



N.º 1.660

**INFORME DE FISCALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS
RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN EL INFORME DE 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 18 de diciembre de 2025, el Informe de fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en 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	7
II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN	8
II.1. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME DE FISCALIZACIÓN N.º 1.431... 8	
II.1.1. ANTECEDENTES..... 8	
II.1.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO 8	
II.1.3. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS SOCIEDADES MERCANTILES INTEGRANTES DEL GRUPO PATRIMONIO 15	
II.2. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE 27 DE OCTUBRE DE 2022 62	
III. CONCLUSIONES	69
ANEXOS	83

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, SÍMBOLOS, 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.
AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
CAC	Comisión de Auditoría y Control
CANASA	Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A.
COFIVACASA	Cofivacasa, S.A., S.M.E.
DGPE	Dirección General del Patrimonio del Estado
EINF	Estado de Información no Financiera
ENISA	Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A.
EXPASA	Expasa Agricultura y Ganadería, Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
Ley 20/2021	Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público
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.
RD 1382/1985	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
RD 451/2012	Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades
RDI 32/2021	Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo
RDI 6/2023	Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo
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.
SEITT	Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A.
SELAE	Sociedad Estatal Loterías 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 y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A.

RELACIÓN DE CUADROS

CUADRO N.º 1: PARADORES. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024.....	27
CUADRO N.º 2: PARADORES. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024.....	28
CUADRO N.º 3: SELAE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	29
CUADRO N.º 4: SELAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	29
CUADRO N.º 5: ACUAMED. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	30
CUADRO N.º 6: ACUAMED. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	30
CUADRO N.º 7: ENISA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	31
CUADRO N.º 8: ENISA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	31
CUADRO N.º 9: SENASA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	32
CUADRO N.º 10: SENASA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	33
CUADRO N.º 11: AC/E. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024.....	33
CUADRO N.º 12: AC/E. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024.....	33
CUADRO N.º 13: SEGIPSA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024.....	34
CUADRO N.º 14: SEGIPSA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	35
CUADRO N.º 15: SEGITTUR. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	35
CUADRO N.º 16: SEGITTUR. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	36
CUADRO N.º 17: SEITT. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	37
CUADRO N.º 18: SEITT. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024	37
CUADRO N.º 19: (ACUAES) Seguro médico de la alta dirección, período 2021-2024	44
CUADRO N.º 20: RESULTADOS GLOBALES DEL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES ..	70

I. INTRODUCCIÓN

La “Fiscalización de seguimiento de las recomendaciones incluidas en el informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017” se incluyó, a iniciativa del Tribunal de Cuentas, en el Programa de Fiscalizaciones para 2025, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en sesión de 18 de diciembre de 2024.

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

La fiscalización ha tenido como finalidad el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el citado informe de fiscalización, n.º 1.431, aprobado por el Pleno del Tribunal el 27 de mayo de 2021, así como de la resolución adoptada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas de 27 de octubre de 2022. De acuerdo con las Directrices Técnicas aprobadas por el Pleno en su sesión de 27 de febrero de 2025, se configura como una fiscalización de seguimiento y horizontal, según lo dispuesto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por el Pleno el 23 de diciembre de 2013, cuyo objetivo ha sido comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones incluidas en el Informe de fiscalización indicado, así como de la Resolución aprobada en relación con dicho Informe.

El ámbito subjetivo está constituido por la Dirección General del Patrimonio del Estado y por las 16 sociedades de Grupo de Patrimonio a las que se dirigieron las recomendaciones contenidas en el informe que constituye el ámbito objetivo de esta fiscalización y en las resoluciones de Comisión Mixta Congreso-Senado. En el informe se expone lo que ha instado la citada Comisión, si ha sido o no coincidente con las recomendaciones del Tribunal, habiéndose citado expresamente las instancias adicionales, cuyo grado de cumplimiento ha sido igualmente analizado y calificado de forma particular.

El seguimiento efectuado se ha referido a la situación existente en el momento de realización de las actuaciones fiscalizadoras. Con motivo del inicio de las actuaciones fiscalizadoras, la mayor parte de las entidades fiscalizadas ha iniciado y/o perfeccionado los trámites para dar cumplimiento a las recomendaciones que les resultan de aplicación, por lo que la valoración sobre el grado de cumplimiento se ha realizado a la finalización de los trabajos de esta fiscalización.

No obstante, ninguna de las recomendaciones resulta de aplicación a RUMASA S.M.E., S.A. EN LIQUIDACIÓN (RUMASA). Desde el año 2015, esta Sociedad se encuentra en proceso de liquidación ordenada de sus activos y pasivos, careciendo de personal desde el mes de mayo de 2016, siendo Cofivacasa, S.A., S.M.E., (COFIVACASA) la persona jurídica que ejerce el cargo de liquidador único de la Sociedad, en el que se llevó a cabo un expediente de despido colectivo de toda la plantilla. El despido fue impugnado ante los tribunales por los trabajadores, tanto de manera colectiva como posteriormente de manera individual por cada uno de ellos, obteniendo RUMASA en ambos casos resoluciones judiciales favorables que adquirieron firmeza entre los años 2018 y 2020.

En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras, no se han producido limitaciones que hayan impedido el cumplimiento de los objetivos previstos, habiendo prestado los órganos fiscalizados una

adecuada colaboración. La fiscalización se ha realizado de conformidad con lo establecido en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas. La tramitación interna y los procedimientos aplicados en la fiscalización se detallan en el [ANEXO I](#) de este Informe.

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

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

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

II.1. RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME DE FISCALIZACIÓN N.º 1.431

II.1.1. ANTECEDENTES

El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó en sesión celebrada el 27 de mayo de 2021 el Informe n.º 1.431, de “*Fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017*”, en el que se efectuaban quince recomendaciones.

II.1.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO

II.1.2.1 RECOMENDACIÓN 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.

Motivación de la formulación de la recomendación n.º 1

En relación con las dietas por asistencia a los consejos de administración y a las comisiones de auditoría y control (CAC) de las sociedades de Grupo Patrimonio, el informe de fiscalización n.º 1.431 se remitió a la Orden de 8 de enero de 2013 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas que establece el importe de la dieta individual, en términos anuales, para las sociedades mercantiles estatales de acuerdo con el grupo en que se encuentre clasificada. Estos importes se incrementan en 1.520 euros para los miembros de la CAC.

El hecho de que los Estatutos o las juntas generales de accionistas de las distintas sociedades no hubieran fijado el importe de la dieta individual por cada asistencia, dio como resultado que cada sociedad hubiera 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 difería de unas sociedades a otras, aunque pertenecieran al mismo grupo de clasificación e, incluso, para una misma sociedad entre unas sesiones y otras.

En su día, 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 n.º 1.298, 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”*.

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

La Dirección General del Patrimonio del Estado (DGPE) ha manifestado al Tribunal de Cuentas que cada junta general de accionistas de las sociedades que conforman el Grupo Patrimonio aprueba anualmente **el importe máximo de la remuneración anual** que puede corresponder en concepto de compensaciones por asistencia de acuerdo con el grupo en que cada sociedad se encuentre clasificada, no estableciéndose en la mencionada Orden cómo debe ser distribuida dicha cantidad entre las distintas sesiones que celebre el consejo de administración en el año.

Argumenta que el número de reuniones que se celebren a lo largo de un año, no puede determinarse a priori, estableciéndose el importe máximo anual y que, 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 de importe 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 once.

Valoración

A la vista de que la DGPE no ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación del Tribunal de Cuentas, ya instado en el ejercicio 2019 por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, la recomendación se considera **no cumplida**.

II.1.2.1. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación de la formulación de la recomendación n.º 2

En el informe de fiscalización n.º 1.431, se puso de manifiesto que 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 afectaba al principio de concurrencia.

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

La disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley 20/2021), determinó que las normas relativas a los procesos de estabilización se aplicarán a las sociedades mercantiles públicas, las entidades públicas empresariales, otros entes de derecho público, las fundaciones del sector público y los consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en cada caso, a su normativa específica.

En cumplimiento de esta previsión, el 11 de abril de 2022 la Secretaría de Estado de Función Pública dictó una Resolución por la que se aprueban los criterios comunes de actuación para la contratación de personal indefinido, que garantizarán la libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, agilidad en los procesos de selección e inclusión de la perspectiva de género.

El sistema selectivo será el de concurso-oposición, salvo que una normativa específica prevea el sistema de concurso. Con carácter excepcional, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, se podrán convocar por el sistema de concurso, aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016.

Los procesos de estabilización incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

Valoración

Tomando en consideración lo establecido en la citada Resolución, en los informes sobre nuevas contrataciones y/o promociones profesionales, la DGPE insta a las sociedades a que dichos procesos se sometan en todo caso a los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.2.2. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación de la formulación de la recomendación n.º 3

En el informe n.º 1.431 se hizo constar que cada año, la DGPE dicta los criterios e instrucciones para la contratación de personal en las Sociedades del Grupo de Patrimonio y que 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 había 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, para cuyos supuestos se establece un sistema de cupo.

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

La aprobación de la Ley 20/2021 y del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (RDI 32/2021) ha tenido como principal objetivo en el ámbito de las relaciones laborales conseguir un empleo estable y de calidad en las Administraciones Públicas, limitando la temporalidad a necesidades de carácter estrictamente coyuntural, contribuyendo a no superar el límite máximo de temporalidad del 8 %, previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

La entrada en vigor del citado RDI 32/2021 ha supuesto la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, limitando la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado.

La Secretaría de Estado de Función Pública tiene atribuida la planificación de los recursos humanos del sector público estatal a través de la autorización de la contratación de personal indefinido y temporal del sector público estatal. El 28 de febrero de 2023 se emitió la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública por la que se aprueban instrucciones sobre los procedimientos de autorización e informe en materia de recursos humanos de las entidades del Sector Público Estatal, que regulan los procedimientos que afectan a las entidades del sector público estatal en sus relaciones con las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Las instrucciones establecen que, con carácter general, no se podrá contratar personal laboral temporal excepto para cubrir necesidades temporales e inaplazables. Las necesidades de contratación de personal temporal se cubrirán mediante el sistema de un cupo de carácter anual coincidente con el ejercicio presupuestario. Su contratación, únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por RDI 32/2021, así como en el resto de normativa aplicable.

Se entienden autorizados con carácter general los contratos celebrados para la sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo por el tiempo que dure esta, los contratos de duración determinada para sustituir a personal de carácter temporal cuya relación laboral finalice antes de terminar el plazo de validez de la autorización y los contratos financiados mediante subvención otorgada por el Servicio Público de Empleo Estatal o por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades autónomas.

Valoración

A la vista de que la normativa actual ha limitado los supuestos para la contratación temporal, la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.2.3. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación de la formulación de la recomendación n.º 4

En el informe de fiscalización n.º 1.431 se puso de manifiesto que la Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A. (AC/E) y Expasa Agricultura y Ganadería, Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (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 Presupuestos Generales del Estado.

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 es insignificante. Para reestablecer el equilibrio patrimonial, con frecuencia realiza operaciones simultáneas de reducción y ampliación de capital.

Se ha verificado en las cuentas anuales del ejercicio 2024, que la Sociedad permanece en la misma situación descrita en el Informe n.º 1.431 para los ejercicios 2016 y 2017. Los ingresos son insuficientes para compensar los gastos en que incurre la Sociedad, por lo que las pérdidas del ejercicio 2024 ascendieron a 28,2 millones de euros. Con el objeto de reestablecer el equilibrio patrimonial, el 23 de julio de 2024 la Junta General Extraordinaria y Universal acordó reducir el capital social en 17,6 millones y simultáneamente ampliarlo en 19,9 millones. Igualmente, el 26 de noviembre de 2024, la Junta General Universal, acordó una nueva ampliación del capital social por 14,5 millones de euros para compensar pérdidas y el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 25 de marzo de 2025 propuso elevar a la Junta General la correspondiente reducción de capital por importe de 28,2 millones de euros para reestablecer el equilibrio patrimonial y compensar pérdidas. Según las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración estimó la necesidad de una nueva ampliación de capital social por 30 millones de euros para afrontar las actividades programadas y la necesidad de tesorería.

EXPASA tiene encomendada la labor de selección, conservación y mejora de la estirpe “Yeguada Cartuja Hierro del Bocado”, caballo de pura raza española de estirpe cartujana. 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 PGE, 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. Estos ingresos representan un bajo porcentaje en relación con el coste total que supone la realización del objeto social y la Sociedad arroja resultados de explotación negativos de forma recurrente, por lo que para mantener los gastos de explotación requiere ampliaciones de capital permanentes.

Se ha verificado que persiste la situación descrita en el informe de fiscalización n.º 1.431 para los ejercicios 2016 y 2017. Según consta en las cuentas anuales de 2024, la financiación de la Sociedad proviene básicamente de las ampliaciones de capital aprobadas anualmente por la DGPE. En el

ejercicio 2024, la Sociedad tenía unas pérdidas acumuladas susceptibles de ser compensadas por importe de 30,4 millones de euros. La Junta Extraordinaria de accionistas acordó el 24 de mayo de 2024 ampliar el capital social en 1,7 millones de euros.

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

La DGPE ha manifestado que en el caso de EXPASA es relevante la función instrumental de preservación de razas autóctonas y, por su parte, 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.

Considera que su actual naturaleza de sociedad mercantil estatal viene permitiendo el cumplimiento de forma adecuada sus funciones y finalidades, compatibilizando la flexibilidad en su actuación con el control y supervisión realizado por la DGPE y demás órganos administrativos con el fin de que su gestión, sin perder su carácter instrumental, se ajuste a criterios de racionalización y optimización.

