalizar, se modificó el objeto del contrato y el importe de sus retribuciones, que se incrementaron un 9,9%, para compensar el cobro de indemnizaciones por asistencias a las sesiones del Consejo de Administración. Adicionalmente, aunque el 2 de abril de 2018, comunicó su baja voluntaria con Incumplimiento del tiempo de preaviso previsto en el contrato, la Sociedad no descontó de su liquidación los 22.871,65 euros que correspondían a dicho incumplimiento" (página 222)"

Alegación:

Con relación a la contratación de la que fue Secretaria General de SELAE durante el periodo auditado (2016-2017) se formulan las siguientes alegaciones:

a) Acerca de la contratación y de las retribuciones de la Secretaria General por parte de SELAE.

Tras su designación por el Consejo de Administración de la sociedad Sistemas Técnicos de Loterías del Estado, S.A. ("STL") en fecha 28 de febrero de 2011, Dª Eva Mª González Díez (en adelante, "la Secretaria General") firmó un contrato laboral de alta dirección con STL para desempeñar el cargo de Directora de los Servicios Jurídicos y Secretaria del Consejo con carácter transitorio hasta la constitución de la nueva Sociedad Loterías y Apuestas del Estado, , tal y como consta en el acta del Consejo de Administración de STL, de fecha 28 de febrero, de 2011, que se aportan como **Anexos 10 y 11**. Tras la constitución de SELAE mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de marzo de 2011, la Secretaria General causa baja voluntaria en STL y, en fecha **16 de marzo de 2011**, tras su designación por el Consejo de Administración de SELAE, la Secretaria General firmó un contrato laboral de alta dirección con SELAE para desempeñar el cargo de Secretaria General y Secretaria del Consejo, que se aporta como **Anexo 12**.

La circunstancia de que Dª Eva Mª González, haciendo uso de las facultades que establecía su contrato causara baja en STL y percibiera la indemnización recogida en el mismo, no supone impedimento jurídico alguno a que el Consejo de Administración de SELAE la designara Secretaria General el 16 de marzo de 2011.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Estos contratos fueron realizados por entidades distintas, de acuerdo con las necesidades que demandaba en aquel momento el proceso de fusión y por los órganos competentes para ello, cumpliendo en todo momento la legalidad vigente.

Con posterioridad, en fecha **7 de marzo de 2012,** entró en vigor 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"), que desarrolla el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En el RD 451/2012 se estableció la obligación de adaptar todos los contratos de alta dirección existentes a lo establecido en él y fijó como fecha máxima para llevar a cabo dicha adaptación el 13 de abril de 2012.

De conformidad con lo anterior, en fecha 12 de abril de 2012, el Presidente de SELAE comunicó a la Secretaria General la adaptación de su contrato de alta dirección al RD 451/2012, que se aporta como **Anexo 14**, redactado de conformidad a las pautas establecidas en la Instrucción 1/2012, la Circular 1/2012 de la Abogacía del Estado y conforme al modelo de contrato aprobado por la Orden MINHAP de 30 de marzo de 2012. Acto seguido, la Secretaria General acusó recibo de dicha comunicación.

A tal fin, se aportan copias de:

- Dos correos electrónicos de la Dirección General del Patrimonio del Estado; el primero, enviando a SELAE los informes favorables de la Abogacía del Estado sobre la adaptación de los contratos de varios directivos, entre ellos, el de la Secretaria General; y el segundo, solicitando a SELAE el envío de las mencionadas adaptaciones contractuales con los recibís de los interesados.
- Adaptación del contrato de la Secretaria General y recibí de la Secretaria General a la adaptación de su contrato.
- Instrucción 1/2012 y Circular 1/2012 de la Abogacía del Estado.

Todos ellos enumerados como **Anexos 13, 14, 15 y 16**, respectivamente.

Finalmente, en fecha 2 de mayo de 2018, la Secretaría General causó baja voluntaria en SELAE, se aporta como **Anexo 17**, procediéndose a la correspondiente liquidación de su contrato.

A tenor de los hechos expuestos ha quedado suficientemente aclarado y acreditado a) el motivo de la contratación de Dª Eva Mª González Díez por parte de STL y, posteriormente, por parte de SELAE

Con relación a la retribución de la Secretaria General, con carácter previo, nos parece importante aclarar que el informe de la Abogacía General del Estado, de fecha 31 de julio de 2015, que se aporta como **Anexo 18**, ya se pronunció sobre esta cuestión y alcanzó las siguientes conclusiones:

- Que en el cómputo de la retribución de la Secretaria General no deben excluirse las cantidades que ésta venía percibiendo por asistencia a los consejos de administración que puedan corresponderle por razón de su cargo, ya que, según lo establecido en las cláusulas Seis y Siete de su contrato con SELAE, estas cantidades son retribuciones de naturaleza salarial junto con la retribución fija y los incentivos regulados en el Reglamento de Retribuciones Variables;

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

- Que las cantidades establecidas como retribuciones en la adaptación de su contrato con SELAE no solo se ajustan a lo establecido en el Real Decreto 451/2012 y a la Orden del MINHAP de 30 de marzo de 2012, al no rebasar los límites establecidos en el mismo, sino que, además, suponen una baja retributiva del 8,41% respecto de la situación anterior
- Que, respetándose los límites establecidos en el RD 451/2012, nada impide que en la adaptación del contrato con SELAE se reordenen las cantidades que antes se percibían de conformidad con los nuevos criterios y
- Que las retribuciones de la Secretaria General después de la adaptación de su contrato con SELAE tienen la misma estructura que el resto del personal directivo de las sociedades estatales, conforme a lo aprobado en el modelo de contrato aprobado por la Orden del MINHAP de 30 de marzo de 2012.

En vista de lo anterior, y de acuerdo con lo expuesto por la propia Abogacía del Estado no cabe duda al afirmar que no hubo incremento alguno de la retribución de la Secretaria General contraria a lo dispuesto en el RD 451/2012.

Además, tales contratos fueron redactados conforme al modelo propuesto en la Orden del MINHAP de 30 de marzo de 2012, siguiendo las pautas establecidas en la Instrucción 1/2012 y la Circular 1/2012 de la Abogacía del Estado y fueron previamente informados por ésta, tal y como consta en el mencionado informe de la Abogacía General del Estado.

Por tanto, solicitamos que se retire esta afirmación del Anteproyecto de Informe de Fiscalización.

b) Acerca de la indemnización por ausencia de preaviso

Por último, en cuanto a las alegaciones relativas a la liquidación del contrato de la Secretaria General con SELAE, tras su cese voluntario en 2018, en los registros contables de SELAE figura contabilizado el ingreso de dicha indemnización. Igualmente, en el expediente de la Dirección Económico-Financiera están custodiados los justificantes que fundamentan dicho registro contable.

Así mismo, en el expediente de la Secretaria General que obra en la Dirección de Recursos Humanos de SELAE sí figuran los justificantes de su liquidación y del ingreso de la cantidad correspondiente al preaviso. No consta que dicha información fuera requerida por el equipo de fiscalización a SELAE, no obstante, en prueba de la misma se aporta lo siguiente:

- Se adjunta como **Anexo 5a**, el justificante de ingreso de dicha cantidad en una cuenta bancaria de titularidad de SELAE. Dicho ingreso fue realizado el 9 de mayo de 2018, siendo registrado en la contabilidad de SELAE en esa misma fecha.
- El registro se realizó mediante el siguiente **asiento contable**:

	Fecha	Concepto	Importe	Cuenta	Sección banco
Debe	09/05/2018	- FALTA DE PREAVISO POR BAJA VOLUNTARIA EVA GLEZ	22.871,65	572001	CAIXA-01/18/0471
Haber	09/05/2018	- FALTA DE PREAVISO POR BAJA VOLUNTARIA EVA GLEZ	22.871,65	640001	

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Con fecha 24 de mayo de 2018 se transfiere a la Secretaria General la cantidad de 7.417,50 euros en concepto de saldo y finiquito, una vez que ésta ya había reembolsado a SELAE la cantidad de incumplimiento de preaviso **(**se adjunta como **Anexo 5b)**.

Por tanto, Dña. Eva M.° González Díez realizó indubitablemente el ingreso de la indemnización correspondiente y la justificación de dicho ingreso consta en la Sociedad y en sus registros contables. SELAE lamenta que la falta del requerimiento o nuestro descuido en el suministro de la información haya podido conducir a esta conclusión errónea y solicita la supresión de este apartado del Anteproyecto de informe de Fiscalización dado que puede ocasionar daños reputacionales injustos a SELAE. Se adjuntan justificantes.

En definitiva, entendemos que con la presente alegación y la documentación que se acompaña queda suficientemente acreditado el cumplimiento de la legalidad en los distintos contratos.

8. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 58:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"El Director de Operaciones de Juego inició su relación laboral con STL el 31 de agosto de 1989 con un contrato de trabajo de duración indefinida para la prestación de servicios como Jefe de Sección de Software. En enero de 1991 promocionó a Jefe de Servicio y en febrero de 1992 a Jefe de Servicio de Software de Comunicaciones. El 12 de abril de 2012 el Presidente de STL comunicó la obligatoriedad de adaptar el contrato de alta dirección a la nueva normativa, al tiempo que reconoció su condición de directivo en los términos previstos en el Real Decreto 451/2012. Aunque el modelo de adaptación del contrato establece que STL contrata los servicios de Director de Desarrollo con una retribución bruta anual máxima de 142.794 euros, no se formalizó. Posteriormente, el 1 de abril de 2013 formalizó con SELAE, una adenda al contrato de alta dirección modificando el objeto del contrato, en esta ocasión, para el desempeño del puesto de Director de Tecnología, con unas retribuciones máximas de 125.000 euros anuales. El informe preceptivo de la Abogacía del Estado se emitió con posterioridad a la fecha de formalización de este contrato, tampoco consta la autorización previa de la DGPE para la modificación de las estipulaciones del contrato; de hecho, en el organigrama de 2015 figura como Director de Operaciones de Juego".

Alegación:

Previamente a exponer las alegaciones a este apartado, se quiere poner de manifiesto que, con carácter general, las actuaciones cuyos documentos no se encontraban incluidos en los expedientes solicitados por el equipo auditor, se habían llevado a cabo. Por esta razón, es posible aportar los documentos justificativos, los cuales se adjuntan en los anexos que acompañan a este escrito de alegaciones. Aun cuando no existe una norma que concrete los documentos que han de conformar un expediente de personal, SELAE toma nota de las apreciaciones expuestas en el Anteproyecto de informe con el objeto de normalizar y completar los expediente, de forma que mejore su contenido.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

En relación con la ausencia de la autorización de la DGPE, en este caso, la DGPE autorizó la contratación del personal de Alta Dirección a través de correo electrónico, acompañándolo del borrador del contrato y del Informe favorable de la Abogacía del Estado al mencionado contrato.

La justificación se incluye como **Anexo 6**

9. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO TERCERO DE LA PÁGINA 58:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"El Director de Tecnologías de la Información inició su relación con STL mediante un contrato laboral indefinido, formalizado el 2 de abril de 1990, para la prestación de servicios como Analista de Sistemas. El 31 de octubre de 2003 promocionó a Jefe de Departamento y el 1 de abril de 2013 formalizó con SELAE la adaptación de su contrato a la categoría de Subdirector de Tecnología y Seguridad con una retribución máxima por todos los conceptos de 103.800 euros anuales. Posteriormente, el 14 de octubre de 2015 formalizó otro contrato de alta dirección para el desempeño del cargo de Director de Tecnologías de la Información y la Comunicación, con un incremento de la retribución del 15,4%, hasta los 119.812 euros anuales. Aunque en el expediente obra la conformidad de la DGPE y el informe favorable de la Abogacía del Estado, no hay constancia de la autorización de la DGCPPP".

Alegación:

En relación con la ausencia del documento de autorización de la DGCPPP, se pone de manifiesto que se realizaron los trámites requeridos, remitiendo la correspondiente solicitud a la DGPE.

10. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO CUARTO DE LA PÁGINA 58:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"El contrato del Director Económico-Financiero fue formalizado el 1 de julio de 2012. El 20 de abril de 2017, la DGPE solicitó a la Presidenta de SELAE que elevase al Consejo de Administración la propuesta para el nombramiento de un nuevo Director Financiero, acordándose el nuevo nombramiento y el cese del que desempeñaba el cargo el 26 de abril de 2017. Como consecuencia del incumplimiento del deber de preaviso, la Sociedad tuvo que abonarle 4.801 euros. Al día siguiente, SELAE formalizó el contrato de alta dirección con el nuevo Director Económico-Financiero, aunque en su expediente no obraba la conformidad de la DGPE y autorización de la DCCPPP que fue aportada en el curso de las actuaciones fiscalizadoras. El 19 de abril de 2018 se formalizó una adenda al contrato modificando las retribuciones con efecto retroactivo a los efectos de incorporar el incremento del 1% autorizado en la LPGE de 2016, que no se había contemplado en su contrato inicial".

Alegación:

Tal y como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, se realizaron los trámites requeridos ante la DGPE, la cual remitió correo electrónico a la Presidencia de SELAE incluyendo el contrato a suscribir con el Director Económico-Financiero, el informe favorable de la Abogacía del Estado y el informe favorable de la DGCPPP, requiriendo copia del contrato una vez firmado, de lo cual se desprende la autorización de la propia DGPE.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Como confirmación de lo expuesto, se adjunta la justificación en el **Anexo 7**

11. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO PRIMERO DE LA PÁGINA 59:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"El Director de Relaciones Institucionales formalizó su contrato de alta dirección el 16 de diciembre de 2013, ostenta la condición de militar de carrera, en situación de servicios especiales por aplicación del artículo 109.1.c) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. A pesar de su condición de funcionario en situación de servicios especiales con reconocimiento de antigüedad y cotizando al ISFAS, en su contrato se contempla el derecho a percibir una indemnización de 7 días en caso de cese por desistimiento del empresario, situación que resulta incompatible con su situación administrativa. A la vista de que había alcanzado la edad de jubilación forzosa prevista en su régimen jurídico, la Sociedad tramitó su alta en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador de SELAE con efectos de 14 de enero de 2019".

Alegación:

- Con fecha 17 de diciembre de 2013, el Subdirector General de Empresas y Participaciones Estatales de la DGPE remitió a la Abogacía del Estado correo electrónico, solicitando el preceptivo informe del borrador del contrato de Alta Dirección del Director de Relaciones Institucionales e Internacionales, advirtiendo de la inclusión de la cláusula sobre indemnización en caso de desistimiento.
- Con fecha 18 de diciembre de 2013, la Abogacía del Estado manifiesta su Informe favorable, remitiéndose al que ya realizó anteriormente.

En consecuencia, SELAE procedió a firmar el mencionado contrato, donde se incluía la cláusula indemnizatoria de 7 días en caso de cese por desistimiento del empresario.

El Director de Relaciones Institucionales era personal militar y se encontraba en situación de reserva cuando formalizó su contrato de alta dirección el 16 de diciembre de 2013 y en este sentido el artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar (en adelante LCM), en el apartado 9, señala: *"Desde la situación de reserva se podrá pasar a las demás situaciones, excepto a la de servicio activo"*. Por su parte. el apartado 11 señala: *"El tiempo transcurrido en la situación de reserva será computable a efectos de trienios y derechos pasivos"*.

La disposición adicional octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al regular las *especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, aplicable a SELAE, señala en el apartado* dos relativo a las Indemnizaciones por extinción.

1. *La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, 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.*
2. *El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como*

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

3. *No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.*

Como resultado, el Director de Relaciones Institucionales era personal militar en situación de reserva en el momento de la contratación por parte de SELAE, al que le resulta de aplicación su legislación específica propia, conforme indica el artículo 4 del Estatuto Básico del Empleado Público y al encontrarse en situación de reserva y no pudiendo volver a la situación de servicio activo, por no tener derecho a reserva de puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el apartado 9 del artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar. Por esta razón, se incluyó en su contrato el derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,

En el Anteproyecto de informe de Fiscalización se señala que "*A pesar de su condición de funcionario en situación de servicios especiales con reconocimiento de antigüedad y cotizando al ISFAS, en su contrato se contempla el derecho a percibir una indemnización de 7 días en caso de cese por desistimiento del empresario, situación que resulta incompatible con su situación administrativa.*"

Sin embargo, no se comparte esta afirmación del Tribunal, ya que por un lado, la situación de reserva es computable a efectos de trienios y derechos pasivos y, por otro lado, la prohibición al derecho a la indemnización está prevista para los funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo y los militares de carrera tienen un régimen jurídico propio y especial en el que pueden pasar a una situación solo prevista para el personal militar: la situación de reserva. El pase a esta situación administrativa, tal y como hemos visto, viene regulado en el artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar y supone el cese automático del interesado en el destino o cargo que estuviera ocupando y por tanto sin derecho a reserva de puesto de trabajo, por lo que no le resultaba de aplicación la prohibición establecida en el apartado tercero del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En este sentido, baste recordar que el modelo de contrato estaba informado favorablemente por la Abogacía del Estado, por resultar ajustado a derecho.

Se adjunta documentación en el **Anexo 8**.

12. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 59:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"En el expediente del contrato de la Directora Adjunta de Auditoría Interna formalizado el 1 de enero de 2015, el Informe de la Abogacía del Estado fue emitido con posterioridad a la

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

firma del contrato, tampoco obraba en el expediente la notificación formal de su baja voluntaria a partir del 22 de febrero de 2017 que comunicó por correo electrónico el 20 de febrero, incumpliendo el deber de preaviso de tres meses estipulado en el contrato, no habiendo acreditado la Sociedad la justificación del descuento en la liquidación por incumplimiento del plazo de preaviso. Tampoco consta la conformidad de la DGPE, la autorización de la DGCPPP y la Resolución de cambio de situación administrativa a la de Servicios Especiales".

Alegación:

En relación con la ausencia de la autorización de la DGCPPP, se reitera lo expuesto en alegaciones anteriores en relación a la tramitación de las solicitudes en coordinación con la DGPE y, en particular, respecto de la solicitud de informe favorable a la contratación.

En cuanto a la autorización de la DGPE, ésta lo comunicó a través de correo electrónico, acompañándolo del borrador del contrato y del Informe favorable de la Abogacía del Estado al mencionado contrato.

Igualmente se dispone de la solicitud para pasar a la situación de Servicios Especiales.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 9 (a** y **b)**.

13. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO CUARTO DE LA PÁGINA 59:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"Para el puesto de Dirección del Departamento de Comunicación y Marketing SELAE formalizó diversos contratos, bajo regímenes jurídicos diferentes. El primero de alta dirección el 30 de julio de 2012, con una duración de un año, para el que la Sociedad no ha aportado conformidad de la DGPE, ni informe de la Abogacía del Estado de la conformidad a derecho. Transcurrido el año, la Empresa formalizó un contrato temporal de obra o servicio determinado en calidad de titulado superior no acogido a Convenio para la prestación de servicios como Directora de Comunicación, con una retribución total de 70.000 euros. Consta la conformidad de la DGPE pero no la autorización de la DGCPPP".

Alegación:

En relación con la ausencia del documento de autorización de la DGCPPP, se pone de manifiesto que se realizaron los trámites requeridos, remitiendo la correspondiente solicitud a la DGPE.

14. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO TERCERO DE LA PÁGINA 60:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"Las nóminas del personal de alta dirección para los ejercicios 2016 y 2017, son acordes con los conceptos retributivos establecidos en los contratos, distribuidos en doce o catorce pagas, además de otros conceptos que coinciden con las cantidades reflejadas en modelo 190, excepto las retribuciones en especie del director de Tecnologías de la información y la comunicación que en nómina ascienden a 4.195,44 euros en especie y en el modelo 190 figuran por 4.015,44 euros, dentro de las retribuciones exentas".

Alegación:

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

La diferencia expuesta en al Anteproyecto de informe se produce en los tickets de comida, recogidos en el plan de fidelización de los trabajadores la extinta sociedad STL (empresa incorporada a la actual SELAE), que no se encuentran exentos de tributación y, por tanto, ese importe se incorpora como retribución en especie.

15. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO QUINTO DE LA PÁGINA 60 Y A LA CONCLUSIÓN 6.-a) DE LA PÁGINA 223:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización en la página 60 expone lo siguiente:

"En relación con el cumplimiento de la obligación de remitir a la SGEPE las fichas con los datos relativos a las retribuciones anuales de cada ejercicio presupuestario del personal directivo, que deben remitirse cumplimentadas en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, siempre que haya una modificación en la estructura organizativa y / o salarial y retributiva, las retribuciones de las fichas de 2016 y 2017 proporcionadas por SELAE no contemplan las revisiones salariales del 1% correspondientes a los citados ejercicios. A pesar de que en los escritos de autorización remitidos por la DGPE a SELAE solicitó que, una vez acordado el incremento, se remitieran las nuevas fichas con los datos actualizados, la Sociedad no ha acreditado el envío de las fichas actualizadas con las retribuciones de 2016 y 2017 a la SGEPE de la DGPE a los efectos del Registro del Personal Directivo".

El Anteproyecto de informe de Fiscalización en su conclusión 6.-a) expone lo siguiente:

"6.- En cuanto a la obligación de remitir información al Registro del Personal Directivo del Sector Público con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución de 20 de enero de 2015 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, la mayoría de las Sociedades cumplimentaron y remitieron dicha información a la SGEPE, con las siguientes excepciones:

a) SELAE, y no remitieron los datos actualizados en todo o parte. (Subepígrafe II.2.2.2, II.2.2.3 y II.2.2.15)".

Alegación:

Las fichas de los ejercicios 2016 y 2017 se remitieron a la DGPE sin el incremento, ya que en el momento de su remisión no estaba autorizado. Su aprobación se produjo, en ambos casos, con posterioridad a su envío.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 33**.

16. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO TERCERO DE LA PÁGINA 61; Y A LA CONCLUSION NÚMERO 7 B) (página 223):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone los siguientes hechos en la página 61:

"...En virtud de esta excepción, la presidenta de SELAE presentó tickets de comidas y facturas de restaurantes por un importe conjunto de 5.717,02 euros (2.878,71 en 2016 y 2.838,31 en 2017) sin identificación del número de comensales y de la empresa u organismo a la que pertenecían los invitados, cantidades que fueron abonadas con

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

su tarjeta de crédito personal y, posteriormente, ingresadas por la Sociedad en su cuenta corriente particular". (página 61)

El Anteproyecto de informe de Fiscalización, a partir de aquellos hechos alcanza la siguiente conclusión 7. B):

7 b) "La Presidenta de SELAE dictó una Resolución para regular las autorizaciones de los gastos de asistencia a reuniones, conferencias y seminarios, comidas de trabajo, gastos de transporte y gastos de viaje de la que excepcionó las comidas justificadas directamente por ella. En virtud de esta excepción, presentó tickets de comidas y facturas de restaurantes por un importe global de 5.717,02 euros, sin identificación del número de comensales y de la empresa u organismo a la que pertenecían los invitados; estos gastos fueron abonados con su tarjeta de crédito personal siendo, posteriormente, ingresadas esas cantidades por la Sociedad en su cuenta corriente particular. Esta actuación no es acorde con lo dispuesto en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la AGE, que establece que la Administración no pondrá a disposición del alto cargo tarjetas de crédito con el objeto de que sean utilizadas como medio de pago de sus gastos de representación". (página 223, el subrayado es de SELAE).

Alegación:

En relación con los gastos de representación y atenciones protocolarias, efectivamente, como se cita en las páginas 61y 223 del Anteproyecto de informe de Fiscalización, el artículo 8 de Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la administración general del Estado dispone lo siguiente:

"...La Administración no pondrá a disposición del alto cargo tarjetas de crédito con el objeto de que sean utilizadas como medio de pago de sus gastos de representación. Excepcionalmente, cuando el alto cargo desarrolle sus funciones en el extranjero y previa acreditación de las circunstancias extraordinarias que lo hagan imprescindible, podrá autorizarse su utilización, sometida al correspondiente control administrativo."

En el Anteproyecto de informe de Fiscalización explicita adecuadamente que la presidenta utilizó una tarjeta de crédito personal, en ningún caso de SELAE.

En efecto, SELAE corrobora que ni la presidenta de SELAE ni ningún otro miembro de la alta dirección de SELAE tuvieron a su disposición durante el periodo objeto de fiscalización en el informe, ni en periodos posteriores, una tarjeta de crédito o débito a nombre de SELAE o asociada a una cuenta bancaria de titularidad de SELAE. Tampoco para el ejercicio de sus funciones en el extranjero (entre las que se encuentran las distintas asociaciones internacionales de loterías -mundial, latinoamericana y europea- y comunidad Euromillones). Esta ha sido una directriz financiera de SELAE sostenida en el tiempo que no ha admitido ninguna excepción, ajustándose en todo caso a la ley.

Cualquier miembro de SELAE que incurre en gastos susceptibles de indemnización abona los mismos por el medio de pago de su propiedad que estime oportuno (efectivo, tarjeta...), siendo posteriormente los importes resarcidos por parte de SELAE, normalmente mediante transferencia bancaria.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

SELAE entiende que se ha producido un error material en la apreciación de los hechos y solicita la supresión del inciso *"Esta actuación no es acorde con lo dispuesto en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la AGE, que establece que la Administración no pondrá a disposición del alto cargo tarjetas de crédito con el objeto de que sean utilizadas como medio de pago de sus gastos de representación"* del Anteproyecto de informe de Fiscalización, dado que puede ocasionar daños reputacionales injustos a SELAE. A lo expuesto cabe añadir que la materia se encuentra fuera del alcance del trabajo de auditoría ya que no constituye un gasto encuadrado dentro del apartado de recursos humanos.

ALEGACIONES AL EPIGRAFE II.2.3. ANALISIS DEL RESTO DE PERSONAL

ALEGACIONES AL SUB-EPIGRAFE II.2.3.2. SELAE

17. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO PRIMERO DE LA PÁGINA 111:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización señala lo siguiente:

"…/ La masa salarial autorizada para cada colectivo en el período fiscalizado, que no incluye el de las Delegaciones Comerciales, se refleja en el siguiente cuadro…/."

Alegación:

En relación con la masa salarial de las Delegaciones Comerciales, manifestamos lo siguiente:

Si bien en los oficios de autorización, de la DGCPPP, de las Masas Salariales correspondientes a los años 2016 y 2017, solo se reseña uno de los dos colectivos incluidos en la Extinta STL, "Convenio de Oficinas y Despachos Madrid", en realidad también están incluidas las Delegaciones Comerciales, tal y como se desprende de las fichas normalizadas de solicitud de Masa Salarial, que comprenden, de forma conjunta, los dos colectivos de la citada Extinta S.T.L.: "CONVENIOS DE OFICINAS Y DESPACHOS Y DELEGACIONES COMERCIALES DE LAE".

Por tanto, la Masa Salarial a la que hace referencia el Tribunal de Cuentas como Convenio de Oficinas y Despachos Madrid, es la correspondiente a la Extinta STL, de forma conjunta, incluyendo sus dos colectivos, Oficinas y Despachos y Delegaciones Comerciales, con las categorías, conceptos retributivos, dotaciones a nivel de efectivos, jornadas, coste individual y coste global propios de cada uno de ellos.

Como mejora, y de forma paulatina, en ejercicios posteriores se ha ido procediendo a presentar, en las fichas normalizadas de solicitud de masa salarial, la información de cada uno de estos dos colectivos de forma individualizada, sin que tal diferenciación tampoco tenga, a fecha de hoy, su reflejo en las autorizaciones emitidas por los organismos correspondientes.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

18. ALEGACIÓN AL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 113 y A LA CONCLUSIÓN 31.f) (página 231):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización en la página 113 señala lo siguiente:

Composición de la plantilla

"En octubre de 2015, la Sociedad reclamó a diez empleados la devolución del exceso de las cantidades que habían percibido en los ejercicios 2013 y 2014 que superaban los límites de la productividad, pero todos alegaron la prescripción de los importes percibidos en el año 2013, por lo que SELAE, previo acuerdo con los trabajadores, procedió a descontar en las nóminas de los afectados el exceso indebidamente percibido en 2014, pero no se ha ejercicio ninguna acción de repetición contra el responsable de los pagos indebidos".

El Anteproyecto de informe de Fiscalización en su conclusión 31.f) expone lo siguiente:

"31.- La revisión de las nóminas elaboradas por las Sociedades ofrece los siguientes resultados: f) En SELAE, las condiciones laborales de los diferentes colectivos comporta una compleja estructura salarial con 26 conceptos retributivos, además de la acción social que también comprende una pluralidad de conceptos. La Sociedad reclamó a diez empleados la devolución de unos importes indebidamente percibidos en 2013 y 2014, que alegaron la prescripción de parte de esos importes y aceptaron que se les descontara en las nóminas el exceso indebidamente percibido en 2014. La Sociedad no ha ejercicio ninguna acción contra el responsable de los pagos indebidos. (Subepígrafe II.2.3.2)

Alegación:

Desde el año 2016, dentro del proceso continuo de mejora en la gestión de los recursos humanos, se ha establecido un control automático en la aplicación de nómina para que el sistema bloquee el cálculo de la nómina del trabajador cuando la cuantía que se le fuera a pagar en concepto de productividad variable superase su límite establecido, de forma que aparece un mensaje en la pantalla indicando que la cuantía informada supera el límite individual de productividad variable autorizada.

19. ALEGACIÓN AL ULTIMO PÁRRAFO DE LA PÁGINA 115 Y PRIMERO DE LA 116:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización, en la página115 (personal con contrato temporal) señala lo siguiente:

"Se ha verificado que en ninguno de los expedientes consta el sistema de selección empleado y si se respetaron los principios de concurrencia y publicidad, así como los de mérito y capacidad, requeridos en todas las autorizaciones de contratación otorgadas por la DGCPPP. Los resultados más relevantes obtenidos en el examen y comprobación de los expedientes de contratación, se exponen a continuación".

Alegación:

Como comprobante del cumplimiento por SELAE de los principios de concurrencia y publicidad, mérito y capacidad, así como de las correspondientes autorizaciones otorgadas por la DGCPPP en cada uno de los puestos, se facilitará la información en los Anexos adjuntados al presente escrito.

En la página 116 se expone que:

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

"Ocho de los empleados proceden de la solicitud presentada en el ejercicio 2012 por el Presidente de STL a la SGEPE para incorporar a la plantilla una parte del personal que prestaba sus servicios en empresas subcontratadas por STL que fue autorizada siempre que las contrataciones tuvieran carácter temporal; y, trascurridos los tres años de duración, SELAE procedió a su transformación en indefinidos fuera de convenio mediante el procedimiento de consolidación de empleo temporal que fue autorizada por la DGCPPP en virtud de la LPGE de 2015. En consecuencia, estas contrataciones se realizaron sin procedimiento de selección".

Alegación:

La tramitación se realizó conforme a las instrucciones de la DGPE, remitiéndose memoria con fecha 19 de octubre de 2015 sobre la necesidad de contratar a nueve personas, que se encontraban en ese momento ocupadas con personal con contrato temporal, indicándose que, tras su autorización, serían transformados en contratos indefinidos suscritos con SELAE como consecuencia de que los actuales ocupantes atesoraban el conocimiento de la materia y, por tanto, se garantizaba la internalización del mismo.

Con fecha 21 de octubre de 2015 se recibió escrito de la DGPE, en el que se indica "se acuerda emitir informe favorable para las contrataciones solicitadas". En el mencionado escrito se indicaba que las contrataciones propuestas y las funciones a desarrollar correspondían a la consolidación de empleo temporal.

Con fecha 30 de noviembre de 2015, la DGCPPP y la DGFP emiten informe en el que RESUELVEN AUTORIZAR la contratación solicitada, mediante un proceso de consolidación de empleo temporal.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 19 (a, b y c).**

20. ALEGACIÓN AL SEGUNDO PARRAFO DE LA PAGINA 116:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Personal con contrato temporal

"El primer contrato de la responsable de comunicación on-line fue formalizado el 20 de junio de 2011 bajo la modalidad de contrato en prácticas, con una duración de 2 años, cuya expiración le fue notificada el 28 de mayo de 2013. En diciembre de 2013 esta empleada fue contratada de forma temporal con un contrato de obra o servicio determinado para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, previa autorización de la DGPE. Transcurridos los tres años, en octubre de 2016, SELAE solicitó por necesidad urgente e inaplazable a la DGPE autorización para para contratar con carácter indefinido, a un Director del Departamento de Comunicación y Marketing y a un Responsable de Comunicación on-line, por consolidación de empleo, que fueron autorizadas con la condición de que las plazas se cubrieran de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En su expediente no consta la memoria justificativa para su contratación, tampoco está acreditado el procedimiento de selección empleado con esta empleada para ninguno de los contratos formalizados".

Alegación:

Tal y como se ha expuesto anteriormente, y teniendo en cuenta que los tramites comentados en el Anteproyecto de informe se llevaron a cabo por SELAE aun cuando no constaran en el expediente, se adjunta la siguiente documentación

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

relativa a la solicitud de contratación de los puestos de Director de Departamento de Comunicación y Marketing y de Responsable de comunicación on-line:

- ✓ Memoria justificativa de solicitud de autorización remitida la DGPE con fecha 27 de septiembre de 2016.
- ✓ Orden de publicación del perfil en la web del empleado y en la Intranet Espacio SELAE, para dar cumplimiento al requisito de publicidad y concurrencia.
- ✓ Perfiles publicados.
- ✓ Prueba de la publicación en ambas plataformas a través de la correspondiente captura de pantalla.
- ✓ Informes de las entrevistas realizadas.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 20 (a, b, c, d, e, f, g, h e i)**.

En relación con la documentación no recogida en el expediente, se pone en conocimiento del Tribunal que se procede a su incorporación. Este comentario es extensible al resto de información aportada.

21. ALEGACIÓN AL TERCER PARRAFO DE LA PAGINA 116:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"La Directora del Departamento de Comunicación y Marketing también fue contratada en diciembre de 2013 de forma temporal con un contrato de obra o servicio determinado que se convirtió en indefinido en diciembre de 2016. Para el primer contrato, con una retribución fija de 77.273,00 euros anuales y un variable del 10 %, no se elaboró la memoria justificativa de la necesidad de contratación, ni hubo convocatoria para la cobertura del puesto, ni procedimiento y/o criterios de selección, tampoco hay constancia de la conformidad de la DGPE, ni de la autorización de la DGCPPP, la aportada durante los trabajos de fiscalización corresponde a otra persona. En su expediente consta un escrito de 18 de noviembre de 2016 describiendo el perfil del puesto y un informe de la entrevista realizada por el Subdirector de RRHH. Previamente, el 7 de septiembre de 2015 la Presidenta había solicitado a la DGPE un incremento de sueldo para esta empleada hasta los 90.000 euros, con el fin de equiparlo al de otros trabajadores de su mismo nivel, que fue autorizado".

Alegación:

En los mismos términos que se ha expuesto en apartados anteriores, se adjunta documentación sobre los trámites realizados que no se encontraban incluidos en el expediente de sobre la contratación de la Directora del Departamento de Comunicación y Marketing en diciembre de 2013, poniéndose de manifiesto lo siguiente:

El contrato suscrito en diciembre de 2013 se formalizó en base a la autorización que la DGPE había dado para otra trabajadora, que tras su incorporación, causó baja en SELAE el 30 de noviembre de 2013.

Si bien no se dispone de una memoria justificativa, sí de una solicitud de autorización de contratación, dirigida a la DGPE, en fecha 3 de julio de 2013, para la trabajadora mencionada que se incorporó y causó baja antes de la finalización de su contrato.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Igualmente se dispone de la autorización de la DGPE, recibida con fecha 31 de julio de 2013.

En relación con la ausencia del documento de autorización de la DGCPPP, se pone de manifiesto que se realizaron los trámites requeridos, remitiendo la correspondiente solicitud a la DGPE.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 21 (a y b)**.

22. ALEGACIÓN AL CUARTO PARRAFO DE LA PAGINA 116:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Personal con contrato temporal

"Una Técnico de Relaciones Institucionales, cuya formación era de arquitecto paisajista, fue contratada el 15 de septiembre de 2014 con un contrato de obra o servicio para la elaboración, coordinación y puesta en marcha de un Plan Operativo de Relaciones Institucionales en el Departamento de Relaciones Institucionales e Internacionales, así como del diseño e implantación del procedimiento de documentación de las actividades llevadas a cabo por SELAE en esta materia. El 4 de agosto de 2016 solicitó la excedencia voluntaria, reincorporándose el 3 de septiembre de 2017, como su contrato concluía el 14 de septiembre, se le abonó el finiquito y una indemnización de 1.877,99 euros. El expediente no contiene la memoria justificativa de la necesidad de contratación, la convocatoria del puesto, ni el procedimiento y los criterios seguidos para la selección".

Alegación:

Aun cuando no conste el documento en el expediente, se tramitó la solicitud de la memoria justificativa, remitiéndose con fecha 17 de diciembre de 2013 a la DGPE.

La justificación se incluye como **Anexo 22**.

23. ALEGACIÓN AL PRIMER PARRAFO DE LA PAGINA 117:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Personal con contrato temporal

"El Jefe de del Departamento de Publicidad fue contratado el 19 de mayo de 2014 y el 3 de mayo de 2017 se le notificó el cese por finalización de la obra el 18 de mayo, así como la puesta a disposición de la indemnización correspondiente, que no se llegó a tramitar porque la Directora de Comunicación manifestó que los trabajos no habían finalizado, habiéndose formalizado el 1 de agosto el contrato indefinido, que fue autorizado por la DGPE con cargo a la tasa de reposición.

En el expediente no hay constancia del sistema de selección empleado, ni de la convocatoria del puesto de trabajo, tampoco contiene la memoria justificativa para la contratación indefinida".

Alegación:

En relación con el proceso expuesto, hay constancia de las siguientes gestiones:

- ✓ Se dispone de la memoria justificativa, dirigida en fecha 15 de junio de 2017 a la DGPE.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

- ✓ Se dispone de la orden de publicación del perfil.
- ✓ Se dispone de la prueba de la publicación en las plataformas habituales utilizadas en SELAE, a través de la correspondiente captura de pantalla.
- ✓ Se dispone del Informe de la entrevista realizada.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 23 (a, b, c, d** y **e)**.

24. ALEGACIÓN AL SEGUNDO PARRAFO DE LA PAGINA 117:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Personal con contrato temporal

"Con la categoría de Analista se formalizó un contrato de obra o servicio el 26 de junio de 2014, que presentó su baja voluntaria el 11 de abril de 2016, por lo que SELAE le practicó y abonó el finiquito correspondiente. En el expediente no hay constancia del sistema de selección empleado, ni de la convocatoria del puesto de trabajo".

Alegación:

En relación con este apartado, se dispone de la siguiente documentación:

- ✓ Captura de pantalla de la publicación en Infojobs.
- ✓ Correo electrónico con la preselección de los candidatos realizada por los responsables del puesto.
- ✓ Informe de valoración realizado por los responsables del puesto.
- ✓ Informes de selección de todos los candidatos que concurrieron al proceso de selección para la cobertura del puesto, realizado por Recursos Humanos.
- ✓ Correspondencia entre los distintos agentes que participaron en el mismo, al objeto de consensuar el candidato más idóneo.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 24 (a, b, c, d** y **e)**.

25. ALEGACIÓN AL TERCER PARRAFO DE LA PAGINA 117:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Personal con contrato temporal

"Otro Jefe de Departamento fue contratado el 1 de septiembre de 2014, aunque en la memoria justificativa del expediente consta la necesidad de incorporar tres gestores de producto y que las personas deberán ser licenciadas o diplomadas en matemáticas, ingeniería u otra Licenciatura de cualquier modalidad de ciencias, tener dominio de inglés y conocimientos de francés, la certificación académica aportada es Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte expedida el 30 de septiembre de 2014, no acorde con la formación académica requerida y aportada con posterioridad a la formalización del contrato. Aunque en agosto de 2017, se le notificó la finalización de su contrato, el 1 de septiembre de 2017 se transformó su contrato en indefinido mediante la tasa de reposición. En el expediente no hay constancia del sistema de selección empleado, ni de la convocatoria del puesto de trabajo".

Alegación:

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Dado que, aun cuando no consten los documentos en el expediente, se realizaron las gestiones, se aporta la documentación puesta de manifiesto en el Anteproyecto de informe, acompañadas de las siguientes aclaraciones:

- ✓ El sistema de selección utilizado fue la subcontratación a través de una empresa especializada en la búsqueda de personal, denominada Excellent Search & Selection.
- ✓ En relación con la titulación aportada por el candidato contratado, y a la vista del Informe de la consultora contratada para realizar el proceso de selección, que se adjunta, se estimó que la experiencia que el candidato aportaba era muy relevante y de gran valor añadido para SELAE ya que, según se refleja en el Informe:
  - ➢ Tiene una sólida formación deportiva.
  - ➢ Habla con fluidez inglés y tiene un buen nivel de francés.
  - ➢ El candidato tiene un profundo conocimiento técnico del mundo de las apuestas, donde ha trabajado los últimos 10 años, tanto on-line como retail.
  - ➢ Ha desarrollado una mente analítica a base de aplicar la estadística a las apuestas, para establecer los riesgos, límites, precios, etc.

  Por tanto, se valoró que la experiencia compensaba el no cumplimiento de la titulación solicitada.
- ✓ En relación con la convocatoria del puesto de trabajo, fue realizada siguiendo los procedimientos que la empresa contratada a estos efectos utilizara.
- ✓ En cuanto a su contrato indefinido:
  - ➢ Se dispone de las órdenes de publicación de los perfiles en la web del empleado y en la Intranet Espacio SELAE, para dar cumplimiento al requisito de publicidad y concurrencia.
  - ➢ Se dispone de los perfiles publicados.
  - ➢ Se dispone de la prueba de la publicación en las plataformas habituales utilizadas en SELAE, a través de la correspondiente captura de pantalla.
  - ➢ Se dispone del Informe de la entrevista realizada.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 25 (a, b, c, d, e, f y g)**.

26. ALEGACIÓN AL CUARTO PARRAFO DE LA PAGINA 117:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"El 21 de junio de 2016 se formalizó con la categoría de Analista un contrato temporal de obra o servicio, que concluyó el 25 de junio de 2017 causando baja en la Seguridad Social esa misma fecha, siendo esta la única documentación existente sobre este primer contrato. Posteriormente, en virtud de la autorización otorgada por la DGCPPP el 14 de julio de 2017 para contratar por tiempo indefinido con cargo a la tasa de reposición a un Analista Programador y a un Jefe Departamento de Publicidad, el 18 de septiembre de 2017 se formalizó el contrato indefinido. En el expediente no consta el sistema de selección empleado, ni la convocatoria del puesto de trabajo".

Alegación:

En relación con la cobertura del puesto temporal, aun cuando no conste en los expedientes la documentación justificativa, se realizaron los trámites por existiendo

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

evidencia documental de los mismo. Como resultado, se adjunta memoria justificativa de la solicitud de contratación y autorización de la DGPE.

El trabajador contratado se incorporó, hasta la finalización de la obra, de forma temporal cuando el anterior ocupante del puesto causó baja voluntaria en fecha 11 de abril de 2016, puesto que éste no había finalizado la obra para la que fue contratado. Es por ello que se utilizó tanto la memoria justificativa, elaborada para el primer puesto, como la correspondiente autorización.

En relación con la cobertura con contrato indefinido, del puesto de Analista Programador, se dispone de la siguiente documentación:

- ✓ Orden de publicación del perfil en la web del empleado y en Espacio SELAE para su cobertura interna.
- ✓ Orden de publicación del perfil en la web corporativa de SELAE para su cobertura externa, para dar cumplimiento al requisito de publicidad y concurrencia.
- ✓ Se dispone de la prueba de la publicación en las plataformas habituales utilizadas en SELAE, a través de la correspondiente captura de pantalla.
- ✓ Se dispone del Informe de la entrevista realizada.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 26 (a, b, c, d, e, f** y **g)**.

27. ALEGACIÓN AL QUINTO PARRAFO DE LA PAGINA 117:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"En el ejercicio 2017 se formalizaron cuatro contratos eventuales por circunstancias de producción con la categoría de Oficial 1° Administrativo para las Delegaciones Comerciales de Zamora y Burgos y por un período de seis meses que fueron autorizadas por la DGPE el 26 de mayo de 2017. Dos de estos contratos expiraban el 25 de diciembre y los otros dos el 18 de enero de 2018.

Uno de los trabajadores contratado el día 3 de julio, a los dos días solicitó la baja voluntaria por lo que la Sociedad le practicó la liquidación correspondiente a esos dos días de trabajo. A otro de los trabajadores se le notificó la terminación de su contrato y se le practicó la liquidación correspondiente. Con los otros dos trabajadores se formalizó en abril de 2018 un contrato indefinido en virtud de la autorización otorgada el 15 de marzo de 2018 por la DGCPP para la contratación indefinida de cuatro Oficiales 1° para las citadas Delegaciones Comerciales que, en todo caso, se debía someter a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. En los expedientes no consta la convocatoria, ni el sistema de selección empleado que justifique que se respetaron los principios exigidos por la DGCPP".

Alegación:

En relación con la cobertura con contrato indefinido, de los puestos de Oficial 1ª Administrativo, en las Delegaciones de Zamora y Burgos, se dispone de la siguiente documentación:

- ✓ Orden de publicación de los perfiles en la web corporativa de SELAE, para dar cumplimiento al requisito de publicidad y concurrencia.
- ✓ Prueba de la publicación en las plataformas habituales utilizadas en SELAE, a través de las correspondientes capturas de pantalla.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

- ✓ Informes de los procesos selectivos de ambas Delegaciones.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 27 (a, b, c, d, e** y **f)**.