Estima razonable que la ejecución de las políticas públicas pueda articularse mediante figuras descentralizadas de gestión sin que ello suponga una menor eficacia o eficiencia en dicha gestión. Por tanto, no ha estimado oportuno realizar una propuesta de cambio de forma jurídica de las señaladas sociedades.

Valoración

Si bien se puede considerar razonable que la ejecución de las políticas públicas pueda articularse mediante figuras descentralizadas de gestión, siempre que no suponga una menor eficacia o eficiencia en dicha gestión, como argumenta la DGPE, las dos sociedades estatales afectadas por esta recomendación resultan inviables desde el punto económico y financiero y no se cumplen los criterios de racionalización, optimización, eficacia y eficiencia en la gestión. No obstante, a la vista de que la DGPE ha manifestado que considera adecuada la actual naturaleza de las citadas Sociedades y, por lo tanto, no ha estimado oportuno proponer el cambio de su forma jurídica, la recomendación se considera **cumplida**.

II.1.2.4. RECOMENDACIÓN 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.

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

El 4 y el 19 de julio de 2022, la DGPE dirigió sendos escritos al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación recordando “que continúa pendiente la revisión del Convenio de Cooperación Científica y Técnica entre los Gobiernos del Reino de Marruecos y del Reino de España, revisión que el Tribunal de Cuentas recomendaba en su Informe de “Fiscalización del área de Recursos Humanos de las Empresas Estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017”.

De otra parte, la Comisión Mixta acordó el 22 de octubre de 2022 impulsar 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 había reunido, habiendo consistido desde entonces la actividad de la Sociedad en la ejecución de planes de trabajo individuales sin la participación de la Sociedad homóloga marroquí.

El 23 de enero de 2023 se celebró la 43ª Reunión del Comité Mixto hispano-marroquí y, el 1 y 2 de febrero, se celebró en Rabat la XII Reunión de Alto Nivel entre los Gobiernos de España y Marruecos, donde la Ministra de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana de España (MITMA) y el Ministro del Equipamiento y el Agua de Marruecos firmaron un Memorando de Entendimiento en el ámbito de las Infraestructuras, cuyo Párrafo II Ámbitos de Cooperación, ítem 16, contiene el siguiente literal: *“Relanzar y actualizar el Proyecto de Enlace Fijo a través del Estrecho de Gibraltar, en el marco de su Comité Mixto, revisando su Estrategia de actuación y los Planes de Trabajo de las Sociedades SECEGSA y SNED”*.

Por Resolución de 23 de mayo de 2023, de la Dirección General de Carreteras, se publicó el Convenio con la Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., SA, (SECEGSA) para la transferencia de recursos económicos y obligaciones relativas al PRTR.

Dentro del proyecto C06.I02.P03 se incluyen una serie de actuaciones aglutinadas en el epígrafe «Inversiones en la Red de Carreteras del Estado», con una inversión prevista de alrededor de 710 millones de euros, de las que es órgano gestor la Dirección General de Carreteras (DGC) del MITMA. Este proyecto contribuye, en particular, al cumplimiento de los hitos 88 y 94 de la Decisión de Ejecución del Consejo (CID) del PRTR. La DGC como órgano gestor, prevé la ejecución por SECEGSA, como entidad instrumental, de la «Actualización del anteproyecto primario del enlace fijo a través del Estrecho de Gibraltar» por un importe de 2,3 millones de euros, que supondrá un paso necesario para estar en disposición de iniciar los procesos de construcción de la obra del Enlace fijo Europa-África en el Estrecho de Gibraltar.

El 16 de marzo de 2022 se resolvió por parte de la Secretaría de Estado del MITMA la propuesta de autorización y compromiso de gasto (expediente SETMA2022010 «Transferencia de capital a SECEGSA para el MRR¹») con una cantidad de 750.000 euros como parte de los trabajos a desarrollar del PRTR.

En la mencionada Resolución se traspasaron, además, parte de las obligaciones y condiciones de ejecución a las que SECEGSA está sujeta al recibir financiación del PRTR, en particular las relacionadas con el cumplimiento de hitos del Plan a los que contribuye (hitos CID 88 y 94): *Hito 88: Actualización del anteproyecto primario del enlace fijo a través del Estrecho de Gibraltar (2 300 000 EUR). Vencimiento 4.º trimestre 2026.*

SECEGSA emitió una «declaración responsable» de aceptación del cumplimiento de dichas condiciones de ejecución. En particular, la contribución parcial de SECEGSA al hito 88 (CID) ha ascendido a un presupuesto de 665.985,96 euros (sin IVA) adjudicado antes del final del 4.º trimestre de 2022, vencimiento previsto para la adjudicación de la redacción del proyecto, cuyo importe se corresponde con un encargo a medio propio suscrito el 6 de agosto de 2021.

Valoración

A la vista de las actuaciones realizadas para relanzar la actividad de SECEGSA, la recomendación se considera **cumplida**.

¹ Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

II.1.3. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LAS SOCIEDADES MERCANTILES INTEGRANTES DEL GRUPO PATRIMONIO

II.1.3.1. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 6

En el Informe de fiscalización n.º 1.431, se verificó que la asistencia mediante representación a las reuniones de los Consejos de Administración era elevada y, excepto en Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. (**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 permitió múltiples delegaciones en los presidentes y/o consejeros ejecutivos, incrementando su poder de decisión.

Para verificar el cumplimiento de esta recomendación se ha comprobado si las sociedades cuentan con un acuerdo de la Junta Universal de Accionistas² de modificación de sus estatutos sociales para que incorporen una limitación del número máximo de representaciones que pueda ostentar cada consejero, a fin de evitar la concentración de poderes.

Se ha solicitado información acreditativa sobre el cumplimiento de esta recomendación a todas las sociedades comprendidas en el ámbito subjetivo de esta fiscalización, a excepción de **RUMASA** por estar en liquidación. En el caso particular de PARADORES, aunque sus estatutos contenían la limitación sobre el número máximo de representaciones que puede ostentar cada vocal, se ha verificado que estos no han experimentado modificaciones al respecto.

Se ha realizado un análisis de las delegaciones de voto realizadas en los consejos de administración celebrados entre 2021 y 2024 en todas las sociedades que no habían modificado los estatutos a 31 de diciembre de 2024.

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

A 31 de diciembre de 2024, solamente Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E., M.P., S.A. (**SENASA**) había modificado sus estatutos para dar cumplimiento a la recomendación.

No obstante, en marzo de 2025, la DGPE remitió instrucciones a todas las empresas del grupo para que modificaran sus estatutos en el sentido recomendado por este Tribunal. Hay que tomar en consideración que la DGPE en su condición de accionista único o mayoritario siempre ha tenido o tiene la posibilidad de instar la convocatoria de la Junta (que es la competente para modificar los Estatutos) y pedir que se incluya en el Orden del Día la modificación estatutaria objeto de la Recomendación.

² Los artículos 285 y ss. 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, establecen que la modificación de cualquier cláusula de los estatutos sociales de una sociedad anónima debe ser acordada por la Junta General.

En el trámite de alegaciones la DGPE ha manifestado que, tras realizar el seguimiento para que se modificaran los estatutos en el sentido recomendado por el Tribunal, todas las sociedades, a excepción de **CANASA**³, han modificado sus estatutos en Junta General.

PARADORES. Los estatutos sociales de Paradores, aprobados en la Junta extraordinaria el 31 de marzo de 2022, mantienen, en el artículo 28, la siguiente redacción:

“El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurren a la reunión, presentes o representados, la mayoría de sus componentes. Cada Consejero podrá conferir su representación a otro, pero ningún de los presentes podrá tener más de dos representaciones.”

A la vista de que PARADORES ha mantenido la redacción de sus estatutos, se considera la recomendación **no aplicable**.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A. (SELAE). Si bien SELAE no había realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación, manifestando que carecía de competencias para realizar modificaciones estatutarias, a pesar de las instrucciones de la DGPE instando a cumplir lo recomendado por el Tribunal, en el trámite de alegaciones, la Empresa ha acreditado que, por iniciativa de la DGPE, el 28 de mayo de marzo de 2025, la Junta General Universal, acordó la modificación del artículo 11 de los Estatutos Sociales y su refundición para limitar el número máximo de delegaciones de voto que puedan recaer en un mismo consejero, a fin de garantizar que no se produzca una excesiva concentración de votos en una misma persona.

La modificación acordada consiste en sustituir el apartado 2 del artículo 11 con la siguiente redacción:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico dirigido al Presidente o al Secretario”.

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

Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A. (ACUAMED). Ha manifestado que considera innecesaria la modificación estatutaria recomendada por el Tribunal, al entender que la asistencia de los consejeros a las reuniones es mayoritaria por lo que el riesgo de que el consejero ejecutivo pueda imponer su criterio en las decisiones no se produce.

Del análisis de las asistencias y ausencias a las reuniones del Consejo de Administración, en el periodo 2021-2024, se desprende que las asistencias por representación han ido disminuyendo a lo largo de estos ejercicios, pasando del 23,5 % en 2021 al 16 % en 2024.

No obstante, en el trámite de alegaciones atendiendo a la recomendación efectuada por el Tribunal y por iniciativa de la DGPE, el 27 de marzo de 2025 el Consejo de Administración propuso la modificación del artículo 12 de los Estatutos Sociales para evitar una concentración de voto en los Consejeros Ejecutivos, de forma que con las delegaciones de voto se pueda generar el fortalecimiento de los Consejeros Ejecutivos en detrimento del Consejo de Administración de la

³ La titularidad de sus acciones corresponde en un 60 % a ACUAES y en un 40 % a la Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U.

Sociedad y en esa misma fecha la Junta General Extraordinaria y Universal de la Sociedad, adoptó el Acuerdo, en los términos de la propuesta del Consejo de Administración.

La modificación acordada consiste en la incorporación del siguiente texto al artículo 12:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico dirigido al Presidente o al Secretario”.

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

Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A. (ENISA). El 31 de marzo de 2025, el Consejo de Administración, siguiendo las instrucciones recibidas de la DGPE para atender la recomendación de este Tribunal, acordó elevar a la Junta General de Accionistas la propuesta de modificación del artículo 30 de los estatutos sociales, que fue aprobada en la reunión de la Junta General, celebrada el 6 de mayo de 2025, con el siguiente literal del inciso introducido:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

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

SENASA. Los estatutos sociales vigentes desde enero de 2022, en su artículo 28, limitan la acumulación de representaciones en los consejeros, con el siguiente literal:

Art 28. “...El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mayoría de sus componentes. Cada Consejero podrán conferir su representación a otro, pero ninguno de los presentes podrá tener más de dos representaciones”

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

AC/E. En la Junta Universal Accionistas, celebrada el 25 de junio de 2025, se aprobó la modificación estatutaria, con el siguiente literal:

ARTÍCULO 11º: Funcionamiento del Consejo

.....

La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.

.....

Aunque el análisis de asistencias y ausencias a las reuniones del Consejo de Administración en el período 2021-2024, ha puesto de manifiesto que las asistencias por representación en esta Sociedad han sido muy elevadas y, excepto en el caso de una consejera, las delegaciones de voto se otorgaron siempre al presidente, al haber procedido la sociedad a modificar los estatutos en el sentido propuesto por el Tribunal, la recomendación se considera **cumplida**.

Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A. (ACUAES). Los estatutos sociales de 15 de marzo de 2022 no contemplaban limitaciones para las delegaciones de votos. De la revisión de las actas de las reuniones del Consejo de Administración celebradas entre 2021 y 2024, se ha obtenido la siguiente información:

En el ejercicio 2024 la delegación de voto ha tenido una media del 23,3 %, destacan las reuniones de junio y septiembre en las que las delegaciones supusieron el 40 % de las asistencias y las reuniones de abril, julio y noviembre con un porcentaje cercano al 30 %. En la reunión de septiembre dos consejeros acumularon el 60 % de la representación del Consejo.

En las reuniones del Consejo de Administración celebradas en el ejercicio 2023, el porcentaje medio de delegación de voto fue del 11,57 %. En el ejercicio 2022, destacan la reunión de mayo en la que la asistencia por representación fue del 27,3 % y la de octubre con un 36,7 %. En el ejercicio 2021, en la reunión de julio el 36,4 % de los consejeros asistieron por representación y en la del mes de febrero un 45,5 %, en este último consejo de las cinco delegaciones de voto, cuatro lo fueron en la Presidenta.

En el trámite de alegaciones, la Empresa ha acreditado que, atendiendo a la recomendación efectuada por el Tribunal, la Junta General de Accionistas, celebrada el 29 de mayo de 2025 aprobó la modificación del artículo 11 de los estatutos sociales para incorporar la limitación al número de representaciones que puede ostentar cada consejero, que se elevó a escritura pública el 4 de julio de 2025, habiendo sido inscrita en el Registro Mercantil el 8 de agosto de 2025.

La modificación acordada consiste en la incorporación del siguiente texto al artículo 11:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico dirigido al Presidente o al Secretario”.

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

Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P., S.A. (SEGIPSA). No había realizado ninguna actuación para modificar sus estatutos al objeto de dar cumplimiento a la recomendación del Tribunal y a las instrucciones recibidas de la DGPE.

En el trámite de alegaciones, la Empresa ha acreditado que, atendiendo a la recomendación efectuada por el Tribunal, la Junta General Extraordinaria y Universal de SEGIPSA, celebrada el 28 de julio de 2025 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la modificación del artículo 11 de los estatutos sociales, incorporando en su artículo 11, medidas para evitar la concentración de delegaciones de voto en los Consejeros Ejecutivos.