28. ALEGACIÓN AL PRIMER PARRAFO DE LA PAGINA 211:

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"SELAE ha aportado los Planes de Formación de los ejercicios fiscalizados. La empresa ha presentado unas relaciones con la denominación de los cursos a impartir, pero están sin determinar el número de asistentes, las horas impartidas y su coste. Los importes registrados en contabilidad en gastos de formación ascendieron a 144.198,75 euros –formación en áreas técnicas- y 67.195,84 euros –formación en idiomas- en el ejercicio 2016 y en el ejercicio 2017, el gasto ascendió a 215.707,04 euros en la formación de las áreas técnicas y 45.712,72 euros en idiomas".

Alegación:

Como consecuencia de la distribución de funciones en materia de formación, el detalle de la información sobre asistentes, horas impartidas y coste reside en el Área de Formación.

Con el objeto de aportar la información puesta de manifiesto en el Anteproyecto de Informe, se adjuntan los cuadros explicativos con la información requerida en el **Anexo 28 (a** y **b)**.

29. ALEGACIÓN AL SEGUNDO PARRAFO DE LA PAGINA 217 Y A LA CONCLUSION 41:

El Anteproyecto en la página 217 expone lo siguiente:

"En el portal de transparencia de SELAE se encontraban publicados los currículos de todas las personas que ocupan los puestos de alta dirección, a excepción de la Presidencia ejecutiva y del titular de la Dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales".

Así mismo, en la Conclusión 41 recoge:

"41.a) SELAE no tenía publicados los currículos de la Presidencia ejecutiva y del titular de la Dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales".

Alegación:

Se ha actualizado el Portal de transparencia, incluyéndose todos los CV de los puestos de Alta Dirección.

A este respecto se aporta la captura de pantalla donde figura el organigrama actualizado y la relación de los CVs de Alta Dirección publicados en la web corporativa de SELAE.

La justificación se incluye como **Anexo 29**.

III CONCLUSIONES

30. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 4.-b) (página 221):

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"4. En el análisis de los contratos de alta dirección regulados en el RD 451/2012, se han detectado las siguientes deficiencias:

b)- Los contratos del personal directivo no estaban adaptados a las condiciones particulares de cada directivo, sino que contenían las estipulaciones generales del modelo de contrato aprobado por el Ministro de Hacienda. En particular, la antigüedad como concepto retributivo no está contemplada entre las retribuciones estipuladas en los contratos de alta dirección, a pesar de que todos los funcionarios que ocupaban puestos de alta dirección y algún otro directivo que, previo al contrato de alta dirección, mantenía con las empresas una relación laboral de régimen común, venían percibiendo trienios o complementos de antigüedad. (Epígrafe II.2.2) ".

Alegación:

Partiendo del hecho de que todos los contratos son los informados favorablemente por la Abogacía del Estado y autorizados por la DGPE, y por tanto se ajustan a la normativa. No obstante, tal y como se recoge en el Anteproyecto de informe, no incluyen la antigüedad. No obstante, ésta se encuentra incluida en las fichas con los datos relativos a las retribuciones anuales del Personal Directivo.

31. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 4.-f) PARRAFO PRIMERO (página 221):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"Las estipulaciones de los contratos establecen que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo, con la autorización previa y expresa de la DGPE ajustándose a las disposiciones legales que le resultan de aplicación, el RD 451/2012 dispone que la adaptación de los contratos no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior, pero, SELAE y mediante adendas modificaron algunos contratos incrementando sus retribuciones con efectos retroactivos, sin que conste el informe favorable de la DGPE y la autorización de la DGCPP y superando los porcentajes máximos autorizados por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE)".

Alegación:

Dado que en el Anteproyecto de informe no se especifica los directivos que superan los porcentajes máximos establecidos en las Leyes de Presupuestos, no se puede realizar alegaciones específicas sobre los casos concretos.

No obstante, dado que en todos los casos se tramita la autorización por la DGCPP y la DGPE, SELAE entiende que se ha ajustado en su tramitación a la legalidad. Y en aquellos casos en los que pudo producirse un deslizamiento de las retribuciones se puso en conocimiento de la DGCPP para que emitiera informe, con el objeto de proceder solventar las incidencias en el caso de que se produjeran.

Para basar esta afirmación aportamos información correspondiente al expediente 3656/19 de la DGCPPP, según el cual inicialmente se emitió una resolución desfavorable, al no adecuarse a la normativa vigente los puestos de algunos directivos, por un deslizamiento de 0,50 € en la retribución total respecto al incremento máximo del 1% establecido en Ley 48/2015, de 29 de octubre y Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para los años 2016 y

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

2017. En ese mismo expediente, la DGCPPP entiende que se corrige el pequeño deslizamiento observado.

Igualmente se pone de manifiesto que las retribuciones del Director de Red de Venta y Explotación suponen un deslizamiento de 227,09€ en la retribución total superior al incremento máximo establecido en el art. 18. Dos párrafos primero y segundo, de la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, debido a la retribución en especie, la cual era superior en dicho importe a la cantidad máxima de 5.000 € establecida para los conceptos de seguro y cheque comida en el contrato.

A este respecto, con fecha 30 de julio de 2019, se remite a esa DGCPPP explicaciones y subsanación del error material cometido con el mencionado Directivo.

Finalmente, con fecha 26 de diciembre de 2019, la DGCPPP remite resolución dando por subsanadas todas las diferencias retributivas del personal Directivo.

Consecuentemente, SELAE considera que las retribuciones de los Directivos de los ejercicios 2016, 2017 y 2018 se encuentran ajustadas a la normativa vigente, y así lo pone de manifiesto la DGCPPP.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 30 (a, b y c)**.

32. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 26 (página 229):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"26.- Los expedientes del personal están debidamente custodiados aunque, excepto en....., están incompletos. En el caso de los directivos, no obra la titulación académica y el currículo que acrediten la formación y/o la experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo. En ocasiones, no consta la conformidad de la DGPE y/o la autorización de la DGCPPP.

En otros casos, los informes preceptivos de la Abogacía del Estado son posteriores a la fecha de formalización de los contratos. En los expedientes del resto de personal, a excepción de SELAE,..... , no hay constancia de la publicidad de la oferta y del procedimiento de selección empleado; y tampoco están documentados los cambios de categoría, ascensos, reconocimiento de antigüedad, bajas, permisos, licencias y otras incidencias o circunstancias laborales. (Epígrafes II.2.2 y II.2.3)".

Alegación:

En relación con la información no archivada en los expedientes, nos remitimos a las alegaciones realizadas en apartados anteriores en el sentido de poner de manifiesto que las gestiones fueron realizadas conforme a derecho, y como justificación se ha aportado diversa documentación que se incorpora a sus respectivos expedientes y fijando como un objetivo de mejora su revisión y actualización.

33. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 28 (página 230):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

"28.- En el periodo fiscalizado era frecuente que las incorporaciones a las plantillas de personal con contrato indefinido procedieran de la conversión de contratados temporales en indefinidos, lo que afecta al principio de concurrencia. Se ha comprobado que, en estos casos, el perfil de los puestos a cubrir se ajustaba al de los empleados que fueron contratados con carácter temporal por necesidades urgentes e inaplazables y que, posteriormente, se consideraron de carácter estructural. (Epígrafe II.2.3)".

Alegación:

En relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, nueve de ellos como ya se ha puesto de manifiesto anteriormente en este Informe de alegaciones, fueron mediante un proceso de consolidación de empleo temporal, así autorizado por los órganos competentes, como se puede comprobar en el Anexo 24.

Con respecto al resto de contratación temporal, como igualmente ya se ha puesto de manifiesto a lo largo de este Informe de alegaciones, se han realizado los procesos selectivos conforme con las correspondientes convocatorias.

34. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 29 (página 230):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"29.- SELAE elaboró las memorias justificativas de la necesidad de contratación temporal, pero no hay constancia del sistema de selección empleado y si se respetaron los principios de concurrencia y publicidad, así como los de mérito y capacidad. Se ha constatado que transcurridos los tres años desde la contratación temporal, la Sociedad convierte a esos trabajadores en indefinidos mediante el sistema de consolidación de empleo o mediante la tasa de reposición, si bien esta contratación se realiza en todos los casos fuera de convenio, lo que permite pactar retribuciones sin las limitaciones de lo estipulado en los convenios colectivos. (Subepígrafe II.2.3.2)".

Alegación:

Nos remitimos a lo ya manifestado en el punto anterior.

35. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 35 (página 233):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"En las nóminas de SELAE y en las de SELAE figuran multitud de conceptos retributivos diferentes, lo que dificulta la concordancia con la contabilidad ya que no disponen de subcuentas específicas para cada uno de los conceptos retributivos".

Alegación:

a) SELAE manifiesta que el registro contable de las retribuciones de su personal recoge los aspectos significativos de las mismas de conformidad con los principios del marco normativo de información financiera que resulta de aplicación.

En tal sentido, la cuarta parte del Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (en adelante "PGC") se desarrolla un plan de cuentas que, si bien no es de obligado cumplimiento, constituye una guía o referente obligado en relación con las partidas de las cuentas anuales. El mencionado cuadro de cuentas, en lo que a cuentas de gastos de personal se refiere,

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

es como sigue: 7 cuentas a nivel de tres dígitos (los 2 relativos a compromisos de pensiones no aplican a SELAE) y 4 a nivel de cuatro dígitos.

640	Sueldo y salarios
641	Indemnizaciones
642	Seguridad Social a cargo de la empresa
643	Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida
644	Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida
6440	Contribuciones anuales
6442	Otros costes
645	Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio
6450	Retribuciones al personal liquidados con instrumentos de patrimonio
6457	Retribuciones al personal liquidados en efectivo basado en instrumentos de patrimonio
649	Otros gastos sociales

El desglose de cuentas relacionados con gastos de personal actualmente existente en SELAE, además de respetar la referencia mínima, complementa la información con los desgloses que la Sociedad utiliza de forma más frecuente en la gestión ordinaria, 5 cuentas a nivel de tres dígitos y 17 a nivel de cuatro dígitos.:

640	Percepciones salariales
640001	Salario base
640002	Complementos personales
640003	Complemento Puesto de Trabajo
640004	Complemento Turnicidad
640005	Jornadas extras
640006	Servicios
640007	Horas extras
640008	Productividad
641	Percepciones no salariales
641001	Dietas
641002	Km. Vehiculo propio
642	Seg Soc a cargo de la empresa
642001	Prestacion IT a cargo empresa
642002	Seg.Social a cargo empresa
642003	Seg.Social, bonificacion cuota
646	Indemnizaciones
646001	Indemnizaciones
649	Otros gastos sociales
649001	Ayuda escolar y guarderia
649002	Subvencion comedor
649003	Gtos comis guarderia y comedor
649004	Seguro colectivo de vida
649005	Seguro medico
649006	Premio jubilación delegaciones
649007	Seguro empleados delegación

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

649008	Formacion en areas tecnicas
649009	Formacion en idiomas
649010	Reten.pagos especie empleados
649011	Ayuda Vivienda
649012	Otros gastos sociales empleado

b) La concordancia de los conceptos de retribución con la contabilidad se garantiza, controla y facilita a través de un fichero mensual de conciliación de la nómina con el registro contable de la misma, detallándose en dicho fichero la traza de las cuentas del fichero de nómina con las cuentas contables (se adjunta como **Anexo 31**). Aunque entendemos que la ingente documentación con la que ha tenido que trabajar el equipo de fiscalización puede haber ocasionado que no se haya apreciado su contenido, este fichero de conciliación ha sido puesto a disposición del equipo de fiscalización.

c) El fichero de nóminas por Recursos Humanos contiene alrededor de 170 conceptos retributivos diferentes que resultaría desproporcionado, a juicio de esta Sociedad, desglosar íntegramente en el cuadro de cuentas de SELAE. A modo de ejemplo, del concepto "complemento de puesto" existen siete conceptos diferentes, ya que existe el complemento a, b, c, d, e, f y singular. Esta información es necesaria para la gestión de la nómina, pero no resulta relevante a efectos de registros contables.

d) Aunque el desglose actual cumple con el marco definido en el PGC, garantiza la trazabilidad mediante el fichero de conciliación mensual y desglosa de forma proporcionada la información más relevante a efectos contables; en atención a la conclusión apuntada por el equipo de fiscalización y para mejorar la trasparencia de la información, se han revisado los conceptos retributivos incluidos en el fichero de la nómina para incorporar al cuadro de cuentas de la Sociedad en cuentas contables adicionales otros conceptos por razón de su cuantía o relevancia. En este sentido, se incorporarán los siguientes conceptos adicionales:

- 640009 antigüedad
- 640010 ejecución de sentencia
- 646002 indemnizaciones por despido
- 646003 intereses por mora
- 649013 plus de transporte

36. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 36 (página 233):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"...SELAE, que no registra las dietas del Consejo de Administración dentro de los gastos de personal".

Alegación:

a) SELAE manifiesta que tal y como establece la normativa y doctrina contable, la retribución de los administradores es un gasto más, necesario para obtener los ingresos correspondientes de la Sociedad y, por tanto, su importe debe figurar

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

necesariamente en la cuenta de pérdidas y ganancias, independientemente de la fórmula establecida para su determinación. En este sentido se manifiesta la Consulta 01 del BOICAC 21 del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) publicada el 30-04-1995 -se adjunta como **Anexo 32**.

No obstante, para clasificar el gasto en función de su naturaleza la cuenta de gastos que debe recoger este concepto puede es diferente en función de la relación laboral que exista entre la Sociedad y los administradores, según la siguiente clasificación:

- si existe una relación laboral entre la Sociedad y los administradores, los gastos se deben contabilizar en una cuenta del subgrupo 64 "Gastos de personal",

- si la relación mantenida es la de mera prestación de servicios, el importe de la retribución puede incluirse en el subgrupo 62 servicios exteriores (ya sea la cuenta 623 «Servicios de profesionales independientes» o, para una mayor información, la subcuenta 6230 «Servicios de administradores profesionales independientes»).

En el caso de SELAE, todas las retribuciones devengadas por administradores corresponden a administradores que no tienen relación laboral con SELAE, motivo por el cual se desglosa su remuneración dentro del epígrafe de servicios exteriores.

b) Por otra parte, SELAE manifiesta que en las cuentas anuales de SELAE, tal y como establece la normativa vigente, se desglosan las remuneraciones y dietas obtenidas por los consejeros (Nota 18 de la Memoria).

No obstante lo anterior, en atención a la conclusión alcanzada por el equipo fiscalizador y en aras de incrementar aún más las trasparencia, en las cuentas anuales de SELAE de ejercicio futuros se incluirá en la nota donde se desglosan los servicios exteriores (nota 19 f)), una línea separada para desglosar las "dietas de los administradores" de SELAE, las cuales actualmente se muestran agregados dentro de la línea de "otros gastos".

37. ALEGACIÓN A LA CONCLUSION 42.-a) (página 235):

El Anteproyecto de informe de Fiscalización expone lo siguiente:

"42.- En el periodo fiscalizado, las Sociedades proporcionaban información en las cuentas anuales sobre la composición del Consejo de Administración y las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad, a excepción de SEGIPSA, SEIASA y SEGEGSA. No obstante, las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, fueron firmadas solamente por los que formularon las cuentas y con posterioridad al ejercicio al que se referían. (Epígrafe II.2.1)."

Alegación:

Con relación a la solicitud de cartas de ausencia de conflicto de interés a los administradores de SELAE nos gustaría aclarar que, siguiendo las instrucciones de nuestros auditores:

a) las cartas de conflicto de interés se solicitan a todos los administradores cuyo cargo ha permanecido vigente a lo largo del ejercicio que se audita y, en su caso,

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

también se solicita a los administradores designados en el ejercicio siguiente que formulen las cuentas de la Sociedad; y

b) las cartas de ausencia de conflicto se solicitan siempre que un administrador deja el cargo (bien por cese, dimisión o porque haya vencido el plazo para su nombramiento sin que haya habido reelección) y, en todo caso, antes de la fecha de formulación de las cuentas; por ello, no es inusual que la fecha de firma de algunas cartas de ausencia de conflictos sea posterior al ejercicio en el que se auditen las cuentas.

38. ALEGACIÓN A LA RECOMENDACION 12 (página 237):

El Anteproyecto del Informe de Fiscalización indica en la recomendación 12 lo siguiente:

12.- Se considera conveniente que las Sociedades promuevan la concurrencia y aumenten la transparencia en los procesos de promoción profesional o de reorganizaciones laborales que se aborden en el futuro."

Alegación:

En SELAE se dispone de dos procedimientos de selección en función del puesto a cubrir:

- Si el puesto se encuentra sujeto al convenio colectivo de Loterías y Apuestas del Estado, el procedimiento se encuentra regulado en los artículos 9 a 17 ambos inclusive del mencionado convenio y es éste el que establece los requisitos de los puestos a cubrir en función del Grupo profesional de los mismos.

  En cada convocatoria se añaden mínimos requerimientos adaptados a la posición particular en función del área de trabajo del departamento de destino (ej.: si el destino es en Contabilidad, se puede requerir el conocimiento de alguna herramienta propia de ese Departamento). En todo caso, las convocatorias se establecen de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

  Las retribuciones se encuentran establecidas igualmente en convenio.

  Para cada convocatoria se establecen unas bases que recogen los perfiles, sistemas de valoración, el Tribunal calificador, etc. Estas bases se publican en los medios internos establecidos a este fin para público conocimiento de todos los trabajadores.

- Si el puesto se encuentra fuera de convenio colectivo, se ha establecido el catálogo con los siguientes puestos, quedando por tanto incluida toda la organización (personal acogido a convenio, personal fuera de convenio, a excepción de Directores y Subdirectores):

  - ✓ Jefatura de Departamento.
  - ✓ Jefatura de Área TIC/Consultor.
  - ✓ Jefatura de Área no TIC.
  - ✓ Delegado para las Delegaciones comerciales.
  - ✓ Analista.
  - ✓ Analista Programador.
  - ✓ Técnico nivel 1.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

- ✓ Técnico nivel 2.
- ✓ Técnico nivel 3.

También se dispone de un procedimiento de cobertura de estos puestos que incluye los requisitos imprescindibles valorables y todo el proceso desde la definición concreta del perfil, en función del Departamento de destino, hasta la adjudicación del puesto al candidato más idóneo (definición de perfiles, publicación de ofertas, preselección de candidaturas, composición del comité evaluador, procedimiento de evaluación de candidatos, adjudicación de puestos, etc.).

Las retribuciones se encuentran establecidas para cada uno de los puestos y se publican junto con los perfiles.

Las justificaciones se incluyen como **Anexo 34 (a, b, c** y **d)**.

III). SOLICITO

En virtud de lo anterior, se solicita que se tenga por presentado este escrito y efectuadas las alegaciones anteriormente expuestas a los efectos legales oportunos.

En Madrid, a 19 de abril de 2021

Jesús Huerta Almendro

Presidente del Consejo de Administración

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S. A.
c/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 900 11 23 13-91 596 2300. Fax 91 596 25 60
Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

AGUAS DE LAS CUENCAS MEDITERRÁNEAS, S.M.E, S.A.

(ACUAMED)

C/ Albasanz, 11
28037 Madrid
Tel. 91 423 45 75 – Fax 91 423 45 73
www.acuamed.es

ALEGACIONES de ACUAMED al Anteproyecto de Informe de Fiscalización del Área de Recursos Humanos de las Empresas Estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017.

1. **Página 38 del Anteproyecto de Informe (página 41 del PDF):**

   "*Las relaciones de ausencias/asistencias suministradas por **ACUAMED** y por **ENISA** no reflejan las dietas devengadas ni las ingresadas en el Tesoro Público. No obstante, se ha verificado la exactitud de los importes de las dietas devengadas en función de las asistencias reflejadas en las relaciones y su correspondencia con los declarados en el modelo 190 presentado a la AEAT y con los registrados en contabilidad*".

En las relaciones elaboradas por ACUAMED, efectivamente no se incluía la información relativa al importe abonado por no considerarlo necesario, debido a que la cuantía siempre es la misma por sesión, que es la establecida para el Grupo 2, dependiendo el total del número de asistencias devengadas, cuya información se facilita con claridad. Por otra parte, los importes abonados directamente y los ingresados en El Tesoro, están perfectamente reflejados en sus respectivas nóminas y contabilizados.

No obstante, ya se han dado instrucciones para que a partir de ahora se cumplimente la columna de importe total abonado.

2. **Página 45 del Anteproyecto de Informe (página 48 del PDF):**

   "*La información proporcionada por la memoria de ACUAMED sobre la composición del Consejo de Administración en el ejercicio 2016 refiere seis hombres y cinco mujeres, no corresponde con la que había en esa fecha, que se componía de siete hombres y cinco mujeres. La información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración en concepto de dietas en 2017 es superior en 7.131 euros respecto de las abonadas. En ese ejercicio, también la información por dietas devengadas por los miembros del Consejo recogida en la nota 14 de la memoria difiere de la reflejada en la nota 20; así, en la primera de las notas citadas, se cifran las dietas en 121.474 euros, en tanto que en la nota 20 el importe es de 128.605 euros. Además, en las retribuciones de los Administradores, no están incluidas las del Presidente Ejecutivo designado en 2017*".

Efectivamente, en la Memoria de 2016, hay una errata en el número de hombres que integraban el Consejo, dado que a 31 de diciembre de 2016 había 7 hombres y, por error, figuraban 6.

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

En relación a las dietas abonadas en 2017, el importe exacto es 121.474€, que es el que figura en la Nota 14 de la Memoria y que coincide con la Contabilidad. La cifra de 128.605€ que figura en la Nota 20, sería el importe resultante en el caso de haberse devengado la totalidad de las dietas de los 12 Consejeros y de la Secretaria (13 en total a efectos de dietas), más el suplemento completo por la Comisión de Auditoría y Control (CAyC) de sus 3 miembros más la Secretaria (4 en total), según el siguiente cálculo:

Importe anual dieta:	9.425€ x 13 miembros =	122.525 €
Suplemento CAyC:	1.520€ X 4 miembros =	6.080 €
	Total	128.605€

Pero en 2017 no se han devengado la totalidad de las dietas, por diversas circunstancias, como son:

- Tres sesiones en que un miembro del Consejo "no asiste y no delega", por lo que no devenga dieta a ningún efecto.
- Sustitución de un Consejero, miembro de la CAyC, que se produce tras dos Consejos de ausencia, por lo que hay dos sesiones que no se devenga dieta, ni el suplemento de CAyC.
- Otros dos Consejeros, que son nombrados con posterioridad a la celebración de los tres primeros Consejos de 2017, con lo que esas posiciones han estado vacantes durante esas tres primeras sesiones.

Sumando las incidencias señaladas, se obtiene la cifra de 7.131€ indicada en el informe del Tribunal de Cuentas (TCU), que es precisamente la diferencia entre el importe que figura en la Nota 14 de la Memoria (121.474€) y los 128.605€ que figuran en la Nota 20.

3. Página 64 y 65 del Anteproyecto de Informe (página 54 y 55 del PDF):

"Con carácter general, los expedientes del personal directivo se hallan incompletos, no consta la titulación académica, ni el currículo acreditativo de la experiencia profesional, excepto en los expedientes de los dos directores que mantenían una relación laboral previa con la Empresa, faltan los informes preceptivos de la Abogacía del Estado de la conformidad a derecho en todos los contratos, así como la conformidad de la DGPE a excepción de los contratos del Director de Administración y Finanzas y la Directora de Auditoría y la autorización de la DGCPPP para los dos contratos de los Directores Generales y posterior del Presidente ejecutivo nombrado en 2017, a excepción de la contratación de la Directora de Auditoría Interna".

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

Para el personal directivo, al no estar sujeto al Convenio Colectivo, no resulta de aplicación el Procedimiento Interno de Selección de Personal, dado que se trata de nombramientos cuya competencia corresponde al Consejo de Administración, previo conocimiento de la Dirección General del Patrimonio del Estado (DGPE), motivo por el que, con carácter general, en los respectivos expedientes no se incluyen antecedentes relativos a la selección, sin perjuicio de que las personas designadas disponen de titulación suficiente y acreditada experiencia profesional.

Asimismo, los contratos de Alta Dirección responden al modelo recibido de la DGPE y están elaborados conforme a la legislación vigente, siendo informados con carácter previo por la Abogacía del Estado. Se adjuntan los informes recibidos relativos al período que abarca la fiscalización del TCU.

Los currículos del personal directivo están publicados en la Web de la Sociedad, donde consta la experiencia profesional de este colectivo. No obstante, se han dado instrucciones para que se incorporen los mismos a los respectivos expedientes, así como la acreditación de la titulación y otros antecedentes.

> *"Conforme la documentación aportada por la Empresa, el contrato formalizado con el Presidente ejecutivo es de alta dirección, lo que no se ajusta al régimen de contratación previsto en el RD 451/2012, que en su artículo 4 establece que quienes asuman las funciones de máximo responsable de las sociedades mercantiles estatales, estarán vinculados profesionalmente por contrato mercantil, que se regirá por lo dispuesto en la DA octava del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral".*

Cuando D. Francisco J. Baratech Torres fue nombrado Director General de la Sociedad en noviembre de 2016, se formalizó un contrato de Alta Dirección, pero posteriormente, cuando fue nombrado Presidente ejecutivo, se formalizó un contrato mercantil, conforme a lo dispuesto en la D.A. octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio (R.D.-Ley 3/2012, de 6 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se adjunta PDF de este contrato, al escrito de alegaciones.

> *"Por otra parte, dos directivos de ACUAMED tenían una relación laboral de régimen común previa a la de alta dirección con la Empresa: el Director Técnico desde octubre de 2006 cuando fue contratado como Subdirector de Planificación e Ingeniería y promocionado en octubre de 2008 al puesto de Director de Ingeniería y Explotación; y el Director de Administración y Finanzas que formalizó su primer contrato en agosto de 2009 para el cargo de Director Económico-Financiero. El 13*

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

de abril de 2012, se dio traslado a ambos directivos del escrito de adaptación de su contrato de alta dirección al nuevo marco regulado por el RD 451/2012, con unas retribuciones máximas inferiores a las que venían percibiendo; ninguno de los dos formalizó el nuevo modelo de contrato de alta dirección y tampoco constan los Informes de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los citados contratos, por lo que su situación laboral permanece pendiente de adaptación al RD 451/2012".

En la Sociedad se recibieron instrucciones de la DGPE, a través del Director General de Acuamed, para que se comunicara con fecha de 13 de abril de 2012, la adaptación de los contratos de los directivos al nuevo marco regulado por el RD 451/2012, comunicación que se produjo en dicha fecha, fue firmada por los directivos y se dio traslado a la DGPE, no siendo conscientes de que fuera necesario ningún otro trámite. Los informes de la Abogacía del Estado del entonces Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, fueron recabados por la propia DGPE, no requiriéndose ningún trámite adicional a esta Sociedad.

4. **Página 67 del Anteproyecto de Informe (página 57 del PDF).**

"La Sociedad ha proporcionado las fichas con los datos de las retribuciones del personal directivo de los ejercicios 2016 y 2017, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, comprobándose que las correspondientes al año 2017 no fueron actualizadas con el incremento autorizado del 1%".

El incremento retributivo del 1% correspondiente al personal directivo en 2017, se autorizó en el Consejo de Administración de 1 de febrero de 2018, tras haberse recibido los informes preceptivos que se detallan a continuación y haberse abonado el incremento al personal acogido a Convenio, por lo que no se podían actualizar las fichas antes de su autorización y así se indicaba en la remisión de las mismas que se hizo a la DGPE en fecha 21 de julio de 2017, advirtiendo que no se incorporaba el incremento que, en su caso, se autorizase para dicho ejercicio.

En las Sociedades Mercantiles Estatales no resulta aplicable el incremento retributivo que establece las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, hasta que se dispone de los informes preceptivos de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la propia DGPE. Además, en el caso del personal directivo, se exige que previamente ha de ser abonado el incremento a todo el personal sometido a Convenio Colectivo y que debe ser autorizado en Consejo de Administración. Por esa razón, normalmente los

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

incrementos retributivos relativos a un ejercicio determinado, al personal directivo se le suelen abonar en el ejercicio siguiente, dado que los informes preceptivos suelen llegar a final de año, como ocurrió en 2017.

5. **Página 129 y 130 del Anteproyecto de Informe (página 72 y 73 del PDF):**

> *"En los registros contables de los libros mayores figura un apunte en concepto de servicios jurídicos prevención riesgos penales en 2016 por 18.710,44 y por 17.856,33 euros en 2017, también en concepto de asesoría laboral se registraron 14.372,50 y 15.927,60 euros, cada año respectivamente, que corresponden a diez cuotas mensuales en 2016 de 1.437,25 euros y doce cuotas mensuales en 2017 de 1.327,30 euros. La Sociedad no ha aportado los expedientes de contratación para la prestación de ninguno de estos dos servicios".*

Se adjunta la información básica (inicio de expediente e Informe de adjudicación) de los respectivos expedientes de contratación, sin perjuicio de quedar a disposición del TCU para remitir la información adicional que sea preciso, dado el volumen de los expedientes.

6. **Página 214 del Anteproyecto de Informe (página 91 del PDF):**

> *"El Plan de Prevención de Riesgos Laborales aportado por ACUAMED fue aprobado por su Presidente el 14 de julio de 2017, tras un proceso de análisis realizado en octubre de 2016. La relación de trabajadores asignados a los equipos de emergencia aportada en la fiscalización carece de fecha de referencia, lo que no permite comprobar si corresponden a los ejercicios 2016 y 2017".*

El listado del equipo de emergencias tiene fecha anterior a los ejercicios que corresponden a la fiscalización del TCU y no se modifica cada año, salvo que hubiera cambios, sino que se trata del documento inicial. Se adjuntan los nombramientos del personal asignado a los equipos de emergencias.

> *"La Sociedad ha aportado dos actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, aunque solo una de ellas, la de la reunión celebrada el 30 de septiembre de 2016, responde al período fiscalizado, y en esta reunión se hace referencia a que el contrato con la empresa encargada de la prevención de riesgos laborales había concluido el 24 de septiembre de ese año".*

Tras la preceptiva concurrencia, en la que participaron cinco empresas del sector, con fecha 23 de septiembre de 2016 se seleccionó la oferta presentada por Medycsa, por un importe anual de 4.696€, de los cuales 2.175€ corresponden a

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

Especialidades Técnicas y 2.521€ a Vigilancia de la Salud, que incluye la realización de los reconocimientos médicos anuales para todo el personal de la plantilla. Dichos reconocimientos médicos se hacen todos los años y no sólo en el período objeto de fiscalización, independientemente de cuál sea la empresa encargada de la Prevención de Riesgos Laborales.

> *"No se han aportado actas de las reuniones celebradas con los equipos de emergencia, la documentación entregada consiste en la convocatoria realizada por un técnico de RRHH y en notas informativas del ejercicio 2018 en las que la empresa externa contratada para el servicio de Prevención de Riesgos Laborales notifica una reunión de asesoramiento con los equipos de emergencia".*

En el transcurso de los ejercicios 2016 y 2017 no se mantuvieron reuniones con el equipo de emergencias, sino sólo en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud (CSS).

> *"La planificación sobre los simulacros está referida al ejercicio 2018, así como el informe sobre el simulacro emergencia y evacuación, que se refiere al efectuado el 11 de julio de 2018, fuera del período fiscalizado".*

En los años 2016 y 2017 no se hicieron simulacros de emergencia, habiéndose retomado estos actos en el ejercicio 2018.

> *"La relación de alumnos seleccionados para la realización de cursos materia primeros auxilios y de quipos de emergencia, está referida al ejercicio 2012. Además, la citada relación tampoco acredita que los cursos se hayan impartido".*

El curso relativo a primeros auxilios y equipos de emergencia, se impartió y se dispone de los correspondientes certificados, los cuales se adjuntan.
En relación a las CONCLUSIONES del Anteproyecto de Informe:

Conclusión 3: Ver Alegación 1.
Conclusión 4: Ver Alegación 3.
Conclusión 6: Ver Alegación 4.
Conclusión 11: Ver Alegación 6.
Conclusión 26: Ver Alegación 3.
Conclusión 34: **Página 233 del Anteproyecto de Informe (página 110 del PDF):**

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

"Ocho de las Sociedades fiscalizadas que cuentan con Presidentes ejecutivos que perciben retribuciones (, ACUAMED,), registraron en su contabilidad los gastos en concepto de dietas correspondientes a su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración. Aunque todas ellas fueron ingresadas en el Tesoro Público, su registro contable no resulta acorde con lo previsto en el artículo 8 del RD 451/2012 y en la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013, que disponen que la percepción de las retribuciones de los máximos responsables y directivos es incompatible con el cobro de indemnizaciones por asistencias por concurrencia a las reuniones de los Consejos de Administración de sociedades mercantiles estatales. Por su parte, SEIASA ingresó en el Tesoro Público las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos en el período fiscalizado, aunque no registró estos importes en ninguna cuenta de gasto. (Epígrafe II.2.1)".

Hasta la fecha actual en Acuamed se había interpretado que se cumplía con la citada incompatibilidad aplicando el criterio de ingresar automáticamente en el Tesoro Público, el importe de las Asistencias correspondiente al Presidente Ejecutivo. A partir del actual mes de abril, a la vista de lo indicado en el Anteproyecto de informe del TCU y tras analizar esta cuestión, se va a considerar "no devengado" el importe de las asistencias al Consejo de Administración del máximo responsable de la Sociedad y, por lo tanto, no se registrará el gasto, ni se producirá ingreso alguno en El Tesoro Público por este concepto.

Madrid, 16 de abril de 2021

Documento firmado digitalmente por:

Carlos Aníbarro Martín
Director de Administración y Finanzas

Conforme,

Francisco J. Baratech Torres
Presidente

Documento firmado digitalmente por:
C. A. M. (16/04/2021 16:44 CEST), F. B. T. (16/04/2021 16:47 CEST)
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la url
https://inbox.viafirma.com/inbox/app/acuamed/v/UNU8-5X4X-RBDC-M2HG
mediante el código electrónico UNU8-5X4X-RBDC-M2HG

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

EMPRRESA NACIONAL DE INNOVACIÓN, S.M.E., S.A.

(ENISA)

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017

El pasado 17 de marzo de 2021 tuvo entrada en Empresa Nacional de Innovación S.M.E. S.A. (ENISA) ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017. Dicho anteproyecto de informe plantea una serie de resultados, conclusiones y recomendaciones que han sido tenidas en cuenta por ENISA para elaborar el presente documento de Alegaciones.

A raíz del ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017, tanto el Consejero Delegado, como yo mismo, hemos decidido llevar a cabo un análisis para la mejora de los procesos relacionados con el área de Recursos Humanos de ENISA a través de un consultor experto externo que realice un diagnóstico de la situación actual y defina las posibles acciones de mejora a realizar.

Este escrito se ha articulado agrupando en cada Alegación los puntos del Anteproyecto de Informe a los que hace referencia.

Alegación 1

Puntos del anteproyecto de informe afectados
Subepígrafe II.2.2.4 ENISA Pag. 69 y 70
Conclusiones 4 f) Pag. 221

"Las estipulaciones de los contratos establecen que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo, con la autorización previa y expresa de la DGPE ajustándose a las disposiciones legales que le resultan de aplicación, el RD 451/2012 dispone que la adaptación de los contratos no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior, pero ENISA, mediante adendas modificaron algunos contratos incrementando sus retribuciones con efectos retroactivos, sin que conste el informe favorable de la DGPE y la autorización de la DGCPP y superando los porcentajes máximos autorizados por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE): - ENISA incrementó un 12,37 %, con efecto retroactivo, las condiciones retributivas de los contratos del Director de Operaciones y del Director Financiero, respecto de las fijadas en su primer contrato de alta dirección e incorporando el complemento de puesto para percibir una retribución en especie al objeto de igualar las condiciones económicas que tenían ambos antes de ser designados directivos. (Subepígrafe II.2.2.4)"

Alegación:

Los incrementos salariales de los directivos a los que hace referencia este punto cuentan con respuesta sin objeciones por parte de la DGPE y aprobación por parte del Consejo de Administración. (Se adjunta respuestas de la DGPE y actas consejo de administración)

Código: 10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7 Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 2 de 9.

Alegación 2

Puntos del anteproyecto de informe afectados
Pag. 42 y 43

"En ENISA las dietas percibidas se corresponden con la cuantía máxima anual autorizada para las sociedades del Grupo 3, inferior a los importes fijados en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones para las empresas del Grupo 2 a la que pertenece la Sociedad. Adicionalmente, se ha detectado el abono de dietas en el ejercicio 2016 por importe de 6.854,56 euros a una perceptora que no formaba parte del Consejo de administración en el período fiscalizado, ni en el ejercicio precedente. "

En los trabajos de esta fiscalización se ha verificado si coinciden los importes de las dietas devengadas por los miembros del Consejo de Administración con su registro en contabilidad, en las memorias de las cuentas anuales, en el modelo 190 remitido a la AEAT y con los ingresos efectuados en el Tesoro, así como con los asistentes a las reuniones que figuran en las actas de las sesiones. De estas comprobaciones se han detectado las siguientes incidencias:
- En ENISA, el importe registrado en la cuenta 644 "Remuneración Consejo Administración" por dietas de asistencia a los Consejos en 2016 asciende a 67.917,38 euros, superior en 6.854,56 euros al importe de las dietas devengadas en las ocho sesiones celebradas en el ejercicio que también figura en el modelo 190 y corresponde a una persona que no era miembro del Consejo de Administración, ni consta como en las actas de los consejos de 2015 y 2016. Existen indicios de que durante el ejercicio 2015 esta persona pudiera haber percibido 9.425 euros, pero no hay evidencia al no disponer del modelo 190 de ese ejercicio.

Alegación:

Con fecha 24 de febrero de 2011 se firmó un convenio de asistencia entre la Abogacía General del Estado y ENISA. En virtud de su cláusula 4ª " *El Abogado General del Estado designará a dos Abogados del Estado en activo para que actúen como coordinadores de la Asistencia Jurídica convenida tanto en los asuntos consultivos como contenciosos. Uno de ellos podrá ser convocado en calidad de Letrado Asesor a las sesiones del Consejo de Administración, pudiendo intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto. ENISA Abonará a este abogado del Estado coordinador, en concepto de dietas, la cantidad fijada por el Ministerio de Economía y Hacienda para los miembros del Consejo de Administración de las sociedades estatales de segunda categoría de la Dirección General de Patrimonio del Estado. Dicha cantidad asciende en el momento actual a 9.425 euros, que se satisfará mensualmente, con independencia de que sea o no convocado a las sesiones del Consejo de Administración y del número de éstas*". Con fecha 30 de septiembre de 2016 se firma un nuevo convenio con la Abogacía del Estado, que sustituye al indicado anteriormente, donde ya no figuran estas dietas, por lo que en 2016 se recoge la parte proporcional de las dietas hasta la firma del nuevo convenio el 30 de septiembre de 2016. (Se adjunta convenios con la abogacía del estado).

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.
Código: 10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7 Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 3 de 9.

Alegación 3

Puntos del anteproyecto de informe afectados
Subepígrafe II.2.3.4 Pag. 133 y 134
Conclusión 30 Pag. 230
Recomendación 15 Pag. 237

"ENISA colabora con un programa de becas de la Fundación SEPI que, cada año, selecciona a los becarios que realizan las prácticas en la Sociedad. Estos becarios rotan en diferentes áreas, realizando funciones que requieren una elevada cualificación y conocimiento de metodologías, que no son acordes con la experiencia que poseen. En el periodo fiscalizado, los trabajadores temporales en ENISA representaban el 28 % de su plantilla; en general se trataba de becarios que, al finalizar su período de prácticas, habían pasado a formar parte de la plantilla, primero con contratos temporales y que, después, se suelen convertir en indefinidos. Aunque, siguiendo las recomendaciones de la IGAE, a partir de 2016 ENISA publica las ofertas de los puestos de trabajo en su web corporativa, los requisitos exigidos en cada contratación se ajustaban a las características concretas, en unos casos, de los becarios o, en los otros, de los trabajadores temporales que ya estaban prestando servicios, lo que limitaba la concurrencia. (Subepígrafe II.2.3.4)"

Alegación:

Actualmente los becarios cumplen con las funciones acordes con la experiencia que poseen, de acuerdo con los convenios con la Fundación Universidad – Empresa (Se adjunta convenios con las Fundación Universidad – Empresa)

Alegación 4

Subepígrafes II.2.2.4 y II.2.3.4
Conclusiones 31g y 36 pag. 231 y 233
Recomendación 9 pag. 237

Las nóminas de los directivos de ENISA no resultan acordes con sistema retributivo de los contratos. Además, las retribuciones difieren según la fuente de información utilizada, las reflejadas en los resúmenes de nóminas arrojan diferencias con las declaradas ante la AEAT y con las reflejadas en las memorias anuales. (Subepígrafe II.2.2.4)

Con carácter general, el registro contable de las operaciones relacionadas con los RRHH de las Sociedades recogen los aspectos significativos de las citadas operaciones, así como los resultados derivados de las mismas y de los flujos de tesorería, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y con los principios y criterios contables contenidos en el mismo, excepto en el caso de ENISA, en que la conciliación de la tesorería con la contabilidad de las nóminas arroja discrepancias y de SELAE, que no registra las dietas del Consejo de Administración dentro de los gastos de personal. (Epígrafe II.3.1 y Subepígrafes II.2.2.4 y II.2.3.4)

Alegación:

En las nóminas de alta dirección se va a proceder a realizar las modificaciones de conceptos pertinentes, para dejar los conceptos conforme a lo estipulado en los contratos. En la actualidad, el último modelo 190 presentado, coincide con los resúmenes de nómina y los datos contables.

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: **10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7** Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 4 de 9.

Alegación 5

Conclusión 16 pag. 227
Recomendación 6 pag. 236

La asistencia mediante representación a las reuniones de los Consejos de Administración era elevada y, excepto para PARADORES, los estatutos de las Sociedades no establecían limitaciones al número máximo de representaciones que podía ostentar cada Consejero ni, tampoco, para delegar el voto en los Consejeros con poderes ejecutivos; esta circunstancia ha permitido múltiples delegaciones en los Presidentes ejecutivos, incrementando su poder de decisión. (Apartado II.1 y epígrafe II.2.1)

Sería recomendable que se adoptasen las medidas estatutarias oportunas para evitar la concentración de delegaciones de voto en los Consejeros Ejecutivos, de forma similar a lo establecido para las sociedades cotizadas, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de los Consejeros Ejecutivos en detrimento de la de los Consejos de Administración de las Sociedades.

Alegación:

La asistencia mediante representación al CEO o Presidente en los consejos de administración en ENISA no es relevante. En el ejercicio 2020 se han producido 6 representaciones de las cuales 2 han sido al CEO y ninguna al Presidente.

Alegación 6

Apartado II.1 Pag.30
Recomendación 7 pag. 236 y 237

Se considera necesario que cada una de las Sociedades elabore un catálogo de puestos de trabajo, acorde con sus necesidades, en el que se definan para cada puesto las funciones a desempeñar, los requisitos de formación y/o experiencia para su desempeño y sus retribuciones, al objeto de garantizar que las convocatorias para cubrir las necesidades de personal cumplen con los principios de concurrencia, mérito y capacidad e igualdad de oportunidades.

Alegación:

En 2017 se editó un catálogo (DPT) en formato PowerPoint donde se refleja denominación del puesto, categoría, supervisor, nivel salarial funciones, deberes y responsabilidades, formación y experiencia requerida. En la actualidad se realiza en un formato pdf no editable aprobado por el comité de dirección. (Se adjunta DPT en PowerPoint de 2017)

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: **10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7** Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 5 de 9.

Alegación 7

Recomendación 8 pag. 237

Se recomienda que las designaciones y los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que justifique el nombramiento y/o el cese, así como de los méritos de los candidatos designados y de su idoneidad para el desempeño del puesto.

Alegación:

Se adjuntan actas de los últimos nombramientos desde 2018 del personal directivo realizados por el Consejo de Administración. (Se adjuntan actas del consejo de nombramientos)

Alegación 8

Recomendación 8 pag. 237

Se considera conveniente que las Sociedades promuevan la concurrencia y aumenten la transparencia en los procesos de promoción profesional o de reorganizaciones laborales que se aborden en el futuro.

Alegación:

En la actualidad, el Manual Regulador de Relaciones Laborales de ENISA aprobado en el comité de dirección de 20 de julio de 2020, indica en su punto 10 que los procesos de selección que se convoquen en ENISA, se realizarán bajo los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, igualdad de oportunidades. (Se adjunta manual regulador de las relaciones laborales 2020 y acta del comité de dirección de 20 de julio de 2020)

Alegación 9

Subepigrafe II.2.2.4 ENISA Pag. 68

Con carácter general, los expedientes del personal directivo están incompletos, no consta la titulación ni el currículo que acredite formación académica, así como su trayectoria y experiencia profesional. Tampoco figura la conformidad de la DGPE en todos los contratos, la preceptiva autorización de la DGCPPP ni, en el caso de los funcionarios, se adjunta la Resolución del cambio de situación administrativa a servicios especiales, en su caso. Tampoco obran las comunicaciones de baja voluntaria o de cese.