La modificación acordada consiste en la incorporación del siguiente texto al artículo 11:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar la mayoría del Consejo”.

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

Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A., M.P. (SEGITTUR). El 28 de marzo de 2025, el Consejo de Administración aprobó una propuesta para modificar el artículo 17 de sus estatutos sociales, que se elevó a la Junta general, que la aprobó el 29 de mayo de 2025. La modificación se justificó para dar cumplimiento a la recomendación del informe de este Tribunal, con el fin de garantizar que no se produzca una excesiva concentración de votos en un mismo consejero, entre ellos el presidente ejecutivo, según el siguiente literal:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

En el ejercicio 2024, destacan las reuniones del mes de febrero con un 50 % de delegación de votos y la del mes de octubre con un 40 % de asistencias por representación. En el ejercicio 2023, a la reunión del mes de abril, el 41,7 % de los consejeros asistieron por representación. En el año 2022, en la reunión celebrada en el mes de septiembre, las representaciones fueron del 36,4 %. En el ejercicio 2021, en la reunión del mes de julio el 41,5 % de los consejeros asistieron por representación. Se ha observado que la mayoría de las delegaciones de voto recayeron en el presidente, con una horquilla entre el 75 y el 100 %. No obstante, dado que la Sociedad ha modificado sus estatutos en el sentido indicado por este Tribunal, se considera la recomendación **cumplida**.

Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA). En la reunión de la Junta General de Accionistas de 19 de junio de 2025, se acordó la modificación del artículo 11 de sus estatutos sociales, referido al funcionamiento del Consejo de Administración, con el fin de garantizar que no se produzca una excesiva concentración de votos en un mismo consejero, entre ellos, el Presidente ejecutivo. La modificación se produce para limitar a tres las representaciones que cada consejero puede ostentar, y sin que, en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo, con la siguiente literalidad:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

En las reuniones de los Consejos de Administración no se han observado supuestos significativos de asistencias por representación y los estatutos de la Sociedad han sido modificados en el sentido recomendado, por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A. (SIEPSE). En la reunión del Consejo de Administración celebrada el 28 de marzo de 2025, se aprobó la propuesta de modificación estatutaria, para incorporar un apartado 4 al artículo 12, que limita el número de representaciones que se puede conferir a cada consejero a tres. El 8

de abril de 2025, la Junta General de Accionistas aprobó por unanimidad la modificación, con la siguiente redacción:

“4. La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

Solamente en dos de las 45 reuniones del Consejo de Administración celebradas en el periodo 2021-2024, el porcentaje de asistencia por representación superó el 30 %. En todo caso, como la Sociedad ha modificado sus estatutos en el sentido recomendado por este Tribunal, se considera la recomendación **cumplida**.

Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A. (SEITT). No había realizado ninguna actuación para modificar sus estatutos en el sentido recomendado por el Tribunal y en las instrucciones recibidas de la DGPE.

No obstante, en el trámite de alegaciones, la Empresa ha acreditado que ha dado cumplimiento a esta recomendación mediante la modificación del artículo 14 de sus Estatutos Sociales, aprobada por la Junta General celebrada el 30 de abril de 2025, que ha incorporado una limitación en materia de delegación de voto de los Consejeros Ejecutivos, reforzando la gobernanza y evitando la concentración de poder en detrimento del Consejo de Administración.

La modificación acordada consiste en la incorporación del siguiente texto al artículo 14:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

Por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

El análisis de las ausencias y asistencias ha puesto de manifiesto que, en cinco de las 48 reuniones examinadas, las asistencias por representación superaron el 30 % de delegaciones, alcanzando el 42 % en las reuniones del 18 de diciembre de 2023 y del 24 de abril de 2024.

EXPASA. Siguiendo las instrucciones recibidas de la DGPE para dar cumplimiento a lo recomendado por el Tribunal, el 20 de mayo de 2025, la Junta General Extraordinaria y Universal acordó modificar el artículo 11 de los estatutos sociales de la sociedad, con el siguiente literal:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

Por lo que la recomendación se considera **cumplida**.

SECEGSA. En la reunión de la Junta General de Accionistas de 27 de mayo de 2025, se acordó la modificación del artículo 11 de sus estatutos sociales, referido al funcionamiento del Consejo de Administración, con el objeto de garantizar que no se produzca una excesiva concentración de votos

en los consejeros ejecutivos, en detrimento de la posición del Consejo de Administración, siguiendo lo recomendado por este Tribunal. La modificación se produce para limitar a tres las representaciones que cada consejero puede ostentar, y sin que, en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo, con la siguiente literalidad:

“La representación deberá conferirse por escrito y con carácter especial para cada Consejo, no pudiendo ostentar cada consejero más de tres representaciones, sin que en ningún caso pueda representar a la mayoría del Consejo. La representación de los consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el correo electrónico, dirigido al Presidente o al Secretario.”

En las reuniones del Consejo de Administrados celebradas en el periodo 2021-2024, las asistencias por representación alcanzaron un porcentaje superior al 30 %, al menos en 14 de ellas. En particular, de las 36 reuniones celebradas en ese período, un consejero delegó su voto en 30 ocasiones, tan solo asistió a 4; y otro delegó su voto en 27 ocasiones, habiendo asistido solamente a una reunión. No obstante, debido a que la Sociedad ha modificado sus estatutos en el sentido recomendado por este Tribunal, se considera la recomendación **cumplida**.

Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A. (CANASA). No ha realizado ninguna actuación para modificar sus estatutos sociales. Aunque no se ha observado un elevado porcentaje de asistencias por representación a las reuniones del Consejo de Administración, celebradas en el periodo 2021-2024. Tampoco la DGPE, como accionista mayoritario, ha impulsado la reforma de los Estatutos, ejerciendo sus facultades de convocatoria de la Junta. Por lo tanto, al no haber modificado sus estatutos, la recomendación se considera **no cumplida**.

Valoración global

A la fecha de finalización de los trabajos de fiscalización, **trece** sociedades SELAE, ACUAMED, ENISA, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITT, EXPASA y SECEGSA habían iniciado los trámites o modificado sus estatutos para que ninguno de los consejeros pueda ostentar más de tres representaciones, con la finalidad de limitar la concentración de poder de cualquier consejero sea o no ejecutivo. En el caso de SENASA, el límite se ha establecido en dos representaciones. Por ello, para estas ocho Sociedades la recomendación se considera **cumplida**.

A **dos** sociedades PARADORES y RUMASA, la recomendación resulta **no aplicable**.

La sociedad restante, CANASA, al cierre de los trabajos de fiscalización, no había modificado sus estatutos, por lo que para ella esta recomendación se considera **no cumplida**.

II.1.3.2. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 7

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que las sociedades fiscalizadas carecían de un catálogo o relación de puestos de trabajo que comprendiera 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 impedía el diseño de una planificación estratégica de recursos humanos a medio y largo plazo y afectaba 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 establecían para cada convocatoria particular.

El 19 de diciembre de 2023, con posterioridad a la fecha de aprobación del Informe n.º 1.431, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2023, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (RDL 6/2023), cuya disposición adicional decimocuarta ha establecido, para todo el sector público institucional estatal, la obligación de disponer de un catálogo de puestos de trabajo, al señalar que:

1. Las entidades del sector público institucional estatal que no dispongan de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares estructurarán su organización mediante la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo que será público. En este catálogo se identificarán los puestos, funciones o categorías que, de acuerdo con sus estructuras salariales, perciban complemento que retribuya el factor de incompatibilidad.

2. El catálogo de puestos de trabajo se elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor del libro segundo de este real decreto-ley y para su confección se partirá de los efectivos existentes, incluido el personal directivo, destinados a cubrir las necesidades de recursos humanos de carácter permanente de la entidad.

Deberá comunicarse al departamento ministerial competente en materia de función pública.

3. Del mismo modo, las entidades y consorcios que ya dispusieran de un instrumento organizativo de sus recursos humanos deberán adaptarlo a lo dispuesto en el primer apartado de esta disposición adicional, y comunicarlo al departamento ministerial competente en materia de función pública, excepto los que ya formen parte de la relación de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

De esta forma, la recomendación del Tribunal de Cuentas se ha convertido en una exigencia legal. Por lo tanto, para apreciar si los catálogos o relaciones de puestos de trabajo de las sociedades han dado cumplimiento a la referida normativa y a la recomendación del Tribunal de Cuentas se han valorado los siguientes extremos:

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

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

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

Aunque a 31 de diciembre de 2024 algunas sociedades habían elaborado un catálogo y/o una relación de puestos de trabajo, estos documentos no contaban con la aprobación formal del órgano competente, por lo que no aportaban la seguridad jurídica necesaria que deben proporcionar estos instrumentos organizativos de los recursos humanos y, por lo tanto, no resultaban aptos para producir efectos jurídicos.

Con motivo del inicio de las actuaciones fiscalizadoras, la mayor parte de las sociedades han iniciado y/o perfeccionado los trámites para dar cumplimiento a la recomendación y a la disposición adicional decimocuarta del RDI 6/2023.

PARADORES dispone de una relación de puestos de trabajo elaborada en el año 2022 en la que solamente están comprendidos los puestos sujetos a los convenios colectivos derivados del “Acuerdo Laboral para el Sector de la Hostelería”, pero no se refleja la formación y experiencia requerida, las retribuciones, ni las funciones de los puestos y tampoco están incluidos los puestos directivos. Además, el documento no cuenta con la aprobación formal de ningún órgano competente de la Sociedad ni ha sido remitido a la Secretaría de Estado de Función Pública. Por ello, se considera la recomendación **no cumplida**.

SELAE cuenta con un “Manual de puestos de trabajo tipo” elaborado en 2022, que contiene la enumeración de los puestos y sus funciones, pero no incluye los requisitos de formación, experiencia y/o retribuciones. No hay constancia de su aprobación formal, ni de su remisión a la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

ACUAMED dispone de un documento denominado “Descripción de Puesto de Trabajo” (DPT) para algunos perfiles ocupados por las personas empleadas de la Sociedad, en el que están reflejados los requisitos para su cobertura, formación y experiencia, así como las funciones a desempeñar, pero en este catálogo no están incluidos los puestos de dirección, ni sus retribuciones.

El documento, carece de la aprobación formal por el órgano competente, tampoco ha sido remitido a la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

ENISA dispone de un catálogo de puestos de trabajo desde el 24 de septiembre 2021, aprobado por el Consejero Delegado. En el documento, se detalla la definición del puesto, la categoría, el nivel salarial, las funciones, la formación y la experiencia requerida.

Con el objeto de actualizar los elementos que definen la estructura organizativa de los puestos de trabajo de la empresa, desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos, la Sociedad ha contratado un servicio externo cuyos trabajos se encontraban en ejecución a la fecha de cierre de la fiscalización.

Teniendo en cuenta que ENISA dispone de un catálogo de puestos de trabajo, que se encuentra en proceso de actualización, aunque está pendiente de remisión a la Secretaría de Estado de Función Pública, se considera la recomendación **cumplida sustancialmente**.

SENASA se encuentra en un proceso de negociación colectiva para aprobar el I convenio colectivo de SENASA centro Madrid, que incluirá tablas salariales y nuevas categorías profesionales, así como una estructura básica de la Sociedad en la que se catalogarán los puestos atendiendo a funciones y categorías conforme a su estructura salarial, pero no dispone de catálogo de puestos de trabajo, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

AC/E cuenta con un documento en el que consta el organigrama de la Entidad y las funciones concretas de cada una de las personas que ocupan los puestos de trabajo. La Sociedad ha manifestado que tiene previsto aprobar la contratación externa para la elaboración de un informe de análisis de todos los puestos de trabajo de la Sociedad dentro del Plan Operativo de 2025, aprobado por el Consejo de Administración el 3 de junio de 2025.

Dado que la Entidad ha manifestado su intención de elaborar un catálogo de puestos cumpliendo lo establecido en la recomendación de este Tribunal y ha dejado constancia de esta intención en su Plan Operativo 2025, el cumplimiento de la recomendación se considera **en curso**.

ACUAES cuenta con un catálogo de puestos de trabajo elaborado con la participación de los sindicatos. En las fichas que lo componen figuran los datos del puesto, la misión, las funciones, la titulación y formación requerida, así como la experiencia. No obstante, no están incluidos los puestos directivos y las retribuciones.

Con el objeto dar cumplimiento a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas, el catálogo de puestos de trabajo ha sido aprobado el 26 de junio de 2025 por el Consejo de Administración, por lo que se considera la recomendación **cumplida sustancialmente**, si bien no ha acreditado su remisión a la Secretaría de Estado de Función Pública.

SEGIPSA dispone de un catálogo/relación de puestos desde el 31 de diciembre de 2021, elaborado mediante la recopilación de cuestionarios a los trabajadores a través de los que se obtuvo la información del puesto, formación requerida, años de experiencia, factores del puesto y funciones.

Este documento carece de la aprobación formal por el órgano competente y tampoco se ha remitido a la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

SEGITTUR confeccionó en el ejercicio 2024, mediante un contrato de asistencia técnica, un catálogo de puestos que fue aprobado por el Consejo de Administración el 16 de julio de 2025. El catálogo consta de dos partes:

- Cuadros generales en los que figura el nombre del puesto, el grupo profesional, el área al que pertenece, el tipo de contrato, el salario base y las horas de trabajo semanales.
- Funciones de los puestos de trabajo, donde se enumeran los puestos y se indican las funciones principales de cada uno, con carácter enunciativo y no taxativo.

No obstante, en el catálogo no constan los requisitos de formación y experiencia necesaria para ocupar estos puestos.

El de 20 de mayo de 2025 se remitió a la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. Se considera la recomendación **cumplida sustancialmente**.

SEIASA se encontraba en proceso de elaboración de un documento de descripción de los puestos de trabajo con el objetivo de que comprenda, para cada puesto, la denominación, relación jerárquica, formación y experiencia mínima necesaria, funciones principales, etc., fundamentado en el documento "Descripción de funciones generales de la sociedad marzo 2025", aportado a este Tribunal.

Por ello, la recomendación se considera **en curso**.

SIEPSE tiene elaborado un cuadro del personal sujeto a convenio en el que constan 52 puestos de trabajo de los que, a 28 de febrero de 2025, se encontraban ocupados 46. En este catálogo se incluye la denominación del puesto, la retribución anual, la dependencia y los requisitos de formación y de experiencia. El documento no incluye los puestos de dirección, ni tampoco las funciones de cada puesto.

El documento no está aprobado formalmente por ningún órgano de la Sociedad, que estima que no es competencia del Consejo de Administración; tampoco ha sido remitido a la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

SEITT se encuentra en proceso de elaboración del catálogo de puestos de trabajo. En el momento de redacción del Informe n.º 1.431, la Sociedad tenía una plantilla media de 24 trabajadores; tras la situación de concurso de las empresas concesionarias de las autopistas de peaje y tener que asumir las funciones de gestión y explotación de las citadas autopistas, pasó a tener 532 trabajadores.

En octubre de 2024 finalizó la homogeneización de todos los organigramas de sus centros, y, en la actualidad, está trabajando en la elaboración de un catálogo de puestos descriptivos, por lo que se considera que la recomendación está **en curso** para su cumplimiento.

EXPASA cuenta con un documento que incorpora el organigrama, así como la relación de doce puestos de trabajo, que comprende, la definición del puesto, al área de la que depende, el tipo de contrato a realizar, la descripción del puesto y sus objetivos, las competencias profesionales requeridas (titulación, curso, máster y nivel de idiomas), los requisitos personales requeridos para cada puesto (experiencia, capacidad y disponibilidad para el puesto) y la normativa reguladora de la remuneración, sin embargo, no consta su aprobación formal, ni su remisión a la Secretaría de Estado de Función Pública.

En tanto en cuanto, no se proceda a su aprobación por el órgano competente, la recomendación se considera **no cumplida**.

SECEGSA cuenta con un “Manual de Funciones”, aprobado en el Consejo de Administración de 28 de febrero de 2023, cuya elaboración se encargó a TRAGSATEC. El documento contiene la descripción de los puestos, objetivos y funciones de la Presidencia Ejecutiva, Secretaría de dirección, Secretario General, Registro y Asuntos Generales, Responsable del área de medio físico, Técnico de la galería experimental de Tarifa (Cádiz), Responsable del área de ingeniería, Responsable del área- socioeconomía, Responsable del área de personal, Administración y Relaciones Externas, Técnico de Gestión de personal, Técnico gestión económico y financiera, técnico gestión de las TIC y del conocimiento.

Al Manual se adjunta el Anexo I que comprende 10 puestos de trabajo y se especifica, para cada uno, las competencias necesarias para ejercerlo, como la formación reglada, la formación valorable, el conocimiento de idiomas, las habilidades y la experiencia mínima, y se remite al Manual de Funciones para conocer las funciones específicas del puesto. En cumplimiento de la disposición adicional decimocuarta del RDI 6/2023, la Sociedad remitió el Manual a la Secretaría de Estado de Función Pública el 23 de junio de 2025. A la vista de las actuaciones realizadas por la Sociedad, se considera la recomendación **cumplida**.

Valoración global

A la fecha de finalización de los trabajos de esta fiscalización, **cuatro** sociedades ENISA, ACUAES, SEGITTUR y SECEGSA habían aprobado formalmente el catálogo de puestos de trabajo, aunque en algún caso estaba pendiente de remitir a la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que la recomendación se considera **cumplida sustancialmente**.

La recomendación se considera **no aplicable** a CANASA, por contar con una plantilla de dos empleados, así como a RUMASA, por hallarse en liquidación.

Tres sociedades AC/E, SEIASA y SEITT, se encontraban realizando actuaciones para su elaboración, por lo que la recomendación se encuentra **en curso**.

Seis sociedades PARADORES, ACUAMED, SENASA, SEGIPSA, SIEPSE y EXPASA disponen de documentos, fichas y/o catálogos, pero carecen de validez al no contar con la aprobación formal por un órgano competente de la sociedad; y **una** sociedad SELAE no cuenta con catálogo de puestos o documento similar, por lo que la recomendación se considera **no cumplida**, debiéndose considerar, además, como una ilegalidad al no haber dado cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional decimocuarta del RDI 6/2023.

II.1.3.3. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 8

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

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto 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; mientras que 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, podrían constituir una de las causas de la 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.

Los ceses del personal directivo sin respetar los plazos de preaviso estipulados en los contratos de alta dirección habrían ocasionado el abono de las correspondientes indemnizaciones que podrían haberse evitado notificando los ceses con la antelación suficiente.

Para analizar el cumplimiento de esta recomendación se han examinado los expedientes o actas aportadas en las que se ha acordado el nombramiento o cese del personal de alta dirección; y en caso de no haber habido nombramientos y/o ceses, si las sociedades han desarrollado algún procedimiento en el que se establezca la obligación de motivarlos; y, en su caso, el proceso de selección.

Para considerar cumplida la recomendación, los nombramientos del personal de alta dirección deben estar soportados por una motivación que los justifique, que debe estar respaldada por los méritos y cualificación de la persona elegida para el desempeño del puesto. Adicionalmente, debe quedar constancia en el expediente del currículo de todos los candidatos al puesto, así como de la documentación relativa al proceso de selección llevado a cabo, en su caso.

En los supuestos de cese por decisión del empresario, debe constar en el expediente un informe que recoja la motivación que lo justifique. En los supuestos en los que no se respete el plazo de preaviso estipulado en el contrato que se pretende extinguir, se considera conveniente que conste un documento que justifique esta circunstancia. Se ha verificado, además, si la persona cesada por decisión del empresario cuya motivación sea la pérdida de confianza, había percibido el complemento variable por cumplimiento de objetivos.

En los casos en los que el cese se ha producido por voluntad del directivo, se ha comprobado si se respetó el plazo de preaviso establecido en su contrato.

Se ha requerido información sobre el cumplimiento de esta recomendación a todas las entidades a excepción de **CANASA** y **RUMASA** por carecer de personal de alta dirección.

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

PARADORES. Según figura en el informe 1.431, la calificación de los puestos como alta dirección respondía a criterios formales vinculados a modificaciones en el organigrama, sin ajustarse a lo previsto en el RD 451/2012, que exige autonomía y responsabilidad efectivas. Esta prevalencia de un criterio formal sobre uno sustantivo afectaba a la estabilidad organizativa de la Sociedad.

Entre 2021 y 2024 se realizaron cinco nombramientos y seis ceses de altos directivos, todos relacionados con los cambios en la Presidencia, cuyos titulares impulsaron las reorganizaciones de los puestos de alta dirección, así como los correspondientes nombramientos y ceses.

CUADRO N.º 1: PARADORES. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director de RRHH y Gestión del Talento	27/05/2021	No
Secretario General	28/07/2021	No
Director de Sostenibilidad y Transformación Digital y Marca	28/07/2021	Creación
Director de Sostenibilidad y Transformación Digital y Marca	18/11/2021	No
Director de Sostenibilidad y Transformación Digital	28/04/2022	No
Dirección de Negocio	28/04/2022	Creación
Dirección de RRHH y Gestión del Talento	28/04/2022	AD (Vacante)
Secretario General	17/01/2024	No
Directora de RRHH y Gestión del Talento	17/01/2024	AD (28/04/2022)

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 2: PARADORES. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Secretario General	28/07/2021	Nombramiento otra AD	0,00	0,00	0,00	0,00
Director de RRHH y Gestión del Talento	28/07/2021	Modificación ya no AD	0,00	0,00	0,00	0,00
Director de Sostenibilidad y Transformación Digital y Marca	18/11/2021	Desistimiento	4.747,63	1.756,63	7.200,56	13.704,82
Director de Sostenibilidad y Transformación Digital	28/04/2022	Modificación ya no AD	0,00	0,00	0,00	0,00
Dirección de Operaciones	28/04/2022	Nombramiento otra AD	0,00	0,00	0,00	0,00
Secretario General	17/01/2024	Nombramiento en S.E Correos	5.320,25	9.040,01	0,00	14.360,26
TOTAL			10.067,88	10.796,64	7.200,56	28.065,08

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

En cuatro ocasiones, los ceses se produjeron como resultado de las reestructuraciones del organigrama y los titulares de los puestos que perdieron la condición de alta dirección continuaron desempeñando las funciones dentro de la Empresa, salvo en el caso del Director de Sostenibilidad, Transformación Digital y Marca, quien fue cesado por desistimiento unilateral el 18 de noviembre de 2021. El acuerdo del cese, así como las causas que impidieron respetar el plazo de preaviso de 15 días estipulado en su contrato carecen de motivación, por lo que PARADORES tuvo que abonar 11.948,19 euros por falta de preaviso e indemnización.

Es relevante señalar que, conforme al acta del Consejo de Administración de fecha 17 de enero de 2024, el Secretario General cesó al ser designado para ocupar un cargo directivo en otra sociedad estatal, lo que requirió su incorporación inmediata a dicha entidad. No obstante, se le abonó una indemnización por falta de preaviso por un importe de 5.320,25 euros. Esta circunstancia constituye una salida de fondos improcedente, dado que el cese se produjo como consecuencia de un nuevo nombramiento.

En el trámite de alegaciones la Empresa manifiesta que *“el abono referido se produce por un error administrativo puntual, sin intencionalidad, y que se ha procedido a mejorar los procesos internos para reducir el riesgo de reiteración... sin perjuicio de que se adopten medidas necesarias para el reintegro”*.

Se ha constatado la ausencia de la notificación formal de cese a los interesados afectados, en la que debería constar de manera expresa las causas de este. Asimismo, no consta la entrega del correspondiente finiquito que detalle el cálculo de todas las cantidades pendientes, tales como salario devengado, vacaciones no disfrutadas, y/o posibles indemnizaciones, según corresponda⁴.

Los acuerdos relativos al nombramiento y cese de altos directivos han continuado respondiendo a los cambios en la Presidencia. Cada nuevo titular ha promovido reorganizaciones y reclasificaciones

⁴ Aunque en las alegaciones PARADORES manifiesta que la entrega del recibo de nómina que contiene la liquidación constituye, en la práctica, un acto implícito de notificación del cese, no se puede considerar el recibo de nómina como un acto implícito de notificación formal del cese, en el que se deben determinar las causas o razones que conllevan la decisión de rescindir el contrato. Por otra parte, el documento de liquidación y finiquito, emitido a través del sistema de gestión de nóminas, al que se refiere PARADORES en las alegaciones, es un recibo de nómina que no está firmado por el interesado. El documento de liquidación se debe notificar al interesado de forma fehaciente, el empresario está obligado a entregar el documento de liquidación (finiquito) y el afectado tiene derecho a revisarlo antes de firmar, solicitar aclaraciones o desglose y firmar como “no conforme” si no está de acuerdo. La nómina no acredita la conformidad del trabajador con el finiquito, ni sustituye la obligación de presentar una liquidación detallada.

en los puestos de alta dirección sin que tales modificaciones hayan respondido a causas sustantivas debidamente justificadas. En consecuencia, la recomendación se considera **no cumplida**.

SELAE. Según consta en el informe 1.431, con carácter general los expedientes del personal directivo se encontraban incompletos, no figuraba la titulación académica y, en la mayoría de los casos, el currículum que acreditase la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de las funciones del cargo.

En el período 2021-2024, el Consejo de Administración acordó dos nombramientos, el de la Directora Adjunta Fiscal y el del Director de Recursos Humanos, y los ceses del Director de Relaciones Institucionales e Internacionales y de la Directora Adjunta Fiscal.

CUADRO N.º 3: SELAE. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director de Recursos Humanos Institucionales	25/02/2021	No
Directora Adjunta Fiscal	22/02/2023	No

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 4: SELAE. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACION	TOTAL (euros)
Director de Relaciones Institucionales e Internacionales	25/02/2021	Desistimiento	0,00	1.207,80	16.605,57	17.813,37
Directora Adjunta Fiscal	22/02/2023	Mutuo acuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL			0,00	1.207,80	16.605,57	17.813,37

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Se ha verificado que el cese de la Directora Adjunta Fiscal se produjo de mutuo acuerdo. El expediente de cese del Director de Relaciones Institucionales e Internacionales contiene una comunicación al interesado en la que se le notifica el cese por desistimiento unilateral del empresario, sin ninguna causa justificada, aunque respetando el plazo de preaviso de 15 días estipulado en el contrato, por lo que hubo que abonarle 16.605,57 euros, en concepto de indemnización.

Los expedientes de los nombramientos de las personas que ocupan los puestos de Directora Adjunta Fiscal y del Director de Recursos Humanos, están formados por el informe favorable del contrato de la Abogacía del Estado, la aprobación de la contratación por la DGPE, el informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y el currículum de los candidatos, sin que exista ninguna motivación justificativa de la idoneidad del candidato para ocupar el puesto de alta dirección.