Alegación:

En la actualidad, ENISA dispone de los curriculum, titulación y experiencia profesional de todos los miembros de alta dirección y Consejero Delegado. Así mismo, dispone de la autorización de la DGCPPP del Consejero Delegado, Director de Operaciones y Secretario General, no disponiéndose de la conformidad de DGCPPP del Director Financiero cuyo ingreso en la sociedad fue en 1992. Se dispone de todas las comunicaciones de baja de alta dirección producidas en 2016, 2017 y ejercicios posteriores hasta la fecha actual.

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: 10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7 Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 6 de 9.

Alegación 10

Subepigrafe II.2.2.4 ENISA Pag. 71
Conclusión 6d pag. 223

La información elaborada por ENISA presentaba defectos relacionados con las retribuciones y con las indemnizaciones pactadas en los contratos. Las del ejercicio 2017 estaban incompletas, ya que no incluyen al Secretario General designado en noviembre. Tampoco ha acreditado haberlas remitido SGEPE. (Subepígrafe II.2.2.4)

Los datos reflejados en las fichas del personal directivo, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público no son acordes con las condiciones establecidas en los contratos, ni en lo que se refiere a las retribuciones, ni a las indemnizaciones pactadas en los contratos. Además, las correspondientes al ejercicio 2017 están incompletas, no incluyen al Secretario General designado en noviembre de 2017. En todo caso, la Empresa no ha acreditado haberlas remitido a la SGEPE.

Alegación:

Actualmente, la información elaborada por ENISA cumple con las retribuciones y con las indemnizaciones pactadas en los contratos. ENISA ha comunicado a la DGCPPP los datos relativos a las retribuciones anuales correspondientes al ejercicio 2017, 2018, 2019 y 2020 de sus puestos directivos, para su inclusión en el Registro de Personal Directivo del sector público estatal, obteniéndose resolución de la DGCPPP en la que se considera que los datos relativos a las retribuciones anuales comunicados por ENISA al Registro de Personal Directivo del sector público estatal, se adecúan a la normativa vigente. (Se adjunta resoluciones de la DGCPPP de 2017,2018, 2019 y 2020)

Alegación 11

Subepigrafe II.2.2.4 ENISA Pag. 70

No ha sido posible verificar la idoneidad de las retribuciones percibidas en concepto de retribución variable por la ausencia y/o la falta de integridad de la documentación suministrada por la sociedad. El reglamento de retribuciones entregado es posterior al período fiscalizado, en formato editable que carece de fiabilidad y se encuentra sin formalizar, con la única referencia de que se trata de un documento aprobado por el Comité de Dirección en enero de 2018; tampoco se han aportado los informes de la DGPE sobre la conformidad con los objetivos fijados en los ejercicios 2015, 2016 y 2017 y sobre su grado de cumplimiento.

Alegación:

ENISA, dispone de la resolución favorable de la DGPE sobre la conformidad con los objetivos fijados en los ejercicios 2015, 2016 y 2017 y sobre su grado de cumplimiento. El reglamento de retribución variable por objetivos del personal directivo por tres años ejercicios 2015 a 2017, fue aprobado por el consejo de administración de fecha 24 de febrero de 2015. (Se adjunta resoluciones de la DGPE sobre la conformidad con los objetivos fijados en los ejercicios 2015, 2016 y 2017 y acta del consejo de administración de fecha 24 de febrero de 2015)

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: 10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7 Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 7 de 9.

Alegación 12

Apartado II.7 Pag. 217
Conclusión 41c)

El portal de trasparencia de ENISA resultaba de difícil acceso desde su página web corporativa, debido a que no se encontraba alojado en el menú principal. Cumplía de forma parcial las exigencias establecidas en la Ley 19/2013, ya que solamente contenía la información corporativa y un formulario de derecho a la información pública, pero carecía de acceso a la información económica y presupuestaria y a las memorias de sostenibilidad. Aunque su página web contenía un buscador de préstamos, no informaba sobre su objetivo o finalidad.

Alegación:

A raíz del informe 1.398 del Tribunal de Cuentas, se ha procedido a adaptar en el primer trimestre de 2021 la página web de ENISA para facilitar el acceso al portal de transparencia e incluir acceso a la información económica y presupuestaria, y a las memorias anuales. Así como indicar el objetivo de los préstamos concedidos en el buscador de préstamos. Dicha adaptación está disponible en el menú Descubre Enisa / Transparencia https://www.enisa.es/es/descubre-enisa/info/transparencia

Alegación 13

Apartado II.4 Pag. 210
Conclusión 40 Pag. 234

Las Sociedades con una plantilla superior a 250 trabajadores disponen del preceptivo plan de igualdad con medidas orientadas a fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Por su parte, AC/E, ACUAMED, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA y SECEGSA no tenían la obligación de contar con un Plan de Igualdad debido al tamaño de la plantilla y a que en los convenios colectivos no está contemplada su elaboración; no obstante, estas Sociedades habían establecido algunas medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a evitar el acoso sexual y el laboral por razón de género. La ausencia de información ha impedido comprobar si ENISA contaba con medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, aunque no se encuentra obligada a disponer de Plan de Igualdad. (Apartado II.4)

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: **10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7** Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 8 de 9.

Alegación:

En el periodo analizado en el informe del Tribunal de Cuentas, ENISA no tenía la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

A raíz de la constitución del comité de empresa, se ha constituido en febrero 2021 la comisión negociadora del Plan de Igualdad, estando en proceso de implantación un plan de igualdad y registro retributivo y que se incluye en los objetivos de 2021, aprobados por el consejo de administración de 30 de marzo de 2021. (Se adjunta acta de constitución de la comisión negociadora, objetivos 2021 y orden del día de consejo de administración 30 de marzo de 2021)

Alegación 14

Apartado II.1 Pag. 29
Conclusión 13 Pag. 227

En el periodo fiscalizado, las Sociedades del Grupo Patrimonio no contaban con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definieran con claridad los objetivos a alcanzar y una planificación organizativa para lograrlos que sirviera de herramienta de control y de gestión. (Apartado II.1)

Alegación:

ENISA contaba con planes estratégicos 2016 - 2019 y 2020 - 2022, aprobados por el Consejo de Administración. (Se adjunta Planes Estratégicos 2016-2019 y 2020-2022 y actas consejo de administración)

Alegación 15

Conclusión 37 Pag. 233

El número de Consejeros designados por la Junta General de Accionistas para el conjunto de las Sociedades fiscalizadas del Grupo Patrimonio no alcanzó el 40 % de representación de cada sexo que establece, como mínimo, la Ley Orgánica 3/2007. Tampoco en la renovación de Consejeros se tuvo en cuenta la recomendación de aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres contenida en el artículo 75 de la citada Ley. A 31 de diciembre de 2016, de los 168 vocales, 104 eran hombres y 64 mujeres (el 38 %); y a finales de 2017, de los 169 vocales, el número de mujeres había descendido hasta 63 (el 37 %) en tanto que el de hombres se incrementó a 107. Individualmente, tan solo ACUAMED, ACUAES, AC/E, CANASA, SEGIPSA y SEITTSA respetaron el principio de presencia equilibrada, tanto en la composición del Consejo de Administración como en su renovación; y en SEGITTUR, ENISA, SIEPSE y EXPASA la representación de mujeres en los Consejos de Administración no alcanzó el 40 % a lo largo de todo el período fiscalizado. (Epígrafe II.2.1)

Alegación:

Actualmente en el Consejo de Administración de ENISA el 40% son mujeres. https://www.enisa.es/es/descubre-enisa/info/transparencia/consejo-de-administración

Firmado el 16/04/2021 09:55:26 : GALO GUTIERREZ MONZONIS, Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa de Direccion General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Código: **10294472-29142477HJ8CUN30SQJ7** Autenticidad verificable en: https://serviciosmin.gob.es/arce
Documento electrónico, página 9 de 9.

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SERVICIOS Y ESTUDIOS PARA LA NAVEGACIÓN AÉREA Y LA SEGURIDAD AERONÁUTICA, S.M.E., M.P., S.A.

(SENASA)

Alegaciones al "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017"

I. *Diferencias entre el importe de las dietas devengadas por los miembros del Consejo y la información de la Memoria (página 44 – Cuadro 7)*

La información contenida en la memoria de las cuentas anuales de SENASA para los ejercicios anuales 2016 y 2017 incluye las remuneraciones de todos los consejeros de la Sociedad (ya sean dietas o cualquier otra clase de remuneración, incluido el Presidente del Consejo), ajustándose a lo dispuesto en el artículo 260 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Según este artículo, las retribuciones se pueden incluir de forma agregada, que es la opción que se ha adoptado al elaborar la memoria de la Sociedad. Sin embargo, en el cuadro del anteproyecto de informe de fiscalización, se indica que todo el importe incluido en la memoria (248.545 €) corresponde a dietas de consejeros, cuando realmente se incluye la retribución del consejero, no reflejando este hecho correctamente.

Artículo 260 Contenido de la Memoria

La Memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio, por esta Ley, y por los correspondientes desarrollos reglamentarios, al menos, las siguientes menciones:

[...]

Undécima. El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida o de responsabilidad civil respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo.

En el caso de que la sociedad hubiera satisfecho, total o parcialmente, la prima del seguro de responsabilidad civil de todos los administradores o de alguno de ellos por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo, se indicará expresamente en la Memoria, con indicación de la cuantía de la prima.

[...]

II. *En el CUADRO Nº 15: Personal de alta dirección (página 72), consta que el Director Económico y de Control de Gestión está en situación de Servicios Especiales.*

El Director Económico y de Control de Gestión no estaba en situación de servicios especiales en 2016 y 2017, tal y como recoge el cuadro nº15 de la página 72 del informe.

III. *SENASA se encuentra en una situación de riesgo por el volumen de contratados temporales que pueden reclamar ante los tribunales la condición de indefinidos (página 139).*

La temporalidad de la plantilla se redujo de forma significativa en los años posteriores a 2017, como consecuencia de los procesos de estabilización de empleo temporal llevados a cabo, conforme a lo previsto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LGPE 2018), y de la aplicación de la tasa de reposición.

Estas medidas permitieron la conversión de 176 contratos temporales en indefinidos:

- Tasa de reposición año 2018: 9 contratos indefinidos.
- Tasa de reposición año 2019: 14 contratos indefinidos.
- Proceso de estabilización de empleo previsto en la Disposición adicional vigésimo segunda LGPE 2018: 109 contratos indefinidos.
- Proceso de estabilización de empleo previsto en la Disposición adicional vigésimo novena apartado Uno 7 LGPE 2018: 39 contratos indefinidos.
- Tasa de reposición año 2020: 5 contratos indefinidos.

Tras la aplicación de estas medidas, a fecha de hoy no hay contratos que hayan superado el plazo máximo legal establecido.

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD ESTATAL MERCANTIL ESTATAL DE ACCIÓN CULTURAL, S.A.

(AC/E)

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202100100001157
26/03/2021 12:24:58
CSV: 661A1-27435-CF111-55543
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME TC 2016 – 2017 RECURSOS HUMANOS POR PARTE DE LA SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE ACCIÓN CULTURAL, S.A.

En relación con el anteproyecto de informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del grupo Patrimonio para los ejercicios 2016 y 2017, recibido en esta empresa el 17 de marzo de 2021, D. Jose Andrés Torres Mora, con DNI 24891640M, en su condición de Presidente de la Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A. formula las siguientes ALEGACIONES:

Apartado II.1

En este apartado se apunta:

"Con carácter general las Sociedades del Grupo Patrimonio carecen de informes de control interno del área de RRHH elaborados en su ámbito interno"

La Sociedad tiene implantados procedimientos de control de gastos, horarios, expedientes y formación que garantizan el cumplimiento de las distintas normativas y el buen funcionamiento de la Sociedad, si bien es cierto que no están sistematizados.

Apartado II.2.2.6.- AC/E.

El párrafo séptimo indica que:

"El 19 de septiembre de 2018, el Consejo de Administración nombró como Comisaria para la Feria del Libro de Frankfurt a una persona que había ocupado el cargo de Directora General con funciones ejecutivas, por lo que se hallaba incursa en una situación de conflicto de intereses, de conformidad con la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado."

Se afirma por tanto en el anteproyecto que la Comisaria se hallaba incursa en situación de conflicto de intereses conforme a la Ley 3/2015. Cabe indicar a este respecto, previo a su contratación, la Oficina de Conflicto de Intereses de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública emitió, con fecha 30 de octubre de 2018, correspondiente Oficio, suscrito por su Directora, indicando expresamente que:

"En relación con el escrito de alegaciones recibido en esta Oficina de Conflictos de Intereses, se considera que, a la vista de lo establecido en el artículo 1.2.d) de la Ley /2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, teniendo en cuenta que mientras ocupó el puesto de Directora General de la Sociedad Mercantil de Acción Cultural no fue el máximo responsable de dicha entidad, se considera que dicho cargo no estaba incluido en el ámbito de aplicación de la Ley /2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, por lo que no les son exigibles las limitaciones previstas en la misma."

Por tanto, habiendo dispuesto AC/E del correspondiente oficio previo a la contratación (mayo de 2019) y reflejar éste la ausencia de incompatibilidad, no resulta procedente la inclusión de la calificación de *"incursa en situación de conflicto de intereses"* incluida en el anteproyecto.

Apartado II.2.3.6.- AC/E

El último párrafo de la página 140 expone:

"AC/E continúa sin cumplir el acuerdo de 13 de febrero de 2014 de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos sobre la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Publicas, relativo a aprobar las pautas para la Negociación Colectiva de las Empresas Publicas, así como las recomendaciones recogidas en el informe de auditoría de la ONA, emitido el 31 de octubre de 2013, que aconsejó iniciar un proceso en aras de la normalización de la estructura y del sistema retributivo de la sociedad".

La Sociedad sufre las consecuencias de las disfunciones generadas por la ausencia de un Convenio de Empresa de referencia que permita normalizar estructura y sistema retributivo de los trabajadores. Las demandas de las empleadas estimadas todas ellas son consecuencia de ello. Entendemos, por tanto, que es necesario impulsar la firma de un convenio colectivo de Empresa que solucione esas diferencias que están incluso distorsionando el clima laboral en la empresa.

Desde nuestro punto de vista, AC/E no incumple la necesidad de aprobación de pautas para la negociación colectiva del acuerdo de la Comisión de Seguimiento de Negociación Colectiva de las Empresas Públicas por el simple hecho de que la única negociación colectiva en la empresa ha sido hasta ahora la forma repartir los incrementos recogidos en la masa salarial, (de las que tenemos su puntual autorización anual).

Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A.

Madrid, a 25 de marzo de 2021

Fdo. Jose Andrés Torres Mora
Presidente de la Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A.

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AGUAS DE LAS CUENCAS DE ESPAÑA, S.A.

(ACUES)

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017. SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AGUAS DE LAS CUENCAS DE ESPAÑA, S.A

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES 2
2. OBJETO 3
3. COMENTARIOS A LOS RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN 4
4. ALEGACIONES Y MATIZACIONES A LAS CONCLUSIONES DEL INFORME 13
5. COMENTARIOS A LAS RECOMENDACIONES 22

1. ANTECEDENTES

La Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A. (ACUAES) actúa bajo la tutela del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España. Se constituyó en diciembre de 1997 bajo la denominación de Aguas de la Cuenca del Ebro, S.A.; el 16 de marzo de 2012, el Consejo de Ministros autorizó la fusión por absorción de las Sociedades Aguas de las Cuencas del Norte, S.A. y Aguas de las Cuencas del Sur, S.A. -como sociedades absorbidas- y Aguas de la Cuenca del Ebro, S.A. -como sociedad absorbente. En marzo de 2013, la Junta General de Accionistas acordó el cambio de denominación social por el de Aguas de las Cuencas de España, S.A.

En consecuencia, a ACUAES que tiene por objeto, entre otros, la promoción, contratación, construcción y explotación, en su caso, de toda clase de obras hidráulicas y el ejercicio complementario de cualesquiera actividades que deban considerarse partes o elementos de ciclo hídrico y estén relacionadas con aquellas, le resulta de aplicación, entre otros, el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Aguas.

En el ejercicio de su actividad, ACUAES deberá respetar, en todo caso, las atribuciones de las Confederaciones Hidrográficas o, en su caso, de los Organismos de Cuenca del ámbito geográfico donde se desarrolla su actividad y someter sus actuaciones a lo que determine la planificación hidrológica.

El objeto social podrá realizarse, directa o indirectamente, mediante financiación o, incluso, la participación en el capital social de las sociedades constituidas o que pudieran constituirse con alguno de los fines señalados en los apartados anteriores.

Con fecha 17 de marzo de 2021, se ha recibido comunicación del Tribunal de Cuentas con la remisión del "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO DE PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017". La fiscalización se ha llevado a cabo por iniciativa del propio Tribunal de Cuentas y está incluida en el Programa de Fiscalizaciones para el año 2018, aprobado por el Pleno en su reunión del día 21 de diciembre de 2017. El Pleno, en su reunión de 22 de marzo de 2018, acordó, a propuesta del Consejero ponente, el inicio de este procedimiento fiscalizador; y, el 31 de mayo de 2018, aprobó las directrices técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización.

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

La fiscalización, que es horizontal, se configura como una fiscalización integral del tipo previsto en las Norma Técnica 7 b) de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013.

La fiscalización está referida a los ejercicios 2016 y 2017, aunque se ha extendido a otras actuaciones producidas antes o después de este periodo cuando su análisis ha sido necesario para la correcta comprensión de las operaciones.

Su objetivo general ha consistido en verificar si se han cumplido las disposiciones legales y reglamentarias a que está sometida la gestión del área de RRHH, su correcto reflejo contable de acuerdo a los principios, criterios y normas de aplicación, así como valorar si los procedimientos de gestión se adecúan a los principios de economía, eficiencia y eficacia y de buen gobierno.

2. OBJETO

Se redacta el presente documento al objeto de ALEGAR, MATIZAR y ACLARAR aquellos aspectos contenidos en el citado ***ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017. SOCIEDAD ESTATAL AGUAS DE LAS CUENCAS DE ESPAÑA, S.A.***, que esta Sociedad Estatal **NO COMPARTE o RECONOCE MEJORABLE**.

3. COMENTARIOS A LOS RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

I.2.- MARCO JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LAS SOCIEDADES FISCALIZADAS
I.2.2.- Descripción de las Sociedades mercantiles fiscalizadas

Comentario Pag.17.- *A ACUAES le resulta de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Aguas. Tiene por objeto la contratación, construcción, adquisición y explotación, en su caso, de toda clase de obras hidráulicas en las cuencas hidrográficas del Ebro, Tajo, Guadalquivir, Guadiana, Duero, Miño-Sil y Cantábrico, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.*

COMENTARIO DE ACUAES:

Ni los estatutos de la Sociedad ni el propio Convenio de Gestión Directa suscrito con el Ministerio de Tutela que regula las relaciones entre la Administración general del Estado y la Sociedad Estatal establecen una limitación geográfica al ámbito de actuación de ACUAES. En consecuencia, el ámbito geográfico de ACUAES abarca todo el territorio nacional no limitándose exclusivamente al de las Cuencas Hidrográficas antes mencionadas, lo que se pone en conocimiento de ese Tribunal a efectos de su correspondiente rectificación o en su caso aclaración. Muestra de ello es que en la modificación nº 1 de la encomienda de gestión de ACUAES, autorizada por acuerdo de Consejo de Ministros de 15/11/2019, se incluyen actuaciones en Canarias, Baleares y en las Cuencas Internas de Andalucía.

II.1.- ASPECTOS GENERALES

Estructura de los órganos de gobierno y administración de las Sociedades fiscalizadas

Comentario Pag.27.- *El Consejo de Administración de ACUAES designa al Presidente del Consejo entre sus miembros, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta General al tiempo de la elección de los Consejeros. El Consejo de Administración designará un Vicepresidente primero, cargo que recaerá en el titular de la Dirección General del Agua del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente u órgano que, en su caso, asuma las competencias que dicha Dirección General tenga atribuidas.*

COMENTARIO DE ACUAES:

Los estatutos vigentes de la Sociedad, en concreto su art 10.- El Consejo de Administración, según la última modificación de 18/10/2018, establecen que "*La Sociedad será administrada y regida por el Consejo de Administración, el cual asume la representación social y tiene plenitud de facultades, salvo las reservadas expresamente a la Junta General por la ley o por los presentes estatutos.*

Dentro de los términos legalmente previstos, el Presidente del Consejo de Administración y, en su caso, el Vicepresidente primero y el Vicepresidente segundo, serán designados de entre sus miembros por el Consejo, siempre que este nombramiento no hubiera sido hecho por la Junta al tiempo de la elección de los Consejeros"

En consecuencia, si bien es cierto que al periodo de fiscalización le resultaba aplicable la consideración efectuada por ese Tribunal relativa a que el Consejo de Administración designará un Vicepresidente primero, cargo que recaerá en el titular de la Dirección General del Agua del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente u órgano que, en su caso, asuma las competencias que dicha Dirección General tenga atribuidas, dado que dicho puesto, puede ostentarlo cualquier miembro del Consejo sin necesidad de que sea el titular de la Dirección General del Agua, lo cual se pone en conocimiento de ese Tribunal a efectos de su correspondiente aclaración.

II.2.- ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE PERSONAL

II.2.1.- Consejo de Administración

Comentario Pag 37.- *ACUAES, destaca en 2016 el número de ausencias de la Vicepresidenta, que no asistió al 57,1 % de las sesiones celebradas y en 2017 no acudió a ninguna de las tres reuniones celebradas hasta su cese el 1 de junio de 2017. Además, las representaciones alcanzaron el 18,9 % y el 22,2 % de las asistencias a los Consejos celebrados en 2016 y 2017.*

COMENTARIO DE ACUAES:

Según las actas de los Consejos de administración celebrados en los años 2016 y 2017 la Vicepresidenta estuvo presente en todas las reuniones del Consejo de Administración celebradas en el año 2017, incluso en el año 2018, hasta su cese que se produjo en octubre de 2018 y no el 1 de junio de 2017, lo que se pone en conocimiento de ese Tribunal a efectos de su correspondiente rectificación.

Comentario Pag 37.- *Especialmente relevante resulta en* ***ACUAES*** *la celebración en 2016 de una sesión virtual del Consejo de Administración -el 29 de junio-, para la que todos los consejeros delegaron su voto en el Presidente ejecutivo, a excepción de uno que delegó en una vocal que, a su vez, delegó en el Presidente; en el acta de esta sesión no consta su carácter virtual, se deja constancia de que ese día se reúne el Consejo de Administración en sesión ordinaria en la sede al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. En 2017 también se celebraron dos reuniones virtuales -31 de agosto y 14 de noviembre- y también para esta última sesión todos los Consejeros delegaron su voto en la Vicepresidenta en funciones de Presidenta.*

COMENTARIO DE ACUAES:

Según los estatutos vigentes en la Sociedad, esta NO cuenta con Presidente ejecutivo, lo que se pone en conocimiento de ese Tribunal a efectos de su correspondiente rectificación.

II.2.2.- Alta Dirección

Comentario Pag 79.- *Con carácter general en los expedientes de personal no obra el título académico y el currículo (a excepción del Director Territorial zona 2) que acrediten la formación académica y la trayectoria profesional de los directivos, tampoco consta en los expedientes el preceptivo informe de la Abogacía de Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos de alta dirección que se adaptaron al RD 451/2012.*

COMENTARIO DE ACUAES:

La consideración del Tribunal es correcta, excepto para aquellos Directivos cuyo contrato laboral en origen correspondía a una relación laboral ordinaria, por ello constan las titulaciones del Director de Infraestructuras (Jerónimo Moreno) y del Director Administrativo-Financiero (Francisco Úbeda) por iniciarse su relación laboral con carácter ordinario.

La razón por la que no consta, en recursos humanos de ACUAES, la titulación académica y el currículum del resto de directivos es como consecuencia que el proceso de contratación y/o designación de dichos directivos es ajeno al trámite ordinario, lo que en este caso incluye también a los Directores Territoriales que ostentaban la condición de Directores Generales antes de la fusión.

No obstante, en el portal de la transparencia de ACUAES, en concreto en la siguiente dirección, https://www.acuaes.com/transparencia/informacion-sobre-acuaes/informacion-sobre-cargos-personal-y-retribuciones, figura la Formación Académica y una Breve trayectoria biográfica curricular de todo el personal directivo de ACUAES.

Comentario Pag 79.- *El Director de Proyectos y Obras inició su relación laboral en enero de 2004 en ACUADUERO mediante un contrato indefinido para la prestación de servicios como Ingeniero de Caminos. El 13 de abril de 2012 formalizó con ACUANORTE la adaptación del contrato de alta dirección a la nueva normativa como Director de Proyectos y Obras, sin que conste en su expediente su nombramiento como directivo. Posteriormente en marzo de 2018, mediante adenda se modificaron aspectos esenciales del contrato que afectaron al objeto y a las retribuciones, que se incrementaron un 17,5%, con efectos de 27 de octubre de 2017, fecha en la que el Consejo acordó su nombramiento como Director de Infraestructuras de ACUAES. Sobre esta modificación no consta en el expediente el informe favorable de la DGPE, ni la autorización de la DGCPP.*

COMENTARIO DE ACUAES:

Se aporta los ANEXOS del 1 al 5, como documentación justificativa de todo el expediente la siguiente documentación:

Anexo nº 1.- Resolución de nombramiento como Director de Proyectos y Obras de fecha 23-11-2011.
Anexo nº 2.- Correo electrónico de la Dirección General del Patrimonio del Estado con el borrador del contrato.
Anexo nº 3.- Informe favorable de la Abogacía del Estado;
Anexo nº 4.- Resolución conjunta de autorización de las DG de Costes de Personal y Pensiones Públicas y de Función Pública.
Anexo nº 5.- Oficio de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas aclarando cuestión planteada sobre la resolución de autorización.

II.2.3.7- Composición de la Plantilla

Comentario Pag 142.- La plantilla de ACUAES está condicionada por el proceso de fusión llevado a cabo en el ejercicio 2013 de las Sociedades ACUANORTE, ACUASUR y ACUAEBRO, en aplicación del plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial, que da lugar a la diversa regulación de las condiciones laborales por la pluralidad de convenios colectivos por los que se regía su personal: el de Industrias de Captación y Depuración de Aguas Estatal, el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza, el de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valladolid y el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Pontevedra; cada uno de ellos con sus propias singularidades, lo que provoca falta de homogeneidad en las condiciones laborales y retributivas de los empleados.

A 1 de julio de 2013, la Sociedad contaba con una plantilla de 139 personas procedentes de las tres sociedades fusionadas, distribuidas en 17 centros de trabajo. El escenario óptimo de eficiencia suponía reducir la plantilla hasta 100 personas. En junio de 2014, con una plantilla de 128 personas, ACUAES elaboró el Plan de Redimensionamiento en el que se determinó que habían de amortizarse 28 puestos de trabajo que habían quedado vacíos de contenido y trasladar a siete trabajadores debido a la centralización de los servicios. Presentó un ERE ante el entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que quedó sin efecto al no haber podido alcanzar un acuerdo con los trabajadores. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, la Sociedad prescindió de 33 empleados, lo que, en la mayoría de los casos, ha desembocado en procedimientos contenciosos ante la jurisdicción social.

COMENTARIO DE ACUAES:

La plantilla de ACUAES a fecha de la fusión (15/05/2013) ascendía 145 efectivos. Desde enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018 ACUAES prescindió de 33 trabajadores mediante despido a los que debe sumarse 13 subrogaciones, 4 excedencias y una jubilación por incapacidad lo que totalizaba 41 bajas.

Si bien resulta correcta la consideración de ese Tribunal respecto que en el mes de junio de 2014, con una plantilla de 128 personas, ACUAES elaboró el Plan de Redimensionamiento en el que se determinó que habían de amortizarse 28 puestos de trabajo que habían quedado vacíos de contenido y trasladar a siete trabajadores debido a la centralización de los servicios y que presentó un ERE ante el entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social, NO resulta acertado que la afirmación en cuanto a que quedara sin efecto al no haber podido alcanzar un acuerdo con los trabajadores.

Pag 145.- Cuadro nº 62

CUADRO Nº 62: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de ACUAES

Regulación condiciones laborales (ACUAES)	2016		2017	
	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)	Nº de efectivos reales	Masa Salarial autorizada, incluida acción social (en miles de euros)
Convenio Colectivo Industrias de captación y depuración de aguas Estatal (C3) y (C7)	50	2.317,70	50	2.342,00
Convenio Oficinas y Despachos del Principado de Asturias (C1)	12	523,60	9	404,50
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Pontevedra (C4)	1	78,30	1	80,30
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid (5)	10	457,00	10	461,00
Convenio Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza (6)	18	817,10	18	826,60
TOTAL MASA SALARIAL AUTORIZADA	**91**	**4.193,70**	**88**	**4.114,40**
Alta Dirección (RD 451/2012) (1) (2)	5	589,00	5	565,40
Trabajadores no incluidos en la masa salarial (2) (3)	15	533,60	12	461,70

(1) Incluida la Presidencia Ejecutiva
(2) No forman parte de la masa salarial
(3) Coste de las retribuciones del ejercicio anterior
Fuente: Masa salarial

COMENTARIO DE ACUAES:

Existen discrepancias entre los importes informados en el cuadro del informe y las resoluciones de autorización de las masas salariales correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017 (ver documentación aportada en ANEXOS 6 y 7 respectivamente)

Comentario Pag 145.- Composición de las retribuciones

Los conceptos retributivos que constituyen el salario de los trabajadores presentan diferente denominación y cuantía en función de los diferentes convenios colectivos. En los resúmenes de nóminas aparecen hasta 30 conceptos diferentes que, además, no coinciden con los reflejados en las solicitudes de la masa salarial, cuyas coincidencias y discrepancias se reflejan en el Anexo VIII de este Informe. Se ha detectado que el salario base de algunos convenios está por encima de los importes fijados en tablas salariales proporcionadas por la Empresa.

COMENTARIO DE ACUAES:

El elevado número de conceptos salariales obedece a la convivencia de un total de 5 Convenios colectivos aplicables al personal de ACUAES. La diferente denominación que aparece en la información suministrada, obedece la parametrización del informe resumen de nómina utilizado para las verificaciones: los conceptos salariales del informe de nómina constan para su descripción de sobre campo (ver ANEXO 8) apareciendo el contenido del primero en el informe resumen.

Comentario Pag 146.- En el modelo 190 de 2016 presentado a la AEAT se incluyen, además de los efectivos que prestaron servicios en ese ejercicio, otros 36 perceptores con retribuciones dinerarias por importe de 50.100,82 euros que no figuran en la relación de nóminas de ese ejercicio. También existen diferencias entre los importes reflejados en nóminas y los declarados en modelo 190 en los dos ejercicios fiscalizados que responden a que en modelo 190 no se reflejan las retribuciones por el seguro colectivo reconocidas en las nóminas por 9.920,90 y 10.231,20 euros, respectivamente, en 2016 y 2017.

COMENTARIO DE ACUAES:

Los 36 perceptores con retribuciones por importe de 50.100,82 corresponden a la recuperación, por parte de extrabajadores que en 2016 no prestaban servicios en la Sociedad Estatal, de la paga extra del ejercicio 2012, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016. La inclusión de estos importes se realizó directamente en el modelo 190 para su imputación fiscal como rendimientos del trabajo de los correspondientes perceptores.

Las diferencias mencionadas para el modelo 190 en los ejercicios 2016 y 2017 de 9.920,90 y 10.231,20 euros, respectivamente, tienen su explicación en la naturaleza del concepto que no tiene la consideración de retribución a efectos de la normativa del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y por tanto no es objeto de inclusión en el modelo 190: se trata de la prima correspondiente del seguro de accidentes que los Convenios colectivos del personal establecen como obligatorio para la empresa. La inclusión en nómina del mismo se realiza para su cómputo en la base de cotización, lo que no implica sujeción a IRPF.

Personal con contrato indefinido fuera de la masa salarial

Comentario Pag 146.- A 1 de enero de 2016, la Sociedad tenía en su plantilla a los quince trabajadores ya mencionados que originalmente tenían contratos de obra o servicio de duración determinada, cuyos contratos hubieron de ser transformados en indefinidos; a 31 de diciembre de 2017, el número de trabajadores en esta situación se redujo a doce. La Sociedad se vio obligada a transformar los quince contratos temporales en indefinidos en virtud de una denuncia a la Inspección de Trabajo de Valladolid, en unos casos porque habían superado el plazo de los tres años y, en otros, porque se trataba de contratos de obra o de servicio realizados en fraude de ley. Aunque estos trabajadores a todos los efectos son personal indefinido, al no estar incluidos en la masa salarial de 2016 y 2017, sus retribuciones se tratan de forma separada. De estos trabajadores, once están acogidos al Convenio de Valladolid, tres al Convenio de Oficinas y Despachos de Pontevedra, y uno al Convenio de Oficinas y Despachos Asturias. En 2016, tres de ellos causaron baja, uno por excedencia voluntaria y los otros dos por subrogación por parte de la Comunidad de Regantes del río Adaja.

COMENTARIO DE ACUAES:

Los referidos trabajadores tienen la condición de indefinidos NO fijos. Además, respecto a sus Convenios de referencia donde dice “once están acogidos al Convenio de Valladolid”, entendemos que se trata de un error y debería decir “once están acogidos al Convenio del Ciclo Integral del Agua” (antes Convenio colectivo de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua), **por lo que se pone en conocimiento de ese Tribunal a efectos de su correspondiente rectificación o en su caso aclaración al respecto.**

Comentario Página 147**.- **Servicios exteriores

La Sociedad registró en los ejercicios 2016 y 2017 un gasto de 399.443,35 y 413.059,04 euros, por los servicios de profesionales independientes para la prestación de los servicios de auditoría, informática, asesoría fiscal, servicios laborales y de asistencia jurídica, esencialmente.
Más del 60% de estos importes corresponden al Convenio de asistencia jurídica con la Abogacía del Estado, formalizado el 30 de septiembre de 2016, por 249.516,57 euros anuales, con el objeto de mantener las condiciones económicas de los tres Convenios suscritos con las tres sociedades fusionadas.
Adicionalmente a este Convenio, en el curso de la fiscalización se solicitaron los expedientes de la asesoría jurídica y de los servicios laborales. En junio de 2017, el Director Administrativo de ACUAES formalizó un contrato, previa invitación a cuatro empresas, con un despacho de abogados cuyo objeto es la prestación de servicios de asesoramiento fiscal en la defensa de las actuaciones de comprobación e inspección tributaria por IVA e impuesto de sociedades de los ejercicios 2013 y 2014, con unos honorarios de 13.900 euros (IVA excluido). El 28 de diciembre de 2015, un despacho profesional presentó factura por "el asesoramiento jurídico laboral prestado, en concreto: consultas sobre embargo nómina trabajadora; estudio y preparación de cuatro despidos; consulta sobre proceso de IT; consulta sobre calendarios; consulta sobre subrogación de trabajadores y oposición a ejecución", por importe de 5.500 euros más el 21 % de IVA; se ha comprobado que la solicitud del gasto, así como la ratificación por la Junta de Compras, emitida el 16 de febrero de 2016, fueron posteriores a la fecha de emisión de la factura, lo que pone de manifiesto que el servicio se había prestado con anterioridad a la autorización del gasto, no acorde con el Procedimiento de contratación, compras y autorización de gastos (PG-01) de la Sociedad para gastos superiores a 1.500 euros e inferiores a 6.000 euros.

COMENTARIO DE ACUAES:

ACUAES, de acuerdo con lo establecido en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas y en el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, renovó con fecha 30 de septiembre de 2016 el Convenio de Asistencia Jurídica, con la Abogacía General del Estado- Dirección del Servicio Jurídico del Estado.

Posteriormente, con fecha 13 de septiembre de 2018 se suscribió un Convenio que contemplaba una duración de dos años y en virtud del cual, se establecía que como contraprestación por el servicio de asistencia jurídica a que se refiere el citado Convenio, ACUAES satisfaría a la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado la cantidad anual de doscientos cuarenta y nueve mil quinientos dieciséis euros con cincuenta y siete céntimos (249.516,57 euros) más IVA.

Concluida la vigencia del mismo, en el año 2020 se realizó una adenda al citado convenio, que supuso una renegociación por ACUAES de la contraprestación económica anual, estableciéndose el nuevo importe en doscientos mil quinientos dieciséis euros (200.516,00 euros) más IVA, lo que supone una rebaja de aproximadamente un 20%.

Igualmente, abordada con carácter previo la cuestión a la que hace alusión el Tribunal con la Abogacía del Estado y concluir por ambas partes que no resulta la Abogacía del Estado especialista en temas laborales y dada su especificidad y singularidad y atendiendo también a la urgencia de la misma, se contrató a finales de 2015, a un despacho especialista "*el asesoramiento jurídico laboral prestado, en*

concreto: consultas sobre embargo nómina trabajadora; estudio y preparación de cuatro despidos; consulta sobre proceso de IT; consulta sobre calendarios; consulta sobre subrogación de trabajadores y oposición a ejecución", por importe de 5.500 euros más el 21 % de IVA. Una vez prestado el servicio y conocido el importe real de dichos servicios, se ratificó el correspondiente gasto por la Junta de Compras, celebrada el 16 de febrero de 2016, hecho prevenido para estas circunstancias en el Procedimiento de contratación, compras y autorización de gastos (PG-01) de la Sociedad para gastos superiores a 1.500 euros e inferiores a 6.000 euros, para situaciones urgentes.

En relación con el otro contrato puesto en cuestión por ese Tribunal, indicar que efectivamente, atendiendo a la especificidad del asunto, de gran complejidad fiscal, y tratado previamente con la Abogacía del Estado, se aconsejó por esta la contratación del asesoramiento de un despacho experto en materia fiscal. Por ello, en junio de 2017 se formalizó un contrato con un despacho de abogados de reconocido prestigio en materia fiscal, previa invitación a cuatro empresas, cuyo objeto era la prestación de servicios de asesoramiento fiscal en la defensa de las actuaciones de comprobación e inspección tributaria por IVA e impuesto de sociedades de los ejercicios 2013 y 2014, con unos honorarios de 13.900 euros (IVA excluido), resultando evidente que este contrato en nada se corresponde con el anterior contrato.

4. ALEGACIONES Y MATIZACIONES A LAS CONCLUSIONES DEL INFORME

III.1.- CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL Y LABORAL

Pag 220.- CONCLUSIÓN 3.- *Las Sociedades están obligadas a remitir semestralmente a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales (SGEPE) de la DGPE el resumen de las ausencias y asistencias de los Consejeros a las reuniones celebradas durante el período precedente, así como las cantidades satisfechas, tal y como establece el RD 462/2002; solamente SEITTSA cumplió con esta obligación en todos sus términos, mientras que el resto de las Sociedades remitieron la información con carencias relacionadas con las cantidades satisfechas, las ausencias y asistencias o el cumplimiento del plazo estipulado para ello. (Epígrafe II.2.1)*

ALEGACIÓN DE ACUAES:

Efectivamente en el periodo fiscalizado existió algún fallo puntual de remisión por causas ajenas a ACUAES. Advertida la circunstancia por ACUAES, se rectificó la forma en la que se venía procediendo y desde el año 2018 se confeccionan por la Sociedad y se envían al Secretario del Consejo para su remisión a la SGPE.

Pag 221.- CONCLUSIÓN 4 f.- *Las estipulaciones de los contratos establecen que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo, con la autorización previa y expresa de la DGPE ajustándose a las disposiciones legales que le resultan de aplicación, el RD 451/2012 dispone que la adaptación de los contratos no podrá producir incremento retributivo para los máximos responsables o directivos, en relación a su situación anterior, pero y ACUAES mediante adendas modificaron algunos contratos incrementando sus retribuciones con efectos retroactivos, sin que conste el informe favorable de la DGPE y la autorización de la DGCPP y superando los porcentajes máximos autorizados por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).*

El 13 de abril de 2012 se formalizó con la extinta Sociedad Aguas de la Cuenca del Norte (ACUANORTE) la adaptación del contrato de alta dirección con el Director de Proyectos y Obras. En marzo de 2018, ACUAES modificó, con efectos retroactivos a la fecha de su nombramiento como Director de Infraestructuras, aspectos esenciales del contrato que afectaron al objeto y a sus retribuciones, que se incrementaron un 17,5 %, sin que conste el informe favorable de la DGPE y la autorización de la DGCPP. (Subepígrafe II.2.2.7)

ALEGACIÓN DE ACUAES:

Los ANEXOS 3 a 5 acreditan el conocimiento de la DGPE y autorización de la DGcostes de personal.

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P., S.A. (SEGIPSA)

SEGIPSA

Sociedad Mercantil Estatal de
Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202100100001462
19/04/2021 13:27:26
CSV: 60857-61652-43411-21233
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL

CSV. 63549-81551-43234-3E26F

AL TRIBUNAL DE CUENTAS.DEPARTAMENTO DE EMPRESAS ESTATALES Y OTROS ENTES PUBLICOS

D. Héctor Fernando Izquierdo Triana, mayor de edad, con DNI/NIF 45455190Z; interviene en nombre y representación de la SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P.S.A., (en adelante SEGIPSA), en su condición de Presidente, en virtud de los poderes otorgados a su favor ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Carlos Huidobro Arreba, el día 16 de octubre de 2020, con el nº 1320 de su protocolo.

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACION DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINACIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EN PARTICULAR LO REFERENTE A LA SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTION INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P., S.A., EN LOS EJERCICIOS 2016 y 2017.

I.2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES FISCALIZADAS.

Anteproyecto de informe: (página 18)

> *"... 8).... en 1999 por la Disposición Adicional décima de la Ley 33/2003, de Patrimonio de las Administraciones Públicas, la Sociedad adquirió la condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado."*

Respuesta de SEGIPSA: La referencia transcrita anteriormente no es correcta, pues SEGIPSA desde el año 1999 es por disposición legal (concretamente, en virtud de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 53/1999 de 28 de diciembre, por la que se modifica la Ley 13/1995 de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas), medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado (en adelante A.G.E.). Dicha Disposición Adicional segunda de la Ley 53/1999 resultó derogada por la letra b) de la Disposición Derogatoria única de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, cuya Disposición Adicional Décima recoge el vigente régimen jurídico de SEGIPSA, así como su condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la A.G.E. y de los poderes adjudicadores dependientes de ella. Dicha disposición ha sido objeto de diversas modificaciones a lo largo de estos años.

II.1- ASPECTOS GENERALES

Anteproyecto de Informe: (página 29)

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

"Planificación y control en el ámbito organizativo de las Sociedades

Ninguna de las Empresas cuenta con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definan con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación económico-financiera, estratégica y organizativa para conseguirlos, que sirva de herramienta de control y de gestión".

Respuesta de SEGIPSA: Actualmente SEGIPSA cuenta con un Plan de Actuación que incluye un Plan de Objetivos Estratégicos trienal (2020 – 2021 – 2022), que fue aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión del día 28 de octubre de 2020.

Dicho Plan de Actuación de SEGIPSA. (Incluyendo Plan de Objetivos Estratégicos 2020 – 2021 – 2022), fue enviado a la Dirección General del Patrimonio del Estado para su aprobación, el 16 de noviembre de 2020. La DGPE remitió carta de fecha 9 de diciembre de 2020, manifestando que "no plantea objeciones a los documentos presentados".

II.2.1 Consejo de Administración

Anteproyecto informe: (páginas 37 y 38)

***"SEGIPSA** no ha suministrado documentación sobre el cumplimiento a la obligación de comunicar a la SGEPE a las asistencias en los términos que viene recogido en el artículo 27.2 del Real Decreto 462/2002".*

Respuesta de SEGIPSA: Sí se cumplió con dicha obligación de comunicar a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales la asistencia. Se adjunta al presente escrito de alegaciones correos remitidos desde Presidencia a la SGEPE acreditativos de dichas comunicaciones. Solicitando de ese Tribunal se haga constar en el informe definitivo dicho cumplimiento.

Se adjunta a efectos probatorios como ANEXO, la siguiente documentación:

- Remisión el 17 de abril de 2017 a la Subdirección General de Empresas de la información de asistencias de Consejeros correspondientes al primer y segundo semestre de 2016.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

- Correo electrónico dirigido a la DGPE el 21 de julio de 2017 por el que se remiten las fichas actualizadas del personal directivo con contrato de alta dirección, las fichas del personal directivo cesado en 2017, y la información de asistencias y dietas de los consejeros correspondiente al 1º semestre de 2017.
- Correo electrónico dirigido a la DGPE el 20 de diciembre de 2018, por el que se remite la información de asistencias y dietas de los consejeros, correspondiente al 2º semestre de 2017 y 1º semestre de 2018.

II.1.- ASPECTOS GENERALES

Anteproyecto de informe: *(página 42)*

"....SEGIPSA no mantiene un criterio uniforme respecto al importe de la dieta por asistencia a las sesiones. En el ejercicio 2016, el importe de la dieta individual varió a lo largo del ejercicio, en las dos primeras sesiones fue de 942,50 euros a los miembros del Consejo y 1.094,50 euros para los que, además, formaban parte de la CAC. Desde marzo a noviembre de ese año, las dietas por sesión se redujeron a 856,42 euros para los Consejeros, y a 995,00 para los miembros de la CAC. Por último, en el mes de diciembre el importe de la dieta se redujo a 685,44 y 796,00 euros, respectivamente, hasta alcanzar el límite anual máximo autorizado. Sin embargo, en el ejercicio 2017, las dietas se distribuyeron en once mensualidades iguales cuya suma alcanzó el importe anual máximo autorizado. Al igual que en ACUAMED y en ACUAES, las dietas de los miembros de CAC se devengan en función de las asistencias de sus miembros a las sesiones del Consejo de administración..."