Aunque la Entidad manifiesta que estos nombramientos no requieren de ningún proceso selectivo, por tratarse de puestos de libre designación, al no contar con ninguna motivación sobre los méritos y la idoneidad de los candidatos para desempeñar las funciones de los puestos para los que vayan a ser nombrados y los ceses por desistimiento unilateral no vayan acompañados de las causas por las que se prescinde de los servicios, la recomendación se considera **no cumplida**.

ACUAMED. Consta como antecedentes en el informe n.º 1.431 que, con carácter general, los expedientes del personal directivo se hallaban incompletos, no constaba la titulación académica, ni el currículum acreditativo de la experiencia profesional, excepto en los expedientes de los dos directores que mantenían una relación laboral previa con la Empresa.

En el periodo 2021-2024, el Consejo de Administración acordó el cese y nombramiento del Director de Asesoría Jurídica y del Director Técnico. Los nombramientos fueron acompañados de una propuesta, en la que se adjunta el currículum y en las actas del Consejo de Administración queda reflejado que los nombramientos se han producido tras un proceso de selección con varios participantes y refieren sucintamente la motivación de dichos nombramientos. Los ceses se han producido, por jubilación, incapacidad permanente y baja voluntaria, por lo que no requerían justificación adicional.

CUADRO N.º 5: ACUAMED. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director Asesoría Jurídica	29/04/2021	Sí
Director Asesoría Jurídica	23/02/2023	Sí
Director Técnico	30/01/2025	Sí
Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas		

CUADRO N.º 6: ACUAMED. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director Asesoría Jurídica	29/04/2021	Incapacidad permanente	0,00	19.243,84	0,00	19.243,84
Director Asesoría Jurídica	31/01/2023	Baja voluntaria	0,00	4.495,30	0,00	4.495,30
Director Técnico	25/12/2024	Jubilación	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL			0,00	23.739,14	0,00	23.739,14

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

En el expediente de cese por baja voluntaria, se adjunta la carta del directivo notificando el cese de fecha 18 de enero de 2023 y la aceptación de la Entidad con efectos 1 de febrero de 2023.

La Sociedad ha motivado de forma satisfactoria los nombramientos y los ceses del personal de alta dirección. Adicionalmente, los nombramientos se han realizado tras un proceso selectivo. A la vista de las actuaciones realizadas se considera la recomendación **cumplida**.

ENISA. Consta como antecedentes en el Informe n.º 1.431 que los expedientes del personal directivo se hallaban incompletos, no constaba la titulación ni el currículum que acreditase la formación académica, su trayectoria y experiencia profesional. Tampoco figuraban las comunicaciones de baja voluntaria o de cese.

En el período analizado, el Consejo de Administración aprobó ocho nombramientos y siete ceses en los puestos de alta dirección, según el siguiente detalle:

CUADRO N.º 7: ENISA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Secretaria General	08/09/2022	Sí
Director de Operaciones	12/12/2022	No
Director de Fomento del Ecosistema Emprendedor	12/12/2022	No
Director Económico Financiero	31/01/ 2023	No
Consejero delegado	24/01/2024	No
Secretario General	28/02/2024	No
Directora de Fomento del Ecosistema Emprendedor	28/02/2024	No
Secretaria General	20/12/2024	No

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 8: ENISA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Secretario General	08/09/2022	Desistimiento	3.357,82	2.238,54	6.102,76	11.699,12
Director de Operaciones	12/12/2022	Reorganización	0,00	0,00	0,00	0,00
Director Económico Financiero	31/01/2023	Desistimiento	0,00	0,00	0,00	0,00
Director de Fomento del Ecosistema Emprendedor	16/01/2024	Mutuo acuerdo	0,00	2.096,63	0,00	2.096,63
Consejero delegado	24/01/2024	Desistimiento	3.988,16	0,00	9.790,11	13.778,27
Secretaria General	28/02/2024	Desistimiento	3.613,76	6.899,87	2.494,98	13.008,61
Secretario General	20/12/2024	Desistimiento	3.570,75	5.277,77	1.369,60	10.218,12
Secretaria General	06/05/2025	Sí	3.570,75	3.875,45	695,11	8.141,31
TOTAL			18.101,24	20.388,26	20.452,56	58.942,06

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

En las actas del Consejo de Administración se deja constancia de que los nombramientos y los ceses se realizan a propuesta del Consejero Delegado, sin que conste ninguna otra motivación, a excepción de alguno de los sucesivos nombramientos de la Secretaria General y de su cese el 6 de mayo de 2025.

De los siete ceses producidos durante el periodo fiscalizado, cinco fueron por desistimiento del empresario, otro por motivos organizativos (la Dirección de Operaciones se dividió y se creó la Dirección de Fomento del Ecosistema Emprendedor) y uno por mutuo acuerdo por ser designado su titular para ocupar un cargo en el Ministerio de Industria y Turismo. En ninguno de los ceses por desistimiento del empresario consta su motivación y la causa por la que no se respetó el plazo de preaviso de 15 días estipulado en los contratos, por lo que ENISA tuvo que abonar por este concepto 18.101,24 euros. Adicionalmente, los ceses ocurridos durante el período han generado una salida adicional de fondos para la Sociedad por un importe de 20.452,56 euros en concepto de indemnización.

Resultan especialmente relevantes los acuerdos adoptados en relación con el nombramiento y cese de la misma persona designada para ocupar la Secretaria General. En este sentido, el Consejo de Administración acordó, el 8 de septiembre de 2022, el nombramiento de una persona para ocupar

dicho cargo. Posteriormente, el 28 de febrero de 2024, fue cesada sin que mediara motivación expresa. No obstante, el 20 de diciembre de ese mismo año, fue nuevamente designada para ocupar el mismo puesto, siendo cesada de nuevo el 6 de mayo de 2025. El importe total percibido por esta directiva por falta de preaviso e indemnizaciones, derivados de los sucesivos acuerdos de nombramiento y cese, asciende a 10.374,60 euros.

En el transcurso de esta fiscalización, la Empresa manifestó su voluntad de incorporar la motivación de los nombramientos y los ceses. Así, en el acta de 6 de mayo de 2025, se deja constancia de que el Consejo de Administración acordó el cese de la Secretaria General por motivos personales y el nombramiento de otro directivo que se justificó por su formación, trayectoria profesional en ENISA y experiencia, además de por motivos de confianza y compromiso con la entidad. En el expediente consta su currículum del año 2011 (sin actualizar), los títulos académicos y los cursos realizados.

A 31 de diciembre de 2024, ENISA no había dado cumplimiento a la recomendación, los nombramientos y los ceses de los directivos en el periodo 2021-2024 carecen de motivación; en los casos de desistimiento del empresario de los contratos de alta dirección, tampoco justificó el motivo del incumplimiento del plazo de preaviso de 15 días estipulado en los contratos, habiendo supuesto esta práctica el abono 18.101,24 euros en concepto de indemnizaciones por falta de preaviso que, unido a las indemnizaciones, ha supuesto una salida de fondos de 38.553,80 euros. No obstante, a la vista de la voluntad de cumplir la recomendación del Tribunal manifestada por la Empresa y reflejada en el acta de 6 de mayo de 2025, se considera la recomendación **en curso** de cumplimiento.

SENASA. Como antecedentes en el informe n.º 1.431 consta que los expedientes del personal con contrato de alta dirección estaban incompletos, no constaban los títulos académicos de los directivos, entre otros documentos.

Durante el periodo 2021-2024, únicamente se ha producido una incorporación por contrato de alta Dirección, autorizado por la Dirección General de Costes de Personal, que deriva de una sentencia judicial, pero el contrato se encuentra sin formalizar.

Al objeto de verificar el cumplimiento de la recomendación, la Entidad ha remitido los expedientes de cese del director de Seguridad Aeronáutica y el de Servicios Corporativos y la correspondiente contratación de altos directivos para la cobertura de estos puestos, llevada a cabo en el ejercicio 2020.

CUADRO N.º 9: SENASA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Subdirectora de Innovación y Prospección	07/05/2022	sentencia judicial
Director de Servicios Corporativos	27/02/2020	Sí
Director de Seguridad Aeronáutica	27/02/2020	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 10: SENASA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director de Servicios Corporativos	17/01/2020	Voluntad unilateral del directivo sin preaviso	0,00	322,62	0,00	322,62
Director de Seguridad Aeronáutica	27/02/2020	Voluntad unilateral de la empresa	4.419,27	1.030,19	10.464,17	15.913,63
TOTAL			4.419,27	1.352,81	10.464,17	16.236,25

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Uno de los ceses se justificó por el nombramiento en otro puesto y, el otro, por motivos organizativos y de reestructuración de la Dirección de Seguridad Aeronáutica.

Para justificar la idoneidad de los nombramientos, se hizo referencia a los currículos y la trayectoria profesional de las personas designadas, evidenciando así su capacidad y competencia para desempeñar los cargos asignados.

En relación con el cese por voluntad unilateral de la empresa, este carece de una motivación específica, así como de las causas por las que no se cumplió el plazo de preaviso, lo que ha generado un coste adicional por este concepto de 4.419,27 euros y otros 10.464,17 euros por la indemnización.

Dado que la Entidad no ha adoptado ninguna medida para justificar los ceses de los altos directivos, por lo que la recomendación se considera esta **no cumplida**.

AC/E. Como antecedentes en el informe n.º 1.431 consta que, los expedientes del personal de alta dirección están completos, con alguna incidencia de escasa relevancia.

Durante el periodo 2021-2024 se produjeron tres ceses y los tres nombramientos correspondientes.

CUADRO N.º 11: AC/E. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director de Programación	20/04/2023	No
Directora de Programación	23/01/2024	No
Directora Financiera y de Recursos	23/10/2024	No

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 12: AC/E. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director de Programación	20/04/2023	Mutuo acuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00
Director de Programación	23/01/2024	Desistimiento	4.846,45	0,00	0,00	4.846,45
Director Financiero y de Recursos	23/10/2024	Desistimiento	4.321,97	0,00	0,00	4.321,97
TOTAL			9.168,42	0,00	0,00	9.168,42

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Los nombramientos del personal de alta dirección se realizaron sin un proceso previo de selección y sin que haya constancia de la motivación sobre la idoneidad de las personas para ejercer las funciones inherentes a los puestos directivos para los que fueron designados, más allá de los currículos que ha suministrado la Entidad.

Uno de los ceses se produjo por mutuo acuerdo, debido a que el titular del puesto directivo iba a desempeñar un cargo en otra entidad pública. Los dos ceses restantes, fueron por desistimiento del empresario, sin que conste mayor justificación, así como las causas por las que la Entidad no respetó el plazo de preaviso de 15 días estipulado en los contratos de los directivos, por lo que hubo de abonar indemnizaciones por este concepto por 4.846,45 euros y 4.321,97 euros, respectivamente.

Considerando que la Entidad no ha ejercido ninguna acción para motivar los nombramientos y ceses de los altos directivos, la recomendación se considera **no cumplida**.

ACUAES. Según los antecedentes que figuran en el informe n.º 1.431, en los expedientes de personal no obraba el título académico y el currículo que acreditase la formación académica y la trayectoria profesional de los directivos.

Durante el periodo 2021-2024 no han tenido lugar nombramientos o ceses del personal de alta dirección, tampoco la Entidad ha realizado ninguna actuación, como la elaboración de un procedimiento o instrucciones que regulen los requisitos que han de concurrir para motivar los nombramientos y los ceses, así como la idoneidad de los candidatos propuestos, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

SEGIPSA. Según consta en el informe n.º 1.431, en los expedientes del personal directivo, no constaba la titulación académica ni el currículo que acreditaran la formación y experiencia profesional idónea para el desempeño de sus funciones.

En periodo 2021-2024 el Consejo de Administración aprobó seis nombramientos y cuatro ceses en esta Entidad.

CUADRO N.º 13: SEGIPSA. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director CADA y Comercialización de Inmuebles	22/12/2020	No
Directora Financiera y Contratación	28/04/2021	No
Director RRHH	15/07/2021	No
Director Financiero y Contratación	29/03/2023	No
Director de Gestión Inmobiliaria y CADA	28/02/2024	No
Secretaria General	20/03/2024	No

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 14: SEGIPSA. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Directora Financiera	27/01/2021	Otras funciones	0,00	1.669,01	0,00	1.669,01
Directora de Recursos Humanos, Contratación y Servicios Generales	15/07/2021	Desistimiento	0,00	0,00	0,00	0,00
Directora Financiera y Contratación	29/03/2023	Mutuo acuerdo	0,00	2.544,21	0,00	2.544,21
Director CADA y Comercialización de Inmuebles	14/02/2024	Desistimiento por pérdida de confianza	4.442,33		6.436,01	10.878,34
TOTAL			4.442,33	4.213,22	6.436,01	15.091,56

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Desde febrero de 2022, aunque la Sociedad ha aportado el currículum de los directivos, no se ha seguido ningún procedimiento de selección y los nombramientos carecen de motivación.

Los ceses en el periodo se produjeron, en un caso, por resultar incompatible su puesto con otro publicado en el BOE, por desistimiento de la empresa, por mutuo acuerdo y por pérdida de confianza. Los ceses por desistimiento empresarial y por pérdida de confianza no se encuentran motivados.

Se ha verificado que el directivo que fue cesado por pérdida de confianza había percibido la totalidad de la retribución variable, vinculada al cumplimiento de sus objetivos, por lo que deberían constar motivadas las razones que concurrieron para la pérdida de confianza y para no respetar el plazo de preaviso de 15 días estipulado en el contrato, por lo que la Entidad tuvo que abonarle 4.442,33 euros, más 6.436,01 euros adicionales en concepto de indemnización.