Respuesta de SEGIPSA: El motivo se debe a la celebración de Consejos extraordinarios y al abono de dietas por asistencia a estos. Por tanto, se tuvo que ajustar los importes pagados en el resto de sesiones de 2016 para no superar el máximo permitido.
El criterio que se sigue es no pagar por los Consejos que superen el importe máximo.

Anteproyecto de informe: *(página 43)*

"En SEGIPSA las dietas devengadas por un vocal ascendieron a 9535,46 € en 2017, pero se registró en contabilidad un importe de 10.530, 46 euros".

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Respuesta de SEGIPSA: El Anteproyecto de Informe del TCU no identifica al vocal, por lo que no permite a SEGIPSA alegar. En consecuencia, solicitamos que se elimine esa observación del informe. Probablemente está comparando los devengos del vocal Jesús Puebla (9.535,46 euros) con la contabilización correspondiente a la vocal Carmen Tejera (10.530,46 euros), adjuntamos los asientos devengados por ambos vocales en el libro diario de del ejercicio 2017.

Anteproyecto de informe, *(página 43)*

"Continua el informe diciendo que SEGIPSA no informa en su memoria anual sobre la COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN"

Respuesta de SEGIPSA: los firmantes de las cuentas son los miembros del Consejo de Administración. El Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, no establece la obligación de informar en la memoria anual sobre la COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. SEGIPSA tiene en su página web publicado la composición del Consejo y los cambios que se producen. Información que también se recoge en el Informe de Buen Gobierno Corporativo que se aprueba todos los años por el Consejo de Administración y que también se encuentra publicado en la página web de la Sociedad, (*pestaña de transparencia/información institucional, organizativa y de planificación*).
Adicionalmente, SEGIPSA añadirá, a partir de sus cuentas anuales 2021, una nota en la memoria en la que hará relación de miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio.

II.2.- ANALISIS DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE PERSONAL

EPIGRAFE II.2.- ALTA DIRECCIÓN

En el cuadro nº8 del anteproyecto de informe, denominado RETRIBUCIONES DE LAS PERSONAS QUE OCUPARON CARGOS DIRECTIVOS (página 47), por lo que respecta a

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

SEGIPSA, es correcto el número de directivos, siete en cada ejercicio (se incluye a la Presidenta/Presidente de cada uno de los ejercicios).

Sin embargo, respecto de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2017, indicar que la cuantía correcta de las retribuciones percibidas (no anualizadas), asciende a la cantidad de **706.492,86 € (Se adjunta correo remitido al Tribunal de Cuentas).**

II.2.2.8.- SEGIPSA (PAGINA 81)

Se dice en anteproyecto del informe: *La Sociedad cuenta con una Presidencia con funciones ejecutivas, con rango de alto cargo y, por tanto, sujeta a la Ley 3/2015 de 30 de marzo, reguladora del ejercicio de Alto Cargo de la Administración General del Estado, en tanto que el resto de los directivos carecen de la citada condición, estando todos ellos sometidos al ámbito de aplicación del RD 451/2012. Durante el ejercicio 2016 y hasta marzo de 2017, SEGIPSA contó con seis directivos, incluida la Presidenta, presentando la siguiente estructura organizativa que había sido aprobada por el Consejo de Administración el 31 de marzo de 2014*

El 29 de marzo de 2017, el Consejo de Administración modificó el organigrama de la Sociedad que quedó estructurada en seis departamentos, cada uno de ellos con un director al frente vinculado con un contrato de alta dirección, más la Presidencia ejecutiva, por lo que el número total de directivos se amplió a siete, sobrepasando el número máximo de permitido por la Orden de 30 de marzo de 2012 que, para las sociedades del Grupo 2, los limita a seis.

La modificación del organigrama, ampliando en número de directivos, obtuvo la autorización de la DGPE, porque no supuso incremento global de las retribuciones del personal directivo, ya que la restructuración se llevó a cabo reajustando a la baja las retribuciones de dos Direcciones, la del Departamento Financiero y al de RRHH, Contratación y Servicios Generales.
La nueva estructura organizativa, aprobada se ajustó al siguiente esquema:

Respuesta de SEGIPSA: En el año 2016, en SEGIPSA, había seis directivos y una Presidenta (que causó baja voluntaria el día 26 de septiembre de 2016).

Las Direcciones de SEGIPSA en el año 2016 eran las siguientes:

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

- Directora General y de Proyectos
- Director de Asesoría Jurídica
- Secretaria General
- Director Gestión y Administración de Inmuebles
- Director CADA y Regularización Registral
- Director Gestión Catastral

En el ejercicio 2017, se modificó el organigrama de la empresa, no obstante, el número de directivos continuó siendo 6.

El Presidente de la Sociedad fue nombrado en el mes de enero de 2017, en sustitución de la Presidenta.

Las Direcciones de SEGIPSA en el año 2017 eran las siguientes:

- Director Arquitectura y Gestión Inmobiliaria
- Director Asesoría Jurídica
- Directora Financiera
- Directora RR. HH, Contratación y Servicios Generales
- Director CADA y Relaciones Institucionales
- Director Gestión Catastral y Relaciones con las Corporaciones Locales

Por lo expuesto, concluir que no hubo incremento alguno en el número de directivos en los ejercicios fiscalizados., en ambos años son seis más el Presidente/a.
En el cuadro nº 8 del anteproyecto, se recoge correctamente al número 7, ya que se incluye a los Presidentes que ocuparon el cargo en los ejercicios 2016-2017.

En línea con lo indicado, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, en su oficio n/ref. 219972017, que se adjunta, dice:

- *El nuevo organigrama mantiene el número actual de 6 puestos directivos, aparte del Presidente, así como la actual retribución global de los directivos.*

- *El nuevo organigrama no supone incremento del número de directivos ni conlleva incremento de las retribuciones globales de la Sociedad*

Por tanto, SEGIPSA, no ha sobrepasado el número máximo de directivos permitido por la Orden de 30 de marzo de 2012, que limita el número de directivos para las empresas del grupo 2 a seis directivos,

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, separa las definiciones de Máximo Responsable y Directivos, al decir, en su artículo 3.- Definiciones:

1."A los efectos de este real decreto, se entenderá por:

a) Máximo responsable: el Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto con funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades.

En las sociedades mercantiles estatales en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea administrador.

b) Directivos: son quiénes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto.

Cuando las funciones de Presidente y Director General o equivalente sean ejercidas por dos personas diferentes la dependencia podrá tener lugar indistintamente respecto del Presidente o del Director General o equivalente.

En todo caso se considerarán directivos a los que se atribuya esta condición en su legislación reguladora.

2. No tendrán la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por relación funcionarial".

Reiterar que en ninguno de los dos ejercicios fiscalizados se ha incrementado el número de directivos, por lo que indicar que la restructuración no se llevó a cabo reajustando a la baja

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

las retribuciones de las dos direcciones, del Departamento Financiero y del de RRHH, Contratación y Servicios Generales.

A continuación, se recogen en un cuadro los departamentos, número de directivos y retribuciones anualizada correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017 en SEGIPSA.

SEGIPSA

Sociedad Mercantil Estatal de
Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Retribuciones Directivos Anualizadas

31-12-2016			31-12-2017		
Cargo	**Nº Directivos**	**Retribuciones Anualizas**	**Cargo**	**Nº Directivos**	**Retribuciones Anualizas**
Presidenta	1	151.500,00 €	Presidente	1	153.015,00 €
Directora General y de Proyectos	1	108.070,00 €	Director Arquitectura y Gestión Inmobiliaria	1	104.900,69 €
Director Asesoría Jurídica	1	103.469,45 €	Director Asesoría Jurídica	1	104.504,14 €
Secretaria General	1	95.950,00 €	Directora Financiera	1	91.859,50 €
Director Gestión y Administración de Inmuebles	1	85.850,00 €	Directora RR.HH, Contratación y Servicios Generales	1	91.859,50 €
Director CADA y Regularización Registral	1	103.581,56 €	Director CADA y Relaciones Institucionales	1	91.859,50 €
Director Gestión Catastral	1	87.122,60 €	Director Gestión Catastral y Relaciones con las Corporaciones Locales	1	104.900,69 €
Total	**7**	**735.543,61 €**	**Total**	**7**	**742.899,02**

No se han incluido los Trienios percibido por el Funcionario.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Como se puede observar, el incremento total de las retribuciones anualizadas de 2017 respecto del 2016, se corresponde con el incremento del 1% autorizado para el ejercicio 2017.

Por otra parte, a efectos meramente aclaratorios, las denominaciones correctas de algunos departamentos son:

Organigrama 2016:

1. 1. Departamento de Gestión de Inmuebles, su denominación correcta era la de Departamento de Gestión y Administración de Inmuebles.
2. 2. Departamento de CADA y Regularización Catastral, su denominación correcta era la de Departamento CADA y Regularización Registral.

Organigrama 2017:

3. Departamento de CADA y Regularización Catastral, su denominación correcta era la de Departamento CADA y Regularización Registral.

Por otra parte, en el **Anteproyecto del informe se** dice que: *"en los expedientes del personal directivo, no consta la titulación académica ni el currículo que acrediten la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones.*

Aunque la Sociedad comunicó en 2012 a los Directores de la Asesoría Jurídica y de Gestión Patrimonial la obligación de adaptar sus contratos a la nueva normativa, ninguno de los dos firmó la adaptación de los contratos de alta dirección a los términos previstos en el RD 451/2012. Los informes preceptivos de la Abogacía del Estado y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, se emitieron con posterioridad a la firma del contrato de alta dirección de la Directora de RRHH, Contratación y Servicios Generales. En el expediente del Director de Arquitectura y Gestión Inmobiliaria, contratado el 7 de abril de 2017, no obra el informe de la Abogacía del Estado.

El Director de Gestión y Administración de Inmuebles que desempeñó el cargo entre el 16 de diciembre de 2013 y el 29 de marzo de 2017, tras su cese, optó por la reincorporación al puesto

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

de trabajo anterior en la Empresa, tras percibir 3.447,33 euros en concepto de indemnización por falta de preaviso. Posteriormente, el 26 de octubre de 2018, el Consejo de Administración le nombró Director del CADA y Relaciones Institucionales, formalizándose el 2 de octubre de ese mismo año otro contrato de alta dirección, previo a obtener las preceptivas autorizaciones de la DGCPPP".

Respuesta de SEGIPSA: El currículo del personal directivo se publica en la página web de la Empresa. Se han incorporado en los expedientes, el currículo y la titulación correspondiente de todo el equipo directivo.

Por lo que respecta a la Firma de ADAPTACION CONTRATOS 2012. ASESORIA JURIDICA y GESTIÓN PATRIMONIAL (PAGINA 82), indicar que se firmó la comunicación de las adaptaciones de los contratos de los directivos según las instrucciones recibidas en ese momento.

Respecto del contrato de la Directora de RRHH, Contratación y Servicios Generales, el nombramiento fue en el Consejo de Administración del mes de marzo de 2017, y se firmó con la fecha que tenía el informe favorable de la Abogacía del Estado, que era de 12 de abril de 2017. Por un error de transcripción, en el contrato se puso la fecha de 11 de abril, en lugar de 12 de abril.

*Se dice en **el Anteproyecto de informe:** "En todos los contratos del personal de alta dirección, a excepción de los Presidentes y del Director de Arquitectura y Gestión Inmobiliaria, se reconocieron retribuciones en especie en concepto de cheques comida. Se ha comprobado que existen diferencias relevantes en los complementos retributivos del personal directivo que se determinan en cada caso, sin un criterio prefijado con antelación en un catálogo de puestos de trabajo o documento similar que guarde relación con las funciones a desempeñar o el grado de responsabilidad. En particular, existe una diferencia negativa del 56% en los complementos retributivos de las dos directoras nombradas en 2017, respecto de dos directores también nombrados en ese mismo año, que afecta a la igualdad efectiva por razón de género. La Sociedad incrementó en 2017 el complemento de puesto y el variable de dos de los nuevos directivos designados, respecto de los que fueron cesados en ese ejercicio, ascendiendo el incremento de las retribuciones de los dos puestos directivos al 22%, en detrimento de las de las dos directivas*

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

mencionadas, que se han visto perjudicadas con el objeto de no incrementar las retribuciones globales de la alta dirección.
Las retribuciones del personal directivo reflejadas en las nóminas durante el período fiscalizado, responden a los conceptos retributivos fijados en los contratos.
Algunos directivos recibieron retribuciones en especie exentas de tributación correspondientes a los cheques comida".

Respuesta de SEGIPSA: Respecto de la retribución en especie en concepto de cheques comida, conforme a lo establecido en el epígrafe de retribuciones de cada uno de los contratos de los directivos, esa cantidad se deduce del complemento de puesto.

Por lo que se refiere a la retribución de las dos Directivas de la Sociedad, en el ejercicio 2017, hubo un reajuste del organigrama con un cambio en las funciones de los Directivos/as. En ningún momento la restructuración implicó un reajuste a la baja de las retribuciones de las dos directivas.

La Secretaria General, tenía entre sus competencias el área financiera, informática y de recursos humanos, pasado en 2017 como Directora Financiera a ser responsable del área financiera y de informática. Por su parte la Directora de RRHH, Contratación y Servicios Generales, asumió las competencias de las áreas que se indican en su denominación.

Por lo expuesto, reiterar que lo que hubo fue un cambio de denominación y de funciones de las seis direcciones, que no afectó al importe total de las retribuciones.

II.2.3.8.- COMPOSICION DE LA PLANTILLA (PAGINA 147)

***Anteproyecto de Informe**: "La Sociedad carece de un catálogo de puestos de trabajo en el que se definan las funciones y las necesidades de los puestos, así como los requisitos de titulación y/o formación para su desempeño. Desde el 31 de diciembre de 2015, el número de empleados se ha ido reduciendo paulatinamente -17 empleados en 2016 y tres trabajadores adicionales en 2017-, lo que supone una disminución del 10,5 %. Sin considerar el personal de alta dirección, el número*

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

de empleados con contrato indefinido a principios de 2016 ascendía a 119 y el de los trabajadores con contratos temporales a 63, alcanzando esta modalidad de contratación el 53 % de la plantilla. A 31 de diciembre de 2016, el número de efectivos con contrato indefinido se incrementó hasta los 122, con aumento de cuatro de titulados superiores y la disminución de un titulado medio/Jefe administrativo. En ese ejercicio, el número de contratos temporales descendió hasta los 49, por las circunstancias que se describen más adelante. A finales de 2017, la plantilla estaba integrada por 107 empleados con contrato indefinido y 55 trabajadores con contrato temporal. La evolución de la plantilla de SEGIPSA, clasificada por categorías profesionales y por género, responde al siguiente detalle".

Respuesta de SEGIPSA: La sociedad está elaborando una relación de los puestos de trabajo existentes, en los que se definen las funciones y los requisitos de titulación y/o formación para su desempeño, de cada puesto de trabajo.

Respecto de *que "La plantilla se rige por el convenio colectivo propio de SEGIPSA y, con carácter supletorio, por el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, fuera de convenio se encuentra el personal con contrato de alta dirección y los trabajadores con contrato temporal, todos ellos fuera de la masa salarial."*

Los trabajadores/as con contratos temporales se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de SEGIPSA. Se adjunta el Convenio Colectivo de la empresa.

Los contratos temporales no se incluyen en la Masa Salarial, pero las sociedades mercantiles estatales tienen que remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, la información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

En el cuadro nº 65 denominado REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y MASA SALARIAL DE SEGIPSA (página 149), el número de efectivos reales de alta Dirección en 2016

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

incluyendo a la Presidenta, no era 6 personas sino de 7 personas, como ya se ha explicado con anterioridad.

COMPOSICION DE LAS RETRIBUCIONES (PAGINA 149)

Anteproyecto de Informe: *"Se ha observado que el gasto registrado en contabilidad en concepto de fondo social ascendió a 56.056,09 euros, sobrepasando el importe autorizado en la masa salarial, que se cifró en 40.504,80 euros para el ejercicio 2016; en el ejercicio 2017, el gasto por este concepto ascendió a 48.384,75 euros, en tanto que el importe aprobado en la masa salarial fue de 40.103,76 euros".*

Respuesta de SEGIPSA: Fondo social 2016 y 2017

Se ha respetado el importe autorizado en concepto de Fondo Social, que ascendía a la cuantía de 40.103,76 €, y que solo se aplicó a los trabajadores con contrato indefinido, incluidos en la Masa Salarial.

La cantidad de 15.551,29 € y 8.280.99 €, correspondiente a los ejercicios 2016 y 2017 respectivamente, responde a otras ayudas al personal, cuenta contable 64902, que se destinó a ayuda a las personas con contrato temporal, que se encontraban fuera de la masa salarial. En aplicación del principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato de trabajo que vincula a las personas que trabajan en una sociedad mercantil estatal, como es SEGIPSA.

Personal con contrato temporal *(página 150)*

Anteproyecto de informe: *"Uno de los mayores problemas en materia laboral a los que se enfrenta SEGIPSA es la elevada celebración de contratos temporales por obra o servicio determinado, para poder llevar a cabo las encomiendas de gestión, imposibles de ejecutar con los medios de los que dispone"*

Respuesta de SEGIPSA: En este apartado, destacar los Dictámenes de la Abogacía del Estado 63/2016 y el 272/2017, (este último referido expresamente a contratos por obra o servicio determinado del departamento de Gestion Catastral y Relaciones con las Corporaciones

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Locales de SEGIPSA), entre otros, en los que se dice expresamente que: *"la superación del plazo máximo de duración legal de un contrato de obra o servicio determinado no supone infracción alguna del ordenamiento jurídico ni constituye causa legal para su extinción ....y por otro, que Los contratos de obra o servicios suscritos que reuniendo todos los requisitos esenciales de validez superen el plazo máximo de duración legal, se convierten en indefinidos y los trabajadores afectados adquieren la condición de "indefinidos no fijos ", en los términos y con los efectos expuestos..."*

Si el objeto es materialmente el mismo, o en la parte del mismo que quedara por ejecutar, o por surgimiento de necesidades iguales, entonces no resultaría jurídicamente necesario, de cara a la ejecución de la nueva encomienda, resolver los contratos laborales y celebrar otros, pues ahora, materialmente nos encontraríamos en una prórroga de la anterior. Lo lógico, seria mantener, en tal caso, los mismos contratos de obra o servicio, ya suscritos, precisos para la continuidad en la ejecución que el objeto de la nueva encomienda comprende"

El informe número 22/2017 de la Abogacía del Estado, en relación a los 34 contratos laborales por obra o servicio determinado vinculados a la encomienda del Plan de REGULARIZACION Catastral de la Dirección General de Catastro, que ampliaba el plazo de duración de la misma, dice:

"Por tanto, podríamos encontrarnos con las siguientes situaciones:
- Si los contratos se extinguen antes de que se cumpla el plazo de los 3 años inicialmente previsto o incluso en la fecha en que se cumpla el plazo de 3 años, al existir una prórroga de la encomienda, las ***extinciones equivaldrían a un despido toda vez que los contratos se habrían extinguido sin haber finalizado el servicio objeto de los mismos.***
Ese despido no podría fundarse en el mero transcurso del plazo de 3 años mencionado, sino que tendría que fundarse en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas so pena de ser declarado improcedente o nulo por la jurisdicción social.

- Si se traspasa el límite temporal de los tres años, los trabajadores devendrían indefinidos no fijos y su relación sólo podría extinguirse mediante el correspondiente despido.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

En este caso, tanto si los contratos se extinguen antes de la finalización de la encomienda como si se extinguen a la finalización de aquella, el despido tendría que fundarse igualmente en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas so pena, como hemos expuesto, de ser declarado improcedente o nulo por la jurisdicción social".

Dichas causas no concurrían en el supuesto que nos ocupa, por lo que no se podía proceder a un despido por las causas enumeradas.

CUADRO Nº 67: ESTIMACION DEL COSTE RESOLUCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES VICULADOS A LA ENCOMIENDA DEL PRC 2013-2016 A SEGIPSA (PAGINA 151)

Indemnizaciones personal encomienda Tribunal de Cuentas (CADA)

Anteproyecto de Informe : *"En la sesión del 13 de octubre de 2016, el Consejo de Administración acordó remitir ese mismo día una carta de notificación de finalización del contrato a los 21 trabajadores, de los que 20 presentaron demanda ante el Juzgado de lo Social, por considerar que las extinciones de los contratos eran por despido en virtud del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por el que se limitó el plazo máximo de los contratos de obra o servicio a tres años.*

Durante los procesos judiciales, SEGIPSA ofreció una indemnización del 7 % adicional a la liquidación ya abonada (ocho días/ año trabajado), acorde con lo estipulado en el convenio colectivo, a cambio de reconocer que no había existido despido sino finalización del contrato por haber finalizado la obra o servicio. Quince de las demandas finalizaron con conciliación, otras cuatro fueron desestimadas y los cuatro restantes fueron recurridas en suplicación por la Sociedad habiéndose resuelto favorablemente dos de ellas y los dos restantes estaban pendientes de resolver en casación"

Respuesta de SEGIPSA: Respecto de los procesos judiciales, indicar que lo correcto es decir que, en los actos de conciliación judiciales, SEGIPSA ofreció una indemnización del 7% de los conceptos retributivos abonados, en concepto de finalización del contrato de obra o servicio. de conformidad con el Convenio Colectivo de aplicación. De la cuantía de esa indemnización,

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

se dedujo el importe de la indemnización de 8 días/año trabajado, abonado en el momento de la extinción de los contratos.

Es decir, que no fueron indemnizaciones adicionales, sino que en definitiva se abonó solo la indemnización del 7%.

Se adjuntan las actas de conciliación de los trabajadores/as.

II.4.- ACTUACIONES RELACIONADAS CON LOS PLANES DE IGUALDAD (PAGINA 208)

Anteproyecto de informe: *"No obstante, la modificación del organigrama de SEGIPSA aprobada por el Consejo de Administración el 29 de marzo de 2017 para ampliar el número de directivos se realizó reajustando a la baja las retribuciones de las dos únicas Direcciones desempeñadas por mujeres al frente del Departamento Financiero y del de RRHH, Contratación y Servicios Generales, con una diferencia negativa del 56% en sus complementos retributivos, respecto de los dos directores designados el mismo año, que afecta a la igualdad efectiva por razón de género"*

Respuesta de SEGIPSA: En este apartado, nos remitimos al cuadro de Retribuciones anualizadas de Directivos de la página 9 de estas alegaciones. En dicho cuadro se puede observar que en 2017 se produce modificación del organigrama de la empresa.

Reiteramos lo ya expuesto en la página doce de este documento En el año 2017, lo que hubo un cambio de organigrama, manteniendo el número de puestos directivos y la retribución global. Ese cambio de organigrama supuso un cambio de las denominaciones de las direcciones y de las funciones de las direcciones.

Las retribuciones de las direcciones obedecen a cambios de las funciones asumidas por las distintas direcciones, no a un reajuste a la baja de la retribución de dos directoras para incrementar a los directores.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

II.5.- FORMACIÓN (PAGINA 210)

Anteproyecto de informe: *"SEGIPSA no cuenta con un Plan de Formación, propiamente dicho, pero dispone de una relación de cursos de formación para cada ejercicio 2016 y 2017, para los que no hay constancia del órgano ni de la fecha de aprobación, no se detalla el número de horas de cada curso, ni la dotación presupuestaria asignada, tampoco ha aportado documentación justificativa de los cursos impartidos y del número de asistentes a cada uno de ellos. Según la contabilidad de SEGIPSA el gasto en actividades formativas ascendió a 21.726,76 euros en 2016 y a 19.657,9 euros en el ejercicio 2017, con un descenso del 9,5%".*

Respuesta de SEGIPSA: Los planes de formación de la empresa, se regulan en el artículo 21 del Convenio Colectivo de SEGIPSA, que se reproduce a continuación:

"El Comité de Empresa y Delegados de Personal propondrán un Plan de Formación Profesional anualmente, que presentará a la Secretaría General en los dos primeros meses del año, para su revisión y aprobación.
El Plan de Formación deberá referirse a cursos necesarios para el mejor desarrollo del trabajo, adaptándose a las funciones del puesto de trabajo.
El importe del Presupuesto destinado al Plan de Formación propuesto, no superará el 70% del Presupuesto total de la empresa destinado a este concepto.
Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad o si están en situación de excedencia por atender a un familiar".
De conformidad con lo estipulado al respecto en el artículo transcrito, la Dirección de los Departamentos correspondientes y la Dirección de Recursos Humanos aprueba en su caso el plan de formación que propone la representación legal de los trabajadores con el límite del 70% del presupuesto y el resto es la formación que se propone desde la Dirección".

Por lo expuesto, indicar que SEGIPSA de conformidad con la representación legal de los trabajadores prepara anualmente la formación necesaria para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo y el desarrollo profesional de la plantilla.

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Todas las acciones formativas, indicando en curso, las horas, e importe se han autorizado por el Director/a de los respectivos departamentos y por la Dirección de RRHH.
Las acciones formativas del equipo Directivo se autorizan por el Presidente/a.
Todas las facturas y autorización se encuentran en los archivos de la empresa.

II.6.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (PAGINA 215)

Anteproyecto de Informe: *"Hasta el ejercicio 2017, SEGIPSA no contó con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que, según consta en el propio texto, aprobó la Dirección y fue asumido por todos los niveles jerárquicos de la organización. Sin embargo, en el documento aportado no consta ni la fecha de aprobación, ni el órgano que lo aprobó."*

Respuesta de SEGIPSA: La empresa ha contado con un Plan de PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, desde el año 2000, que se efectuó la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno y Vigilancia de la Salud, que englobaba las siguientes actividades en materia de riesgos laborales:

Prevención Técnica Especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía-Psicosociología Aplicada.

Formación básica de los Riesgos inherentes al puesto de Trabajo.

- Formación personal designado Plan de Emergencias y primeros auxilios.
- Formación personal capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico para Delegados de Prevención y personal del Área de RRHH.
- Vigilancia de la Salud Colectiva, Especialidad de Medicina del Trabajo.
- Vigilancia de la Salud individual, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el artículo 31 del Convenio Colectivo de SEGIPSA, que comprende un paquete de 240 reconocimientos médicos con analítica clínica básica (incluyendo las fracciones de colesterol, la ferritina en suero para mujeres, y el PSA antígeno prostático para varones mayores de 45 años).

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Los trabajos que desarrolla la Sociedad de Prevención, son entre otros:

1. **Programación de actividades (programación de las actuaciones desarrollar durante el contrato)**
2. **Evaluación Inicial de Riesgos de las Especialidades contratadas con el siguiente alcance:**

   - Identificación de riesgos de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial (agentes físicos, químicos y biológicos, incluyendo las mediciones necesarias para dar cumplimiento al R.D. 486/97 sobre lugares de trabajo) y de Ergonomía y Psicosociología. Propuesta de eliminación de los riesgos que sean evitables.

   - Estimación de la magnitud de los que no pueden ser evitados.

   - Propuesta de medidas de prevención y actividades adicionales en Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología.

3. **Planificación de la actividad preventiva derivada de la Evaluación Inicial de Riesgos de las Especialidades contratadas:**

   - Valoración de la Implantación de actividades preventivas y control de las condiciones de trabajo.

4. **Investigación y análisis de accidentes graves y muy graves enfermedades profesionales de origen higiénico y ergonómico.**

5. **Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Documento elaborado a partir de la información disponible en la Empresa, de su actividad, del número de trabajadores, centros de trabajo, índices de siniestralidad, etc.**

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

6. **Medidas de Emergencia. Redacción de normas generales de actuación en caso de emergencia. Primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.**

7. **Memoria Anual de Actividades (Prevención Técnica).**

8. **Formación básica de los Riesgos inherentes al puesto de Trabajo**

9. **Medicina del Trabajo.**

El desarrollo de la especialidad de Medicina del Trabajo tiene como objeto la vigilancia médica de la salud de los trabajadores de SEGIPSA con especial atención a los reconocimientos médicos iniciales, periódicos, de adaptación de puesto de trabajo, tras ausencia por baja prolongada y de carácter específico. De igual modo, se incluye el correspondiente asesoramiento en cuestiones de salud de los trabajadores.

11. **Vigilancia de la Salud Colectiva. Que incluye:**

Análisis y Programación de la Actuación Sanitaria:

- ✓ Análisis del Estado de Salud.

- ✓ Análisis de riesgos para la salud, según la actividad de cada puesto de trabajo que incluye los análisis obligatorios y específicos según los protocolos de Vigilancia de la Salud, vigentes en cada momento.

- ✓ Programación y planificación de las intervenciones a realizar.

Información y Documentación:

- ✓ Programa Específico de Vigilancia de la Salud,

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

- ✓ Informe de Puestos con Reconocimiento Médico Obligatorio

- ✓ Resultados de la Vigilancia Específica.
- ✓ Análisis Epidemiológico de los resultados obtenidos

  - Análisis de los resultados obtenidos de los exámenes de salud realizados según el riego especifico.

  - Informe con conclusiones y recomendaciones
  - Análisis de las enfermedades y ausencias del trabajo por motivos de salud

- ✓ Informe sobre Medidas Preventivas

- ✓ Memoria

12. Vigilancia de la Salud Individual. Que incluye:

- ✓ Programación y realización de exámenes de salud, tanto obligatorios como voluntarios

- ✓ Contenido:
  - General (Antecedentes laborales, antecedentes y hábitos personales, tensión arterial, exploración física completa por órganos y aparatos, etc.).
  - Específico (Encuesta por riesgo, descripción de las tareas del puesto, medidas preventivas y uso de EPI´s, exploraciones específicas según protocolos, pruebas complementarias en función de los riesgos).
  - Electrocardiograma a mayores de 40 años.

- ✓ Tipos:
  - Inicial
  - Periódico

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

- Cambio de puesto de trabajo
- Reincorporación tras una ausencia prolongada de un trabajador por motivos de salud
- Trabajadoras en situación de embarazo
- Trabajadores especialmente sensibles
- Trabajadores menores
- Trabajos periódicos en función de riesgos y nivel de exposición
- Revalorización de idoneidad médico laboral, realizados a trabajadores que presentan alguna alternación de su salud con objeto de evaluar su estado de salud.
- Orientación diagnostica, realizada a trabajadores que presentan alguna alternación de su salud con objeto de determinar si su origen es laboral o común

✓ Periodicidad: los Reconocimientos Médicos Periódicos son anuales, de conformidad con el artículo 31 del Convenio colectivo de SEGIPSA.

Tanto la evaluación de Riesgos, como la vigilancia de la salud, se realiza anualmente.

Por último, SEGIPSA realiza la coordinación de actividades empresariales a efectos de riesgos laborales con las empresas adjudicatarias de servicios, como limpieza, vigilancias, servicios de mantenimiento entre otras.

Se adjunta la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales en los ejercicios 2016 y 2017

II.7.- **TRANSPARENCIA (PAGINA 216)**

Anteproyecto de Informe: *"Las páginas web de SEGIPSA y SEGITTUR presentaba carencias relacionadas con la Ley de Transparencia y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible. SEGIPSA solo tenía publicada la Memoria de Sostenibilidad con la información no financiera de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2017 y SEGITTUR la Memoria de Sostenibilidad hasta el ejercicio 2016. Además, SEGIPSA no proporcionaba los datos*

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

estadísticos sobre contratación, ni informaba de las obligaciones económicas de las encomiendas y tampoco informaba de forma independiente de las retribuciones del Presidente Ejecutivo".

Respuesta de SEGIPSA: Respecto de las carencias advertidas a SEGIPSA relacionadas con la Ley de Transparencia y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, indicar que la empresa ha hecho y está impulsando la transparencia en la página web, con objeto de cumplir con el principio de transparencia.

III.5 EN RELACION CON LA TRANSPARENCIA (página 234)

Anteproyecto de Informe: "g) *SEGIPSA no publicaba los datos estadísticos de contratación ni de las obligaciones económicas de las encomiendas y tampoco informaba de forma independiente de las retribuciones del Presidente Ejecutivo."*

Respuesta de SEGIPSA: SEGIPSA publica desde 2017 en la página web, los Encargo recibidos detallando:

- Órgano encargante, duración, objeto e Importe del encargo

Para concluir estas alegaciones, manifestar que SEGIPSA va a dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas por ese Tribunal.

Se podrá acceder a la documentación reseñada en el siguiente enlace :
https://sgbox.segipsa.es/share.cgi?ssid=0CnWRUa

Anteproyecto de informe: (página 235)

"42. En el periodo fiscalizado, las Sociedades proporcionaban información en las cuentas anuales sobre la composición del Consejo de Administración y las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad ***a excepción de SEGIPSA****, No obstante, las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, fueron firmadas solamente por los que formularon las cuentas y con posterioridad al ejercicio al que se referían. (Epígrafe II.2.1)"*

José Abascal, 4 – 3ª pl.
Teléf.: 91 532 10 15
28003 Madrid

Respuesta de SEGIPSA: la nota 22.2 de la memoria 2016 y nota 15 de 2017 describen las situaciones de conflicto de interés en los ejercicios de referencia.

Respecto a las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, remite al artículo 229 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en el que se establece la obligación de los administradores de comunicar a los demás administradores y, en su caso, al consejo de administración, o, tratándose de un administrador único, a la junta general cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad. Dicha obligación se ha cumplido por los consejeros que han estado en situación de conflicto.

Por todo lo expuesto, ruego se tenga por presentado este escrito de alegaciones en tiempo y forma hábil, y se consideren las mismas por los motivos que se contienen en este escrito y por los documentos que se adjuntan.

Madrid, a 19 de abril de 2021.



Héctor Izquierdo Triana

Presidente

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

EXPRESIDENTA DE SEGIPSA

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202100100001151
26/03/2021 11:19:14
CSV: 67323-36715-54447-1511B
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL

D. Felipe García Ortiz

Consejero Tribunal de Cuentas

En contestación al "Anteproyecto de Informe de Fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del grupo patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", y en calidad de Presidenta de la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión inmobiliaria del Patrimonio, S.A. hasta 29 de septiembre de 2016: adjunto remito escrito de alegaciones.

Madrid, a 26 de marzo de 2021

Alicia Díaz Zurro

Madrid, 26 de marzo de 2021

Se ha recibido en mi domicilio particular, con fecha 22 de marzo de 2021, oficio de remisión *del "Anteproyecto de Informe de Fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017*", a los efectos de formular las alegaciones que se estimen pertinentes en relación con el contenido del Anteproyecto.

Debe señalarse que, tal como se indica en la página 82 del informe, mi mandato como Presidenta se extinguió con fecha 29 de septiembre de 2016. Así consta en el Boletín Oficial del Estado, de 30 de septiembre de 2016, en que se publica mi nuevo destino como Consejera de Finanzas en la Representación Permanente ante la UE, en Bruselas.

Habiendo leído las observaciones del informe del Anteproyecto en lo que respecta al periodo señalado, y con respecto a la cuestión descrita en las páginas 150 a 152 del informe, me gustaría comentar lo siguiente:

Como bien se señala en el informe, SEGIPSA recibió una encomienda de gestión por parte de la Dirección General del Catastro para la realización del Procedimiento de Regularización Catastral (PRC). Dicha encomienda preveía un trabajo exhaustivo en tiempo y dedicación ya que, simplificando, pretendía actualizar el mapa del catastro en España con un determinado calendario.

En ese momento inicial, se realizó un esfuerzo, como se indica en el informe, por maximizar los recursos ya existentes en SEGIPSA, reasignando puestos de trabajo existentes en la empresa desde otras áreas hacia el área de Catastro del Departamento de Gestión Catastral. Ello implicó que a los 13 trabajadores inicialmente asignados a estas tareas, se pudieran sumar otros 21 procedentes de otros Departamentos de la propia empresa.

No obstante lo anterior, al resultar todavía insuficiente el volumen asignado, se debió proceder a la contratación externa de personal con el perfil necesario para estas tareas.

Dicha contratación -34 trabajadores bajo la modalidad de contrato de obra y servicio- se efectuó, dando la debida publicidad a la oferta en diferentes medios, que incluía la descripción de los puestos a cubrir y el perfil requerido para ello. En respuesta a las solicitudes que se fueron presentando, desde la empresa el Departamento financiero y de recursos humanos, así como con el del Catastro de la propia empresa, realizaron entrevistas a los candidatos para su selección.

Al no disponer en este momento de los medios materiales para contestar con documentación, ya que hace más de cuatro años que dejé la Presidencia de esa sociedad, no me es posible responder con la documentación correspondiente, la cual debe obrar en la sociedad.

Por ello, algunas de las consecuencias que se señalan en el informe, sucedieron con posterioridad a mi cambio de destino.

Es lo que quiero señalar con respecto al Anteproyecto de Informe de Fiscalización.

Atentamente,



Alicia Díaz Zurro

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL PARA LA GESITÓN DE LA INNOVACIÓN Y LAS TECNOLOGÍAS TURÍSTICAS, S.A., M.P.

(SEGITTUR)

SEGITTUR
turismo e innovación

ALEGACIONES DE SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL PARA LA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LAS TECNOLOGÍAS TURÍSTICAS, S. A. M. P. (SEGITTUR) AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017

Madrid, 16 de abril de 2021

Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación
y las Tecnologías Turísticas, S. A. M. P.

Paseo de la Castellana 135, 16ª planta
28046 Madrid
Tel. 91 443 07 07
Fax 91 443 04 17

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 17 de marzo de 2021 ha tenido entrada en SEGITTUR comunicación del Consejero del Departamento de Empresas Estatales y Otros Entes Públicos, Sección de Fiscalización, del Tribunal de Cuentas, dirigido a su Presidente, por el que se remitía el Anteproyecto de Informe de Fiscalización del Área de Recursos Humanos de las Empresas Estatales no Financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, y en el que se otorgaba un plazo de 10 días para formular las alegaciones y presentar cuantos documentos y justificaciones que estime oportunas.

Por parte de SEGITTUR se procedió a solicitar una ampliación de plazo para presentar alegaciones, ampliación que fue concedida por ese Tribunal, por escrito de 24 de marzo de 2021, otorgando un plazo de 10 adicionales a los fijados inicialmente para la formulación de alegaciones, concluyendo, por tanto, dicho plazo el 19 de abril de 2021.

El informe se distribuye en cuatro apartados, el apartado I. "Introducción", el apartado II. "Resultado de la Fiscalización", el apartado III. "Conclusiones", y el apartado IV. "Recomendaciones".

En el apartado I. "Introducción", se reflejan la iniciativa del procedimiento, el marco jurídico y descripción de las sociedades fiscalizadas, el objeto y alcance de la fiscalización y la Rendición de Cuentas.

En el apartado II. "Resultados de la Fiscalización", se recoge los aspectos generales, el análisis de las diferentes categorías de personal, el análisis general de los gastos de RR.HH., las actuaciones relacionadas con los Planes de Igualdad, la formación, la prevención de riesgos laborales y la transparencia.

En el apartado III. "Conclusiones", se realizan las mismas en relación con el cumplimiento de la legislación social y laboral, con la gestión de los RR.HH. y los

Inscrita en el R. M. de Madrid. T-12593, Se 8, F-129, H-201307, CIF A81874984

sistemas de control interno y de selección de personal, con el registro contable de las operaciones relacionadas con la gestión de los RR.HH., con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la posible discriminación salarial por razón de sexo, y con la transparencia.

En el apartado IV. "Recomendaciones", se dirigen las mismas a la Dirección General de Patrimonio del Estado y a las Sociedad mercantiles integrantes del Grupo Patrimonio.

Por todo ello, se opta por exponer las alegaciones siguiendo el orden en el que se hace referencia a esta sociedad en cada uno de los apartados.

II. OBSERVACIONES AL APARTADO I.2.2.- Descripción de las Sociedades mercantiles fiscalizadas, última línea de la página 18 del informe.

En relación a este apartado se indica que se entiende que donde dice SEGIPSA debe decir SEGITTUR.

III. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.2.9.- SEGITTUR, página 85 del informe.

Recoge el informe

*"Con carácter general, los **expedientes de los directivos están incompletos**; en la mayoría de las ocasiones no consta la titulación académica y el currículo acreditativos de la formación y la experiencia profesional; no obran en los expedientes de los que tienen la condición de funcionario las Resoluciones Administrativas de cese del anterior puesto de trabajo y de su situación de servicios especiales; **tampoco está el cese del Presidente notificado el 29 de agosto de 2018 a la oficina de conflictos de intereses, ni el del Director de Relaciones Institucionales** acordado por Consejo de Administración en junio de 2017. Los dos directivos contratados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 3/2012, que estaban vinculados a la Empresa mediante una relación laboral de régimen común, **no formalizaron la adaptación de sus contratos a los términos establecidos en el RD 451/2012.** En el curso de la fiscalización, la Empresa ha aportado la resolución del alta en la Seguridad Social del Director de Investigación, Desarrollo e Innovación Turística y del Director de Relaciones Institucionales, de 11*

de febrero de 2008 y de 15 de junio de 2017, respectivamente, que no estaban en sus expedientes."

En relación a estos aspectos se expone que esta sociedad en la fecha de la fiscalización realizada facilitó la siguiente documentación:

- Resolución de cese en puesto de trabajo de Rafael Cardona Ayuso, único funcionario que se encontraba a aquellas fechas en situación de servicios especiales en SEGITTUR. (Se adjunta como **ANEXO I**).
- Acuerdo de cambio de situación administrativa del Director de Administración y Finanzas, Rafael Cardona Ayuso. (Se adjunta como **ANEXO II**).
- Acuerdo de Resolución del Contrato Mercantil formalizado entre SEGITTUR y el entonces Presidente de SEGITTUR, D. Fernando de Pablo Martín, de fecha 19 de julio de 2018. (Se adjunta como **ANEXO III**)
- Comunicación de rescisión del Contrato de Alta Dirección realizada al Director de Relaciones Institucionales, de fecha 12 de junio del 2017. (Se adjunta como **ANEXO IV)**.
- Adaptación de los contratos de alta dirección, en los términos establecidos en el RD 451/2012, de los dos directivos contratados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 3/2012. (Se adjuntan como **ANEXOS V y VI**)

IV. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.2.9.- SEGITTUR, página 86 del informe.

Recoge el informe:

"La prohibición de realizar aportaciones a los planes de pensiones vino establecida por la LPGE para 2012 y años posteriores, por lo que el Abogado del Estado en el informe emitido con ocasión del contrato del Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías, formalizado el 18 de abril de 2013, hizo la siguiente observación: "...de acuerdo con el artículo 22 de la LPGE para 2013 durante este ejercicio no podrán realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencia de

*jubilación". **Por lo que la Sociedad decidió compensar en metálico a los directivos y al resto de personal el importe de las aportaciones que, posteriormente, se ha visto obligada a reclamar a los trabajadores, tal como se expone en el apartado II.3.4 de este Informe".***

En relación a este aspecto se expone que en el informe no se encuentra el epígrafe II.3.4., por lo que no se pueden ver las indicaciones a las que se hace referencia.

Asimismo, se expone que la sociedad realizó aquella compensación en seguimiento del criterio recogido en el informe de la Abogada del Estado coordinadora del Convenio de Asistencia Jurídica de fecha 27 de diciembre de 2013, que cuenta con la conformidad expresa de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, como consta expresamente en aquel informe. (Se adjunta informe de la Abogada del Estado de fecha 27/12/2013 como **ANEXO VII**)

V. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.2.9.- SEGITTUR, página 87 del informe.

Recoge el informe:

"En virtud de lo establecido en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio, la Sociedad dispone de una norma reguladora de los procedimientos a seguir para la realización de viajes y desplazamientos del personal al servicio de SEGITTUR, que cuenta con informe favorable de la DGPE y fue aprobada por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2016, con efectos del 7 de marzo. No obstante, como se indica en el epígrafe II.3.4 de este Informe, *no es conforme con el RD 462/2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, al aplicar las establecidas para el personal incluido en el Grupo I al personal no directivo."*

En relación a este aspecto se expone que en el informe no se encuentra el epígrafe II.3.4., por lo que no se pueden ver las indicaciones a las que se hace referencia.

No obstante, se informa que el apartado 1.1.3 (Gastos de Manutención) del Anexo I, de la Norma de Régimen Interior sobre Dietas por Desplazamiento y Régimen de Viajes de SEGITTUR, establece:

*"El resto de personal de la sociedad será indemnizado mediante la dieta de manutención a que se tenga derecho de acuerdo con el régimen de indemnización establecido para el **grupo II** del Anexo I y por las cuantías establecidos en los Anexos II y III del RD 462/2002."*

Se entiende, a estos efectos, como "resto de personal", a aquellos que no tienen la condición de máximos responsables y directivos con contratos mercantiles o de alta dirección, cuya dieta de manutención si es la establecida para el grupo I del Anexo I y por las cuantías establecidos en los Anexos II y III del RD 462/2002. (Se adjunta Norma de Régimen Interior sobre Dietas por Desplazamiento y Régimen de Viajes de SEGITTUR como **ANEXO VIII**).

VI. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.2.9.- SEGITTUR, página 87 del informe.