A la vista de que la Sociedad continúa sin motivar los nombramientos y los ceses del personal de alta dirección, la recomendación está **no cumplida**.

SEGITTUR. En el informe n.º 1.431 consta que, con carácter general, los expedientes de los directivos estaban incompletos; en la mayoría de las ocasiones no constaba la titulación académica y el currículum acreditativos de la formación y la experiencia profesional

A lo largo de los ejercicios 2021-2024 el Consejo de Administración acordó cuatro ceses y los correspondientes cuatro nombramientos.

CUADRO N.º 15: SEGITTUR. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías	04/03/2021	Sí
Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías	03/02/2022	Sí
Director de Relaciones Institucionales	29/06/2022	Sí
Director de Relaciones Institucionales	07/02/2024	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 16: SEGITTUR. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director de Desarrollo y Negocio	04/03/2021	Jubilación	0,00	2.149,69	0,00	2.149,69
Director de Desarrollo de Negocio y Nuevas Tecnologías	03/02/2022	Dimisión unilateral del empleado	0,00	1.221,78	0,00	1.221,78
Director de Relaciones Institucionales	29/06/2022	Dimisión unilateral del empleado	0,00	0,00	0,00	0,00
Director de Relaciones Institucionales	31/10/2023	Voluntad de extinguir la relación laboral del empleado	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL			0,00	3.371,47	0,00	3.371,47

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Se ha verificado que la Entidad ha venido motivando los nombramientos y los ceses de los directivos, de lo que ha dejado constancia en los escritos a la DGPE y en las reuniones de los Consejos de Administración en las que se produjeron los ceses y los nombramientos, como queda reflejado en las actas. En los expedientes de los nombramientos se adjuntan varios currículos de otros candidatos y se deja constancia del resultado del proceso de selección.

Los ceses habidos en el periodo fueron uno por jubilación, dos por desistimiento voluntario de los trabajadores, y el otro por incorporación a otro puesto. Los expedientes de los desistimientos de los directivos incorporan la comunicación a la empresa con los tres meses de antelación previstos en los contratos.

A la vista de los procedimientos aplicados por la empresa para motivar los nombramientos y los ceses de los directivos, la recomendación se considera **cumplida**.

SEIASA. En el período 2021-2024, no ha habido nombramientos ni ceses de su personal directivo, pero la Sociedad tampoco ha elaborado un procedimiento o instrucciones internas para regular los nombramientos y/o ceses del personal de alta dirección, que garantice el cumplimiento de la recomendación, por lo que se considera **no cumplida**.

SIEPSE. Según los antecedentes que figuran en el informe n.º 1.431, en los expedientes de los directivos no obraban los datos personales, los títulos académicos y la experiencia profesional.

Durante el periodo 2021-2024 no se han producido cambios en el personal de alta dirección. No obstante, la Entidad no ha implementado medidas tales como la elaboración de instrucciones o procedimientos que permitan dar cumplimiento a la recomendación, por lo que se considera **no cumplida**.

SEITT. Consta como antecedentes en el informe n.º 1.431 que los expedientes de los directivos no contenían la titulación y el currículo, entre otros documentos.

A lo largo del período 2021-2024, se produjeron siete nombramientos y cinco ceses.

CUADRO N.º 17: SEITT. NOMBRAMIENTOS ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN
Directora General	26/05/2021	No
Director de Contratación	19/01/2022	No
Directora de Recursos Humanos	16/10/2022	No
Directora de Transformación Digital de la Sociedad	27/04/2022	No
Directora Técnica	26/04/2023	No
Director General	25/01/2024	No
Director Financiero	27/11/2024	Sí

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

CUADRO N.º 18: SEITT. CESES ALTA DIRECCIÓN 2021-2024

PUESTO	FECHA	MOTIVACIÓN	FALTA PREAVISO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	TOTAL (euros)
Director General	25/05/2021	Desistimiento	5.064,11	5.307,19	0,00	10.371,30
Director Técnico	26/04/2023	Desistimiento	4.103,54	3.482,54	21.106,81	28.692,89
Director de Contratación	19/01/2022	Desistimiento por reestructuración	3.178,85	440,80	2.336,44	5.956,09
Directora General	28/07/2023	Incompatibilidad	0,00	7.617,58	0,00	7.617,58
Director Financiero	27/11/2024	Mutuo acuerdo	0,00	4.437,12	0,00	4.437,12
TOTAL			12.346,50	21.285,23	23.443,25	57.074,98

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

Las actas de las sesiones en las que el Consejo de Administración acordó los nombramientos no hacen referencia a los méritos de los candidatos designados y de su idoneidad para el desempeño del puesto.

En el trámite de alegaciones, la Empresa ha manifestado que, en línea con lo indicado en dicha recomendación, ha reforzado la documentación de los procesos de selección y cese de personal directivo. Ha aportado la propuesta de nombramiento, acreditativa de los méritos y cualificación del candidato propuesto y de su idoneidad para el desempeño del puesto, que fue remitida al Consejo de Administración, el 25 de noviembre de 2024, previo al nombramiento del Director Financiero.

Uno de los ceses, por desistimiento del empresario, está vinculado a la reestructuración de la empresa y, otro se produjo por mutuo acuerdo. En tres ocasiones, la Entidad no justificó la causa por la que no se respetó el plazo de preaviso de 15 días estipulado en los contratos, por lo que la Sociedad tuvo que abonar 12.346,5 euros por falta de preaviso y, adicionalmente abonó otros 23.443,25 euros en concepto de indemnizaciones.

De igual forma, en el trámite de alegaciones, ha remitido la documentación justificativa del cese por pérdida de confianza de la Directora de Recursos Humanos, acordado por el Consejo de Administración el 29 de octubre de 2025 y la notificación a la interesada, respetando el plazo de preaviso de 15 días estipulado el contrato.

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

EXPASA. En el periodo 2021-2024 solamente se produjo el cese y nombramiento del Director técnico. El cese del Director técnico se acordó por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 30 de noviembre de 2021. En el acta de la reunión se expusieron los motivos del desistimiento del empresario por no haber logrado la imprescindible coordinación que requiere el cargo, y el incremento de los estándares de organización que demanda una empresa pública como EXPASA, y se anunció el inicio de un proceso de selección para ocupar el puesto que quedaba vacante.

El 26 de diciembre de 2021 se inició un proceso de selección de personal mediante la publicación de una oferta laboral, proceso que concluyó con el acuerdo de nombramiento aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 28 de marzo de 2022. En dicha sesión se presentaron los resultados del proceso y se avaló la idoneidad de la persona candidata para el puesto.

Se ha verificado que, en el cese del Director técnico, la Entidad no justificó las causas por la que no respetó el plazo de preaviso de 15 días estipulado en el contrato, por lo que procedió al pago de una indemnización por un importe de 2.474,88 euros.

A la vista de los procedimientos aplicados por la empresa en el nombramiento y cese de los directivos, la recomendación se considera **cumplida**. Si bien, se continúa recomendando respetar los plazos de preaviso estipulados en los contratos, con el fin de evitar el abono de indemnizaciones vinculado a su incumplimiento.

SECEGSA. Consta como antecedentes en el informe n.º 1.431, que en los expedientes de personal de alta dirección no constaban los datos personales ni los currículos.

Durante el periodo 2021-2024 tuvo lugar el cese y posterior nombramiento del Secretario general. El cese se motivó por jubilación del titular, que había comunicado su situación con tres meses de antelación, respetando el plazo de preaviso estipulado en el contrato. El 25 de mayo de 2021, el Consejo de Administración aprobó el nombramiento del nuevo Secretario general propuesto por el Secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, y aceptado por la DGPE, sin que conste ninguna otra motivación sobre los méritos y/o la idoneidad del candidato elegido para desempeñar el puesto.

A la vista de que la Sociedad continúa sin motivar los nombramientos y los ceses del personal de alta dirección, la recomendación está **no cumplida**.

Valoración global

Destaca la contradicción que se ha observado en el caso donde el cese se ha justificado alegando “pérdida de confianza”, pero el directivo cesado ha percibido íntegramente el complemento variable vinculado al cumplimiento de objetivos, lo que evidencia que ha alcanzado los resultados esperados. Esta disparidad pone en duda la verdadera justificación del cese y sugiere que la causa alegada funciona como un mero pretexto formal para extinguir el contrato de manera unilateral. Esta práctica genera dos consecuencias importantes:

- Un impacto económico negativo para los fondos públicos, debido al pago reiterado de indemnizaciones por desistimiento que, por su naturaleza y circunstancias, son equivalentes a indemnizaciones por despidos improcedentes.
- Una falta de transparencia y motivación adecuada en la gestión pública, que pone en cuestión la eficacia de los mecanismos de nombramiento y cese de altos directivos.

Del análisis de la documentación remitida, se ha verificado que **cuatro** sociedades, ACUAMED, SEGITTUR, SEITT y EXPASA, han realizado actuaciones para dar **cumplimiento** a la citada recomendación; **una** sociedad, ENISA, manifestó su voluntad de cumplimiento y comenzó a modificar el procedimiento, encontrándose **en curso** de cumplimiento; por el contrario, **nueve** entidades, PARADORES, SELAE, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGIPSA, SEIASA, SIEPSE y SECEGSA, no han realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación, los nombramientos y los ceses se acordaron sin motivar suficientemente y no elaboraron informe sobre los méritos e idoneidad de los candidatos, por lo que para ellas se considera **no cumplida**.

Se ha considerado como una buena práctica el hecho de que **tres** sociedades, ACUAMED, SEGITTUR y EXPASA, hayan dejado constancia en las actas del consejo de administración de los resultados del proceso selectivo llevado a cabo para cubrir los puestos de alta dirección, en los que participaron varios candidatos.

En contraste, **siete** sociedades, PARADORES, ENISA, SENASA, AC/E, SEGIPSA, SEITT y EXPASA, no justificaron las causas por las que no respetaron el plazo de preaviso de quince días establecido en los contratos para los ceses por desistimiento del empresario. Esta omisión implicó la obligación de abonar, en las correspondientes liquidaciones, las indemnizaciones a los directivos cesados. Dicha práctica, no deseada, ha provocado una salida de fondos por un importe total de 61.020,52 euros en el conjunto de estas entidades.

Adicionalmente, las sociedades tuvieron que abonar 84.602,12 euros en concepto de indemnización al personal directivo cesado en el período 2021-2024.

En el caso de dos sociedades, CANASA y RUMASA, la recomendación resulta **no aplicable** por carecer de personal de alta dirección.

En conclusión, resulta necesario revisar y establecer mecanismos más rigurosos para justificar los ceses, alineando causas objetivas con la realidad del desempeño y resultados, a fin de evitar una discrecionalidad que pudiera convertirse en arbitrariedad, mejorar la eficiencia en la gestión de recursos públicos y garantizar la transparencia en el ejercicio de la función pública directiva.

II.1.3.4. RECOMENDACIÓN 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 trienios⁵.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 9

De conformidad con el artículo 7 del RD 451/2012, el esquema retributivo de los contratos de alta dirección del sector público se estructura en una serie de conceptos tasados (retribución básica, complemento de puesto y variable) entre los que no se incluye expresamente el complemento de

⁵ La DGPE alega que el modelo de contrato seguido por las sociedades dependientes de la DGPE es el aprobado por la "Orden del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de marzo de 2012, por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 2 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades". En este sentido, al realizarse la contratación conforme a dicho modelo, no se consideró posible que por la DGPE se inste la introducción en el contrato de elementos nuevos no previstos en el modelo. Sin embargo, este Tribunal considera que no existe impedimento para adaptar el modelo a las circunstancias de los directivos, en particular, de los funcionarios en situación de servicios especiales que perciben de las sociedades el complemento de antigüedad.

antigüedad, si bien, el apartado tercero de la Disposición Adicional 8.^a de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no impide que tales directivos y máximos responsables del sector público, en virtud de su condición de funcionarios de carrera en situación de servicios especiales, perciban las retribuciones que les correspondan por antigüedad, al estar reconocido expresamente este derecho en el artículo 4 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

El 28 de julio de 2023, la Abogacía del Estado emitió un informe a petición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) sobre la forma de proceder para dar cumplimiento a las recomendaciones del Tribunal de Cuentas incluidas en el *“Informe de fiscalización del sistema retributivo y de designación o contratación de los órganos de gobierno y dirección de las entidades del sector empresarial estatal no financiero, ejercicio 2018”*. En las conclusiones señaló:

“Primera. - Los contratos mercantiles y de alta dirección correspondientes a los máximos responsables y personal directivo de SEPI y de las empresas objeto del presente informe, deben en todo caso cumplir el régimen jurídico que les es propio, con pleno respeto de lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 451/2012 de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades y en el resto de normativa y en las Órdenes Ministeriales que les resulten de aplicación.

Los contratos mercantiles y de alta Dirección deben ajustarse a los modelos aprobados en la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012.

Sin perjuicio de lo anterior, no se encuentra obstáculo para introducir en dichos contratos, las modificaciones necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones del informe del Tribunal de Cuentas de 24 de febrero de 2022, en la medida en que las mismas no contravienen lo dispuesto en la Orden de 30 de 14 marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, sino que suponen completar y concretar la información contenida en tales modelos, todo ello sin perjuicio de promover, en su caso, una modificación de la Orden Ministerial por la que se regulan los correspondientes modelos.

Segunda. - A efectos de cumplir con los límites retributivos recogidos en el contrato, de acuerdo con el marco normativo de aplicación, las retribuciones en especie de los máximos responsables y personal de alta dirección objeto del presente informe, deben minorar, en todo caso, el complemento de puesto, ya que la percepción del complemento variable se encuentra condicionada al cumplimiento de objetivos.