Recoge el informe

"Las memorias anuales de los ejercicios 2016 y 2017 no presentan información detallada de las retribuciones de los máximos responsables y del personal de alta dirección, al presentarla englobada en una única categoría formada por "Directivos, Técnicos y Administrativos".

En relación con este aspecto se expone que el apartado 15.2 "Remuneraciones a la Alta Dirección y Consejo de Administración" de las memorias anuales de los ejercicios 2016 y 2017 recoge de forma separada las remuneraciones devengadas en ambos ejercicios por los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección.

VII. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.3.9.- SEGITTUR, página 153 del informe.

Recoge el informe:

"Para el ejercicio 2016, el importe de la masa salarial autorizada referida a 46 efectivos reales ascendió a 2.057.723,82 euros y adicionalmente se autorizaron

129.040,82 euros en concepto de acción social. Para el ejercicio 2017, el importe de la masa salarial autorizada fue de 1.954.930,57 euros referida a 43 efectivos reales y el mismo importe del ejercicio 2016 en para acción social. Aunque la masa salarial autorizada para ambos ejercicios contempló los incrementos autorizados por las respectivas LGPE, ***durante el periodo fiscalizado SEGITTUR no incrementó las retribuciones de la plantilla, sino que reservó ese crédito para emplearlo como productividad no consolidable, con el consiguiente perjuicio para los empleados ya que los incrementos autorizados y no aplicados no han consolidado sus retribuciones fijas.****"*

En relación a este aspecto se expone que ese incremento autorizado tiene el carácter de máximo, y que la sociedad, atendiendo al proceso de redimensionamiento en que estaba incursa en esas fechas, como se deduce del propio informe, realizando despidos de trabajadores por causa objetivas, no consideró oportuno incrementar las retribuciones y en consecuencia los costes de la sociedad, ya que se estaba haciendo un gran esfuerzo para minimizar sus pérdidas. Fue en el año 2018 cuando se formalizó un preacuerdo con la representación de los trabajadores para aplicar ese crédito como productividad no consolidable, preacuerdo que no se ha aprobado.

VIII. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.3.9.- SEGITTUR, páginas 154 y 155 del informe.

Recoge el informe:

"A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013 de realizar aportaciones a PPa, ***la Sociedad venía abonando, al personal de alta dirección y al resto de los empleados que así lo tenían previsto en el contrato, un complemento salarial sustitutorio de las aportaciones a dichos Planes.*** *En octubre de 2015, la DGCPPP notificó que las citadas aportaciones no contaban con autorización en las masas salariales de los ejercicios 2013 a 2015, por lo que la Sociedad remitió un requerimiento de reintegro a los trabajadores que habían percibido las mencionadas retribuciones, lo que fue objeto demanda colectiva por parte de los trabajadores con resolución resultó favorable a la Empresa fundamentada en que la prohibición expresa de realizar aportaciones a los PPa recogida en las sucesivas LPGE era extensiva a SEGITTUR, declarando la sentencia conforme a derecho el reintegro de las*

cantidades indebidamente abonadas por este concepto, si bien solo desde diciembre de 2014 al haber prescrito las abonadas con anterioridad a esa fecha. En consecuencia, aunque el importe abonado a los trabajadores en sustitución de las aportaciones al PPa durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015 ascendió a 158.703,28 euros, solamente pudo reclamar 12.950,20 euros aún no prescritos, el 8 % de las cantidades indebidamente abonadas, que la Sociedad comenzó a recuperar el mes de febrero de 2018 mediante descuentos parciales en las nóminas."

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.2.9.- SEGITTUR, página 86 del informe, en la que se exponía, que en este sentido, la sociedad realizó aquella compensación en seguimiento del criterio recogido en el informe de la Abogada del Estado coordinadora del Convenio de Asistencia Jurídica de fecha 27 de diciembre de 2013, que cuenta con la conformidad expresa de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, como consta expresamente en aquel informe. (Se adjunta informe de la Abogada del Estado de fecha 27/12/2013 como **ANEXO VII**)

IX. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.3.9.- SEGITTUR, página 155 del informe.

Recoge el informe:

"El 28 de junio de 2018, la dirección y los representantes de los trabajadores alcanzaron un preacuerdo para distribuir el crédito correspondiente al ***incremento del 1 % de la masa salarial autorizado en los ejercicios 2016 y 2017 que no se había aplicado en su momento a los trabajadores****, con la finalidad de que en ese ejercicio pudiera aplicarse un complemento de productividad, basado en un sistema de incentivos, previa autorización de la DGCPPP. Este complemento no consolidable sería de aplicación a los trabajadores a los que no es de aplicación el régimen de retribución variable."*

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.3.9.- SEGITTUR, página 153 del informe, en el que se exponía que ese incremento autorizado tiene el carácter de máximo, y que la sociedad, atendiendo al proceso de redimensionamiento en que estaba incursa en esas fechas, como se deduce del propio informe, realizando despidos de trabajadores por causa objetivas, no consideró oportuno incrementar las retribuciones y en consecuencia los costes de

la sociedad, ya que se estaba haciendo un gran esfuerzo para minimizar sus pérdidas. Fue en el año 2018 cuando se formalizó un preacuerdo con la representación de los trabajadores para aplicar ese crédito como productividad no consolidable, preacuerdo que no se ha aplicado por no haber sido autorizado por el Ministerio de Hacienda.

X. OBSERVACIONES AL APARTADO II.2.3.9.- SEGITTUR, páginas 155 y 156 del informe.

Recoge el informe:

*"**En abril de 2012 la Sociedad formalizó dos contratos de trabajo de duración determinada de obra o servicio con la categoría de analista técnico, para realizar el servicio de apoyo técnico al Instituto de Estudios Turísticos (IET) y análisis e informe en materia de estadística y turismo**, no pudiendo superar tres años ampliables hasta doce meses por convenio colectivo. **En el mes de febrero de 2014 se formalizaron nuevos contratos temporales para realizar labores de apoyo técnico que la Empresa debía prestar a la Subdirección General de Conocimientos y Estudios Turísticos de TURESPAÑA, en materia de operaciones turísticas y de difusión, eficacia y aprovechamiento de la información estadística turística en 2014**. En los expedientes no consta el informe favorable para la contratación temporal de la DGPE, ni la autorización de la DGCPPP, el reconocimiento de alta en la Seguridad Social, ni la titulación académica y el currículo acreditativo para el desempeño del puesto de trabajo. Con la intención de regularizar la situación en la que permanecen estos dos empleados, el 14 de noviembre de 2018 la Empresa solicitó a DGPE informe favorable para estabilizar empleo temporal de estas dos plazas dotadas presupuestariamente, que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida desde hace más de tres años, al efecto de obtener los informes favorables de acuerdo con lo establecido la LPGE para 2018, justificado por el hecho de que la Sociedad cuenta con dos plazas de empleo temporal con la categoría de analista técnico, que tienen naturaleza estructural.*

***Las otras dos trabajadoras temporales fueron contratadas el 1 abril de 2014** mediante un contrato de obra o servicio determinado a tiempo completo, previa autorización de la DGPE emitida para contratar dos analistas de destinos turísticos inteligentes. Una de ellas para atender los servicios de apoyo técnico y material para la comprobación y gestión administrativa de las convocatorias de EMPRENDUR, ... El 23 de mayo de 2016, la Sociedad comunicó a la trabajadora contratada como analista*

*la finalización del servicio objeto del contrato a partir del 6 de junio, ... **No obstante, en los expedientes no consta la autorización de la DGCPPP** para la contratación temporal ...*

*A diferencia del resto de la plantilla, **los conceptos retributivos contemplados en los contratos de los trabajadores temporales no incluyen la ayuda comida ni el seguro médico**, que supone un trato discriminatorio al tratarse de puestos de trabajo de carácter estructural, como ha reconocido la Sociedad, pero ocupados con contratos de obra o servicio determinado lo que agrava aún más la situación de precariedad de estos empleados. Conforme el resumen de nóminas, las retribuciones de este personal durante 2016 y 2017 ascendieron a 106.978,01 y 82.000,24 euros, respectivamente."*

En relación a este aspecto se expone que los contratos a los que se hace referencia formalizados en febrero de 2014, no son nuevos contratos temporales, sino modificaciones de los ya existentes formalizados en 2012. (Se adjuntan los contratos y sus modificaciones como **ANEXOS IX y X**)

En relación a las otras trabajadoras temporales contratadas en abril de 2014, previamente autorizadas por la DGPE como así se recoge en el informe, se pone de manifiesto que en el momento de formalizarse aquellas contrataciones no era preceptiva la autorización de la DGCPPP, no estando recogido ese requisito en la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Por último, en relación a los conceptos retributivos contemplados en los contratos de los trabajadores temporales que no incluyen la ayuda de comida ni el seguro médico, se informa que el sistema de retribución establecido para los contratos temporales parte de la base de que aquellos conceptos retributivos en especie se reciben íntegramente en metálico, al efecto de no detraer de la retribución salarial en estos contratos temporales cantidades por seguro de asistencia sanitaria y ayuda de comida, que al minorar el importe en metálico hacía menos atractiva la retribución. En todo caso la sociedad permite optar a este personal temporal a tener

ese sistema de retribución en especie, que minoraría la parte equivalente de la retribución salarial, no produciéndose en consecuencia trato discriminatorio.

XI. OBSERVACIONES AL APARTADO II.3.2.- Comparación entre ingresos por la cifra de negocio y gastos de personal, página 194 del informe.

Recoge el informe:

"En el periodo fiscalizado SEGITTUR se financiaba con tarifas de las encomiendas de gestión de TURESPAÑA y de la Administración General del Estado además de con subvenciones de explotación, careciendo de ingresos por producciones propias en el mercado y arrojando resultados de explotación negativos de forma recurrente. La evolución de la actividad económica de SEGITTUR fue desfavorable en 2017 con una caída de la cifra de negocio del 16,7 %, pasando de 1,5 millones de euros a 1,2 millones, si bien las pérdidas de explotación se redujeron un 23,3 % debido a la contención de los gastos. Los gastos en RRHH superan en más del 50% los ingresos de la Sociedad. ***La ratio que mide la proporción entre la cifra de negocios y los gastos de personal*** *era inferior a la unidad y el reparto de los ingresos por empleado se situó entre los 27.000 y los 25.000 euros, muy por debajo del coste medio de la plantilla, con un empeoramiento cercano al 9 % en el ejercicio 2017".*

En relación a este aspecto se expone que para comparar los costes de personal con los ingresos de la sociedad sólo se contempla la cifra de negocios obtenida por la misma, no teniendo en cuenta su principal fuente de ingresos que son las transferencias de capital y corrientes recibidas en esos años, que están destinadas a las finalidades específicas que recogen las correspondientes comunicaciones de la Secretaría de Estado de Turismo.

La comparativa de los costes de personal atendiendo sólo a la cifra de negocios (1.476.813 euros en 2016 y 1.236.644 euros en 2017) no refleja la realidad, ya que la mayor parte de ese personal está afecto a los proyectos financiados con cargo a las transferencias recibidas en el ejercicio (3.400.000 euros en 2016 y 3.700.000 euros en 2017), siendo las transferencias de la SETUR la principal fuente de financiación de los proyectos en los que trabaja la sociedad (más del doble en 2016 y más del triple en 2017 que la cifra de negocios).

La comparativa se ajustaría más a la realidad, bien comparando la cifra de negocio con el coste del personal que está afecto a los proyectos financiados con esos ingresos, o bien comparando el total ingresos de actividad o los ingresos por cifra de negocio y por transferencias con el total de los costes de personal.

Asimismo, en el período fiscalizado, SEGITTUR obtuvo ingresos procedentes de las encomiendas de gestión, las subvenciones de explotación (que tienen su origen principal en las actuaciones realizadas con cargo a transferencias de capital y corrientes recibidas) y de otros ingresos por producciones propias en el mercado que forman parte del importe neto de la cifra de negocios (265 miles € en el ejercicio 2016 y 287 miles € en el ejercicio 2017).

XII. OBSERVACIONES AL APARTADO II.3.3.- Análisis de las retribuciones medias, página 200 y ss. del informe.

Recoge el informe:

"Por encima del salario medio se encuentran siete empresas en los dos ejercicios. SIEPSE es la Sociedad que mantiene el salario medio más elevado, en torno a los 55.000 euros anuales; por detrás de ella se encuentran SEGITTUR y SECEGSA, cuyos salarios medios en 2016 eran de unos 50.000 euros, habiéndose incrementado en esta última Sociedad hasta los 52.000 euros en 2017; le siguen las dos Sociedades de aguas, ACUAMED y ACUAES, con unos salarios medios similares en torno a los 48.000 euros".

En relación a este aspecto se expone que SEGITTUR está por encima de la media debido a que, por la naturaleza de su actividad, la inmensa parte de su plantilla requiere para su desempeño un perfil técnico de alta cualificación académica y profesional, con nivel académico de licenciatura o grado universitario y una amplia formación complementaria y especializada, como puede deducirse de la referencia que aparece en la página 205 conforme la cual la mayor parte de los empleados de SEGITTUR está entre los tramos de 27 a 54.000 euros y entre 54.000 y 90.000 euros (

69,6% en 2016 y 69,8%), estando sólo en el tramo inferior, correspondiente a puestos que requieren una menor calificación profesional el 18% en 2016 y el 20,8% en 2017.

XIII. OBSERVACIONES AL APARTADO II.5.- FORMACIÓN, página 212 del informe.

Recoge el informe:

"Durante el periodo fiscalizado, SEGITTUR no disponía de un plan de formación, tan solo se impartían clases de inglés para empleados y cierta formación postgrado a algunos directivos. Los importes registrados en contabilidad por estos conceptos en 2016 y 2017, ascendieron a 15.538,80 y 15.106,30 euros por las clases de inglés y a 9.646,26 y 3.023,20 euros por la formación de los directivos."

En relación a estos aspectos se expone que esta sociedad disponía de un Plan de Formación definido en el punto 3 del documento Plan de Formación (Se adjunta como **ANEXO XI**), asimismo se informa que en la sociedad no solo recibían formación de postgrado los directivos, y clases de inglés el personal, sino también se recibía por parte del personal técnico otro tipo de formación complementaria, que en aquellos dos años cubrió aproximadamente a la mitad del personal técnico. (Se adjunta como **ANEXO XII** autorizaciones de formación para el personal en los ejercicios 2016 y 2017).

XIV. OBSERVACIONES AL APARTADO II.6.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, página 215 del informe.

Recoge el informe:

"SEGITTUR dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pero no ha aportado documentación justificativa de la fecha de elaboración, ni del órgano y la fecha de aprobación; tampoco ha proporcionado la fecha en la que se dio a conocer a los trabajadores. Se ha verificado que regularmente realiza con los servicios de prevención ajenos contratados la evaluación de riesgos laborales y la vigilancia periódica del estado de salud de sus empleados."

En relación a estos aspectos se expone que esta sociedad en la fecha de la fiscalización realizada facilitó, entre otras, la siguiente documentación:

Último Plan de Prevención, de fecha 10 de diciembre de 2017, realizado por la empresa contratada CENTRO MEDICO ANTEA MADRID S. L. para la prestación de servicios de prevención ajeno, teniendo contratados los servicios de especialidades técnicas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud Colectiva, aprobado por la Dirección de la sociedad. (Se adjunta certificado de contratación empresa PRL de fecha 02/08/2017 como **ANEXO XIII,** así como portada y última hoja del Plan de Prevención, debido a su extensión, de fecha 10 de diciembre de 2017 debidamente firmado, como **ANEXO XIV**).

XV. OBSERVACIONES AL APARTADO II.7.- TRANSPARENCIA, página 218 del informe.

Recoge el informe:

"Las páginas web de SEGIPSA y SEGITTUR presentaba carencias relacionadas con la Ley de Transparencia y con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible. SEGIPSA solo tenía publicada la Memoria de Sostenibilidad con la información no financiera de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2017 y SEGITTUR la Memoria de Sostenibilidad hasta el ejercicio 2016."

En relación a estos aspectos se expone que esta sociedad publica periódicamente en su página web corporativa las Memorias anuales; pudiendo haberse producido una dilación en la publicación de la Memoria del ejercicio 2017. Pueden verse aquellas Memorias a través del siguiente enlace. *https://www.segittur.es/memorias-segittur/*

XVI. OBSERVACIONES AL APARTADO CONCLUSIONES III.1.- EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL Y LABORAL, página 222 y ss. del informe.

Recoge el informe:

"SEGITTUR no actualizó las retribuciones de su personal con los incrementos anuales del 1 %, permitidos en la LPGE y autorizados por la DGPE. (Subepígrafe II.2.2.9)"

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.3.9.- SEGITTUR, página 153 del informe, en el que se exponía que ese incremento autorizado tiene el carácter de máximo, y que la sociedad, atendiendo al proceso de redimensionamiento en que estaba incursa en esas fechas, como se deduce del propio informe, realizando despidos de trabajadores por causa objetivas, no consideró oportuno incrementar las retribuciones y en consecuencia los costes de la sociedad, ya que se estaba haciendo un gran esfuerzo para minimizar sus pérdidas.

Recoge el informe:

"A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013 de realizar aportaciones a planes de pensiones, SEGITTUR incrementó los complementos de puesto de cuatro directivos en sustitución de las aportaciones que venía realizando a sus planes de previsión; posteriormente, la Sociedad tuvo que reclamar a estos directivos 55.095,89 euros, que comenzaron a reintegrar mensualmente, salvo 13.095,89 euros que percibió el Director de Negocio y Nuevas Tecnologías que había sido cesado en junio de 2016. A finales de febrero de 2019, quedaban aún pendientes de recuperar 23.495,89 euros. (Subepígrafe II.2.2.9)"

En relación a estos aspectos se expone que SEGITTUR incrementó los complementos de puesto de los directivos de conformidad con sus contratos y siguiendo el criterio recogido en el informe de la Abogada del Estado coordinadora del Convenio de Asistencia Jurídica de fecha 27 de diciembre de 2013, que cuenta con la conformidad expresa de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, como consta expresamente en aquel informe. (Se adjunta informe de la Abogada del Estado de fecha 27/12/2013 como **ANEXO VII**)

Asimismo, se expone que en la fecha indicada el personal de la sociedad realizaba el reembolso de las cantidades reclamadas de forma fraccionada, atendiendo a las solicitudes de fraccionamiento presentadas y autorizadas por la sociedad. Asimismo,

se informa que, a fecha del presente documento, el personal de SEGITTUR ha procedido a realizar la devolución total de las cantidades reclamadas, no quedando deudas pendientes de reclamar.

Recoge el informe:

"La norma de SEGITTUR sobre dietas por desplazamientos y realización de viajes no resultaba conforme con el RD 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, ya que aplicaba las dietas correspondientes al Grupo I al personal no directivo. (Subepígrafes II.2.2.9 y II.2.3.9)"

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.2.9.- SEGITTUR, página 87 del informe, en el que se exponía que el apartado 1.1.3 (Gastos de Manutención) del Anexo I, de la Norma de Régimen Interior sobre Dietas por Desplazamiento y Régimen de Viajes de SEGITTUR, establece:

*"El resto de personal de la sociedad será indemnizado mediante la dieta de manutención a que se tenga derecho de acuerdo con el régimen de indemnización establecido para el **grupo II** del Anexo I y por las cuantías establecidos en los Anexos II y III del RD 462/2002."*

Se entiende, a estos efectos, como "resto de personal", a aquellos que no tienen la condición de máximos responsables y directivos con contratos mercantiles o de alta dirección, cuya dieta de manutención si es la establecida para el grupo I del Anexo I y por las cuantías establecidos en los Anexos II y III del RD 462/2002. (Se adjunta Norma de Régimen Interior sobre Dietas por Desplazamiento y Régimen de Viajes de SEGITTUR como **ANEXO VIII**).

Recoge el informe:

"a) SEGITTUR no remitió al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, la información relativa a todo el

personal temporal que hubiera prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y su coste. (Subepígrafe II.2.3.9)"

En relación a estos aspectos se expone que SEGITTUR remitió al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con la solicitud de autorización de masa salarial para 2016 y 2017, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas. Solicitudes de masa salarial que fueron autorizadas por la DGCPPP. (Se adjunta información de personal temporal enviada junto con la solicitud de autorización de masa salarial como **ANEXO XV**)

Recoge el informe:

"b) La masa salarial autorizada para SEGITTUR contempló en los ejercicios fiscalizados los incrementos previstos en la LGPE; sin embargo, la Sociedad reservó el crédito correspondiente a ese incremento lo que se tradujo en un perjuicio para los empleados que no han consolidado dicho incremento en sus retribuciones. (Epígrafe II.2.3.9)"

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.3.9.- SEGITTUR, página 153 del informe, en el que se exponía que ese incremento autorizado tiene el carácter de máximo, y que la sociedad, atendiendo al proceso de redimensionamiento en que estaba incursa en esas fechas, como se deduce del propio informe, realizando despidos de trabajadores por causa objetivas, no consideró oportuno incrementar las retribuciones y en consecuencia los costes de la sociedad, ya que se estaba haciendo un gran esfuerzo para minimizar sus pérdidas. Fue en el año 2018 cuando se formalizó un preacuerdo con la representación de los trabajadores para aplicar ese crédito como productividad no consolidable, preacuerdo que no se ha aplicado por no haber sido autorizado por el Ministerio de Hacienda.

Recoge el informe:

"c) Desde 2003, SEGITTUR había venido realizando aportaciones a planes de pensiones que se instrumentaban como retribución en especie. A partir de la prohibición contenida en la LPGE para 2013, la Sociedad abonó a su personal no directivo un complemento salarial sustitutorio de las aportaciones a planes de previsión. Debido a que esas cantidades no estaban autorizadas en las masas salariales, la Empresa requirió el reintegro a los trabajadores, que presentaron demanda colectiva contra el requerimiento. La sentencia declaró conforme a derecho el reintegro de las cantidades indebidamente abonadas desde diciembre de 2014, al haber prescrito las cantidades anteriores. En consecuencia, de los 158.703,28 euros abonados, SEGITTUR solamente ha podido reclamar 12.950,20 euros. A finales de febrero de 2019 aún tenía pendiente de recuperar 2.019,46 euros. (Subepígrafe II.2.3.9)"

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.2.9.- SEGITTUR, página 86 del informe, en la que se exponía, que en este sentido, la sociedad realizó aquella compensación en seguimiento del criterio recogido en el informe de la Abogada del Estado coordinadora del Convenio de Asistencia Jurídica de fecha 27 de diciembre de 2013, que cuenta con la conformidad expresa de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, como consta expresamente en aquel informe. (Se adjunta informe de la Abogada del Estado de fecha 27/12/2013 como **ANEXO VII**)

Recoge el informe:

"Durante el período fiscalizado, SEGITTUR contaba, al menos, con cuatro trabajadores con contratos temporales, dos de los cuales llevaban prestando servicios en la Sociedad desde el año 2012 con contratos temporales de obra o servicio determinado para cubrir necesidades de carácter estructural, por lo que deberían haber adquirido la condición de trabajadores fijos. Por otra parte, estos trabajadores no perciben ayuda para comida ni el seguro médico como el resto de los empleados, lo que supone un trato discriminatorio y agrava la situación de precariedad de este personal, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 15.6 del ET que establece que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida. (Subepígrafe II.2.3.9)"

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.3.9.- SEGITTUR, página 155 y 156 del informe, que exponía, "....en relación a los conceptos retributivos contemplados en los contratos de los trabajadores temporales que no incluyen la ayuda de comida ni el seguro médico, se informa que el sistema de retribución establecido para los contratos temporales parte de la base de que aquellos conceptos retributivos en especie se reciben íntegramente en metálico, al efecto de no detraer de la retribución salarial en estos contratos temporales cantidades por seguro de asistencia sanitaria y ayuda de comida, que al minorar el importe en metálico hacía menos atractiva la retribución. En todo caso la sociedad permite optar a este personal temporal a tener ese sistema de retribución en especie, que minoraría la parte equivalente de la retribución salarial, no produciéndose en consecuencia trato discriminatorio."

XVII. OBSERVACIONES AL APARTADO CONCLUSIONES III.2.- EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y DE SELECCIÓN DEL PERSONAL, página 232 de informe.

Recoge el informe:

"En SEGITTUR tan solo se imparten clases de inglés para empleados y cierta formación postgrado a algunos directivos."

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.2.3.9.- SEGITTUR, página 155 y 156 del informe, que exponía, que esta sociedad disponía de un Plan de Formación definido en el punto 3 del documento Plan de Formación (Se adjunta como **ANEXO XI**), asimismo se informa que en la sociedad no solo recibían formación de postgrado los directivos, y clases de inglés el personal, sino también se recibía por parte del personal técnico otro tipo de formación complementaria, que en aquellos dos años cubrió aproximadamente a la mitad del personal técnico. (Se adjunta como **ANEXO XII** autorizaciones de formación para el personal en los ejercicios 2016 y 2017).

XVIII. OBSERVACIONES AL APARTADO CONCLUSIONES III.5.- EN RELACIÓN CON LA TRANSPARENCIA, página 235 del informe.

Recoge el informe:

"SEGITTUR solo tenía publicada la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2016."

En relación a este aspecto se reitera lo indicado en las observaciones realizadas al apartado II.7.- TRANSPARENCIA, página 218 del informe, que exponía que esta sociedad, publica en su página web corporativa las Memorias anuales, a través del siguiente enlace. https://www.segittur.es/memorias-segittur/.

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A.

(SEIASA)

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

AL SR. CONSEJERO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS – SECCIÓN FISCALIZACIÓN – DEPARTAMENTO DE EMPRESAS ESTATALES Y OTROS ENTES PÚBLICOS

D Francisco Rodriguez Mulero, Presidente Ejecutivo de la SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A. (SEIASA), domiciliada en Madrid, calle José Abascal 4, 6ª Planta, con CIF A-82535303, actuando como Presidente de la Sociedad, según las facultades que se le otorgan conforme a la Escritura de Poder otorgada a su favor el 10 de diciembre de 2020, ante el notario de Madrid, D. Miguel Ruiz-Gallardón García de la Rasilla, con el número 4.370 de su protocolo,

EXPONE:

Que habiendo recibido el pasado 17 de marzo de 2021, el "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresa estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la Ley de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, a fin de que esta entidad pueda alegar y presentar cuantos documentos y justificaciones estime pertinentes en relación con el contenido del Anteproyecto, mediante el presente escrito, se vienen a efectuar las pertinentes

ALEGACIONES:

[1] En la página 28 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que los estatutos de la Sociedad no recogen ninguna mención relativa a las retribuciones del Presidente, reconociendo exclusivamente el derecho de los Consejeros a la percepción de las dietas por las asistencias a las reuniones de los Consejos de Administración y Comisiones de Auditoría.

Las retribuciones que perciben los Presidentes de esta Sociedad se fijan en sus contratos mercantiles de conformidad con lo dispuesto en el *Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades*, según la clasificación de la Sociedad efectuada por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas.

[2] En la página 36 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresa estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "solamente cinco Sociedades (ACUAMED, ACUAES, AC/E, CANASA y SEGIPSA) respetaron el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en la composición del Consejo de Administración como en la renovación de los cargos".

En relación con esta afirmación cabe indicar que, de acuerdo con lo recogido en la instrucción reguladora de las relaciones de las sociedades estatales con la Dirección General del Patrimonio

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

del Estado (en adelante, DGPE) de 8 de febrero de 2007 (versión actual de octubre de 2012), la DGPE tendrá la facultad de propuesta para el nombramiento de las distintas personas que deben ocupar los órganos sociales, y de tramitar las propuestas de acuerdo con lo previsto en los artículos 180 y 181 de la Ley del Patrimonio de las AAPP y en concreto, de la propuesta a la Junta General para el nombramiento y cese de consejeros, así como de propuesta al Consejo de Administración de nombramiento y cese del Secretario del Consejo (ANEXO 1).

Si bien en 2016, el Consejo de Administración se encontraba compuesto por un 25% de mujeres, y un 75% de hombres, en 2017, tal como se desprende del GRAFICO Nº 2: Composición del Consejo de Administración de las Sociedades del Grupo Patrimonio a 31 de diciembre de 2016 y 2017, la composición pasó a ser de un 58% hombres, y un 42% mujeres, respetándose el principio de presencia equilibrada referido. La situación durante los años 2018 a 2020 ha evolucionado incrementando la presencia de mujeres en el Consejo de Administración, alcanzando un 54,19% en 2020.

[3] En la página 39 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, en cuanto a las asistencias a las reuniones, que "se han observado incoherencias entre las relaciones y las actas; así, en el ejercicio 2016, según el resumen de asistencias, un Consejero delegó el voto en la sesión de 10 de noviembre de 2016, pero en el Acta de dicha sesión consta como asistente; y tampoco la relación contempla en la reunión de 21 de diciembre de 2016 la asistencia de un Consejero que conforme el acta estuvo presente en la reunión".

En relación con esta afirmación cabe indicar que se ha constatado por la Sociedad que, efectivamente, el acta de la reunión extraordinaria del Consejo de Administración de fecha 10 de noviembre de 2016, por error, no recoge la ausencia de uno de sus consejeros, ni la delegación de voto que realiza, si bien es recogido correctamente en el resumen de asistencias remitido por esta Sociedad a la Dirección General del Patrimonio del Estado. Se adjunta como ANEXO 2 tanto el resumen de asistencias enviado a la DGPE como la excusa del consejero y la delegación de su voto.

Por otra parte, la discrepancia puesta de manifiesto en relación con la sesión del 21 de diciembre, corresponde a la asistencia del secretario no consejero del Consejo de Administración que, por error, no fue consignada en la relación entregada, si bien tanto el acta de la sesión como el importe abonado en concepto de dieta por asistencia son correctos.

[4] En la página 40 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, en cuanto a las dietas devengadas a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, que "SEIASA ingresó en el Tesoro Público 10.281,72 euros en 2016 y 6.854,48 en 2017 por las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos en el período, aunque no registró estos importes en ninguna cuenta de gasto".

En relación con esta afirmación cabe aclarar que el importe de las dietas devengadas por los Presidentes ejecutivos de SEIASA e ingresadas en el Tesoro Público en los ejercicios 2016 y 2017 fueron de 9.424,91 € y 6.854,48 € respectivamente, y se contabilizaron en la cuenta de gastos 6298500000, tal y como figuran en la contabilidad de esta Sociedad. En la cuenta 4751530020 figura el importe de 10.281,72 y 6.854,48 €, respectivamente, ya que aparece el saldo de

apertura de la dieta correspondiente al mes de diciembre anterior, ya que su abono se produce en el mes de enero del año en curso. Se adjunta como ANEXO 3 la cuenta de mayor del gasto correspondiente a ambos ejercicios, de la que se desprende que, en ambos casos, se registraron los importes en la cuenta de gasto correspondiente.

[5] En la página 43 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que, "con carácter general, en la memoria de las cuentas anuales, las sociedades dan información relativa a la composición del Consejo de Administración (excepto SEGIPSA, SEIASA Y SECEGSA) así como de las retribuciones y dietas percibidas, sobre las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad, manifestando que durante el ejercicio los administradores que han ocupado cargos en el Consejo han cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del TRLSC".

Por otra parte, en la página 45 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "la memoria anual de SEIASA informa de sobre las retribuciones de la Presidencia y de las dietas percibidas por Consejo de Administración, aunque no da cuenta de su composición".

En relación con estas afirmaciones cabe señalar que, si bien SEIASA ofrece la información relativa a las retribuciones percibidas por el Presidente y las dietas percibidas por el Consejo de Administración, hasta la fecha no ha incluido en la memoria el número de Consejeros que lo componen, habiéndose incluido, como consecuencia del presente Anteproyecto, por vez primera en la memoria de las cuentas anuales correspondientes a 2020 formuladas por el Consejo de Administración con fecha 26 de marzo de 2021, tal como se desprende del apartado 23 de la página 55 de las Cuentas Anuales de la Sociedad, recogidas en el ANEXO 4.

[6] En la página 45 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que ".../la distribución por género pone de manifiesto que la representación de mujeres que ocuparon los puestos de máximo nivel solo alcanza un porcentaje cercano al 20%, siendo especialmente relevante el caso de SENASA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA, RUMASA, ACUAMED Y ENISA en las que destaca la ausencia de mujeres en los puestos directivos".

En relación con esta afirmación cabe mencionar que, si bien es cierto que no hay mujeres en el actual equipo directivo, este equipo es muy reducido, contando solo en 2016 con 4 directivos que, finalmente, en 2017 se reduce a 3.

No obstante, previamente a la fusión de las Sociedades, en dos de las cuatro sociedades fusionadas, la Dirección Financiera estaba ocupada por mujeres y, tras la fusión, y hasta el 27 de noviembre de 2014, la Dirección Financiera de la sociedad fusionada continuó ocupada por una mujer.

[7] En la página 88 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma, en relación conl Presidente nombrado en 2012, Francisco Norte Gómez que ".../ En su

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

expediente no obra la autorización DGCPPP, ni los informes de la DGPE y de la Abogacía del Estado".

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que los documentos indicados no se encontraban dentro del expediente facilitado durante los trabajos de fiscalización. Tras constatar en el Anteproyecto dicha circunstancia, se han localizado, y se aportan como ANEXO 5, informe de la Abogacía del Estado, correo de la DGPE aportando el modelo de contrato para su cumplimentación y firma, así como borrador de contrato remitido, no habiéndose recibido ningún informe adicional para la contratación del entonces Presidente.

[8] En la página 88 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "el 19 de junio de 2017, el Director General le comunicó, que según un escrito de la DGPE que no figura en el expediente, en la Junta General extraordinaria celebrada el 12 de junio de 2017, no se había acordado su reelección por lo que había concluido su mandato como Consejero y Presidente".

En relación con esta afirmación cabe aclarar que, si bien el documento indicado no se encontraba dentro del expediente facilitado durante los trabajos de fiscalización tras constatar en el Anteproyecto dicha circunstancia, se ha localizado el mismo entre las comunicaciones realizadas por la DGPE. Se adjunta como ANEXO 6 el documento referido.

[9] En la página 158 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "La empresa no cuenta con un catálogo de puestos de trabajo o documento similar, ni con un Plan Estratégico que contemple un plan de actuación que defina los objetivos a conseguir a corto, medio o largo plazo.../".

En relación con esta afirmación cabe aclarar que, desde 2019, la Sociedad ha realizado, anualmente un plan de actuación que define objetivos a corto, medio y largo plazo. Se adjuntan como ANEXO 7 los certificados de la aprobación, por el Consejo de Administración, de los Planes Estratégicos correspondientes a 2019 y 2020.

[10] En la página 158 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se incluye el CUADRO Nº 73: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEIASA, que recoge que la regulación de las condiciones laborales de SEIASA, se recogen en el Convenio Colectivo de aplicación es el de Oficinas y Despachos de la Comunidad.

En relación con este dato, cabe aclarar que el Convenio Colectivo de aplicación a SEIASA es el Convenio Colectivo nacional de empresas de ingeniería y estudios técnicos.

[11] En la página 158 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se incluye el CUADRO Nº 73: Regulación de las condiciones laborales y masa salarial de SEIASA, que recoge que, para 2017, el número de efectivos reales de trabajadores con contrato temporal, ascienden a 3, con un coste de 87,8 miles de euros.

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF: A82535303

En relación con este dato, cabe aclarar que hasta el 14 de diciembre de 2016, fecha en que causaron baja dos de los trabajadores, hubo 3 trabajadores temporales contratados en la Sociedad, con un coste de 87,8 miles de euros tal como se desprende de los expedientes aportados al Tribunal de Cuentas para la fiscalización. A partir de esa fecha, y durante todo 2017 hubo, únicamente, un trabajador temporal en la Sociedad con un coste de 25,83 miles de euros sin que desde entonces y, hasta el momento, se haya contratado ningún trabajador temporal.

[12] En la página 159 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "…/se ha observado que los importes del resumen total de nóminas superan en cantidades poco significativas a los declarados en los modelos 190 de los ejercicios 2016 y 2017 (7.355,80 y 4.941,85 euros, respectivamente), que representan el 0,2% y el 0,1% de las nóminas".

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que, de acuerdo con los resúmenes facilitados en PDF al Tribunal de Cuentas para su fiscalización, los importes consignados en el mismo coinciden con los declarados en el modelo 190 en sus correspondientes apartados, Se adjunta, como ANEXO 8, resumen total anual de nóminas así como importes declarados para las distintas claves del 190 relacionadas con el resumen total de nóminas, correspondiente a cada uno de los ejercicios fiscalizados.

Se adjunta, como ANEXO 8., a modo de ejemplo, resumen con el total anual de nóminas de SEIASA, así como los importes declarados para las distintas claves del 190 relacionadas con el resumen total de nóminas, correspondiente a cada uno de los ejercicios fiscalizados, donde se comprueba que el importe que aparece en la columna "Base IRPF" asciende a 3.474.478,28 €, y en "Ayuda Comida", como retribución en especie sujeta al IRPF, asciende a 16.210,00 €, coincidentes con los importes declarados en el modelo 190 para 2016, ya entregado al Tribunal de Cuentas para su fiscalización, en el que se declaró que la retribución dineraria de la empresa, ascendía a 3.444.226,28 €, y los pagos delegados por incapacidad temporal, a 30.251,97 € lo que, sumado, asciende a 3.474.478,28 € y la retribución en especie sujeta al IRPF, a 16.210,00 €, coincidiendo con los importes recogidos en el resumen anual total de nóminas.

[13] En la página 189 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se incorpora el GRAFICO Nº 6: Comparación entre los gastos de personal y la cifra de negocios.

En relación con esta afirmación, cabe señalar que los datos de SEIASA no aparecen reflejados en el mismo.

[14] En la página 209 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, se indica, en cuanto a la actuación relacionada con los planes de igualdad, que SEIASA dispone de un acuerdo suscrito con los representantes de los trabajadores, en los que se contempla una jornada laboral inferior a la máxima establecida en el Convenio Colectivo de aplicación y flexibilidad en la distribución horaria, sin diferencia por razón de sexo, si bien, no ha asumido la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, previstas en el artículo 73 de la Ley consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza,

destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

El acuerdo suscrito entre empresa y trabajadores en diciembre de 2012 referido, estableció una serie de medidas laborales cuyo fin era favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de la plantilla, flexibilizando la distribución horaria, reduciendo las tardes de trabajo obligatorias a, como mucho, dos tardes a la semana, y proporcionando jornada intensiva en los periodos de verano y de navidad, a fin de evitar la perpetuación de roles y promover condiciones laborales que promuevan la igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

[15] En la página 212 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "Para el ejercicio 2016, SEIASA no tenía Plan de Formación, aunque ha aportado una relación de cursos y jornadas realizados a lo largo del ejercicio en el que se detalla el número de horas de duración y los asistentes, pero no recoge el gasto invertido. El importe en formación registrado en contabilidad en el ejercicio 2016 asciende a 2.500 euros por un Congreso en Zaragoza por la Jornada "Riegos Alto Aragón". El Plan de Formación suministrado en la fiscalización abarca el período 2017-2020, pero no consta su fecha de aprobación ni el órgano que lo aprobó. El Plan contempla la realización de múltiples Jornadas impartidas por videoconferencia y cursos deformación de carácter técnico. El importe en formación registrado en contabilidad en el ejercicio 2017 asciende a 7.500 euros que responden al Congreso en Zaragoza por la Jornada "Riegos AltoAragón" y a otro en Madrid "Fenacore".

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que, hasta el año 2016, SEIASA proporcionaba formación a sus trabajadores en diversas materias, si bien no elaboraba plan o programa formativo a tal efecto. La formación impartida se entregó al Tribunal de Cuentas en un archivo Excel en el que no constaban los costes, al no entender que éstos fuera solicitado. Tras la emisión del Anteproyecto de Informe, se ha comprobado que dicha formación sí tuvo coste (100,00 €), una vez descontado a los 6.400,00 euros de coste inicial, la bonificación aplicada con cargo a los fondos de la FUNDAE, que ascendió, tal como se desprende del ANEXO 9, a 6.300,00 euros.

Por otra parte, el coste de la formación del Programa Formativo 2017 se incluye, como cada año, en la memoria de seguimiento de la formación que la Sociedad realiza al finalizar el mismo. Se adjunta como ANEXO 10 documento de seguimiento anual de la formación correspondiente a 2017 informado a la RLT previo a su ejecución que, en su página 16, recoge el importe del coste de la formación (570,36 €, una vez descontado a los 6.579,96 € del coste inicial para la Sociedad, los 6.009,60 € de la bonificación aplicada con cargo a los fondos de la FUNDAE).

Así mismo, es preciso aclarar que la Sociedad elaboró, durante el ejercicio 2016, un Plan de Formación 2017-2020, que fue presentado e informado a la RLT en abril de 2017, conjuntamente con el Programa Formativo 2017. Se adjunta como ANEXO 11 acta de la reunión mantenida. En él se recogen los principios rectores, la estructura y las áreas formativas que integran el Plan de Formación de la Sociedad así como el desarrollo del Programa Formativo 2017.

En cuanto al importe de 2.500,00 euros registrado en contabilidad en 2016, indicado en el Anteproyecto, este importe corresponde a la factura de Riegos del Alto Aragón (2.500,00 €), por el concepto de cuota por la participación de SEIASA en la jornada informativa organizada por

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª. NIF A82535303

Riegos del Alto Aragón, incluido en contabilidad en la cuenta 627 de publicidad y relaciones públicas, por lo que este gasto no corresponde a formación. Se adjunta como ANEXO 12 la factura del mismo.

En cuanto al importe de 7.500,00 euros en formación registrado en contabilidad en 2017, indicado en el Anteproyecto, este importe corresponde a una factura de Riegos del Alto Aragón (2.500,00 €), por el concepto de cuota por la participación de SEIASA en la jornada informativa organizada por Riegos del Alto Aragón, y de FENACORE (5.000,00 €), por la Colaboración para la organización de la Jornada Técnica anual correspondiente a 2017. Estos gastos, cuyas facturas se recogen en el ANEXO 13, fueron incluidos en la cuenta contable 627 analizada por el Tribunal de Cuentas dentro de su fiscalización, que corresponde a publicidad y relaciones públicas, y no a formación.

Se adjuntan, como ANEXO 14, las cuentas contables donde se recoge el gasto en formación realizado en ambos ejercicios, donde se comprueba:

- Que en 2016, se recoge en la cuenta 6299000476 el gasto realizado en formación (6.400,00 €), al que se le descuenta la bonificación con cargo a los fondos de la FUNDAE (6.300,00 €), arrojando un saldo de 100 €, que constituye el coste total en formación asumido por SEIASA para 2016.
- Que en 2017, se recoge en la cuenta 6499599999 el gasto realizado en formación correspondiente al Programa Formativo 2017 (6.579,96 €). A este gasto se le deben descontar los 6.009,60 € correspondientes a la bonificación con cargo a fondos de la FUNDAE. El coste asumido por SEIASA para la formación de los trabajadores en 2017, ascendió a 570,36 €.

Como puede comprobarse, SEIASA ha realizado una labor formativa muy importante, con Programas Formativos ambiciosos en los que, con gran esfuerzo por parte de la empresa, se ha proporcionado numerosa formación a sus efectivos, destacando la formación para el personal técnico de la Sociedad, en permanente actualización en diversas materias de su ámbito.

[16] En la página 215 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "En diciembre de 2016, el Director General de SEIASA aprobó el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado por una empresa externa. Cuenta con un servicio de prevención externo encargado de la gestión de la actividad preventiva. El 28 de septiembre de 2016, se constituyó el Comité de Seguridad y Salud de la Sociedad, formado por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores".

En relación con esta afirmación, cabe destacar la labor realizada en materia de prevención de riesgos laborales por parte de la Sociedad, especialmente a partir de 2016, por lo que, en concordancia con lo indicado por el Tribunal de Cuentas en su informe, en relación con las restantes empresas estatales fiscalizadas y, conforme a la documentación que le fue aportada, parecería conveniente señalar, de forma análoga, en el informe definitivo de la fiscalización lo siguiente:

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª. NIF A82535303

- que en 2017 SEIASA designa los equipos de emergencia, y proporciona formación teórico-práctica en emergencia e incendios para cada uno de los miembros de estos equipos
- que se realizan simulacros de incendios, de los que se han aportado algunas de las actas de los realizados en varias oficinas de la Sociedad.
- que, además de la ya mencionada, se ha proporcionado la formación en materia de PRL en 2017 siguiente: teórica en emergencias e incendios a la plantilla, y en prevención de riesgos psicosociales a los trabajadores de una oficina de la Sociedad.
- que, anualmente, se revisan los extintores de cada una de las 7 oficinas de la empresa.
- que la Sociedad ofrece revisiones médicas con periodicidad anual a sus trabajadores, llevando cumplido registro a través del Servicio de Prevención Ajeno de la aptitud de los trabajadores.
- que la Sociedad ha entregado a sus trabajadores técnicos EPIS para la protección de los mismos en las infraestructuras que ejecutan y explotan, tal como se desprende del registro adjunto como ANEXO 15.
- que la Sociedad ha entregado a cada trabajador la evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo, tal como se desprende del registro adjunto como ANEXO 16.

[17] En la página 218 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, en cuanto a la transparencia, que "SEIASA, en lo que concierne a la publicidad activa, contenía información relevante actualizada relacionada con el funcionamiento y control de su actividad, tanto en lo que se refiere a la información institucional como a la económica, pero no facilitaba los datos estadísticos sobre contratación y las retribuciones del Presidente ejecutivo que se presentaban estaban englobadas con las dietas del Consejo de Administración".