Tercera. - No se encuentra obstáculo para adaptar los vigentes contratos mercantiles y de alta dirección correspondientes a los máximos responsables y personal directivo acogiendo las recomendaciones del Tribunal De Cuentas”.

Se han examinado los contratos, las nóminas, las fichas retributivas que las entidades han de remitir a la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales (SGEPE) con el detalle de las retribuciones actualizadas del personal con contrato de alta dirección, a los efectos de cumplir con la obligación de información al Registro del Personal Directivo del Sector Público, y los resúmenes de nómina del personal con contrato mercantil o de alta dirección de las catorce sociedades

afectadas por esta recomendación, al objeto de verificar si han adaptado los contratos para recoger todos los conceptos retributivos y en especial el complemento de antigüedad de los funcionarios en situación de servicios especiales.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la recomendación n.º 9

La recomendación resulta **no aplicable** a CANASA y a RUMASA (en liquidación) por carecer de personal directivo.

PARADORES. La Sociedad cuenta con una Presidenta, vinculada por contrato mercantil y cuatro titulares de los puestos directivos con contratos de alta dirección.

En el contrato de la Presidenta están estipulados como conceptos retributivos el sueldo base y los complementos de puesto y variable.

Los conceptos retributivos estipulados en los contratos de los cuatro puestos de alta dirección restantes comprenden el sueldo base y un complemento variable. El complemento variable se abona en el ejercicio siguiente, una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año anterior. Por este motivo el, Secretario General, que ocupó el puesto en enero de 2024, no percibió el complemento variable correspondiente a 2023.

Se ha verificado que los conceptos reflejados en el resumen de nóminas y en las fichas retributivas guardan identidad con los estipulados en los contratos, a excepción de la Directora Económico-Financiera que, al ostentar la condición de funcionaria en situación de servicios especiales, percibe el complemento de antigüedad (trienios) no reflejado en su contrato.

Destaca la complejidad del sistema de elaboración de nóminas en PARADORES, lo que dificulta su trazabilidad. Es habitual que una persona reciba varios recibos de nómina correspondientes al mismo período, emitidos por distintos conceptos y con carácter retroactivo, coincidiendo con el momento del abono.

A la vista de que la Sociedad sigue sin acomodar sus contratos a los conceptos retributivos efectivamente abonados (trienios) se considera la recomendación **no cumplida**.

SELAE. La alta dirección está integrada por el Presidente, vinculado con contrato mercantil y ocho puestos directivos, vinculados por contratos de alta dirección.

Los contratos del Director de la Red de Ventas y Explotación y del Director de Tecnologías de la Información, contemplan retribuciones en especie por importe no superior a 5.000 euros, computándose a efectos de cumplir los límites de las retribuciones anuales y minorándose su valor del complemento de puesto.

Se ha verificado que los conceptos retributivos estipulados en los contratos guardan identidad con los reflejados en las nóminas y en las fichas retributivas, a excepción del complemento de antigüedad (trienios) que perciben la Secretaria General, el Director Adjunto de Auditoría Interna, la Directora Adjunta Fiscal y el Director Económico Financiero, por tratarse de funcionarios en servicios especiales con derecho a su percepción.

Dado que la Sociedad sigue sin acomodar sus contratos a los conceptos retributivos efectivamente abonados (trienios) se considera la recomendación **no cumplida**.

ACUAMED. La alta dirección está integrada por el Presidente, vinculado mediante contrato mercantil, y cuatro direcciones, cuyos titulares tienen formalizados contratos de alta dirección.

Todos los contratos tienen estipulado como conceptos retributivos, el sueldo base y los complementos de puesto y variable. No obstante, para tres de los directivos (Directora de Auditoría Interna, Director de Administración y Finanzas, y Director de Asesoría Jurídica) que ostentan la condición de funcionarios en servicios especiales, sus contratos no recogen su derecho a percibir el complemento de antigüedad (trienios), que consta abonado en sus nóminas, en los resúmenes de nómina y en las fichas retributivas.

Adicionalmente, en las nóminas del Director de Administración y Finanzas y del Director Técnico está reflejado un descuento en concepto de seguro médico que no está estipulado en sus contratos, ni queda reflejado en las fichas retributivas.

ACUAMED ha alegado que no asume ningún coste a favor del personal directivo en la póliza de salud, pero el directivo tiene la posibilidad de incorporarse a la póliza colectiva de seguro médico de la empresa, asumiendo, en ese caso, el directivo a su cargo el coste de la prima, tanto de su propio seguro médico como la prima que corresponda a sus beneficiarios si éstos se incorporasen a la póliza de salud, estando esta incorporación prevista en los pliegos que regulan la licitación de dicho servicio, y haciendo constar que la misma es de carácter voluntario para el personal directivo, por lo que no es posible reflejarlo en el contrato.

También se ha detectado en las nóminas de la Directora de Auditoría Interna, del Director de Administración y Finanzas y del Director de Asesoría Jurídica, que para calcular sus bases imponibles, a efectos de la retención del IRPF les minoran las aportaciones a MUFACE y a derechos pasivos, por lo que la retención no se practica por el salario bruto.

A la vista de que los conceptos retributivos reflejados en las nóminas no guardan identidad con los estipulados en los contratos (trienios y seguro médico) la recomendación se considera **no cumplida**.

ENISA. Consta como antecedentes en el informe n.º 1.431 que las nóminas de los directivos no se ajustaban al sistema retributivo determinado en los contratos, los conceptos "Paga extra-julio" y "Paga extra-navidad" no estaban contemplados en sus estipulaciones que establecen el pago en doce mensualidades por todos los conceptos. Existían diferencias en los conceptos retributivos de las nóminas mensuales y los resúmenes de nóminas. Los datos sobre las retribuciones abonadas al personal directivo diferían según la fuente de información utilizada, las remuneraciones reflejadas en los resúmenes de nóminas presentaban diferencias con las declaradas en el modelo 190 presentado ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y con las reflejadas en las memorias anuales.

El personal directivo de la Entidad está conformado por el Consejero Delegado, vinculado por contrato mercantil y cuatro personas vinculadas mediante contrato de alta dirección.

Los conceptos retributivos estipulados en el contrato del Consejero Delegado son el sueldo base y los complementos de puesto y variable, coincidentes con los conceptos reflejados en las nóminas y en las fichas retributivas, a excepción del complemento variable, que en las nóminas figura como "Bonus", pero que no está reflejado en el resumen de nóminas.

Los conceptos retributivos estipulados en los contratos del personal de alta dirección son el sueldo base y un complemento variable. La Directora Económico-Financiera y el Director de Operaciones ostentan la condición de funcionarios en servicios especiales, lo que les otorga el derecho a percibir el complemento de antigüedad que no está recogido en sus contratos.

Se observan discrepancias entre los conceptos retributivos que los directivos perciben en nómina, con los estipulados en sus contratos. Por un lado, si bien en el caso de todos los directivos consta

en sus contratos y en las fichas retributivas la percepción del complemento variable, este concepto no se refleja en los resúmenes de nómina, sino que está registrado como “atrasos”. De igual forma, en el caso del Secretario General la indemnización que se le abonó por falta de preaviso está registrada como “tickets guardería”.

A la vista de que permanecen las discrepancias entre los conceptos retributivos reflejados en los contratos, en las nóminas y en las fichas retributivas, la recomendación se considera **no cumplida**.

SENASA. El personal directivo está compuesto por el Presidente, con contrato mercantil y cuatro puestos de alta dirección, además de la Subdirectora de Innovación y Prospección, que ostenta esta categoría por sentencia judicial

Los conceptos retributivos estipulados en todos los contratos son el sueldo base, el complemento de puesto y el complemento variable. En los contratos de los directivos se recoge, además, como retribución en especie, la asignación de vehículo de empresa y los cheques gasolina, cuyo importe se minorará del complemento de puesto.

Se ha verificado la identidad existente de los conceptos retributivos estipulados en los contratos, con las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas, a excepción de la Directora de Servicios Corporativos que, al ser funcionaria en situación de servicios especiales, percibe el complemento de antigüedad que no está recogido en su contrato.

En el caso de la Subdirectora de Innovación y Prospección, al reingresar tras una excedencia, la Sociedad no le reconoció su anterior puesto de alta dirección, sino que le asignó un puesto de Gerente con un contrato indefinido ordinario. Esta nueva vinculación implicaba el abono de la antigüedad previamente consolidada en la Entidad. Sin embargo, tras el juicio derivado de su reclamación por no estar conforme con dichas condiciones, la sentencia le reconoció el derecho a ocupar un puesto de alta dirección, el cual no conlleva la percepción del complemento de antigüedad

Debido a que la Sociedad sigue sin acomodar sus contratos a los conceptos retributivos efectivamente abonados (trienios) se considera la recomendación **no cumplida**.

AC/E. Los contratos de los directivos 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.

La Sociedad cuenta con un Presidente, vinculado por un contrato mercantil y dos directivos con contratos de alta dirección, dos de los cuales ostentan la condición de funcionario en situación de servicios especiales, percibiendo sus derechos de antigüedad en la administración de origen.

Se ha verificado que los conceptos que figuran en las nóminas, en el resumen de nóminas y en las fichas retributivas, son coincidentes con los estipulados en los contratos. No obstante, si en el futuro alguno de los directivos que ostente la condición de funcionario en situación de servicios especiales llegase a percibir en la Sociedad el complemento de antigüedad, esta debería reflejar expresamente dicho concepto retributivo en el contrato correspondiente.

A la vista de las circunstancias de los directivos que concurren en esta Entidad, resulta innecesaria la adaptación de los contratos de alta dirección, por lo que la recomendación resulta **no aplicable**.

ACUAES. El personal directivo de la Sociedad está constituido por la Presidenta, vinculada por contrato mercantil, y tres directivos con contrato de alta dirección. En las estipulaciones de todos los contratos, a excepción del Director de Auditoría y Control, figuran tres conceptos retributivos: retribución básica, complemento de puesto y complemento variable.

En las nóminas de la Presidenta figuran los conceptos retributivos estipulados en el contrato y, adicionalmente, otros conceptos: trienios y un seguro médico. Por su parte, en las fichas retributivas están registrados los conceptos retributivos estipulados en el contrato y los trienios (antigüedad de los funcionarios en servicios especiales), pero no está reflejado el seguro médico.

En las nóminas de los directivos, constan los conceptos retributivos estipulados en sus contratos y, de forma adicional, un seguro médico, que tampoco queda reflejado en las fichas retributivas.

En el caso particular del Director de Auditoría y Control, según su contrato y la ficha retributiva, sus retribuciones comprenden también un complemento de puesto que, sin embargo, no figura en sus nóminas.

ACUAES manifiesta que, en los casos en los que los directivos opten por el seguro médico, el importe de la prima se resta de la retribución complementaria y, en el caso de que la retribución complementaria sea insuficiente, el exceso se resta de la retribución básica. No obstante, este concepto de seguro médico, que no aparece en los contratos, tampoco está soportado por ningún acuerdo administrativo.

Los importes reflejados en las nóminas del personal directivo en concepto de seguro médico en el período 2021 a 2024 se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 19: (ACUAES) Seguro médico de la alta dirección, período 2021-2024

(en euros)					
Seguro Médico	2021	2022	2023	2024	Total
Presidenta		492,80	508,33	505,43	1.506,56
Director Técnico	2.738,40	2.334,60	2.490,82	2.527,15	10.090,97
Director Administrativo Financiero	547,68	492,80	508,33	505,43	2.054,24
Director de Auditoría y Control			2.541,65	2.527,15	5.068,80
Total	3.286,08	3.320,20	6.049,13	6.065,16	18.720,57

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas

El importe del seguro médico varía según el número de asegurados asignados a la póliza de cada directivo y los meses del año en que dichos asegurados estén dados de alta. En realidad, esta modalidad se enmarca en la denominada “retribución flexible”, que ofrece beneficios fiscales a los directivos que optan por ella, ya que estos importes están exentos de gravamen. No obstante, esta clase de retribución no está contemplada en los contratos de alta dirección.

Adicionalmente, se ha observado que no existe concordancia entre los importes que constan en los resúmenes de nóminas y los reflejados en las fichas retributivas, en las que tampoco se deja constancia del seguro médico. Dado que las fichas retributivas se firmaron el 10 de octubre de 2024, deberían recoger las actualizaciones que se habían hecho efectivas a lo largo del ejercicio. Por otra parte, los importes de las retribuciones básicas de los directivos consignados en ellas no guardan identidad con las cantidades abonadas en sus nóminas.

A la vista de que las nóminas del personal directivo de ACUAES continúan sin acomodarse a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, la recomendación está **no cumplida**.

SEGIPSA. La alta dirección de la Sociedad se encuentra integrada por la Presidenta, vinculada por contrato mercantil, y siete directivos con contrato de alta dirección. La Presidenta y cuatro directivos

ostentan la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, con derecho a la percepción del complemento de antigüedad (trienios).

En las nóminas de 2024 de la Presidenta y de cuatro directivos (Secretaria General, Director Financiero y de Contratación, Director de Recursos Humanos, Servicios Generales e Informática, Director de Gestión Catastral y Relaciones con las Corporaciones Locales) figura la percepción del complemento de antigüedad (trienios), sin que este concepto retributivo se haya reflejado en sus contratos.