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que, si bien en 2016 la información se proporcionó de forma agregada, a partir de 2017 las retribuciones del Presidente ejecutivo se presentan desagregadas en relación con las dietas del Consejo de Administración, tal como se desprende del ANEXO 17.

[18] En la página 220 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, que "la adaptación de los contratos de alta dirección al Real Decreto 451/2012 de los directivos que mantenían una relación laboral de régimen común previa con las Empresas se encuentra sin formalizar, lo que ha dado lugar a procedimientos contenciosos con resultado adverso en la mayoría de las ocasiones para las Sociedades, al considerar los Tribunales que no existe una relación laboral especial por apreciar que los trabajadores afectados no realizan cometidos inherentes a la actividad íntegra de la sociedad, sino que afectan a áreas específicas y concretas de la actividad de la empresa, con clara subordinación a las directrices impartidas por el Consejo de Administración y más concretamente del Presidente Ejecutivo. (Epígrafe II.2.2)

En relación con esta afirmación, cabe indicar que los contratos de Alta Dirección de la Sociedad se encuentran adaptados ya que los directivos de la Sociedad suscribieron el Modelo de

Contrato remitido por la DGPE a tal efecto, ya adaptados al RD 451/2012, tal como se desprende de los contratos aportados al Tribunal de Cuentas para su fiscalización.

[19] En la página 221 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, en relación con el cumplimiento de la legislación social y laboral, en el análisis de los contratos de alta dirección regulados en el RD 451/2012, que "el contrato del Director de Producción de SEIASA se formalizó sin contar con el informe favorable de la DGPE y la preceptiva autorización de la DGCPPP. (Subepígrafe II.2.2.10)".

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que en SEIASA no ha habido, ni en 2016 ni en 2017 ni, hasta el momento, ningún Director de Producción, como se desprende de los organigramas que el propio Tribunal de Cuentas ha elaborado a partir de la información proporcionada.

[20] En la página 227 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "Las discrepancias entre los datos suministrados relativos a la composición y variación de las plantillas procedentes de diferentes fuentes y formas de organización, evidencian deficiencias en el control de la información sobre sus RRHH por parte de las Sociedades fiscalizadas. (Apartado II.1)".

En relación con esta afirmación, cabe destacar que no consta que, en los datos facilitados por SEIASA en cuanto a composición y variación de la plantilla, se presenten discrepancias, ya que se dispone de bases de datos y archivos Excel donde se recogen los trabajadores que componen la plantilla y que se encuentran trabajando en cada uno de los centros de trabajo.

[21] En la página 227 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "La asistencia mediante representación a las reuniones de los Consejos de Administración era elevada y, excepto para [redacted], los estatutos de las Sociedades no establecían limitaciones al número máximo de representaciones que podía ostentar cada Consejero ni, tampoco, para delegar el voto en los Consejeros con poderes ejecutivos; esta circunstancia ha permitido múltiples delegaciones en los Presidentes ejecutivos, incrementando su poder de decisión. (Apartado II.1 y epígrafe II.2.1)"

En el caso de SEIASA, es preciso aclarar que la asistencia de los Consejeros a los Consejos de Administración es muy elevada, ya que la ausencia a los mismos supuso, en 2016, el 12,50%, del cual, se delegó en el Presidente únicamente el 33% de las ocasiones, habiéndose delegado en otros consejeros o no delegado en el 67% de los casos.

En cuanto a 2017, la ausencia al Consejo de Administración supuso el 11,18%, delegándose en el Presidente, en este caso, en el 39% de las ocasiones y en otros consejeros o sin delegación, en el restante 61% de las ocasiones, por lo que no parece que el poder de decisión de los Presidentes se haya visto incrementado sustancialmente.

[22] En la página 228 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "La ausencia de edad de jubilación obligatoria para los trabajadores de estas

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

Empresas ha provocado, en ocasiones, que las Sociedades cuenten con personal de muy avanzada edad y elevadas retribuciones, sin que se elaboren informes sobre el absentismo laboral que afecta especialmente a este colectivo de trabajadores. (Apartado II.1)"

En relación con esta afirmación, cabe informar que la edad media de los trabajadores en 2016 era de 44,38 y en 2017 de 45,13, no habiéndose producido retraso en la jubilación de trabajadores sometidos al Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los informes sobre absentismo laboral, la Sociedad entrega trimestralmente información a los Delegados de Personal, en el que incluye los informes de siniestralidad y absentismo laboral que elabora la mutua gestora de la misma, tal como se desprende de los documentos adjuntos en el ANEXO 18, respecto de 2016 y 2017.

[23] En la página 228 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "El nombramiento y el cese de los Presidentes o Consejeros Delegados ejecutivos, que ostentan la categoría de alto cargo se realiza mediante real decreto; y el resto del personal directivo de las Sociedades es designado y destituido por el Consejo de Administración a propuesta de la DGPE o del Presidente. Estos sistemas de elección y cese de los máximos responsables y directivos de las Empresas, que no requiere de motivación, provoca una elevada volatilidad en los principales puestos organizativos, generando inestabilidad en la estrategia y el funcionamiento de las Sociedades que se ven supeditadas en muchas ocasiones a los ciclos electorales y cambios políticos. (Epígrafe II.2.2)"

En relación con esta afirmación cabe indicar que, de acuerdo con lo recogido en la instrucción reguladora de las relaciones de las sociedades estatales con la Dirección General del Patrimonio del Estado de 8 de febrero de 2007 (versión actual de octubre de 2012), la DGPE tendrá la facultad de propuesta para el nombramiento de las distintas personas que deben ocupar los órganos sociales, y de tramitar las propuestas de acuerdo con lo previsto en los artículos 180 y 181 de la Ley del Patrimonio de las AAPP y en concreto, de la propuesta al Consejo de Administración de nombramiento y cese del Presidente y Consejero Delegado.

[24] En la página 228 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "Las estipulaciones de los contratos formalizados con el personal directivo no especifican el contenido de las funciones asignadas y el alcance de su responsabilidad. Esta ausencia de definición constituye una dificultad para determinar si se cumplen los requisitos para considerar que se trata de una relación laboral especial de alta dirección o, si por el contrario, se trata de una relación laboral común; lo que ha desembocado en varias Empresas, como [redacted], en procedimientos contenciosos ante la jurisdicción social, cuyas resoluciones han originado que, dentro del mismo nivel organizativo y desempeñando funciones similares, pervivan directivos vinculados a la Empresa con una relación laboral especial de alta dirección, junto con otros que, por sentencia judicial firme mantienen una relación laboral común y, por tanto, forman parte de la masa salarial. (Epígrafe II.2.2)"

En relación con esta afirmación, cabe aclarar que los directivos de SEIASA, que eran 3 en 2016 (Director General, Director Técnico y Director Económico-Financiero) y 2 en 2017 (Director Técnico y Director Económico-Financiero), cumplen con los requisitos que determinan que su

relación laboral es especial de alta dirección, entre ellos, el de la formalización del contrato como tal.

Los modelos de contrato son remitidos y supervisados, previa a su suscripción, por la DGPE, y cuentan con el preceptivo informe de la Abogacía del Estado y, en su caso, cualquier otro informe que se considere preceptivo en cada momento.

[25] En la página 228 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "Con carácter general, a los funcionarios que ocupan puestos directivos en las Sociedades sin tener la condición de alto cargo, se les ha considerado en la situación administrativa de servicios especiales, no acorde con la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público prevista en el artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. (Epígrafe II.2.2)"

En relación con esta afirmación, cabe indicar que la situación de cualquier funcionario que haya trabajado para la Sociedad viene certificada por los servicios competentes de la Administración correspondiente, como ha podido comprobar el Tribunal de Cuentas en los expedientes facilitados.

[26] En la página 228 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se afirma que "Los ceses del personal directivo sin respetar los plazos de preaviso estipulados en los contratos de alta dirección han ocasionado el abono de las correspondientes indemnizaciones quepodrían haberse evitado notificando los ceses con la antelación suficiente. (Epígrafe II.2.2)"

En relación con esta afirmación, cabe indicar que el único personal directivo que ha sido cesado en los años 2016 y 2017 han sido Presidentes de la Sociedad. En este caso, como ya se ha indicado, de acuerdo con lo recogido en la instrucción reguladora de las relaciones de las sociedades estatales con la Dirección General del Patrimonio del 8 de febrero de 2007 (versión actual de octubre de 2012), la DGPE tiene la facultad de propuesta para el nombramiento de las distintas personas que deben ocupar los órganos sociales, y de tramitar las propuestas de acuerdo con lo previsto en los artículos 180 y 181 de la Ley del Patrimonio de las AAPP y en concreto, de la propuesta al Consejo de Administración de nombramiento y cese del Presidente y Consejero Delegado.

[27] En la página 232 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "SEIASA dispone de la relación de cursos y jornadas realizados, sin detallar su coste".
En relación con esta afirmación, cabe recordar lo que ya se ha explicado con anterioridad en cuanto al desarrollo de la formación en 2016 y 2017. La información sobre el coste de la formación impartida se recoge en los ANEXOS 9 y 10.

[28] En la página 233 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

2017", se indica en el punto 33, y en relación con el registro contable de las operaciones relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos, que SEIASA ingresó en el Tesoro Público las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos en el período fiscalizado, aunque no registró estos importes en ninguna cuenta de gasto. (Epígrafe II.2.1).

En relación con esta afirmación, cabe recordar lo indicado anteriormente en relación conl importe de las dietas devengadas por los Presidentes ejecutivos de SEIASA e ingresadas en el Tesoro en los ejercicios 2016 y 2017, recogiéndose en el ANEXO 3, los importes correspondientes que figuran en la cuenta de gastos 6298500000.

[29] En la página 234 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "En el periodo fiscalizado, la representación de mujeres en los puestos directivos solo alcanzó un porcentaje cercano al 20 %, destacando negativamente especialmente SENASA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA, RUMASA, ACUAMED y ENISA, por la ausencia de mujeres en los puestos directivos. (Epígrafe II.2.3]".

En relación con esta afirmación, cabe recordar lo indicado ya anteriormente, esto es, que el órgano directivo de SEIASA es muy reducido, habiendo estado, desde la fusión hasta 2014, ocupado el puesto de Director Económico-Financiero por una mujer.

Por otra parte, destaca en dicho periodo, la representación mayoritaria de mujeres como mandos intermedios, que representa el 71,43% sobre esta categoría.

[30] En la página 235 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, se indica en el punto 41, y en relación con la transparencia, que la página web de SEIASA no publicaba datos estadísticos sobre contratación y las retribuciones del Presidente Ejecutivo no se presentaban de forma independiente.

En relación con esta afirmación, cabe recordar lo indicado ya anteriormente, esto es, que en el ejercicio 2017 la información sobre las retribuciones del Presidente Ejecutivo se publicaba en la Web de forma independiente.

[31] En la página 235 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, se indica en el punto 42, y en relación con la transparencia, que en el periodo fiscalizado, SEIASA no proporcionaba información en las cuentas anuales sobre la composición del Consejo de Administración y las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad. No obstante, las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, fueron firmadas solamente por los que formularon las cuentas y con posterioridad al ejercicio al que se referían. (Epígrafe II.2.1).

En relación con la afirmación realizada, cabe aclarar que, en el punto *22.2 Otra información referente al Consejo de Administración*, de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2016, se indica lo siguiente:

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

"En aplicación de la Ley de Sociedades de Capital, se informa que los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad, así como las personas vinculadas a ellos, no poseen participaciones en otras sociedades con el mismo, análogo o complementario objeto social."

Asimismo, y de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, mencionada anteriormente, se informa que los miembros del Órgano de Administración, así como las personas vinculadas a ellos, no han realizado ninguna actividad, por cuenta propia o ajena, con la Sociedad que pueda considerarse ajena al tráfico ordinario que no se haya realizado en condiciones normales de mercado.

Así mismo, en el punto *22.2 Otra información referente al Consejo de Administración*, de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2017, se indica:

"En aplicación de la Ley de Sociedades de Capital, se informa que los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad, no han comunicado al Consejo de Administración situaciones de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad."

Por último, como ya se ha indicado con anterioridad, si bien en las Cuentas Anuales correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, ambas aportadas al Tribunal de Cuentas para su fiscalización, no se informaba de la composición del Consejo de Administración, en las últimas Cuentas Anuales formuladas por la Sociedad, correspondientes al ejercicio 2020, se ha informado de su composición, y del número de hombres y mujeres que lo componían a 31 de diciembre.

En cuanto a las recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas en su Anteproyecto de informe de fiscalización, en el apartado IV.2.- DIRIGIDAS A LAS SOCIEDADES MERCANTILES INTEGRANTES DEL GRUPO PATRIMONIO, cabe indicar lo siguiente:

[32] En la página 236 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "sería recomendable que se adoptasen las medidas estatutarias oportunas para evitar la concentración de delegaciones de voto en los Consejeros Ejecutivos, de forma similar a lo establecido para las sociedades cotizadas, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de los Consejeros Ejecutivos en detrimento de la de los Consejos de Administración de las Sociedades".

En relación con esta recomendación, cabe indicar que, tal y como se ha indicado anteriormente, en el caso de SEIASA la asistencia de los Consejeros a los Consejos de Administración es elevada, y la delegación en el Presidente muy reducida, siendo residual el fortalecimiento de la posición del mismo por este motivo.

[33] En la página 237 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª, NIF A82535303

2017", se indica que "Las nóminas del personal directivo deberían acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos; y los contratos deberían redactarse adaptando el modelo aportado por la DGPE a las características de cada puesto y directivo contratado, reconociendo, en particular para los funcionarios, en su caso, el derecho a la percepción de los trienios".

En relación con esta recomendación, cabe indicar que, en el caso de SEIASA, los contratos del personal directivo se redactan conforme al modelo aportado por la DGPE, y sus nóminas se acomodan a los conceptos retributivos estipulados en los contratos.

En el caso de los Presidentes, los contratos se redactan conforme a los modelo remitidos por la DGPE, tal y como se adelantaba, y son informados por la Abogacía del Estado y la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

En este caso, las nóminas recogen los conceptos a los que tienen derecho conforme a lo establecido en los contratos suscritos, así como aquellos reconocidos legalmente, en materia de trienios u otros conceptos de similar naturaleza.

[34] En la página 237 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "Se recomienda que las Sociedades del Grupo Patrimonio que han surgido como resultado de procesos de fusión, unifiquen la regulación de las condiciones laborales y retributivas en un solo convenio colectivo".

En relación con esta recomendación, cabe indicar que SEIASA, desde el año 2015, tiene unificadas las condiciones laborales bajo un único convenio colectivo.

[35] En la página 237 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica que "Se considera conveniente que las Sociedades promuevan la concurrencia y aumenten la transparencia en los procesos de promoción profesional o de reorganizaciones laborales que se aborden en el futuro".

En relación con esta afirmación, cabe indicar que en el periodo comprendido entre 2016 y 2020 no se han producido en la Sociedad procesos de promoción profesional o reorganización laboral.

[36] En la página 237 del "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017", se indica, en relación con la transparencia, que "Para contribuir a una mayor transparencia, las memor[redacted] y SEIASA deberían reflejar de forma desagregada las retribuciones de los Presidentes/Consejeros Ejecutivos y las dietas por asistencia del Consejo de Administración.

En relación con esta afirmación, cabe aclarar nuevamente que, si bien en la memoria correspondiente a 2016 no se produjo la desagregación recomendada, a partir de 2017 se han desagregado las retribuciones y dietas por asistencia al Consejo de Administración del Presidente y de los Consejeros en las mismas.

Es cuanto se estima oportuno alegar en relación con el "Anteproyecto de informe de fiscalización del área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017"

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A.
SEIASA
C.I.F.: A-82535303

Fdo. Francisco Rodríguez Mulero

Registro Mercantil de Madrid a Tomo 14.805, Libro 0, Folio 190, Sección 8, Hoja M-246121, Inscripción 1ª. NIF: A82535303

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS Y DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO, S.M.E, S.A.

(SIEPSE)

SIEPSE
Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A.

ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO. EJERCICIOS 2016 Y 2017.

SIEPSE.- ALEGACIONES/INFORMACIÓN

II.2.1.-

Consejo de Administración (Página 39)

Errores en la relación de ausencias/asistencias del ejercicio 2016

Hemos comprobado que el error no se produce en la relación enviada a la SGEPE, sino en la confección del acta de la reunión del consejo de administración del 26 de abril en la que aparece como asistente el nombre de una consejera cuando realmente es otra consejera la que asistió. Hemos dado traslado de la incidencia a la Secretaria del Consejo para la subsanación del acta. La relación es correcta.

El resto de observaciones de este apartado se han corregido.

II.3.2.11

Presidentes y Directivos (Pág. 90 Y 91)

1.-) Con carácter general no obraban en los expedientes los datos personales, los títulos académicos y la experiencia profesional

Corregido en los expedientes de los directivos actuales

2.-) El contrato mercantil del Presidente está sin formalizar y tampoco consta la comunicación formal de su cese

El contrato mercantil del Sr. Roca sí está formalizado. Adjuntamos copia escaneada del mismo (anexo I)

En cuanto a la notificación formal de su cese, informamos que el cese se acordó en la Junta de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2017, asistiendo y firmando el acta el propio cesado. Adjuntamos copia escaneada del acta de la Junta de Accionistas (anexo II)

3.-) El abono de las retribuciones del Director de Producción no resulta conforme con lo estipulado en su contrato de alta dirección, que establece que las retribuciones se percibirán en 12 mensualidades, en lugar de las 14 pagas en las que percibe el salario base, al igual que sucede con el Director de Recursos, cuyo sistema de abono de salarios se ajusta a lo previsto en el convenio colectivo aplicable al personal no sujeto a un régimen laboral especial y se compone de salario y de un complemento singular.

El abono de las retribuciones de los dos Directores es acorde con lo que establecen las condiciones de sus contratos de Alta Dirección (D. Producción) y Adaptado al RD 451/2012 (D. Recursos) respectivamente, en cuanto a que las retribuciones se percibirán en 14 pagas y por los conceptos de retribución básica y complemento. Se adjunta fotocopia de la cláusula IV.- RETRIBUCIONES de ambos contratos para su comprobación. (Anexo I)

4.-) SIEPSE no ha acreditado la remisión a la SGEPE de las retribuciones anuales de los años 2016 y 2017 de los puestos directivos

La información fue remitida a la SGEPE, según se puede comprobar por las fotocopias de los correos electrónicos que adjuntamos a este escrito. Incluso en las del año 2017 consta escrito del DGCPPP acusando recibo y resolviendo que las retribuciones son adecuadas a la normativa vigente. Igualmente se adjunta copia escaneada de dicho escrito. (anexo I)

II.2.3 Análisis del resto de personal (Pág.163)

-El Consejo de Administración aprobó la propuesta del Presidente para la contratación indefinida de un licenciado en derecho para el Servicio Jurídico, debido a que en el mes de febrero expiraba la prórroga del contrato temporal que se había formalizado por el período de un año. La propuesta se fundamentó en la necesidad de cubrir esa plaza y en que la contratación quedaba habilitada por la LPGE para 2016. La contratación se realizó en un proceso de consolidación de empleo temporal autorizada por la DGCPP, que resolvió autorizar la citada contratación. No obstante, se contrató a la trabajadora con la categoría de administrativa, no acorde con memoria que justificó la necesidad de contratación, ni con la autorización otorgada por el Ministerio de Hacienda

En la Memoria remitida el 29 de enero de 2016 para la tramitación de la autorización de la contratación indefinida se deja constancia de que las funciones a desempeñar incluyen las de carácter administrativo. Concretamente la memoria expresa: *"Este puesto de trabajo tiene asignadas funciones que debe desarrollar un Licenciado en Derecho,* ***pero también tiene asignadas las de carácter administrativo, propias de dicho Servicio".***

Por otra parte, como se expresa en el anteproyecto de informe del T.C., se trata de una contratación tramitada dentro de un proceso de consolidación de empleo, por lo que la resolución de la DGCPPP es autorizar la contratación *con las condiciones que se indican en el informe que se acompaña,* que son las que se habían autorizado para el previo contrato temporal, con la categoría de administrativa y la retribución económica asignada al nivel administrativo en la Tabla de Niveles Salariales del convenio colectivo de la empresa.

II.5. FORMACIÓN (Pág.212)

-No se ha aportado información sobre la ejecución de los Planes de Formación aprobados para los años 2016 y 2017

La información sobre la ejecución del Plan de Formación del año 2016 fue presentada en el Comité de Dirección de fecha 15 de diciembre de 2016, según consta en el acta nº 43/16 de la reunión de dicho Comité, en su apartado cuarto:" PLAN DE FORMACIÓN. CIERRE 2016. AVANCE 2017", con el detalle pormenorizado del plan aprobado, la formación en curso, la no iniciada y la finalizada, todo ello al 13 de diciembre. En dicha información consta el coste de cada uno de los cursos impartidos y la suma total que ascendió a 17.794,67 que coincide con el saldo contable que presenta a esa misma fecha la cuenta "6290012 Formación y Cursos". Se adjunta copia escaneada del acta del CD nº 43-16 (anexo I)

Respecto al Plan de Formación del año 2017, el informe se realizó en fecha 4 de diciembre, sobre la ejecución realizada al 30 de noviembre, aportándose varios cuadros con el mismo detalle que el del año anterior y dejando constancia en el citado informe que el gasto

SIEPSE
Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A.

total ejecutado a la fecha del informe fue de 9.215,80 euros, importe que coincide con el registro saldo contable de la cuenta "6290012 Formación y Cursos", a esa misma fecha. Se adjunta copia escaneada del informe (anexo II).

29-03-2021

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE TERRESTRE, S.M.E., S.A.

(SEITTSA)

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RRHH DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017

1. ***Consejo de Administración (página 36 segundo párrafo):***

El informe establece que no alcanzaba con una representación del 40% de cada sexo.

En este sentido aportamos:

En el año 2016, a 31 de diciembre y tal y como expresan sus CCAA, el Consejo de Administración estaba formado por el 61% de mujeres y el 30 % de hombres (un total 13 miembros, de los cuales 8 son mujeres y 4 hombres)

En el año 2017 a 31 de diciembre y tal y como expresan sus CCAA, el Consejo de Administración estaba formado por el 54% de mujeres y el 38 % de hombres (un total 13 miembros, de los cuales 7 son mujeres y 5 hombres).

2. ***Consejo de Administración (página 40 tabla comparativa dietas del Consejo):***

- La nota 18 de la memoria anual de SEITTSA recoge la información de la composición y de las retribuciones del Consejo de Administración. Se informa que las retribuciones percibidas en concepto de dietas por los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2017 ascendieron a 126.605 euros, lo que no responde a las reconocidas en ese ejercicio que importaron 128.605 euros.

Dietas 2016: 126.228 es correcto.

Dietas 2017: 128.606 €, es incorrecto. El dato realmente es 126.605 €, como se expresa en la página 45

3. ***Alta Dirección (página 47):***

En la tabla de retribuciones de la alta dirección correspondiente a los ejercicios 2016 y 2017, se expresa para 2016 la cantidad de 350.362, que es correcto, y para 2017, la cantidad de 346.497, que es incorrecto, siendo la cifra correcta 346.495.

4. ***Alta Dirección (página 93 último párrafo):***

Se ha comprobado que los importes abonados al personal directivo no superaron lo estipulado en sus contratos aunque SEITTSA no tiene adaptado el sistema retributivo del personal directivo a lo establecido en el RD 451/2012 ni a su normativa de desarrollo.

Las nóminas recogen los conceptos retributivos fijados en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de estudios técnicos, aplicable al resto del personal de la Sociedad. Además, contienen un "Plus Voluntario", que tampoco está recogido en el Convenio, empleado para alcanzar el salario pactado en el contrato. En algún caso, se abonan importes correspondientes a antigüedad que se minoran del "Plus Voluntario" al objeto de no superar el importe fijado en el contrato.

De igual modo, las nóminas reflejan la parte proporcional de la paga extra, que no es aplicable al personal directivo, pues en los contratos de alta dirección se estipula que la retribución total anual se distribuirá en doce pagas al año.

La nómina de la Alta Dirección de la Sociedad se hace con la misma aplicación informática que la del resto del personal que sí está acogido al Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. En este sentido, en las nóminas de la Alta Dirección aparecen los conceptos del citado Convenio Colectivo ya que no hay otra manera de realizar la nómina mensual sin cambiar de aplicación informática con el consiguiente gasto económico.

En este sentido, subrayar que no se han incrementado las retribuciones del personal de Alta Dirección por encima de lo expresado (y aprobado) en las fichas de Registro del Personal al Servicio del Sector Público.

5. Alta Dirección (página 94):

SEITTSA tampoco ha atendido a la recomendación del Informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento realizado por la IGAE (Periodo 01/01/2013 — 30/09/2014), relativa a los conceptos retributivos del personal de alta dirección, en el que se puso de manifiesto: "Del artículo 7 del Real Decreto 451/2012 (...) se desprende que el esquema retributivo de los contratos de alta dirección del sector público se estructura sobre la base de una serie de conceptos tasados (retribución básica, complementaria y variable) entre los que no se incluye expresamente el complemento de antigüedad ni otros asimilables, que tampoco encuentran cabida en ninguna de las categorías retributivas expresamente establecidas, pues la antigüedad retribuye la permanencia en el tiempo del trabajador en la empresa, mientras que los anteriores conceptos atienden, (...) bien al grupo en el que se sitúa la entidad (retribuciones básicas), bien a las características específicas de las funciones desarrolladas (retribuciones complementarias), bien al cumplimiento de los objetivos asignados (retribución variable).

Por lo expuesto, hay que concluir que ni el Real Decreto 451/2012 ni su normativa de desarrollo amparan la inclusión de las retribuciones del personal directivo del sector público de conceptos retributivos distintos de los expresamente regulados en dichas normas, por lo que no procede atribuir eficacia retributiva a la antigüedad o a otros complementos asimilables sin un desarrollo normativo expreso que así lo ampare. Se considera conveniente que se adapten a dichos conceptos los conceptos retributivos indicados en la nómina."

No obstante, SEITT en fecha 28 de septiembre de 2012, ofreció a todos sus empleados la posibilidad de que pudieran optar por sustituir parte de su retribución dineraria en la adquisición de una serie de productos o servicios que, en un principio iban a ser adquiridos o consumidos por los trabajadores con su salario neto. De tal forma que una parte de la retribución dineraria se destinase a adquirir a través de la empresa los productos o servicios deseados, y que serán cedidos al empleado para su uso.

Esta fórmula no pretende complementar la retribución del empleado con retribuciones en especie adicionales, sino maximizar la retribución neta sin que ello suponga un incremento de la carga salarial para la empresa.

Por lo tanto, la Alta Dirección como personal de SEITT destinó de forma voluntaria esas cantidades, que se detraen de su salario bruto (no se adicionan) para los servicios englobados dentro de la Retribución Flexible de la Sociedad.

Así mismo, sí se formalizaron, en su día, adendas a los contratos de trabajo, que adjuntamos como anexos (acuerdos entre trabajador y empresa al respecto de la distribución del salario), en los que se acuerda la modificación en la estructura del salario bruto anual en salario monetario y salario en especie o en productos (seguro médico, tickets restaurant o guardería).

La Sociedad incrementó en el mes de enero de 2016, las retribuciones del personal directivo un 1% **como la del resto del personal**, cuya autorización de la DGPE se recibió en diciembre.

6. Resto de personal (página 163 último párrafo y página164):

En los expedientes revisados en la fiscalización por el Tribunal de Cuentas, se solicitaron los ficheros físicos del personal. En dichos ficheros no constan los procesos selectivos, ni bajas, permisos, licencias… por encontrarse en otros ficheros. Desde el 2012 existe un procedimiento de selección establecido por la Sociedad y todos los empleados incorporados desde esa fecha cumplen los requisitos solicitados en el mismo.

7. Composición de las retribuciones, resto de personal (página 164 último párrafo):

Composición de las retribuciones:

En 2016, el importe de las nóminas del personal indefinido por retribuciones básicas y complementarias ascendió a 556.627,78 euros, inferior en un 1,9 % a la masa salarial autorizada por 567.588,86 euros; también el importe de las nóminas en concepto de "tickets restaurant" que ascendió a 16.154,40 euros fue inferior en un 22,6 % al importe autorizado para acción social por 20.870,64 euros. En 2017 el importe de las nóminas por retribuciones básicas y complementarias fue de 577.873,28 euros, superior en un 0,7 % al autorizado en la masa salarial que ascendió 573.704,40 euros; y en concepto "Tickets Restaurant" este personal percibió 16.722,00 euros, inferior en un 19,9 % al importe autorizado de acción social que fue de 20.870,64 euros. Aunque la masa salarial de 2017 se autorizó para 16 efectivos y 16 jornadas reales, se expidió una nómina adicional por 383,95 euros para una empleada contratada el 29 de diciembre en virtud de movilidad interadministrativa."

En este sentido, según la Orden HAP/1057/2013 de 10 de junio por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial, actualmente vigente, la masa salarial del año 2017 se calcula tomando referencia de efectivos y retribuciones anualizadas del ejercicio anterior. Por lo tanto, a 31/12/2016 dicha empleada (incorporada en SEITT en fecha 29/12/2017) no formaba parte de la Sociedad por lo que no estaba incluida en la masa salarial correspondiente al ejercicio 2017 (presentada en los tres primeros meses del año 2017).

8. Composición de las retribuciones, resto de personal (página 165 último párrafo):

Aportamos acuerdos entre trabajador y empresa, al respecto de la retribución flexible.

9. Personal con contrato temporal (página 167):

En el año 2017 se realizaron siete contrataciones temporales autorizadas por la DGCPP, expediente 005238/2017. En fecha 16 de agosto de 2017, La AGE y SEITT firman un Convenio de colaboración por el cual SEITT pasa a gestionar la explotación y preparación para la licitación de determinadas autopistas de titularidad estatal.

El fin de este convenio de colaboración era 31/12/20018. Para poder realizar esta encomienda, SEITT propone hacer siete contrataciones temporales, cuyo objeto de contrato es exactamente el objeto del convenio entre la AGE y SEITT, es decir, la realización de las tareas necesarias para licitación, gestión y explotación de las autopistas encomendadas en el convenio dentro de la categoría profesional de cada una de las contrataciones. En ese momento, diciembre de 2017 y con el convenio recién firmado, los siete contratos temporales caducaban en diciembre de 2018, a la vez que el convenio. A fecha, 22 de diciembre de 2018 este Convenio de colaboración tuvo una adenda que prorrogaba el mismo hasta el 31/12/2022. Lo que supuso de forma automática, la prórroga de los contratos temporales.

En el párrafo cuarto de la página 167, se establece que no existe autorización de la DGPE al respecto de la contratación temporal en fecha 23/05/2016. Sí existe y la aportamos.

10. Prevención de Riesgos Laborales (página 216):

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de SEITTSA tiene por objeto marcar las pautas para Integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión de la Sociedad y en el conjunto de sus actividades, no fue elaborado hasta el mes de octubre de 2017, fecha en la que lo entregó a la Sociedad la empresa externa que lo elaboró, pero no hay constancia de la fecha ni del órgano que lo aprobó. De la Prevención de los Riesgos Laborales, se responsabiliza el responsable de RRHH, pero no hay una designación formal de un delegado de prevención. En relación al Plan de Emergencia, el cartel de evacuación que la Empresa tenía expuesto en el Centro de trabajo estaba elaborado en el año 2011 y no se ajusta al modelo integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La figura de Delegado de Prevención viene regulada en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre en materia de Prevención de Riesgos Laborales, más concretamente en el artículo 35 del Capítulo V, “Consulta y Participación de los Trabajadores”, dónde en el punto Dos se indica textualmente “En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.” Por lo tanto, en SEITTSA, las funciones en esta materia estaban asumidas por el Delegado de Personal.

En fecha, 23 de mayo de 2018 y tras elecciones sindicales promovidas por los trabajadores de SEITT se eligió a un delegado de personal, que será nombrado como delegado de prevención, siguiendo con las recomendaciones del Tribunal, aunque la legislación existente en este sentido indica que no es necesario.

No obstante, y dado que desde marzo 2021 SEITT cuenta en sus oficinas centrales con más de 30 trabajadores y que además, se ha promovido por parte del sindicato UGT elecciones sindicales para tener hasta 3 delegados de personal, se elegirá de entre los delegados de personal quién ostenta el cargo de la prevención y se hará constar en acta tal designación.

Dimensiones	Representante legal de los trabajadores/as en prevención
hasta 30 trabajadores/as	**delegado/a de personal**: ejerce de delegado/a de prevención. No es preciso designación específica de este representante legal.
entre 31 y 49 trabajadores/as	**delegado/a de prevención:** escogido entre los delegados/as de personal. Debe realizarse específicamente con un acta de designación.
más de 50 trabajadores/as	**se creará un comité de seguridad y salud** paritario con el mismo número de delegados/as de prevención que representantes de la empresa

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

EXPASA AGRIGULTURA Y GANADERIA SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A.

(EXPASA)

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RESURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017.

I.- ANTECEDENTES

EXPASA AGRICULTURA Y GANADERÍA SOCIEDAD MERCANTIL, S.A. (en adelante EXPASA) es una empresa pública, cuyo accionista único es el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General de Patrimonio, con tutela funcional del actual Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
EXPASA (antes Explotaciones Agrícolas Andaluzas, S.A.) fue constituida en Posadas (Córdoba) el 25 de septiembre de 1963 y tiene su domicilio social y fiscal en Jerez de la Frontera (Cádiz).

El cambio de denominación social de la Sociedad se realizó mediante acuerdo de Junta General Extraordinaria de 8 de septiembre de 1998. En el ejercicio 2017 se procedió a la modificación de la denominación social añadiendo a la misma la expresión Sociedad Mercantil Estatal.

La principal actividad de la Sociedad es la conservación, mantenimiento y explotación del patrimonio genético de la Yeguada de la Cartuja-Hierro del Bocado, de su propiedad, en la que se hace más relevante la función de preservación de razas autóctonas que el hecho de su explotación comercial, de acuerdo con lo expuesto por el Consejo de Ministros de fecha de 21 de febrero de 2003, por el que se traspasa la titularidad de las acciones de la Sociedad a la Dirección General de Patrimonio del Estado procedente de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

Adicionalmente, en el citado Acuerdo del Consejo de Ministros se especifica igualmente como motivo de este cambio de adscripción de la empresa, la utilización por parte del Ministerio de Tutela de la sociedad para el desarrollo de políticas sectoriales, en este caso de dinamización y desarrollo del sector equino en España, dada la inexistencia de un Organismo encargado de manera específica a esta tarea. Labor desarrollada especialmente en Madrid por la Presidencia.

Su objeto social comprende la producción y comercialización de productos agrícolas y ganaderos, así como la promoción, edificación, venta y arrendamiento de inmuebles, viviendas y locales, desarrollando su actividad principal, explotación agrícola y ganadera, en la provincia de Cádiz. Siendo esta previsión estatutaria no comprensiva de la totalidad de la actividad de EXPASA, se encuentra en tramitación una ampliación del mismo, especialmente conveniente desde el Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas, que establece en su Anexo III la designación de la Yeguada de la Cartuja-Hierro del Bocado en Jerez de la Frontera (Cádiz), como Centro de Referencia para el sector equino. Nuestra petición está pendiente de la aprobación definitiva por la DGPE. Esta solicitud cuenta con la aprobación del Consejo de Administración en su reunión del 22 de Octubre de

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

2019. No obstante lo anterior el Consejo ha modificado esta solicitud el pasado 30 de Marzo de 2021, con una ampliación de dicho objeto social.

El pasado 06 de abril de 2021 esta Sociedad recibió el anteproyecto de informe de fiscalización del área de recursos humanos de la empresas estatales no financieras del grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017.

II.- ALEGACIONES EN RELACIÓN A LOS RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO.

Del anteproyecto recibido se ha seleccionado aquellos aspectos que esta Sociedad considera necesarios realizar algún tipo de aclaración o alegación al mismo.

(pag 36). Solamente cinco Sociedades (ACUAMED, ACUAES, AC/E, CANASA y SEGIPSA) respetaron el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en la composición del Consejo de Administración, como en la renovación de los cargos. Por el contrario, en cuatro Sociedades (SEGITTUR, ENISA, SIEPSE y EXPASA) la representación de mujeres no alcanzó el 40 % a lo largo de todo el período fiscalizado. Destacan SEGITTUR, cuya representación de mujeres en el Consejo de Administración alcanzó tan solo el 17 %, y ENISA, en la que la dicha representación fue del 20 % y del 18 %, respectivamente, en los ejercicios 2016 y 2017. En 2016 SEITTSA y en 2017, SECEGSA tampoco contaban al menos con un 40 % de representación de cada sexo, aunque como esta Empresa presenta cuentas anuales abreviadas, no le es de obligada aplicación el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

> **En la actualidad, los últimos tres nombramientos de miembros del Consejo de Administración han sido tres mujeres, siendo una de ellas la Presidenta-Consejera Delegada de la Sociedad.**

(pag 37). En EXPASA, las delegaciones de voto, alcanzaron el 26 % y el 21 % de las asistencias a los Consejos de 2016 y 2017. En particular, en el año 2016 hubo dos vocales que delegaron su voto en diez de las once sesiones y uno de ellos tampoco asistió a la reunión restante; esta misma circunstancia se reprodujo en el ejercicio 2017 respecto de un vocal que, de las diez reuniones, delegó su voto en nueve ocasiones y en la restante no asistió. No obstante, ambos vocales percibieron las dietas de asistencia por todas las sesiones en las que delegaron el voto. Además, todas las delegaciones de voto recayeron en el Presidente ejecutivo

> **EXPASA se ha dotado de un Reglamento Interno de funcionamiento del Consejo de Administración donde se recoge en su artículo 12.2 que la convocatoria se realizará con tres días hábiles de antelación, teniendo prefijado con antelación los últimos lunes de cada mes.**

(pag 39). EXPASA ha aportado las relaciones de asistencias/ausencias correspondientes al ejercicio 2016 y al primer semestre de 2017, pero no ha acreditado haber cumplido con la obligación de remitirlas a la SGEPE. Se han observado defectos en la confección de las relaciones, al computar como ausencias indistintamente las asistencias por delegación y las no asistencias. Tampoco ha acreditado haber dado cumplimiento a la obligación de comunicar semestralmente las cantidades satisfechas a los miembros del Consejo de Administración en los ejercicios 2016 y 2017

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

EXPASA comunica semestralmente a la Secretaría de la Subdirección General de empresas esta información en el modelo facilitado al efecto para ello mediante correo electrónico. (Doc 1)

(pag 40). Ocho de las Sociedades que cuentan con Presidentes ejecutivos retribuidos (PARADORES, ACUAMED, SENASA, EXPASA, AC/E, SECEGSA, SEGITTUR y SEGIPSA) registraron gastos en concepto de dietas por su asistencia a las sesiones del Consejo, si bien en todos los casos, estas fueron ingresadas en el Tesoro Público. Por su parte, SEIASA ingresó en el Tesoro Público 10.281,72 euros en 2016 y 6.854,48 en 2017 por las dietas de los que fueron Presidentes ejecutivos en el período, aunque no registró estos importes en ninguna cuenta de gasto.

A raíz de la celebración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 25 de Junio de 2018, en la que fija el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, el Presidente ejecutivo dejó de devengar la dieta por asistencia y por tanto su ingreso en el Tesoro Público

(*pag 42). En el ejercicio 2017, dos Consejeros de EXPASA que asistieron a tres sesiones, pero percibieron 2.284 euros que corresponde a cinco sesiones, superior a los 1.869,27 euros que les hubiera correspondido en función del número de asistencias*

La diferencia de dietas a que se hace referencia es por ser miembros o no de la comisión de auditoría. Si se es miembro de la comisión de auditoría la dieta devengada es de 761,27 euros mes (3 meses 2.281 euros), el resto de consejeros la dienta devengada es 623.09 euros mes (3 meses 1.692,27 euros).

(pag 43) Con carácter general, en la memoria de las cuentas anuales, las sociedades dan información relativa a la composición del Consejo de Administración (excepto SEGIPSA, SEIASA y SECEGSA) así como de las retribuciones y dietas percibidas, sobre las situaciones de conflicto de interés con la Sociedad, manifestando que durante el ejercicio los administradores que han ocupado cargos en el Consejo han cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del TRLSC. Sin embargo, en los dos ejercicios fiscalizados las cartas de los Consejeros manifestando la ausencia de conflictos de intereses, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 229 del TRLSC, fueron firmadas con posterioridad al ejercicio al que se refieren por los que formularon las cuentas anuales, y faltan las cartas de los que fueron cesados a lo largo de los ejercicios, debido a que dicha manifestación de los miembros del Consejo de Administración se solicita cuando se formulan las cuentas anuales; y EXPASA ha manifestado que no dispone de la comunicación formal de los Consejeros, ya que el auditor indicó que con la inclusión de una nota en las cuentas anuales es suficiente y, así lo llevan haciendo desde el ejercicio 2015, informando en la memoria que, en los ejercicios 2016 y 2017, los Administradores no han comunicado a la Junta General la existencia de situación alguna de conflicto directo o indirecto, que ellos o sus personas vinculadas, según se define en el artículo 231 de la Ley de Sociedades de Capital, pudieran tener con el interés de la Sociedad.

En tal sentido EXPASA procederá a solicitar dichas cartas a los miembros el Consejo de Administración. (Doc 2)
No obstante la anterior en el nombramiento del Consejero se hace la siguiente manifestación: *acepta el cargo para el que resulta designado, tras manifestar no*

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad previstos en la vigente legislación, especialmente los declarados en las Leyes 53/1984, de 26 de Diciembre; 3/2015, de 30 de marzo y 40/2015 de 1 de Octubre.

(pag 45).La composición del personal directivo de las empresas del Grupo Patrimonio durante el período fiscalizado (a excepción de CANASA porque no cuenta con personal de alta dirección siendo los directivos de ACUAES los que desempeñan esas funciones), se muestra en el siguiente gráfico y en el Anexo V en los que, como se aprecia, la distribución por género pone de manifiesto que la representación de mujeres que ocuparon los puestos de máximo nivel solo alcanza un porcentaje cercano al 20%, siendo especialmente relevante el caso de SENASA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA, RUMASA, ACUAMED y ENISA en las que destaca la ausencia de mujeres en los puestos directivos.

Con el nombramiento de la actual Presidenta el pasado diciembre de 2020 la proporción se sitúa en 1/3 de mujeres en puestos directivos.

(pag 95). El Presidente-Consejero Delegado desempeña sus funciones en Madrid, fuera de la sede de la Sociedad sita en Jerez de la Frontera. Es funcionario de carrera, con la condición de alto cargo, circunstancia que le otorga el derecho a estar en situación de servicios especiales y a percibir retribuciones por antigüedad. No obstante, en su expediente no consta la Resolución de su situación administrativa. Las retribuciones pactadas en su contrato ascienden al importe máximo previsto en el RD 451/2012 para las sociedades del Grupo 3. En consecuencia, el importe total de las retribuciones percibidas en los ejercicios 2016 y 2017 que ascendieron a 113.982,88 y 115.362,34 euros, superan los importes establecidos en el contrato en las cantidades cobradas por antigüedad.

EXPASA siguiendo el criterio de la Dirección General de Patrimonio procede a liquidar la antigüedad de acuerdo a los informes emitidos en el 2014 por la IGAE y por la Abogacía del Estado. (Doc 3)

(pag 96) El Director de Administración y Finanzas comenzó a prestar sus servicios en la Empresa el 3 de abril de 1992, en virtud de un contrato de trabajo en prácticas y para la formación con la categoría profesional de jefe administrativo. Este contrato en prácticas, que es el único que está formalizado, fue prorrogado semestralmente hasta en cinco ocasiones. El 17 de octubre de 2012, la Empresa comunicó al directivo que, de acuerdo con el régimen jurídico de la DA 8 del RD Ley 3-2012 y del RD 451/2012, tenía la condición de directivo y le adjuntó la adaptación del contrato de alta dirección que el interesado firmó no conforme porque consideró que su puesto de trabajo se encuadra dentro de directivos ordinarios o técnicos vinculados por una relación laboral ordinaria, al no haber sido calificado como directivo según el artº. 3.1.b) del RD 451/2012 y formuló demanda ante la jurisdicción social por modificación sustancial de las condiciones de trabajo que, el 19 de febrero de 2015, estimó sus pretensiones y la Sentencia declaró que la relación laboral que vinculaba al directivo con la Empresa era una relación laboral de régimen común y no especial de alta dirección.
La Sentencia se fundamentó en que la consideración de alta dirección la tienen los trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad. Además, este Director no tenía suscrito con la empresa demandada ningún contrato laboral especial de alta dirección, tan solo un contrato en prácticas prorrogado

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

en cinco ocasiones y, por tanto, de régimen laboral común. Aunque goza de cierta autonomía y responsabilidad en la empresa, no alcanza a los objetivos generales de la misma, sino que se circunscribe al área funcional que ocupa -administrativa y económico-financiera- de manera que la otra área funcional, de carácter técnico, le es ajena. El Director no depende directamente del Consejo de Administración, sino que el Presidente-Consejero Delegado es la persona con quien despacha y los poderes para las operaciones y actuaciones más trascendentales o estratégicas desde un punto de visto empresarial tienen carácter mancomunado con el Presidente-Consejero Delegado y con el otro Directivo. La existencia de un Presidente con funciones ejecutivas con dedicación exclusiva, corroboran la consideración del directivo sometido al régimen laboral común, en coherencia con el tipo de contrato que le ligaba a la sociedad. Finalmente, el TSJ de Andalucía, el 20 de octubre de 2016, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por EXPASA.

Por tanto, al estar este directivo vinculado con la Empresa por una relación laboral común, sus retribuciones no se encuentran sujetas a las limitaciones del RD 451/2012. Aunque el 30 de mayo de 2017, el Director Administrativo solicitó en ejecución de sentencia el abono de 22.197,44 euros en concepto de diferencias retributivas generadas desde el 12 de abril de 2012, por la adaptación de su relación laboral y de sus retribuciones al contrato de alta dirección, se le denegó la devolución de la diferencia de las retribuciones anteriores al 30 de mayo de 2016, dado que se encontraban prescritas; en consecuencia, al Director de Administración y Finanzas se le aplica el régimen retributivo que venía disfrutando antes de su adaptación a los contratos de alta dirección, y, se le abonaron 5.367,93 euros por las diferencias no prescritas.

El cambio de regulación de las condiciones laborales del Director de Administración y Finanzas, supuso, a partir de la nómina de agosto de 2017, un cambio en su estructura retributiva y en sus condiciones económicas, respecto de las establecidas en el contrato de alta dirección, con un incremento de 3.266,33 euros en el ejercicio 2017, al margen del abono de las diferencias no prescritas. Entre los conceptos retributivos que percibe figura una retribución en concepto de plan de pensiones de 290,84 euros en cada nómina, que no está comprendido en la masa salarial autorizada para el ejercicio 2017 en la que se incluyó al directivo al cambiar el régimen jurídico de su contrato. Esta retribución en las nóminas viene calificada en especie, pero en el modelo 190 presentado en la AEAT todas las retribuciones figuran como dinerarias. Además, se ha detectado un exceso de retribuciones por encima de lo autorizado en la masa salarial por un importe de 761,27 euros.

> **Dicha retribución, correspondiente al plan de pensiones, se incluyó en la solicitud de la masa salarial del ejercicio siguiente, al no aprobarse la misma, se procedió a la anulación de dicha percepción y a la devolución de las cantidades percibidas por dicho concepto. Se adjunta nómina en la que ya no aparece dicha percepción. (Doc 4)-**

(Pag 97)En definitiva, la Empresa se encuentra con la paradoja de que el Director de Administración y Finanzas, que tiene atribuidas las facultades y competencias dictadas por las Instrucciones de la DGPE sobre la posición del Departamento Financiero y del puesto de Director Financiero dentro de la estructura organizativa de las sociedades del Grupo Patrimonio, con la finalidad de precisar la condición que le corresponde dentro de la organización, carece de la condición especial de alta dirección y, por tanto, no le resulta de aplicación el régimen jurídico de los altos directivos; mientras que, de otra parte, se encuentra el Director Técnico que, con facultades limitadas a áreas más concretas, está vinculado por un contrato de alta dirección. En consecuencia, dentro del mismo nivel organizativo, un directivo está sujeto al régimen laboral

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

común y al convenio colectivo de EXPASA e incluido en la masa salarial y el régimen jurídico y las retribuciones del otro directivo se regulan en el RD 451/2012.

Esta situación se solventará cuando se produzca el cambio en la Dirección de Administración y Finanzas, ya que el nuevo contrato se realizará en función del RD 451/2012.

(pag 98). EXPASA cuenta con normativa interna que regula, entre otros, el régimen de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones del máximo responsable y directivos con contratos mercantiles o de alta dirección y establece que se ajustará a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015, de 31 de julio. En los contratos del Presidente y del Director Técnico se estipula que serán compensados por los gastos de manutención y locomoción que incurran en el desempeño de sus funciones previa presentación de los correspondientes justificantes de gasto.

EXPASA liquida los gastos de manutención y locomoción conforme a su normativa interna por ajustarse a lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas HAP/1741/2015 de 31 de julio.

(Pag 98) La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE la información con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público. Se ha observado que la información del Director Técnico correspondiente al ejercicio 2017 no se ajusta a las retribuciones pactadas en el contrato, ya que figura toda su retribución como básica, en tanto que en el contrato constan retribución básica y complemento de puesto.

Fue un error en la confección de la ficha de retribuciones que no afectaba a la retribución total, ya que la suma de la retribución básica y el complemento de puesto del contrato se reflejó como retribución básica y nada en el complemento del puesto. Dicho error ha sido subsanado en las siguientes remisiones de información.

(*pag 98). La información referida a las retribuciones del personal directivo reflejada en las memorias de las cuentas anuales, que no incluye las del Director de Administración y Finanzas, arroja importes superiores a los salarios percibidos, 8.236,1 y 5.280 euros, en los ejercicios 2016 y 2017.*

En la nota 16.2 de la memoria de las cuentas anuales se indican los gastos devengados no los realmente pagados, ya que los primeros son los que se integran en la cuenta de pérdidas y ganancias conforme al principio contable del devengo (Art. 3.2 Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad).

El Presidente de la Sociedad tiene derecho al cobro de una retribución variable en función a la consecución de unos objetivos establecidos por el Consejo de Administración y aprobados por la Dirección General del Patrimonio del Estado.

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

Aunque tiene derecho a cobrar el 60% de dicha retribución de forma mensualizada en el ejercicio del devengo, la Presidencia de esta Sociedad optó, por prudencia, por el cobro una vez analizada y confirmada la consecución de los objetivos establecidos para ese año, lo que tiene lugar en el año siguiente. Por ello, la Sociedad al cierre del ejercicio realiza una provisión por la previsión de retribución variable a abonar en el ejercicio siguiente. Ello conforme a la normativa contable de imputación del gasto.

Esta provisión puede variar en función del grado de cumplimiento que posteriormente sea reconocido por el Consejo de Administración y por la Dirección General del Patrimonio del Estado.

Con respecto a la cantidad señalada en el informe para el año 2017 por importe de 5.280 euros, si es correcta, pero para el ejercicio 2016, la diferencia es de 3.300 euros, desconociendo esta Sociedad a que corresponde la cantidad señalada de 8.236,10 euros.

(pag 170). EXPASA cuenta con un único centro de trabajo, en Jerez de la Frontera. La Sociedad carece de catálogo de puestos de trabajo en el que se definan las necesidades de personal, las funciones a desempeñar y los requisitos necesarios para el acceso a cada puesto, con las retribuciones para cada uno de ellos. Sí dispone de tablas que contienen los puestos existentes en cada momento pero estos no están recogidos en un catálogo o documento similar. A 1 de enero de 2016 contaba en su plantilla con 25 trabajadores con contrato indefinido, incluidos tres directivos (si bien solamente uno tenía contrato de alta dirección). A lo largo del período fiscalizado, el número de empleados ha ido descendiendo hasta los 23 trabajadores, dos de ellos personal directivo (uno de ellos con contrato de alta dirección a principios de 2017), más el Presidente ejecutivo.

EXPASA sí cuenta con una RPT y estructura en la que constan tipos de puestos, retribución, complementos, pero la misma no está aprobada por el Consejo de Administración por encontrarse en revisión, para adecuarla a las actuales necesidades de la Sociedad. (Doc 5 y 5.1).

Los Estatutos de la Sociedad, en su artículo 4, recoge que "*La sociedad tendrá su domicilio social en Jerez de la Frontera (Cádiz), en la finca "Fuente del Suero", sita en Carretera Medina Sidonia-El Portal, km. 6,5. El órgano de administración podrá disponer la creación, supresión o traslado de sucursales o delegaciones, tanto en territorio nacional como extranjero que el desarrollo de la empresa haga necesario o conveniente, con el cometido, facultades y modalidades de funcionamiento que el propio Consejo determine; así como el traslado del domicilio dentro del mismo término municipal*". EXPASA, desde los años 90, tiene un centro de trabajo en Madrid, primero en un edificio propio que fue vendido en julio de 2017 y posteriormente en una oficina en dependencias del MAPA.

(*pag 171). La Sociedad dispone, además de las instrucciones que cada año emite la DGPE, de un manual de procedimientos para la selección y contratación de personal, en el que no consta la fecha de aprobación ni el órgano que lo aprobó. Estas instrucciones resultan de aplicación a toda la selección de personal, a excepción de la alta dirección y contempla, entre otros aspectos, el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad y no discriminación, así como el de publicidad*

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

y no concurrencia; el régimen de autorizaciones, previa justificación de la necesidad para la cobertura de los puestos vacantes; y la prioridad del personal de la Sociedad, siempre que los candidatos cumplan los requisitos del puesto, así como las pruebas a realizar en función del puesto a cubrir.

El manual al que se hace referencia fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 16 de diciembre de 2008.

(*pag 171). La masa salarial autorizada para el ejercicio 2016 ascendió a 606.111,84 euros, para 23 efectivos reales a jornada completa, con un incremento del 1 % respecto del ejercicio anterior, además de un importe para acción social de 9.922,64 euros, que se destina prendas de trabajo, cesta de navidad y seguro de vida. Se ha verificado, considerando las bajas y altas habidas en el ejercicio que el importe abonado en sueldos y salarios ascendió a 532.055,13 euros, respetó los límites de la masa salarial autorizada. La masa salarial autorizada para el ejercicio 2017 se cifró en 595.455,58 para 21 efectivos, incluido el Director de Administración debido al cambio del régimen jurídico de su contrato, además de 8.970,00 euros en concepto de acción social. El gasto en sueldos y salarios ascendió a 595.801,68 euros, algo superior al importe autorizado e incluye el plan de pensiones abonado al Director de Administración, que no está incluido en la masa salarial autorizada*

En la cantidad de sueldos y salarios señalados anteriormente correspondientes al ejercicio 2017, por importe de 595.801,68 euros, (realmente se pagaron por estos conceptos 595.741,06, existe una diferencia de 60,62 euros que no consideramos significativa y no analizamos) se incluye una indemnización por amortización de puesto de trabajo de nuestra oficina en Madrid, por venta de la misma, por importe de 26.409,18, eliminado este importe la masa salarial fue de 569.392,50 euros, inferior a la masa salarial aprobada.

(pag 172). El examen de los expedientes y de las nóminas de personal realizado sobre una muestra, que alcanza el 40 % de la plantilla, incluido el personal directivo, arroja el siguiente resultado: con carácter general, no consta el currículo, ni las titulaciones que acrediten la formación requerida para ocupar los puestos de trabajo; en los contratos no están especificadas las retribuciones, la jornada laboral, las vacaciones, etc.; y no hay constancia del reconocimiento formal de cuatrienios

EXPASA no tiene constancia en la actualidad de los expedientes analizados por el Tribunal de Cuentas, todas las contrataciones nuevas contienen el currículo y las titulaciones que acreditan la formación requerida. En los expedientes antiguos, algunos con antigüedad de más de 30 años, se encuentra archivado los títulos y acreditaciones que el trabajador nos ha podido facilitar para la actualización, en algún caso ni ellos mismos la tienen.

Respecto a las condiciones laborales, los contratos son los modelos oficiales en los cuales se remite al convenio para las retribuciones, jornada laboral, vacaciones, etc.-

Por último en relación a los cuatrienios, no existe un reconocimiento formal de los mismos, ya que están recogidos en la aplicación informática y aparecen

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

en nómina bajo el concepto de antigüedad. No obstante se procederá a incluir en nómina el número de cuatrienios devengados y reconocidos.

(pag 173). Los recibos de nómina del ejercicio 2016 están incompletos, no contienen los datos correspondientes a la determinación de las bases de cotización a la seguridad social, los conceptos de recaudación conjunta y la base sujeta a retención del IRPF, ni la aportación de la Empresa.

Pudo deberse a un error puntual, ya que los recibos de nómina si recogen estos conceptos. (Doc. 6)

(pag 173). Alguno de los expedientes analizados contiene carta de recomendación (limpiadora) o el certificado de experiencia y/o antigüedad para incorporarse a la Empresa está expedido por persona con vínculo familiar.

De los expedientes a los que hace referencia (limpiadoras), no existe tal carta de recomendación con vínculo familiar, lo que existe es un memorándum del antiguo Director de la Yeguada dirigido al antiguo Director de Personal, en el cual se pone de manifiesto la necesidad de la continuidad de dicha persona en el puesto y su apoyo a la misma. (Doc. 6). Y en todo caso existe un currículo con los títulos académicos con los que cuenta. (Doc. 6.1).

(pag 173) Los recibos de nómina de los trabajadores seleccionados en la muestra contemplan los conceptos retributivos previstos en el Convenio, aunque los importes del complemento salarial exceden en cuantías muy significativas los fijados en él, con un exceso medio del 147 %; en este sentido destaca el exceso del 1.119 % en el caso del conductor, que en la solicitud de la masa salarial de 2016 figura con un complemento de puesto de 13.856,56 euros, en tanto que el importe de este complemento para ese mismo ejercicio en el Convenio se cifra en 1.137,47 euros, y una secretaria con categoría de administrativo que consta con un complemento de 23.498,85 euros, que supone el 726 % del previsto en el convenio, que para su categoría es de 2.843,66 euros. Aunque la Sociedad ha manifestado que estos excesos responden a los derechos consolidados que ya tenían los trabajadores cuando se firmó el Convenio colectivo, en los contratos de trabajo analizados, formalizados con anterioridad y con posterioridad al Convenio, las retribuciones están sin cuantificar expresamente, remitiéndose al Convenio

Como ya manifestó EXPASA en el trabajo de fiscalización, hay muchos trabajadores que tienen derechos consolidados superiores a los recogidos en Convenio, y que son anteriores a la firma del primer convenio de EXPASA en el año 2006. Las últimas incorporaciones realizadas han sido de categoría de mozo y el salario aplicado ha sido el mismo del de sus compañeros de igual categoría.

(pag 173) En particular, además de las deficiencias y cuestiones generales ya señaladas para los expedientes: en el expediente de un administrativo que fue contratado en el ejercicio 2001 y despedido en el ejercicio 2017 por causas objetivas, la solicitud como demandante de empleo fue presentada con posterioridad a la fecha de la formalización del contrato de trabajo y, también, la baja en la Seguridad Social en el ejercicio 2017 se tramitó fuera de plazo.

Este hecho no tuvo repercusión negativa alguna para EXPASA, ya que el trabajador al día siguiente fue contratado por otra empresa.

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

(pag 173) y en el expediente de un mozo especialista contratado en el ejercicio 2016, no consta la autorización de la DGPE para su contratación el complemento salarial abonado en las nóminas es superior en un 141 % al que le corresponde según su categoría en el convenio y el 24 de octubre de 2016 se inscribió como demandante de empleo, coincidiendo con la fecha del contrato aunque la Resolución de alta de la Tesorería de la Seguridad Social data del 20 de octubre de 2016, con anterioridad a las fechas citadas.

Tiene que ser un error del Tribunal de Cuentas, ya que la contratación de este mozo fue autorizada por la DGPE el 31 de agosto de 2016, y el salario recogido en dicha autorización no podría ser superior en ningún caso a 18.668,61 euros, que fue el salario por el que se contrató. (Doc. 7 y 7.1).

Con respecto al alta efectiva en la Seguridad Social fue el 26 de octubre que es cuando empezó el trabajador realmente aunque se tramitara con anterioridad.

(*pag 174. Del servicio de guardería se han analizado dos contratos firmados con la Asociación para la Guardería, Asistencia y Seguridad Agraria de Andalucía (AGASA), que es una asociación profesional de carácter agrario sin ánimo de lucro, cuya actividad se centra en cubrir la seguridad de explotaciones agrarias, agricultores, ganaderos y empresarios cinegéticos. EXPASA es miembro de AGASA y abona las cuotas ordinarias que aprueba la Asamblea General cada año por las que recibe unas prestaciones generales de guardería que la asociación presta a todos los asociados. Adicionalmente a estas prestaciones, EXPASA contrató unos servicios complementarios que se describen a continuación adjudicando ambos contratos mediante procedimiento negociado con publicidad. Por el primero de los contratos, suscrito el 4 de marzo de 2016, la Sociedad se comprometió a abonar una cuota complementaria a la asociación de 70.560,00 euros, en pagos mensuales de 1.960 euros durante un periodo de tres años, a cambio de la prestación de un "servicio complementario consistente en mantener una guardería presencial con recorridos perimetrales constantes, reforzada con medidas electrónicas de seguridad, cámaras y sensores, todo coordinado desde una central de alarmas que avisa inmediatamente a la guardería existente, así como a las patrullas exteriores, si fuese necesario, actuando durante los periodos y horas descritos en las instalaciones de la Yeguada". Sobre este contrato EXPASA no ha proporcionado los pliegos y condiciones técnicas de la licitación. Por medio del segundo contrato, de 28 de abril de 2017, la Sociedad se comprometió a abonar una cuota extraordinaria de 54.230,00 euros, en pagos mensuales de 2.465 euros, durante un periodo de 22 meses, desde el 1 de mayo de 2017 al 28 de febrero de 2018, por la prestación de un "servicio consistente mantener una guardería presencial con recorridos perimetrales constantes, actuando en consecuencia, durante los periodos y horas descritos en las instalaciones de la Yeguada" (el objeto de este segundo contrato guarda identidad con parte de las prestaciones del objeto del primer contrato). El abono de estas prestaciones complementarias contratadas se realizó en forma de aportaciones de cuotas extraordinarias, previa presentación de recibos, que se abonaron sin IVA. Lo que afecta a la competencia con otros licitadores que realizan operaciones comerciales gravadas con este impuesto* IVA. *Lo que afecta a la competencia con otros licitadores que realizan operaciones comerciales gravadas con este impuesto*

Se adjunta los pliegos de las contrataciones anteriores (Doc. 8 y Doc 8.2). Dichos pliegos se publicitaron tanto en la página web como en la Plataforma de contratación del Estado (Doc. 8.1 y Doc 8.3)

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

El primer contrato que ser realiza con la empresa de seguridad es para complementar los horarios del trabajador que EXPASA tenía en plantilla, y poder cubrir el servicio completo (vacaciones, sábados, domingos y festivos). Dicho trabajador causó baja en la empresa por jubilación y se optó por externalizar el servicio completo, haciendo un nuevo contrato y que este coincidiera con la finalización del primero, con el objetivo de realizar una nueva licitación por el total del servicio.

Con respecto el IVA, para esta Sociedad el IVA soportado no es gasto por lo que no tiene incidencia en su cuenta de resultados que el proveedor emita la factura con o sin IVA. En este caso la empresa que presta el Servicio es una Asociación profesional de carácter agrario sin ánimo de lucro por lo que le aplica el artículo 20.12 de la ley del IVA "*Estarán exentas de este impuesto las siguientes operaciones: … Las prestaciones de servicios y las entregas de bienes accesorias a las mismas efectuadas directamente a sus miembros por organismos o entidades legalmente reconocidos que no tengan finalidad lucrativa, cuyos objetivos sean de naturaleza política, sindical, religiosa, patriótica, filantrópica o cívica, realizadas para la consecución de sus finalidades específicas, siempre que no perciban de los beneficiarios de tales operaciones contraprestación alguna distinta de las cotizaciones fijadas en sus estatutos".*

(pag 175). Se ha analizado una selección de otros gastos relacionados con el personal y se ha verificado que los gastos de restaurante están debidamente autorizados y justificados, incorporan en cada factura el documento previsto en las instrucciones internas de procedimiento en el que se detalla quién realiza el gasto y los comensales asistentes, tanto de la Empresa como de las entidades o personas ajenas. No obstante, entre estos gastos se han detectado dos facturas por importes de 2.302,41 y de 1.904,18 euros, que responden a compra de cajas de whisky y de ginebra, sin que esté detallado su destino o justificación

Dichos importes se corresponden con las cestas de Navidad que se reparten a los trabajadores y que están recogidas y aprobadas en la masa salarial. (Doc 9).

(pag 175). Dentro de los gastos de servicios de profesionales independientes, que arrojó un saldo de 25.278,76 y 63.323,37 euros, en los ejercicios 2016 y 2017, destacan por su relevancia los prestados por la Abogacía del Estado, en virtud del convenio suscrito de asistencia jurídica, que fue renovado el 30 septiembre de 2016 por importe de 15.045,00 euros más IVA y un período de dos años. En el convenio, además, se pone de manifiesto que además EXPASA satisfará la cantidad de 84.917,29 euros más IVA, pendiente de pago del anterior convenio. En esta rúbrica contable se encuentra incluida la comisión que abonó la Sociedad en el ejercicio 2017 a SEGIPSA, que asciende a 25.000 euros, por la venta del inmueble que poseía en Madrid.

EXPASA no tiene nada que alegar al respecto

(pag 195) EXPASA tiene encomendada la labor de selección, conservación y mejora de la estirpe, pero dada la limitación de su objeto social, a los efectos de la obtención de otros recursos y considerando su carácter público y dependencia financiera de la DGPE como accionista único, la

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

financiación de las actividades que constituyen su objeto proviene, fundamentalmente, de los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de otros ingresos residuales que la Sociedad obtiene, por la venta de ganado equino, de productos agrícolas y de actividades turísticas, como el programa de visitas a las instalaciones de la Yeguada. En todo caso, estos ingresos representan un bajo porcentaje en relación al coste total que supone la realización del objeto social. La Sociedad presenta resultados de explotación negativos de forma recurrente, por lo que para mantener los gastos de explotación requiere de ampliaciones de capital permanentes. La falta de liquidez de EXPASA provoca retrasos en el pago a proveedores, en tanto se tramitan las sucesivas ampliaciones de capital. A finales del ejercicio 2017, contaba con un capital social de 9,8 millones de euros, tras haber realizado durante el ejercicio una operación de ampliación de capital por 1 millón de euros y, posteriormente, una reducción por 4,9 millones para reestablecer el equilibrio patrimonial. La ratio que compara la cifra de negocios y los gastos de personal de EXPASA es muy baja, con una proporción muy por debajo de la unidad, aunque un incremento entre los dos ejercicios fiscalizados del 0,4 al 0,5 principalmente por la reducción de gastos de personal, en 239,700 euros, un 18,9 %. La Empresa arroja resultados de explotación negativos, ya que con los ingresos no cubre los gastos de personal, aunque en el ejercicio 2017 las pérdidas se redujeron un 74,1 % y los sueldos y salarios experimentaron un descenso del 18,9 %, en parte por la disminución de un 12 % de la plantilla.

…

La magnitud que refleja el reparto de los ingresos procedentes de la cifra de negocios por cada empleado fue muy desigual para las distintas Empresas. Por encima de la media de ingresos por empleado se encuentran SELAE con 13,5 y 13,9 millones, CANASA con 3,7 y 4 millones, SEITTSA con 3,3 y 9,2 millones y ACUAMED con 1,3 y 1,4 millones, respectivamente en 2016 y 2017; en el caso de SELAE, SENASA, SEITTSA y CANASA, el coste medio por empleado estuvo por debajo de la media en los dos ejercicios. En sentido contrario destacan SECEGSA, AC/E, EXPASA y SEGITTUR, todas ellas con un importe de ingresos por empleado muy reducido en los dos ejercicios, para las que el coste por empleado, se situó por encima del coste medio de las Empresas del Grupo; por su parte, en el ejercicio 2016, SIEPSE, con ausencia total de ingresos, presentó un coste medio por empleado de 71.110 euros, el mayor de todas las Empresas, aunque en 2017 el ingreso medio por empleado fue de 0,6 millones de euros y el coste medio descendió un 6,35 % hasta los 66.590 euros.

Esto es consecuencia de que la principal actividad de la Sociedad es la conservación, mantenimiento y explotación de la Yeguada de la Cartuja - Hierro del Bocado de su propiedad, en la cual se hace más relevante la función instrumental de preservación de razas autóctonas que el hecho de su explotación comercial, de acuerdo con lo expuesto por el Consejo de Ministros de fecha 21 de Febrero de 2003, por el que se traspasa la titularidad de las acciones de la Sociedad a la Dirección General del Patrimonio del Estado procedente de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

No obstante lo anterior, con la incorporación de la nueva Presidencia, se están analizando la posibilidad de potenciar otras funcionalidades que incrementen estos ingresos, como pueden ser, entre otros, ingresos por actividades de ocio y turismo; ingresos derivados de la designación como Centro de Referencia del sector Equino; ingresos por actividades de formación; ingresos por actividades de I+D, tecnológicas o científicas.

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

(pag 204) El salario medio de EXPASA, que se encuentra por debajo de la media de las empresas del Grupo, se situó en 2016 en 27.241,56 euros y se incrementó en 2017 hasta los 32.202,35, con un aumento del 18,38 %. En 2016, el 64,5 % de la plantilla percibió retribuciones inferiores a los 27.000 euros, porcentaje que se incrementó ligeramente al 65,2 % en 2017. Entre los 27.000 y los 54.000 euros se situaron en 2016 el 29,0 % de los empleados, habiendo experimentado este porcentaje un descenso en 2017 hasta el 21,8 %. El porcentaje de la plantilla ubicada en los tramos superiores de las retribuciones permaneció invariable en cuanto a número de perceptores pero no en cuanto a porcentaje, que experimentó un aumento debido al descenso del número de empleados en los tramos inferiores, así los empleados que se encontraban entre los 54.000 y los 90.000 euros, pasaron del 6,5 % al 8,7 %, en tanto que con retribuciones superiores a los 90.000 euros, se encuentra, exclusivamente, el Presidente de la Sociedad.

EXPASA no tiene nada que alegar al respecto

(pag 209).AC/E, ACUAES, ACUAMED, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITTSA, EXPASA y SECEGSA no disponen de una Plan de Igualdad, ya que conforme lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007durante los ejercicios 2016 y 2017 no se encontraban incursas en dicha obligación. No obstante, algunas de estas Sociedades tienen implantadas medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a evitar el acoso, como se expone a continuación:….

EXPASA no cuenta actualmente con ningún Plan de Igualdad. No obstante tiene previsto la elaboración de uno.

(pag 211) EXPASA y SECEGSA no contaban con plan de formación en el periodo fiscalizado, habiendo registrado en el ejercicio 2016 un gasto en formación de 3.577,70 y 970 euros, respectivamente, cada una de ellas; en 2017 solamente EXPASA tiene contabilizado en concepto de formación un gasto de 3.582,25 euros

EXPASA no tiene actualmente diseñado ningún plan de formación, el objetivo es consumir en formación una cantidad equivalente a las bonificaciones de la Seguridad Social que le corresponden por las acciones formativas, de tal modo que el efecto en la cuenta de resultados sea neutro.

No obstante lo anterior la Sociedad tiene previsto establecer una plan de formación anual.

(pag 216). EXPASA no dispuso hasta el ejercicio 2018 de un modelo de planificación para la prevención de riesgos laborales derivada del resultado de un informe de riesgos, ni ha aportado información sobre los plazos previstos para la implantación de las medidas y de su correspondiente habilitación económica. De igual forma, en el documento suministrado no hay constancia de la fecha ni del órgano que aprobó el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que fue elaborado por una empresa externa.

EXPASA tiene Plan de Prevención de riesgos laborales elaborado por una empresa externa, con anterioridad al 2018, siendo en este año cuando EXPASA cambia de empresa externa. (Doc. 10)

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

(pag 218) Aunque EXPASA no disponía de portal de transparencia, tenía publicada cierta información institucional y económica que cumplía solo parcialmente con el principio de publicidad activa Sin embargo, ninguna de estas dos Sociedades tenía actualizada la información económica, no publicaban memorias de Gobierno Corporativo y/o informes de sostenibilidad, no se daba publicidad al currículo del/la Presidente/a ejecutivo/a y tampoco tenía actualizada la información de las dietas y retribuciones percibidas por los altos cargos y el personal de alta dirección, entre otras carencias

EXPASA ha ido mejorando todos estos aspectos en la página web, y actualmente se encuentra en el rediseño de la página en la cual reflejará todos estos aspectos. Actualmente la página web tiene un apartado EXPASA que contiene la siguiente información

- ✓ **Composición del Consejo de Administración, organigrama y currículos de la Presidencia y dirección**
- ✓ **Información económica y presupuestaria**
- ✓ **Retribuciones Alta Dirección**
- ✓ **Información sobre el derecho de acceso a la información pública**
- ✓ **Perfil del contratante con la información sobre licitaciones en curso, adjudicaciones y contratos de menor cuantía**
- ✓ **Convenios en vigor.**

Con respecto a la publicación de las memorias de Gobierno Corporativo y/o informes de sostenibilidad tiene previsto publicarlos en la nueva página web que está en elaboración.

A partir de la página 220 son conclusiones derivadas de las manifestaciones anteriores por lo que entendemos que no hay lugar a añadir ningún tipo más de alegación.

No obstante lo anterior si queremos hacer una especial incidencia en las dos conclusioneS siguientes:

(pag 236) 4. Teniendo en cuenta que las actividades principales que realizan AC/E, SEGITTUR y EXPASA no se llevan a cabo en el mercado sino que obedecen claramente a la ejecución de políticas públicas, se considera conveniente que, por razones de eficiencia y economía, la DGPE analice la posibilidad de proponer al Gobierno que reconsidere cambiar su forma jurídica a otra más acorde con sus actividades, valorando la posibilidad de la gestión directa de esas actividades por el propio Ministerio del ramo..

Como hemos señalado en este informe la actividad de la Sociedad es la conservación, mantenimiento y explotación de la Yeguada de la Cartuja - Hierro del Bocado de su propiedad, pero tenemos que señalar que de esta actividad se deriva una gran valor comercial que se encuentra en estos momentos insuficientemente impulsada, y que con proyectos como el centro de referencia del sector equino, turismo empresarial, innovación, transferencia tecnológica, puede incidir de forma significativa en la mejora de la cuenta de resultados. Entendemos que estos proyectoS, por incidir directamente en el

FINCA FUENTE DEL SUERO * Ctra Medina Sidonia-El Portal, km 6,5 * Jerez de la Frontera (CÁDIZ) * Tel 956.162.809 Fax 956.162.822
Inscrita en Registro Mercantil de Cádiz * Tomo 1790, Folio 173, Sección 8 Inscripción 2º Hoja CA-32150 * NIF A14013296

sector de ámbito privado, se pueden gestionar mejor y de forma más eficiente con la actual forma jurídica.

Pero con la incorporación de la nueva Presidencia, se están analizando la posibilidad de potenciar otras funcionalidades que incrementen estos ingresos, como pueden ser, entre otros, ingresos por actividades de ocio y turismo; ingresos derivados de la designación como Centro de Referencia del sector Equino; ingresos por actividades de formación; ingresos por actividades de I+D, tecnológicas o científicas.

(Pag 236). 6.Sería recomendable que se adoptasen las medidas estatutarias oportunas para evitar la concentración de delegaciones de voto en los Consejeros Ejecutivos, de forma similar a lo establecido para las sociedades cotizadas, al objeto de evitar el desequilibrio que puede generar el fortalecimiento de la posición de los Consejeros Ejecutivos en detrimento de la de los Consejos de Administración de las Sociedades.

En este asunto la Sociedad quiere hacer mención a que El Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 30 de septiembre de 2020, aprobó un reglamento interno, y en su artículo 13.2 recoge lo siguiente:

"Cada Consejero podrá conferir su representación a otro Consejero. La representación deberá conferirse por escrito, por cualquier medio que permita dejar constancia de su autenticidad, y con carácter especial para cada Consejo. Sólo serán válidas y se considerará ejercida la responsabilidad de consejeros, las delegaciones recibidas por EXPASA o quién ejerza las funciones de Secretario, antes de iniciarse la sesión del consejo, o de comenzarse el debate del punto del orden del día para la que se otorgó la delegación".

Interesamos tengan por presentadas las alegaciones anteriores a fin de que se supriman las observaciones indicadas o, de no estimarse, se incluyan nuestras alegaciones expresamente y mediante transcripción en el informe definitivo, con los argumentos

Asimismo, asumimos las observaciones del informe provisional que se han puesto de manifiesto en las presentes alegaciones, que contribuyen en gran medida a la mejora de eficacia de EXPASA, por lo que se procederá a las actualizaciones de manuales y procedimientos de en lo sucesivo.

En Jerez de la Frontera, a 15 de Abril de 2021.

TRIBUNAL DE CUENTAS

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

EXPRESIDENTE DE EXPASA

TRIBUNAL DE CUENTAS
E 202100100001430
16/04/2021 10:15:03
CSV: 5424F-53156-67517-7637A
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL

Carlos Javier Escribano Mora

TRIBUNAL DEL CUENTAS
Sección Fiscalización
Departamento de Empresas Estatales y otros entes Públicos.
Fuencarral 81
28004-MADRID

Sevilla, 15 de Abril de 2.021

Asunto: Fiscalización áreas recursos humanos ejercicios 2016-2017

:

Muy Sres. Míos:

El pasado 6 de Abril recibí el anteproyecto del informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, correspondiente a EXPASA Agricultura y Ganadería S.M.E., S.A., indicarles que al no formar parte actualmente de dicha empresa no tengo acceso, ni posibilidad de presentar documentos y justificaciones en relación con el contenido de dicho informe, por lo que suscribo las presentados por la Sociedad que Presidí hasta el 18 de octubre de 2020.

Les saluda atentamente,

ESCRIBANO MORA CARLOS - 02181116A

Firmado digitalmente por ESCRIBANO MORA CARLOS - 02181116A
Fecha: 2021.04.15 10:54:03 +02'00'

Carlos Javier Escribano Mora

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

RUMASA, S.M.E., S.A. EN LIQUIDACIÓN

(RUMASA)

Rumasa

TRIBUNAL DE CUENTAS
SECCION DE FISCALIZACION
DEPARTAMENTO DE EMPRESAS ESTATALES
Y OTROS ENTES PUBLICOS

Madrid, a 24 de marzo de 2021

Muy señor nuestro:

El motivo de la presente es comunicar que la sociedad RUMASA SME SA EN LIQUIDACION no va a presentar alegaciones al *"Anteproyecto de informe de fiscalización del Área de Recursos Humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio durante los ejercicios 2016 y 2017"* a la vista del alcance y contenido del mismo.

Como complemento a la información que aparece en el Anteproyecto de informe de fiscalización, página 175, se da traslado de la situación actual de los procedimientos judiciales individuales con la antigua plantilla de la sociedad que vio extinguida su relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo llevado a cabo en el año 2016 y que fue declarado ajustado a derecho por resolución del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2017:

Procedimiento	Juzgado de lo Social	Sentido del fallo	Demandante	Estado
1031/2017	Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	Carmen Briones Diego	Firme (24/09/2020)
961/2017	Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	Francisco Javier González Martín	Firme (18/07/2019)
1032/2017	Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	José María Luna Rebollo	Firme (10/12/2020)
969/2017	Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	Juan Talavero Sanguino	Firme (17/09/2019)
1033/2017	Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	Manuel Carnicero Arribas	Firme (16/10/2020)
1034/2017	Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	María del Carmen Ureta Azpeitia	Firme (16/02/2021)
962/2017	Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	María Teresa Santos Carrascosa	Firme (06/09/2019)
473/2017	Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid	Sentencia desestimatoria de la demanda	Jose Luis Valderas Sanchez	Firme (16/10/2020)

Quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración sobre la información suministrada.

Rumasa

Sin otro particular,

Atentamente.

RUMASA SME SA EN LIQUIDACION
Fdo: JORGE GUILLERMO PIPAON PULIDO
RPF LIQUIDADOR UNICO

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ESTUDIOS PARA LA COMUNICACIÓN FIJA A TRAVÉS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR, S.M.E., S.A.

(SECEGSA)

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO. EJERCICIOS 2016 Y 2017

Previamente a tratar las alegaciones, se recomienda la lectura del Anejo 0, en el que se desgrana el devenir de la actividad de SECEGSA, desde su comienzo, hasta nuestros días. Su lectura, ayudará a entender mejor los aspectos que se tratarán en este informe de alegaciones.

A continuación, se relacionan las sucesivas alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización del Área de RRHH de las Empresas Estatales no Financieras del Grupo Patrimonio.

Página 25: 1.**3 Objeto y alcance de la fiscalización. Último párrafo**:

"En el caso de ENISA, ACUAMED, SEITTSA, RUMASA y SECEGSA se han presentado algunas circunstancias referidas a la integridad y veracidad de los datos suministrados, que han dificultado o limitado el análisis de algunos aspectos concretos objeto de la fiscalización, lo que ha impedido la obtención de evidencias suficientes para fundamentar una opinión en esos aspectos concretos como se detalla en los apartados II.2.3.1, II.2.2.3, II2.3.3., II.2.2.4, II.2.3.4, II.2.3.14 y II.2.2.15 de este informe".

Se ha observado que, de los siete apartados citados en esta frase, solo el último de ellos se refiere a SECEGSA. Sin embargo, el texto de este párrafo no hace ningún tipo de distinción entre las Sociedades que singulariza, con lo que está expresando que las cuatro participan de aspectos concretos en todos los apartados, equiparando, al mismo tiempo a todas ellas, colectivizando la problemática.

Aparte de esto, este párrafo generaliza, y no concreta posteriormente en el mencionado apartado dedicado a SECEGSA (II.2.2.15), en que consiste concretamente la *integridad y veracidad* de los datos. Esta Sociedad puso a disposición del Tribunal de Cuentas todos los datos disponibles, que habían sido refrendados por sus órganos rectores.

Página 25: 1.4 **Rendición de Cuentas**

"SECEGSA rindió fuera de plazo las cuentas anuales correspondientes al ejercicio de 2017":

Las cuentas de 2017 fueron formuladas por el Consejo de Administración de SECEGSA, en su reunión de 21 de marzo de 2018, y aprobadas por la Junta General de Accionistas el 30 de mayo de 2018.

Las Cuentas de 2017 vinieron precedidas de la solicitud de información de los "Ajustes para consolidar". Éstos fueron enviados por SECEGSA a la IGAE el 8 de mayo de 2018 (a

las 18h, 24 min, 54 segundos). Al proceder posteriormente, con anterioridad al 31 de julio (fecha límite), a la introducción de las cuentas de SECEGSA aprobadas, éstas no fueron aceptadas por el sistema que bloqueó la introducción, al estar incluidos los datos correspondientes a la consolidación remitidos el 8 de mayo. La resolución de esta incidencia, y su detección tiempo más tarde, pospuso el envío de las Cuentas aprobadas al 18 de septiembre.

Página 29, segundo párrafo:

"Ninguna de las Empresas cuenta con un Plan Estratégico o de Empresa con un horizonte temporal a medio plazo en el que se definan con claridad los objetivos a alcanzar, y que tenga una organización económica-financiera, estratégica y organizativa para conseguirlos, que sirva de herramienta de organización y control"

SECEGSA y su homóloga marroquí SNED, acordaron un "*Documento de Estrategia del Proyecto del Enlace Fijo: Estudios y Actividades para los próximos años*", abarcando el quinquenio 2019-2024, si bien, y debido a que deberá ser aprobado en una futura reunión del Comité Mixto Hispano-Marroquí, carece de la organización económico-financiera, estratégica y organizativa, pues deberá de ser este Comité, cuando se reúna, el que determine estos aspectos. Esto no quiere decir que las Sociedades no hayan estimado, el alcance de estos aspectos, ni que los respectivos Ministerios desconozcan la situación de las dos empresas.

La última estrategia se presentó al Consejo de Administración de SECEGSA en su reunión de 26 de febrero de 2019, siendo revisada y actualizada anualmente. Se acompaña copia del Acta del Consejo, Estrategia y Memoria Justificativa de la estrategia (Anejo 1)

Los titulares de los respectivos Ministerios de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana de España, y Equipamiento, Transporte y la Logística del Agua de Marruecos, son conscientes de celebrar cuanto antes un nuevo Comité Mixto.

Página 29, tercer párrafo:

"*Con carácter general las Sociedades del Grupo Patrimonio carecen de informes de control interno del área de RRHH elaborados en su ámbito interno...No obstante, en ejecución de sus Planes Anuales de Auditoría, la IGAE a través de la ONA, ha venido realizando auditorías sobre la gestión económica-financiera de las empresas que, con carácter general incluyen, dentro del ámbito objetivo, el área de personal***".**

El informe definitivo de auditoría de cumplimiento y operativa de la IGAE, de 30 de abril de 2018, no incluía referencia alguna a la ausencia de informes de control interno en SECEGSA en el área de RRHH. Su reducida plantilla, de únicamente 11 empleados, siendo dos de ellos directivos, permite llevar un control más directo sobre su rendimiento y actividades laborales.

Se considera una buena práctica de gestión, que enlaza con la nueva línea de trabajo emprendida en el último cuatrimestre de 2021 en SECEGSA, consistente en su "Proceso de Transformación Digital" (PTD), y que actualmente se encuentra en fase de definición de los puestos de trabajo existentes, cargas de trabajo, y adecuación a los nuevos retos de la Sociedad, que se pretende certificar al concluir dicho PTD.

Página 30, segundo párrafo:

"...se han detectado incoherencias entre los datos suministrados por las Sociedades referidos a la composición y variación de las plantillas".

Se trata de una afirmación genérica referida a todas las sociedades. En los apartados particulares referidos a SECEGSA, no se pone de manifiesto estas *"incoherencias"*, no dando oportunidad a presentar una alegación a esta afirmación, que no existe inconveniente alguno en aclarar si fuese preciso.

Página 30, tercer párrafo:

"Otra de las cuestiones que caracterizan a estas Empresas es la ausencia de edad de jubilación obligatoria..., sin que en ningún caso se hayan elaborado informes sobre el absentismo laboral".

El Convenio Colectivo para el Sector de oficinas y Despachos, aplicable al personal contratado en SECEGSA, carece de cláusula de jubilación obligatoria, pudiendo el trabajador elegir su edad de jubilación, aspecto que la propia Sociedad no puede intervenir.

En cuanto al absentismo, si bien no existe un informe general respecto a este punto, se lleva un registro de las ausencias al trabajo de cada empleado. Además, desde principios de 2019 está implantado un sistema digital de control horario, vacaciones y ausencias (Woffu) susceptible de emitir informes sobre permanencia y ausencia de trabajadores en sus puestos. En todo caso, el PTD en curso pretende, entre otros, optimizar los mecanismos de control sobre el rendimiento de todos los trabajadores.

Página 36: II.2.1 Consejo de Administración:

"SECEGSA tampoco contaba al menos con un 40% de representación de cada sexo".

El artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, estipula que *"Las Sociedades obligadas a presentar Cuentas de Pérdidas y Ganancias no abreviadas, procurará incluir en su Consejo de Administración una presencia equilibrada de mujeres y hombres..."*

SECEGSA no estaba obligada a presentar cuentas anuales en los ejercicios de 2016 y 2017, dada la cuantía de la aportación del Estado, inferior a 600.000 €, haciéndolo a título voluntario. (Disp Adicional segunda del Reglamento de la Ley de auditoría de cuentas, aprobado por Real Decreto 1517/2011). En consecuencia, el artículo transcrito no es de obligado cumplimiento,

teniendo un carácter potestativo, pero que esta Sociedad ha realizado en aras de una mayor transparencia en su gestión.

De todas formas, los nombramientos de consejeros en la Sociedad, se llevan a cabo en las Juntas Generales de Accionistas, en la que está representado el 100 % del capital, por un representante de la DG de Patrimonio del Estado. Los nombramientos se hacen a propuesta del Director General de Patrimonio del Estado, previa propuesta de los Departamentos correspondientes, al Subsecretario del Ministerio de Hacienda, sin que medie participación de los órganos directivos de la Sociedad.

Página 42 y principio de la 43:

"*...la dieta individual de cada sesión* (del Consejo de Administración) *resultó superior a la de la mayor parte de las sociedades del Grupo Patrimonio que en su mayoría, tienen determinada la dieta por asistencia en función del número de reuniones, resultando generalmente un importe equivalente a la onceava parte de la cuantía máxima autorizada para su grupo de calificación en la citada orden*".

El artículo 11 de los Estatutos de SECEGSA, establece que "El Consejo se reunirá al menos una vez al trimestre y cuantas otras, lo convoque el presidente, y también lo solicite al menos una cuarta parte de los Consejeros". En base a esto, el Consejo acordó que, anualmente, hubiera al menos seis sesiones ordinarias y cuantas extraordinarias fueran necesarias, abonándose la cantidad autorizada dividida entre estas seis sesiones ordinarias (6.853,98€/6=1.142,33€), no produciéndose abono alguno en las sesiones extraordinarias que pudiera haber.

Como ejemplo de esta circunstancia está el ejercicio de 2020. En él se celebraron ocho reuniones del Consejo, las seis primeras de carácter ordinario con el abono de una dieta de 1.142,33 € en cada una de ellas, y las dos restantes de carácter extraordinaria, sin abono alguno a los asistentes. De esta forma se mantuvo la máxima indemnización por asistencia a las sesiones del Consejo de administración de SECEGSA, autorizada por la Dirección General de Patrimonio del Estado para ese año, en las sociedades del Grupo III a que pertenece SECEGSA, en una cantidad de 6.853,98 €/año. Esta cantidad no ha sufrido variación en los últimos años, y, en los ejercicios de 2016 y 2017, era la misma que la vigente en 2021.

Página 43: "*En las memorias de las cuentas anuales, las Sociedades dan información relativa a la composición del Consejo de Administración, excepto...SECEGSA.*"

Las Memorias que SECEGSA aprueba cada año, como se refleja en su página número 3, incluye los nombres de todos los Consejeros, así como de sus firmas. Esto puede verificarse en el Registro Mercantil, donde están depositadas.

Por otra parte, y si bien el artículo 260 de la Ley de Sociedades de Capital, no hace mención a la obligación de incluirlo en las Cuentas, en la Memoria de las Cuentas de 2020, recientemente formalizadas por el Consejo de Administración de la Sociedad, se detallará este aspecto, tal y como señala el Tribunal de Cuentas.

Página 100, tercer párrafo:

"*Con carácter* general en los expedientes de personal, no constan los datos personales ni los currículos".

Con la excepción de los puestos de Presidente y de Secretario General, cuyos contratos fueron firmados en 2012 y 2010 respectivamente, los del resto del personal activo en 2016 y 17, se formalizaron en los años 80 y 90 del pasado siglo. El más próximo se firmó en febrero de 1996, y los inmediatamente anteriores en 1992 no pudiendo, por tanto, hacer consideración alguna al respecto por la diversa normativa que les sirvió de base.

Sí que es necesario aclarar que la inclusión de estos datos en los expedientes del personal, constituye una buena práctica, que ya se ha llevado a efecto en las recientes contrataciones.

"*El régimen jurídico que recoge el contrato de la Presidenta no se ajusta al vigente a la fecha de su formalización que era la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; no consta la autorización de la DGPE ni el informe previo de la Abogacía del Estado sobre la conformidad a derecho de los contratos; y tampoco consta la Resolución de cambio de situación administrativa a la situación de servicios especiales*".

Como bien se sabe, la redacción y tramitación administrativa de este tipo de contratos, no se hace directamente por SECEGSA.

Este párrafo, continua de la siguiente forma: "*La adaptación del contrato de alta dirección del Secretario General al RD 451/2012 se encuentra sin formalizar, solo consta el recibí del escrito de la Empresa por la que se le traslada para su firma el modelo de adaptación de su relación contractual al nuevo marco legal*".

Se trata de un contrato, que no llegó a firmarse por error, si bien se trata de una circunstancia irrelevante, puesto que, en caso de no mediar la firma, a los 15 días el contrato surtió todos los efectos, según figura en la comunicación de la DG de Patrimonio, documento en poder de ese Tribunal. En todo caso, se trata de una circunstancia subsanable que no afecta a la seguridad jurídica plena del afectado y de la propia Sociedad.

Página 100, último párrafo:

"*Adicionalmente, y por encima de lo estipulado en su contrato, las nóminas del Secretario General incluyen los trienios reconocidos por su condición de funcionario de carrera en situación de servicios especiales, que abona la Sociedad desde la nómina de octubre de 2014.... Por el contrario, la Presidenta de acuerdo con las instrucciones recibidas de la Inspección General del Ministerio de Fomento siguiendo el criterio establecido en el informe de la IGAE de 27 de mayo de 2014, relativo al pago de trienios devengados por los funcionarios en situación de servicios especiales por prestar servicios en Sociedades Mercantiles estatales, percibe los trienios con cargo al ministerio de procedencia*".

La lectura de este párrafo se presta a alguna confusión que es preciso aclarar.

Desde su contratación por SECEGSA, el Secretario General venía percibiendo su retribución correspondiente al complemento de antigüedad del entonces denominada Ministerio de Fomento. Sin embargo, mediante oficio de 5 de agosto de 2014, la Subdirectora Gral. de Administración y Gestión Financiera de dicho Ministerio, comunicó a SECEGSA que, en base al

informe de la Intervención General de la Administración del Estado de fecha 22 de mayo de 2014 sobre abono de trienios en la situación de servicios especiales, "*...deben ser abonados por el ente, organismo o entidad en los que los citados funcionarios estén prestando sus servicio*". El oficio continuaba diciendo que, todos los funcionarios que, en situación de servicios especiales percibían sus trienios con cargo a la nómina de la Habilitación General del Departamento (FOMENTO), a partir de la nómina del mes de septiembre de ese año dejarían de percibirlos, siendo las distintas sociedades mercantiles, las encargadas de su abono desde la nómina del mes de octubre de 2014. Se adjunta el escrito (ANEJO 2).

En lo que se refiere a la Presidenta, se hicieron gestiones en su Departamento de procedencia, Ministerio de Cultura, que no dieron frutos y, por consiguiente, siguió percibiendo los trienios de dicho Ministerio.

Es decir, SECEGSA, en cumplimiento del escrito del entonces Ministerio de Fomento, abonó sus trienios consolidados al Secretario General, a partir del 1 de septiembre de 2014, en cumplimiento del informe de la IGAE. En lo que se refiere a la Presidenta, el Ministerio de Cultura decidió continuar abonando sus trienios.

Página 101, tercer párrafo, primera parte:

"*el importe percibido en abril de 2017 corresponde al cumplimiento del 99% de los objetivos fijados para 2016 en lugar del 97,5 % real, según el informe de cumplimiento aprobado por el Consejo de Administración, aunque no se ha dispuesto del resumen de nóminas mensual por conceptos retributivos para su efectiva comprobación*".

Efectivamente, se trata de un error subsanable, del que no se ha sido consciente hasta la fecha. Sólo se aplicó el 2,5 % de reducción a la cantidad pendiente de regularización en abril, que consistía en el 40 % del total del complemento. Por tanto, un 2,5 % de un 40 % del complemento, es un 1 % de reducción anual del complemento, de ahí que el abono haya sido del 99 % de ese complemento variable.

En cualquier caso, puestos en contacto con la anterior Presidenta, en primer lugar ha manifestado su desconocimiento del tema; y en segundo lugar, su disposición a reintegrar la cantidad abonada en exceso a SECEGSA en cuanto le sea requerida la cantidad debida. La diferencia a reclamar asciende a 277,05 €.

Por otra parte, se envía en este informe el resumen de nóminas mensuales por conceptos retributivos, que no fueron entregados durante la fase de inspección, al no haber sido solicitadas previamente (Anejo 3). Cuando se reciba la transferencia, se enviará el recibo correspondiente.

Página 101, tercer párrafo, segunda parte:

"*En modelo 190 presentado a la AEAT se incluyen, además de las retribuciones dinerarias reflejadas en nómina, otros importes en concepto de dietas y asignaciones a los directivos para gastos de viaje, exceptuados de gravamen, que no se reflejaron en las nóminas en esos ejercicios*".

Efectivamente, respecto a la declaración-resumen anual, modelo 190, es necesario indicar toda la renta obtenida por el trabajador, con indicación de la identificación, descripción y naturaleza de los conceptos, así como del ejercicio en que dicha renta se hubiera devengado,

incluyendo las rentas no sometidas a retención o ingreso a cuenta por razón de su cuantía, así como las dietas exceptuadas de gravamen y las **rentas exentas**.

Página 101, penúltimo párrafo: "*La Sociedad cumplimentó y remitió a la SGEPE la información con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección correspondiente al año 2016, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, pero no hay constancia del envío de la información con los datos actualizados de 2017*".

Esta información, ya fue remitida el 25 de marzo de 2019, a la Subdirectora Técnica del Departamento de Empresas Estatales del TC, (se adjunta copia del escrito de remisión), que se adjunta en el Anejo 4.

Página 104, segundo párrafo,

"*Algunas empresas, como se detalla en cada caso concreto, mantenían en vigor diversos contratos de asesorías* (jurídica, del párrafo anterior) *con despachos particulares...*"

SECEGSA solo tiene firmado un Convenio de asistencia jurídica con la Abogacía General del Estado, no teniendo ningún contrato de carácter jurídico, con ningún despacho particular.

Páginas 181 y 182, tercer párrafo: "*La Sociedad no dispone de procedimiento de contratación, carece de catálogo de puestos de trabajo y tampoco dispone de una estructura salarial con los conceptos retributivos que ha de aplicar a su personal*".

En principio, no se consideró necesario disponer de procedimiento propio de contratación de personal, puesto que en su contratación de personal se sigue lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado que sean aplicables en cada ejercicio, así como los "Criterios e Instrucciones para la contratación de personal en las Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio en cada año".

En cualquier caso, las contrataciones de "Responsables" de las tres Áreas Técnicas, Medio Físico, Ingeniería y Socioeconomía, llevadas a cabo en 2017 y 2019, se desarrollaron con un riguroso procedimiento objetivo y público, comunicado a la Dirección General de Patrimonio, y con participación del Abogado del Estado en la Mesa para su contratación.

En cuanto a la estructura salarial de la plantilla de la Sociedad, es preciso destacar que los tres puestos de responsables de estas Áreas técnicas, tienen retribuciones iguales en todos sus conceptos, con excepción del de antigüedad. Además, el contrato tipo utilizado ha sido el modelo facilitado por el Ministerio de Trabajo en su página web. Dichos contratos, exponen la titulación de los contratados, reflejando de manera clara, y conforme a la normativa laboral, los conceptos retributivos.

Como información adicional, es preciso reiterar que, el resto de contratos de personal laboral, datan de períodos muy anteriores (febrero de 1996 el más próximo) y, según referencias, se debió llevar a cabo mediante negociación empresa-trabajador, lo que provocó su diversidad y sus diferencias salariales dentro de la misma categoría, condiciones que no se pueden modificar, ni a la baja (se trataría de una modificación sustancial de las condiciones

contractuales), ni al alza (se incrementaría la Masa Salarial en conceptos diferentes de la antigüedad).

Por otra parte, el "*catálogo de puestos de trabajo*" en el Sector Público Empresarial, es un concepto no acuñado normativamente pues no existe ninguna normativa análoga para los "Catálogos de puestos de Trabajo" en las Empresas Públicas. Existe la "*Relación de puestos de trabajo*" (RPT), en el ámbito de las Administraciones Públicas, y aplicables a funcionarios. Estas RPT se encuentran definidas en la Ley de Medidas para la Función Pública, y las normas para su elaboración, que se publicaron en la orden conjunta de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas del 6 de febrero de 1989.

No obstante, la web de SECEGSA dispone de un organigrama con los puestos de trabajo existentes, y las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, dedican una Disposición (la adicional vigésima en los PGE de 2021), a la contratación de personal de las Sociedades Mercantiles Públicas como SECEGSA.

Página 182, cuarto párrafo:

"*Los expedientes del personal están incompletos. La titulación académica solo consta para el trabajador de nuevo ingreso en 2017*".

Hay que tener en cuenta que, con excepción del trabajador contratado en 2017, el resto de los empleados existentes en ese año, habían sido contratados con anterioridad a febrero de 1996.

En cualquier caso, se considera como una buena práctica el depósito de todos los documentos que relaciona el informe, en los expedientes individuales de los empleados, lo que no dejará de hacerse en lo sucesivo.

Página 182, último párrafo (Composición de las retribuciones):

"*Los importes por salario base son superiores a los establecidos en el Convenio...y existen diferencias dentro de la misma categoría, apreciándose las mayores diferencias en la de técnicos responsables de área*".

Si bien es una afirmación cierta, se debe tener en cuenta que los contratos acogidos a convenio, del personal con periodo indefinido, vigentes en 2016 y 2017, son anteriores al 6 de febrero de 1996, y producto de un acuerdo Empresa-Trabajador, plasmado en el correspondiente contrato, y diferente para cada uno de ellos, bajo unas circunstancias particulares de cada momento.

Además, en lo que se refiere a las retribuciones de su personal, las sucesivas Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado incluyen a SECEGSA dentro del "Sector Público" (arts 19.Uno.f en 2016, y 18.Uno.f en 2017), estando por tanto sometido a sus previsiones, prevalentes sobre las del Convenio, a pesar de que sus actualizaciones salariales anuales, suelen serlo en un porcentaje superior a las de los mencionados Presupuestos Generales del Estado.

La afirmación "*Los importes por salario base son superiores a los establecidos en el Convenio*", debe considerar las anteriores circunstancias y por tanto sería deseable, una ligera matización

o explicación de este aserto, en el sentido de explicar que se trata de unos importes salariales ajustados a la Ley y a la normativa particular.

En cuanto a las diferencias salariales entre los Responsables Técnicos de Área, han sido subsanadas en los nuevos contratos realizados a partir de 2018, ya que los anteriores contratos, como ya se ha explicado en este informe, respondían a las normas y condiciones de cada momento. La sucesiva jubilación, y contratación sustitutiva de los titulares de las tres áreas, permitió igualar en 2018 las retribuciones de todos ellos, con excepción de la antigüedad. Se pretende continuar con esta política, a medida que vaya renovándose el resto de la plantilla.

Página 183, parte final del tercer párrafo: *"el plus transporte otorga el derecho al abono de transporte durante todo el año a tres trabajadoras que no disponían de plaza de garaje en la antigua sede de la Empresas..."*. Se adjunta acuerdo (Anejo 5).

"En un contrato (el de responsable de información y documentación) no se llegó a formalizar el contrato indefinido...solo obra un contrato temporal formalizado el 19 de abril de 1992...".

En primer lugar, hay una errata en la fecha del contrato de este empleado, que es la del 19 de abril de 1982, diez años antes. Por lo demás, y si bien se ignora las consideraciones que pudieran hacer los Directivos de SECEGSA en esa ocasión, el Artículo Cuarto. C del Real Decreto 1445/1982 de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo, señala que "...Si cumplido el término (del plazo) no mediara denuncia de ninguna de las partes del contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido". Se acompaña contrato del empleado, así como copia del Real Decreto (Anejo 6).

Páginas 183, último párrafo y 184 primer párrafo:

"La Sociedad tiene registrados contablemente como otros gastos sociales, por un importe de 10.002,98 y 8.941,27 euros en 2016 y 2017, el seguro de accidentes, reconocimientos médicos, otras atenciones al personal, abonos transporte, formación y cursos, siendo la partida más relevante la de atenciones al personal que representa más del 60 % de esta clase de gasto, e incluye tres prestaciones: recibo ADESLAS para todo el personal indefinido, factura "El Corte Inglés" que no tiene reflejo en las nóminas, e IRPF especie. Asimismo, dentro de los servicios de profesionales independientes, la Sociedad tiene registrado un gasto de 6.037,00 y 6.446,50 euros en 2016 y 2017 por las clases de francés e inglés.

Se ha verificado que, aunque las retribuciones dinerarias de los dos ejercicios quedaron reflejadas en el modelo 190 presentado en la AEAT, la Sociedad no declara las retribuciones en especie que constan en las nóminas. Por el contrario, en el modelo 190 figuran otras percepciones que no figuran en las nóminas. El importe en nóminas de las retribuciones en especie ascendió a 3.930,99 y 3.506,97 euros, en 2016 y 2017, en tanto que el reflejado en el modelo 190 fue de 2.504,10 y 2.568,40 euros que corresponden a gastos de locomoción y dietas de viajes exentas de tributación no incluidos en las nóminas"

Respecto a estos párrafos, pueden hacerse las siguientes consideraciones, en lo que se refiere a los ejercicios 2016 y 2017, fiscalizados:

a.- Seguro de Accidente Colectivo:

El artículo 42.2.b de la Ley 35/2006 de IRPF establecía que no tendrían la consideración de rendimientos del trabajo en especie, entre otras, *"Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador".*

Por lo tanto, las cantidades pagadas por este concepto, no se debieron consignar en la declaración-resumen anual, modelo 190 de la empresa.

b.- Cursos de formación:

El artículo 42.2.a de la Ley 35/2006 de IRPF establecía que no tendrían la consideración de rendimientos del trabajo en especie, entre otras, *"Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajador".*

Por lo tanto, las cantidades pagadas por este concepto no debieron ser incluidas en la declaración, modelo 190 de la empresa.

c.- Reconocimientos médicos:

La Dirección General de Tributos, en su Consulta Vinculante de fecha 23-3-2016, establecía que *"Los reconocimientos médicos que efectúan las empresas a sus trabajadores dentro de sus programas de prevención de riesgos laborales, no constituyen retribución en especie para los trabajadores".*

Por lo tanto, las cantidades pagadas por este concepto no deben ser incluidas en la declaración, modelo 190 de la empresa.

d.- Abono transporte:

El artículo 42.3.e de la Ley 35/2006 de IRPF establece que tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos *"las cantidades satisfechas por el empleador a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre el lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador".*

Por lo tanto, las cantidades pagadas por este concepto, hasta el límite indicado, no se debían incluir en la declaración-resumen anual, modelo 190, como retribución en especie, si bien, como rentas exentas.

e.- Seguro de enfermedad:

El artículo 42.3.c de la Ley 35/2006 de IRPF establecía que tenían la consideración de rendimientos del trabajo en especie **exentos** *"las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para cubrir la enfermedad del trabajador, su cónyuge y descendientes, con un límite de 500 euros anuales por cada una de las personas que puedan ser beneficiarias del seguro de enfermedad".*

Por lo tanto, las cantidades pagadas, hasta el límite indicado, por este concepto se debían incluir en la declaración-resumen anual, modelo 190, como retribución en especie, si bien, como rentas exentas.

f.- Facturas de El Corte Inglés:

La Dirección General de Tributos, en su Consulta Vinculante de fecha 17-5-2018 (posterior a los ejercicios fiscalizados), consideraba que las atenciones que una empresa entrega a sus empleados, en este caso bajo el concepto y con cargo al presupuesto de Acción Social, son retribución en especie, sujeta y no exenta al IRPF.

En consecuencia, de las cantidades que se deben incluir durante el periodo fiscalizado en la declaración del resumen anual, modelo 190, no están ni las correspondientes al seguro de enfermedad ni al de abono transporte. En cualquier caso, no generan deuda tributaria, al no exceder en ningún caso, de los mínimos exentos. Esta circunstancia, será corregida inmediatamente en los documentos que se elaboren.

A continuación. se muestra un cuadro esquemático de las anteriores consideraciones.

SECEGSA sociedad española de estudios para la comunicación fija a través del Estrecho de Gibraltar s.m.e. s.a.	**Especie**	**Obligación de incluir**		**INCLUIDOS PARA SECEGSA (2016/2017**	
		En Mod. 190	En Nómina	Mod 190	Nóminas
Seguro Accidentes	NO	NO	NO	NO	SI
Cursos de Formación	NO	NO	NO	NO	NO
Reconocimientos Médicos	NO	NO	NO	NO	NO
Abonos Transporte Exento, 1500 €/año	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 1500 €	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 1500 €	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 1500 €	NO	NO
Seguro Enfermedad Exento, 500 €/año	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 500 € pax	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 500 € pax.	SI por el total, aunque estén exentos los primeros 500 € pax	NO	SI
Factura Corte Inglés	SI	SI	SI	SI	NO

Página 184, tercer y cuarto párrafos:

"En septiembre de 2016, la sociedad formalizó un contrato temporal de obra... con un Ingeniero de Caminos...habiendo formalizado a su conclusión un contrato indefinido, para la que no consta autorización de la DGCPPP"

La autorización de contratación indefinida de un área de Ingeniería, la otorgaron las Direcciones Generales de Costes de Personal y Pensiones Públicas, y de la Función Pública, con fecha 14 de julio de 2017. Se adjunta copia (Anejo 7).

Esta autorización, la otorgaron junto con el Área de Socio-Economía, tras obtener el informe favorable de la DG de Patrimonio del Estado. Después se inició el proceso selectivo y, finalmente la incorporación del seleccionado, que se demoró, para finalizar trabajos en su destino de procedencia.

La petición de contratación temporal por un año de un Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, fue motivada por el inminente comienzo de las obras de rehabilitación, y de adecuación a las nuevas normativas, de la Galería de Experimentación que SECEGSA posee en el término municipal de Tarifa.

Al término de estas obras, y el hecho de estar vacante el Área de Ingeniería por jubilación del anterior titular, motivó la contratación indefinida de un ICCP, previo proceso selectivo abierto y publicitado en la página web de SECEGSA.

Página 184, Último párrafo:

"...contrato de duración indefinida , del 1 de febrero de 2008, con una sociedad para la prestación del servicio general de asesoramiento fiscal y de contabilidad que, desde entonces, ha venido prestando facturas mensuales, hasta que el 31 de octubre de 2018, lo que ha supuesto un incumplimiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento de los principios generales de contratación de publicidad y libre concurrencia y un fraccionamiento indebido del objeto de los citados contratos que se han venido prorrogando tácitamente de manera indefinida... El examen de la documentación aportada ha puesto de manifiesto que el contrato está incompleto, se encuentra sin formalizar con las firmas de las partes intervinientes y tampoco hay constancia de que se tramitase algún procedimiento de contratación".

Es preciso destacar que esta objeción ya fue puesta de manifiesto en el Informe definitivo de auditoría de cumplimiento y operativa, llevada a cabo por la IGAE a lo largo del tercer cuatrimestre de 2017. Sobre este contrato, SECEGSA hizo la siguiente alegación:

"En cuanto al contrato de asesoramiento fiscal y de contabilidad con Alfageme Consultores Reunidos S.L., señalar que las prestaciones y las condiciones económicas se han mantenido inalterables a lo largo de los años, siendo su retribución anual de 4.356 €, inferior a los 5.000 € equivalentes al anticipo de caja fija. En todo caso, se va a proceder a su revisión próximamente, de acuerdo con la nueva Ley de Contratos del Sector Público".

Ante la menor cuantía del contrato no se consideró necesario aportar mayor formalidad. No obstante, la entrada en vigor de la Ley 9/2017 se produjo, excepto para alguno de sus artículos, en 2018, y este mismo año se dio por concluido el mencionado contrato, con fecha de 31 de diciembre, mediando el correspondiente preaviso de dos meses, según exigía el contrato.

Adjunto se incorpora una copia del contrato, con sus correspondientes firmas en su última página (Anejo 8).

Página 188:

"un trabajador percibía unas retribuciones superiores a los 90.000 €, cuyo puesto quedó vacante todo el ejercicio de 2017".

Su elevada retribución era debida, no solo a la elevada cuantía de su salario base y complementos de puesto, sino también al importante peso de la antigüedad sobre el mismo (alrededor de un 18% en la nómina de diciembre de 2017). Este contrato, se formalizó en 1992 con otras circunstancias.

Página 189:

En el diagrama de barras representado en esta página, se observa una cifra de negocios de "0" miles de euros.

Ello es debido a la propia esencia de la Sociedad de Estudios. Conforme se manifiesta en las Memorias de las Cuentas anuales de SECEGSA en los ejercicios terminados el 31 de diciembre de los años inspeccionados, 2016 y 2017, la Sociedad "no tiene ánimo de lucro y, en consecuencia, la cuenta de pérdidas y ganancias refleja un saldo cero, ya que sigue la política de contabilizar las subvenciones en el momento que se reciben en la cuenta del pasivo denominada, "Estado español cuenta de financiación", imputándose a la cuenta de pérdidas y ganancias denominada "Subvenciones de capital aplicadas a estudios técnicos", por el importe de los estudios técnicos finalizados (momento en el cual, quedan a disposición del Estado Español). Mientras están en curso, se activan por la totalidad de los costes y gastos hasta su conclusión y, al final del ejercicio, se traspasan a la cuenta de resultados como Aumento o disminución de los estudios técnicos en curso".

Página 197:

"*...desde entonces (29 de octubre de 2009) las actuaciones de SECEGSA proceden de Planes de Trabajo individuales que aprueba su Consejo de Administración, sin contar con la Sociedad gemela marroquí. La actividad encomendada a SECEGSA, que no tiene ánimo de lucro, trae como consecuencia la ausencia de importe de la cifra de negocio que provoca pérdidas de explotación recurrentes que afectan a su viabilidad*"

Este último punto, así como el anterior, tratan de una materia al margen del informe, "FISCALIZACIÓN DE **ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS** DE...", que ya fue informada por el IGAE en su informe de auditoría de mayo de 2018.

En cuanto a la actividad de SECEGSA, y la participación de SNED, es preciso leer el Anejo 0, en el que se pone de manifiesto que la cooperación entre ambas Sociedades no ha cesado desde el 2009, si bien con sus características particulares en cada año.

Por otra parte, la IGAE consideraba en su informe provisional que *"es cuestionable que los estudios puedan ser considerados existencias, ya que deberían de cumplir la definición de activo (es decir, se espera que la empresa obtenga de los estudios beneficios o rendimientos económicos en el futuro....)"*

A esto, SECEGSA contestó que *"Los estudios se consideran en el activo mientras están en curso, es decir, en proceso de elaboración. Una vez finalizados, se eliminan de las existencias porque dichos estudios no están destinados a obtener beneficios económicos....los estudios han venido contabilizados de esta manera, sin que esta metodología haya recibido objeción alguna en las auditorías efectuadas sobre las cuentas de los diferentes años, y su consiguiente aprobación en Comisión de Auditoría y Control"*.

Esta respuesta, movió a la IGAE a emitir una recomendación, en el sentido de que SECEGSA realizara *"una consulta contable, al ICAC o a la Oficina Nacional de Contabilidad de la IGAE, sobre el registro contable de los estudios que, a nuestro juicio, debería revisarse, según lo explicado en el informe"*.

Hecha esta consulta al ICAC, se recibió contestación del Instituto, sin un pronunciamiento claro, dejando como aceptables las dos formas de contabilización de los estudios. Se adjunta textos de la consulta de SECEGSA y de la respuesta del ICAC (Anejo 10).

No obstante, al elaborar las Cuentas correspondientes al ejercicio de 2019, y dadas las preferencias de la IGAE en su informe, y del Tribunal de Cuentas en conversaciones previas (que posteriormente han sido reflejadas en este informe), de común acuerdo con el Auditor de Cuentas contratado, SECEGSA decidió cambiar la contabilización de los estudios en las cuentas de 2019 y 2018 (comparativa), como puede verse en las cuentas depositadas en el Registro Mercantil, eliminando el epígrafe Subvenciones, donaciones y legados recibidos del patrimonio neto, incrementando el epígrafe deudas a corto plazo, y dado de baja las existencias.

Páginas 199 y 206:

199: *"SECEGSA con un importe de ingresos por empleado muy reducido en los dos ejercicios* (Subvención)*, para la que el coste por empleado, se situó por encima del coste medio de las Empresas del Grupo"*.

206: *"El salario medio de SECEGSA fue de 49.548,29 euros en 2016 y de 52.366,61 euros en 2017; esta Sociedad, a pesar de carecer de ingresos por su actividad, está por encima de la media de las empresas del Grupo en porcentajes superiores al 35 % y al 40 % en los dos ejercicios"*.

Dos son los motivos que provocan esta situación:

- El primero de ellos es el del periodo de ingreso en la Sociedad de gran parte de la plantilla, y que otorga un importante peso a la antigüedad, en relación con el conjunto de la masa salarial, siendo del 24,1 % del total de los salarios de los empleados no directivos en 2016, y del 24,7 % en 2017.

- El segundo motivo, es el de su composición y objeto social. SECEGSA es una Sociedad de Estudios Técnicos de reducido tamaño, 11 empleados, de los que 2 de ellos son Directivos (Presidente y Secretario General) y tres Responsables Facultativos Superiores de Área Técnica. Es decir, cinco de los 11 empleados, el 45,5 % de la plantilla, son titulados superiores, y solo el 55 % otras categorías, lo que motiva una media más elevada en relación con otras Sociedades en las que el peso de los titulados superiores es menor.

En definitiva, este tipo de comparaciones retributivas solo dan información entre empresas de tamaños, antigüedad de empleados y actividades similares, de los que esta Sociedad resulta en muchos casos una excepción.

Página 216:

"Hasta abril de 2018, no se elaboró la primera edición del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de SECEGSA...".

En años anteriores a 2018, SECEGSA tenía contratada a la empresa "Grupo 17, Prevención de Riesgos Laborales", como servicio de prevención ajeno, que no elaboró Plan alguno, siendo sustituido en ese año por la empresa Europreven, Servicios de Prevención de Riesgos Laborales S.L., que si elaboró el Plan vigente.

Página 218, último párrafo:

"SECEGSA cumplía parcialmente con el principio de publicidad activa. Sin embargo, no tenía actualizada la información económica, no publicaban memorias de Gobierno Corporativo y/o informes de sostenibilidad, no se daba publicidad al currículo del Presidente Ejecutivo y tampoco tenía actualizadas las dietas y retribuciones percibidas por los altos cargos"

No todos los elementos mencionados en esta epígrafe, serían de obligada exhibición en el Portal de Transparencia, razón por la que se solicita que su enumeración se restrinja a las de obligada información, conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, o al menos se precise, cuál de ellas es solo recomendable.

En todo caso, es preciso poner de manifiesto que en el apartado "Información económica, presupuestaria y estadística" se dedicaba un subepígrafe a la "política retributiva del personal directivo" donde se especificaba la normativa aplicable y la retribución de la Presidenta Ejecutiva, desglosada en sus diferentes partidas. La omisión de esta información que el Informe señala, se debe probavlemente, a que su examen se ha llevado a cabo cuando el puesto estaba vacante (la anterior Presidenta cesó en diciembre de 2019, y el nuevo Presidente fue nombrado el 1 de septiembre de 2020) y, por tanto, la información se había eliminado al estar vacante el, y al no estar ya la anterior Presidenta ligada a la Sociedad.

En cuanto al currículo de la Presidente Ejecutiva, se adjunta copia que figuraba en el Portal de SECEGSA en 2016 y 2017, y del que fue eliminada a finales de 2019, tras su cambio de destino en la Administración (Anejo 9).

Página 219: CONCLUSIONES DEL INFORME DEL TC.

Deberá actualizar su contenido, en función de las anteriores alegaciones, en la medida en que, finalmente sean aceptadas o mantenidas.

Consideraciones finales:

a) La actividad de SECEGSA no se ha interrumpido desde la última reunión del Comité Mixto en Tánger en octubre de 2009, como se expone en el Anejo 0, propiciando un fructífero campo de relación entre los Reinos de España y de Marruecos, que fue iniciada por los Monarcas de ambos países en la Declaración de Fez de 16 de junio de 1979.

b) Los 40 años transcurridos desde la creación de la Sociedad, han devenido bajo Gobiernos de distinto color político, y a pesar de esta circunstancia, su objeto social, realización de estudios acerca del Estrecho de Gibraltar, no ha sufrido alteración alguna, acercándose al objetivo último de la actual etapa, que es el de la redacción de un documento técnico para la actualización de la solución técnica del Proyecto sobre el túnel ferroviario submarino intercontinental.

c) Las observaciones señaladas en el informe del Tribunal de Cuentas, fundamentalmente de carácter administrativo, bien están ya subsanadas, o serán corregidas a partir del momento actual.

d) El informe esboza ligeramente, no es su objetivo, la inadecuación de la plantilla de SECEGSA a los objetivos que se ha impuesto en esta última etapa, pero sugiere su estudio para una necesaria adecuación.

e) El Plan de Transformación Digital en curso tendrá muy en cuenta las observaciones del Tribunal para mejorar el funcionamiento de la Sociedad y lograr la mayor transparencia en la gestión.

f) El normal funcionamiento de la Sociedad está muy ligado al dinamismo de las relaciones bilaterales con Marruecos, donde los estudios e informes desarrollados en este marco conjunto, han constituido y constituyen un ejemplo de colaboración técnico-científica que debe ser impulsado con las mejores prácticas de funcionamiento y con las ventajas que ofrecen las más modernas tecnologías.

Madrid, 14 de abril de 2021

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

EXPRESIDENTA DE SECEGSA

ATT. Consejero D. Felipe García Ortiz
DEPARTAMENTO DE EMPRESAS ESTATALES Y OTROS ENTES PUBLICOS
SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN
TRIBUNAL DE CUENTAS

Habiendo recibido con fecha de 23 de marzo de 2021 el "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO. EJERCICIOS 2016 Y 2017", que me ha sido remitido por la Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A. (SECEGSA), junto con oficio de 13 de marzo de ese Departamento, comunico lo siguiente:

En comunicación desde la citada fecha con la Secretaría General de SECEGSA, intercambiando información y criterios, y tomando conocimiento del informe provisional de respuesta que dicha Sociedad está preparando, considero que mis comentarios quedan suficientemente recogidos en las alegaciones que va a formular SECEGSA, a las que me sumo. No obstante, dado que a la Sociedad se le ha concedido una prórroga para presentar sus alegaciones, me comprometo a revisar la versión final de su informe y, eventualmente, alegar las cuestiones adicionales que estime necesarias.

Atentamente,

Firmado el 9 de abril de 2021

ANGELES ALASTRUE CAMPO

REGISTRO DE ASUNTOS EXTERIORES
UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
EMBAJADA DE ESPAÑA EN MALTA
CANCILLERÍA
SALI 09/04/2021 15:52 Nº REG.: 111

ALEGACIONES FORMULADAS POR:

DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO DEL ESTADO

(DGPE)

FIRMADO

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS ESTATALES NO FINANCIERAS DEL GRUPO PATRIMONIO, EJERCICIOS 2016 Y 2017 RECIBIDO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS CON FECHA DE 18 DE MARZO DE 2021

Se ha recibido con fecha 18 de marzo de 2021 el anteproyecto de informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, emitido por el Tribunal de Cuentas.

El informe se estructura en 4 apartados. Únicamente se formulan las siguientes alegaciones y observaciones sobre los apartados III.1 En relación con el cumplimiento de la legislación social y laboral, III.2 en relación con la gestión de los recursos humanos y los sistemas de control interno y de selección de personal y IV.1 Recomendaciones a la Dirección General del Patrimonio del Estado:

III.1.- EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL Y LABORAL, Epígrafe II.2.2.

> ***4.b)*** *"Los contratos del personal directivo no estaban adaptados a las condiciones particulares de cada directivo, sino que contenían las estipulaciones generales del modelo de contrato aprobado por el Ministro de Hacienda. En particular, la antigüedad como concepto retributivo no está contemplada entre las retribuciones estipuladas en los contratos de alta dirección, a pesar de que todos los funcionarios que ocupaban puestos de alta dirección y algún otro directivo que, previo al contrato de alta dirección, mantenía con las empresas una relación laboral de régimen común, venían percibiendo trienios o complementos de antigüedad." (pág. 221).*

El informe de la Abogacía del Estado 71/2014 en su conclusión 1ª establece que "Existe una causa legal que impide a las sociedades mercantiles estatales reconocer en los respectivos contratos a sus directivos y máximos

secretaria.dgpe@hacienda.gob.es

C/ ALCALÁ, 9
28071 MADRID
TEL: 91 595 81 65/6/7

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO
GEISER
Nº registro
O00000481s2100007760

CSV
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Validez del documento
Copia Electrónica Auténtica

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

responsables otros conceptos distintos de los expresamente regulados en el Real Decreto 451/2012, entre los cuales no se encuentran los trienios ni complemento asimilable" (Anexo I).

En este mismo informe se indica que, conforme al artículo 7 del Real Decreto 451/2012 el esquema retributivo de los contratos de alta dirección del sector público se estructura sobre la base de una serie de conceptos tasados (retribución básica, de puesto y variable) entre los que no se incluye expresamente el complemento de antigüedad. No obstante, el apartado tercero de la Disposición Adicional 8ª de la ley 3/2012 de 6 de julio no impide que tales directivos y máximos responsables del sector público al margen de la relación contractual y en virtud de su condición de funcionarios de carrera en situación de servicios especiales tengan derecho al cobro de trienios, al estar reconocido expresamente este derecho en la ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto básico del empleado público.

Esta previsión se recoge igualmente en el artículo 4 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, y en el artículo 8 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Por tanto, los contratos de los directivos no pueden incluir el concepto de antigüedad entre sus conceptos retributivos, sin perjuicio del derecho a la percepción del mismo en los supuestos así previstos normativamente.

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c	20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Nº registro	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	Validez del documento
O00000481s2100007760	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	Copia Electrónica Auténtica

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

III.2.- EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

20.- *Las estipulaciones de los contratos formalizados con el personal directivo no especifican el contenido de las funciones asignadas y el alcance de su responsabilidad. Esta ausencia de definición constituye una dificultad para determinar si se cumplen los requisitos para considerar que se trata de una relación laboral especial de alta dirección o, si por el contrario, se trata de una relación laboral común; lo que ha desembocado en varias Empresas, como PARADORES, EXPASA, RUMASA o ACUAES, en procedimientos contenciosos ante la jurisdicción social, cuyas resoluciones han originado que, dentro del mismo nivel organizativo y desempeñando funciones similares, pervivan directivos vinculados a la Empresa con una relación laboral especial de alta dirección, junto con otros que, por sentencia judicial firme mantienen una relación laboral común y, por tanto, forman parte de la masa salarial. (pág. 228).*

El artículo 1 Dos del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección establece:

"Dos. Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad."

ÁMBITO- PREFIJO
GEISER
Nº registro
O00000481s2100007760

CSV
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Validez del documento
Copia Electrónica Auténtica

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

Actualmente los poderes que se otorgan a los directivos de las sociedades, aprobados por los consejos de administración, ponen de manifiesto y reflejan el carácter de alta dirección de sus contratos.

IV.- RECOMENDACIONES

IV.1.- DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO DEL ESTADO.

1.- *Con el objetivo de dotar de uniformidad y racionalidad al devengo de las dietas por asistencia a los consejos de administración y a las comisiones de auditoría y control de las Sociedades del Grupo Patrimonio, se considera necesario que la DGPE, en su calidad de accionista único o mayoritario de las Sociedades del Grupo Patrimonio, fije la cuantía máxima de la dieta individual de asistencia a los mencionados órganos por cada sesión así como el número total de reuniones que puedan dar lugar a su devengo.*

De conformidad con los dispuesto en el artículo 217.3 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC) la Junta General de Accionistas procede anualmente a la determinación del importe máximo de la remuneración anual que podrá corresponder al conjunto de los administradores de la sociedad por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.

Este importe es el resultado de multiplicar la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración prevista en el apartado segundo de la orden Comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones públicas de 8 de enero de 2013, que le corresponda a la sociedad, de acuerdo con el grupo en que se encuentre clasificada de conformidad con la Orden Comunicada del Ministro de Hacienda

ÁMBITO- PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	**GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c**	**20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular**
Nº registro	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	Validez del documento
O00000481s2100007760	**https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida**	**Copia Electrónica Auténtica**

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

y Administraciones públicas de 30 de marzo de 2012, por el número máximo de consejeros, excluidos los Presidentes/Consejeros Delegados ejecutivos.

En dicha orden Comunicada del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 8 de enero de 2013 se fija la cuantía máxima anual de las compensaciones por asistencia a las sesiones de los consejos de administración, no estableciéndose cómo debe ser distribuida dicha cantidad entre las distintas sesiones que celebre el consejo en el año.

En el marco de dicha Orden, y siempre sin exceder el límite marcado por el accionista en la mencionada Junta General, el criterio seguido por las sociedades, con carácter general, es abonar una dieta por sesión equivalente al resultado de dividir la cuantía máxima anual entre el número de sesiones ordinarias que tenga previsto celebrar en el año cada sociedad (habitualmente 11).

> **2.-** *Para garantizar la efectividad de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en la selección del personal, se considera necesario que la DGPE establezca unas bases y criterios de actuación normalizados que las Sociedades del Grupo Patrimonio deban aplicar en los procesos selectivos para las nuevas incorporaciones de personal.*

En la disposición adicional vigésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 se establece que: "Por la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública se podrán establecer las bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de libre

ÁMBITO- PREFIJO
GEISER
Nº registro
O00000481s2100007760
CSV
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida
FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Validez del documento
Copia Electrónica Auténtica
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico".

Al margen de ello, la mayoría de las sociedades del Grupo Patrimonio cuentan con procedimientos propios de selección de personal.

No obstante, con el fin de garantizar la efectividad de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en la selección del personal de las sociedades del Grupo Patrimonio, se estudiará el establecer unos criterios de actuación normalizados para todas las sociedades del Grupo Patrimonio.

> ***3.-*** *Se considera necesario que la DGPE adopte las medidas necesarias para garantizar que la permanencia de los trabajadores con contratos temporales en las plantillas de las Sociedades de su Grupo no supere la duración permitida por la legislación laboral y que el objeto de los contratos de obra o servicio determinado no obedezca a necesidades de carácter estructural que formen parte de la actividad ordinaria de las Sociedades.*

En relación con las propuestas de contratación de trabajadores con contrato temporal de las sociedades del grupo que se remiten para su autorización a la Dirección General de Costes de Personal y a la Dirección General de Función Pública, en los informes de la Dirección General de Patrimonio del Estado se hace constar el motivo de las misma, la modalidad de contratación y, en el caso de los contratos de obra o servicio, el objeto de éste y la duración estimada de la obra o servicio, la cual nunca supera la establecida como máxima en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO | CSV | FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER | GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | 20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Nº registro | DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN | Validez del documento
O00000481s2100007760 | https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida | Copia Electrónica Auténtica

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

Igualmente, en dichos informes, la DGPE recuerda a las Sociedades que las contrataciones deberán realizarse siempre ajustándose a las modalidades de contratación temporal vigentes.

En consecuencia, desde este Centro Directivo se efectúa una supervisión previa para tratar de evitar que se celebren contratos temporales que a priori generen dudas sobre su adaptación a la normativa laboral en lo que respecta a la duración máxima de los mismos.

En todo caso, desde la DGPE se promoverá que las Sociedades realicen una adecuada estimación de la duración de los contratos de obra o servicio determinado, a fin de prevenir que puedan superar la duración máxima permitida por la legislación laboral.

> ***4.-*** *Teniendo en cuenta que las actividades principales que realizan AC/E, SEGITTUR y EXPASA no se llevan a cabo en el mercado sino que obedecen claramente a la ejecución de políticas públicas, se considera conveniente que, por razones de eficiencia y economía, la DGPE analice la posibilidad de proponer al Gobierno que reconsidere cambiar su forma jurídica a otra más acorde con sus actividades, valorando la posibilidad de la gestión directa de esas actividades por el propio Ministerio del ramo.*

El acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de febrero de 2003 por el que se incorporan a SEPI determinadas participaciones de titularidad pública, establece que el Grupo Patrimonio se configura como el grupo societario público integrador de aquellas sociedades estatales con vocación de desarrollarse para operar como instrumentos flexibles en la ejecución de políticas públicas singulares, o como herramientas al servicio de las políticas de

ÁMBITO- PREFIJO
GEISER
Nº registro
O00000481s2100007760
CSV
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida
FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular
Validez del documento
Copia Electrónica Auténtica
GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

los Departamentos a los que estén funcionalmente adscritas, realizando fundamentalmente una intensa labor de control y supervisión de la gestión de esas sociedades y de administración de esas participaciones, implantando, en su caso, criterios de racionalización y optimización, sin perder de vista su carácter instrumental.

En el caso de EXPASA es relevante la función instrumental de preservación de razas autóctonas, SEGITTUR se configura como instrumento para mejorar la eficacia y competitividad del sector turístico español mediante la investigación, el desarrollo, la innovación y el uso de las nuevas tecnologías, dentro del marco del impulso de la competitividad turística y económica de España y AC/E se constituye como uno de los principales instrumentos públicos para el apoyo al sector cultural y como instrumento destacado de la diplomacia cultural de España en el mundo.

A nuestro entender, la ejecución de las políticas públicas también puede articularse, mediante figuras descentralizadas de gestión administrativa, sin que ello deba suponer una merma en su eficacia y economía.

> ***5.-*** *Sería recomendable que la DGPE impulsara la revisión del Convenio de Cooperación Científica y Técnica entre el Gobierno del Reino de Marruecos y el Gobierno del Reino de España, ya que desde el 29 de octubre de 2009 el Comité Mixto Intergubernamental no se ha reunido, habiendo consistido desde entonces la actividad de SECEGSA en la ejecución de planes de trabajo individuales sin la participación de la Sociedad homóloga marroquí.*

La creación de SECEGSA, se encuentra ligada al cumplimiento del acuerdo complementario de Cooperación entre España y Marruecos sobre el Proyecto

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	**GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c**	**20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular**
Nº registro	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	Validez del documento
O00000481s2100007760	**https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida**	**Copia Electrónica Auténtica**

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c

FIRMADO

Código seguro de Verificación : GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUAN TEJEDOR CARNERO - 2021-04-20 13:18:39 CEST, cargo=DIRECTOR GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZSSTME6IFRBUL6KDH9DJU2T7BUS2 en https://www.pap.hacienda.gob.es

del Enlace Fijo Europa-África de 24 de octubre de 1980, que establecía la creación de una Sociedad de Estudios en cada uno de los países cuyo objeto sería, entre otros, la realización de estudios de enlaces fijos entre Europa y África a través del Estrecho de Gibraltar y ello sin perjuicio del papel que este Acuerdo de cooperación atribuye al Comité Mixto hispano-marroquí.

Por tanto, durante los años en que no se ha celebrado reunión del comité mixto, la sociedad ha continuado desarrollando los fines estatutarios para los que fue creada.

Consideramos que el impulso a la revisión del Convenio de Cooperación Científica y Técnica entre el Gobierno del Estado de Marruecos y el Gobierno del Reino de España, más allá de las consideraciones que sobre el mismo puedan realizarse en el seno del Consejo de Administración de la Sociedad, trasciende a las funciones de esta Dirección General, al afectar a competencias de otros Ministerios.

Madrid, 20 de abril de 2021

MINISTERIO
DE HACIENDA

ÁMBITO- PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	**GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c**	**20/04/2021 14:31:19 Horario peninsular**
Nº registro	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	Validez del documento
O00000481s2100007760	**https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida**	**Copia Electrónica Auténtica**

GEISER-481e-0e78-3797-4fad-b2de-ceab-3d1f-e86c