Cinco directivos (Director de CADA y Comercialización de Inmuebles, Directora del Departamento de Gestión Inmobiliaria y CADA, Director de Asesoría Jurídica, Director de Recursos Humanos, Servicios Generales e Informática, Director de Gestión Catastral y Relaciones con las Corporaciones Locales), además del salario base, el complemento de puesto y el complemento variable, perciben retribuciones en especie que están especificadas en sus respectivos contratos (en el contrato del Director de Asesoría Jurídica no está cuantificada), computando a efectos de cumplir los límites de la retribución total.

SEGIPSA no ha proporcionado los resúmenes de nómina solicitados con el detalle de los importes por conceptos retributivos, lo que ha impedido verificar si los importes abonados en 2024 guardan identidad con los reflejados en las fichas retributivas y en los contratos.

Debido a que los contratos de alta dirección de los funcionarios en situación de servicios especiales continuaban sin reflejar el concepto retributivo de la antigüedad, la recomendación se considera **no cumplida**.

SEGITTUR. En el ejercicio 2024 el personal de alta dirección estaba integrado por el Presidente, vinculado por contrato mercantil, y cuatro directivos con contrato de alta dirección. Tanto el Presidente como tres directivos ostentan la condición de funcionarios en situación de servicios especiales, por lo que les ampara el derecho de percibir las retribuciones que les correspondan por antigüedad, expresamente reconocido 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.

Los cuatro directores perciben, además de las retribuciones básicas y complementarias, las retribuciones en especie que vienen recogidas en sus respectivos contratos (cheques comida y seguro médico) respetando los límites estipulados.

Se ha verificado que, aunque las nóminas del Presidente y de tres directores incluyen el abono de los trienios correspondientes, este concepto no consta en los respectivos contratos. Aunque la Sociedad ha señalado que la no inclusión de la referencia a los trienios en los contratos del personal directivo que se han formalizado hasta la actualidad se debe a que el derecho al cobro de los trienios que debe percibir el personal directivo funcionario no es una cuestión que nace del contrato sino de la ley, ello no impide que tal circunstancia quede expresamente reflejada en el contrato. Por lo tanto, la recomendación se considera **no cumplida**.

SEIASA. Las retribuciones estipuladas en los contratos se encuentran dentro de los límites establecidos en el RD 451/2012 para las empresas del Grupo 2. El personal de alta dirección está integrado por el Presidente, vinculado por contrato mercantil, el Director Financiero y el Director Técnico, ambos con contrato de alta dirección.

En las estipulaciones del contrato del Presidente, formalizado el 10 de febrero de 2021, se contempla la retribución básica y dos retribuciones complementarias (complemento de puesto y complemento variable). Dada su condición de funcionario en situación de servicios especiales, tiene derecho a percibir complemento de antigüedad, aunque este concepto retributivo no figura en el

contrato, en las nóminas, en los resúmenes de nóminas y en la ficha retributiva consta la percepción de los trienios correspondientes.

Los conceptos retributivos de los otros dos directivos, que carecen de la condición de funcionarios, se ajustan a lo estipulado en los contratos que contemplan solamente la retribución básica. No obstante, a la vista de que el contrato del Presidente continúa sin acomodarse a los conceptos retributivos percibidos, especialmente la antigüedad, la recomendación se considera **no cumplida**.

SIEPSE. El personal de alta dirección de la Sociedad está compuesto por la Presidenta, vinculada por contrato mercantil, y dos directores con contrato de alta dirección. Los conceptos retributivos reflejados en los contratos de los dos directores comprenden el salario base y el complemento de puesto. La Presidenta, además, tiene estipulado un complemento variable y ostenta la condición de funcionaria en situación de servicios especiales, lo que le otorga el derecho a la percepción del complemento de antigüedad.

Se ha verificado que los conceptos estipulados en los contratos son coincidentes con los reflejados en las nóminas y en las fichas retributivas, excepto en el caso de la Presidenta que, según consta en su resumen de nóminas, percibe complemento de antigüedad, aunque este concepto retributivo no está reflejado en los recibos de nóminas, en el contrato, ni en las fichas retributivas. Por el contrario, en las fichas retributivas está reflejada la retribución variable estipulada en el contrato, pero en las nóminas y en el resumen de nóminas no aparece este concepto retributivo.

En el trámite de alegaciones la Sociedad manifiesta que recibió el contrato de la máxima responsable ya confeccionado y que entre las retribuciones no contemplaba el concepto de antigüedad. Posteriormente, se les comunicó la procedencia de realizar el pago de dicho concepto, que se ha estado abonando contra la firma de un recibo⁶ para evitar la discrepancia con el contrato. Además, ha remitido un documento denominado “percepciones abril 2025” y la ficha retributiva del ejercicio 2025 en los que consta la antigüedad y la retribución variable que percibe la presidenta en el mes y ejercicio correspondiente.

Las nóminas del Director de producción reflejan la percepción de un seguro médico que se descuenta de la retribución dineraria, pero este concepto y modalidad retributiva no está reflejado en su contrato, ni figura en las fichas retributivas.

No se han detectado incidencias en las retribuciones del Director de recursos corporativos.

Dado que la Sociedad continúa sin dar cumplimiento a lo recomendado por el Tribunal y que persisten discrepancias entre los conceptos retributivos establecidos en los contratos, las nóminas, los resúmenes de nóminas y las fichas retributivas, se considera la recomendación **no cumplida**.

SEITT. Según los antecedentes que figuran en el informe n.º 1431, esta Sociedad no tenía adaptado el sistema retributivo del personal directivo a lo establecido en el RD 451/2012 ni a su normativa de desarrollo. Las nóminas recogían 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, incorporaban un “Plus Voluntario”, no recogido en el Convenio, para alcanzar el salario pactado en el contrato. En algún caso, se abonaban importes correspondientes a antigüedad que se minoraban del “Plus Voluntario” al objeto de no superar el importe fijado en el contrato. De igual modo, las nóminas reflejaban la parte proporcional de la paga extra, que no era

⁶ Aunque la Sociedad ha manifestado que ha modificado el tratamiento y emite un recibo de nómina normalizado por el pago de los trienios, no ha aportado los citados recibos de nóminas para verificar que comprenden todos los conceptos retributivos.

aplicable al personal directivo, pues en los contratos de alta dirección se estipulaba que la retribución total anual se distribuiría en doce pagas al año.

Las nóminas de los directivos también incluían determinados importes con signo negativo como “retribución flexible”, por seguro médico y tiques restaurante, que minoraban su base imponible, y no se declaraban como rentas exentas en el modelo 190 que se presentaba en la AEAT. El tratamiento dado a los “Tiques Restaurante” para los directivos difería del resto del personal de la Entidad, ya que, mientras para los primeros tenía la consideración de retribución flexible, para los segundos este concepto formaba parte de su retribución en especie, como se reflejaba en el modelo 190.

En el ejercicio 2024, el personal vinculado con contratos de alta dirección estaba integrado por el Director general y seis directivos y se ha verificado que la Sociedad no ha realizado ninguna actuación para solventar las incidencias detectadas en el Informe n.º 1.431 objeto de seguimiento. Las nóminas no se ajustan a los conceptos retributivos estipulados en los contratos, tampoco guardan identidad con los importes y los conceptos reflejados en las fichas retributivas remitidas a la SGEPE a los efectos del Registro del Personal Directivo del Sector Público. Adicionalmente, las nóminas del Director de contratación y del Director financiero siguen reflejando un seguro médico bajo la modalidad de “retribución flexible” no estipulada en sus contratos.

En el trámite de alegaciones, la Sociedad ha acreditado que, a partir del mes de mayo de 2025, ha adecuado las nóminas del personal directivo, eliminando aquellos derivados del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos que anteriormente figuraban en nómina y ha notificado al directivo afectado que procederán a dar de baja su seguro médico y, en consecuencia, dejará de aparecer con fecha 31 de diciembre de 2025. No obstante, no ha acreditado haber adaptado los conceptos retributivos de los contratos del personal directivo que se encuentra en situación de servicios especiales.

A la vista de lo expuesto la recomendación se considera **no cumplida**.

EXPASA. Cuenta con dos personas de alta dirección, la Presidenta, vinculada mediante contrato mercantil y el Director técnico veterinario, con contrato de alta dirección.

Si bien en el Informe n.º 1.431 se detectaron diferencias en los conceptos retributivos del contrato con las nóminas del anterior Director técnico veterinario, esa incidencia ha sido subsanada; no obstante, se han observado pequeñas diferencias poco significativas entre los importes reflejados en las nóminas de 2024 y los reflejados en las fichas retributivas.

En el caso de la Presidenta, por tratarse de una funcionaria en situación de servicios especiales, en sus nóminas y en las fichas retributivas consta el concepto de antigüedad (trienios), que no ha sido recogido en su contrato, por lo que la recomendación se considera **no cumplida**.

SECEGSA. El personal directivo está integrado por el Presidente, vinculado por contrato mercantil y el Secretario general, con contrato de alta dirección.

Los conceptos retributivos estipulados en el contrato del Presidente son el sueldo base y los complementos de puesto y variable, no obstante, ostenta la condición de funcionario en situación de servicios especiales, lo que le otorga el derecho a la percepción del complemento de antigüedad (trienios) y, aunque este concepto retributivo se refleja en las nóminas, no está recogido en su contrato.

Las retribuciones estipuladas en el contrato del Secretario general son el sueldo base y el complemento de puesto, coincidentes con los conceptos retributivos reflejados en sus nóminas.

Se ha verificado que en los resúmenes de nómina no figuran desglosados por conceptos los importes devengados, lo que ha impedido verificar la identidad y exactitud de los datos incorporados a las fichas retributivas.

A la vista de que la Sociedad continúa sin reflejar en los contratos del personal directivo que ostenta la condición de funcionario el derecho a la percepción de los trienios, la recomendación está **no cumplida**.

Valoración global

Teniendo en cuenta las circunstancias de los directivos que concurren en **una** sociedad, AC/E, resulta innecesaria la adaptación de los contratos de alta dirección, por lo que, en el periodo fiscalizado, la recomendación resulta **no aplicable**. Las **trece** sociedades restantes, PARADORES, SELAE, ACUAMED, ENISA, SENASA, ACUAES, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITT, EXPASA y SECEGSA, no habían adaptado el contrato a las características de cada puesto y titular contratado, reconociendo, en particular para los que ostentan la condición de funcionario en situación de servicios especiales, en su caso, el derecho a la percepción del complemento de antigüedad, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

Entre las trece sociedades que no han cumplido con la recomendación, se incluyen aquellas que siguen sin reflejar en los contratos el derecho del personal directivo en situación de servicios especiales a percibir el complemento de antigüedad, así como aquellas cuyos contratos no contemplan otras retribuciones, ya sean en especie o de carácter flexible —como el seguro médico—, como ocurre en los casos de ACUAMED, ACUAES, SIEPSE y SEITT.

En todas las sociedades, a excepción de SEGIPSA y SECEGSA por no disponer de información, se ha observado ausencia de identidad en los importes consignados en las fichas retributivas que se remiten a la SGEPE a los efectos del Registro del Personal Directivo del Sector Público y los consignados en los resúmenes de las nóminas, por lo que la información suministrada al citado registro no responde a las cantidades reales percibidas por el personal de alta dirección.

II.1.3.5. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 10

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que SEITT no tenía adaptado el sistema retributivo del personal directivo a lo establecido en el RD 451/2012 ni a su normativa de desarrollo, tal como se ha expuesto en los antecedentes de la recomendación n.º 9.

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

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

En las nóminas de 2024 de dos directivos (el Director Financiero, hasta que causó baja el 27 de noviembre de 2024, y el Director de Contratación) si bien ya no figuran los “tiques restaurante”,

permanece el sistema de “retribución flexible” en concepto de seguro médico, que supone la minoración de la base del IRPF y no está recogido en sus contratos, ni se deja constancia en las fichas retributivas de esta remuneración en especie.

En el trámite de alegaciones, la Sociedad ha acreditado que a partir del mes de mayo de 2025, ha adecuado las nóminas del personal directivo a los conceptos retributivos que figuran en sus contratos, eliminando aquellos derivados del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos que anteriormente figuraban en nómina y ha notificado al directivo afectado que procederán a dar de baja su seguro médico y, en consecuencia, dejará de aparecer con fecha 31 de diciembre de 2025.

Valoración

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

II.1.3.6. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 11

Las sociedades SEIASA, SELAE, ACUAMED y ACUAES, resultantes de procesos de fusión, estaban afectadas por esta recomendación. En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que los procesos de fusión de las sociedades del Grupo Patrimonio no habían ido acompañados de políticas organizativas para adecuar los recursos humanos a las necesidades, lo que había generado solapamientos o duplicidades de funciones.

Asimismo, se observó que la ausencia de políticas organizativas había provocado que la regulación de las relaciones laborales de las sociedades fuera muy heterogénea, incluso dentro de una misma empresa, generando distorsiones y discriminaciones retributivas entre los empleados que desempeñaban funciones de categoría similar. Esta circunstancia se daba, principalmente, en las empresas resultantes de procesos de fusión que mantenían los convenios colectivos de las entidades originarias junto con otras condiciones diferentes para el personal fuera de convenio, que se solían aplicar en las nuevas contrataciones lo que permitía establecer condiciones retributivas de forma discrecional en cada contrato.

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

SEIASA. En los ejercicios 2016 y 2017 si bien tenía unificadas las condiciones laborales bajo un único convenio colectivo, en las nóminas pervivían las estructuras retributivas heredadas de las extintas SEIASAS que, en la práctica, suponía la coexistencia de diferentes conceptos en las nóminas de los trabajadores en virtud de la empresa de procedencia.

Aunque para los puestos de trabajo que han sido cubiertos después de la fusión la Sociedad aplica una única estructura retributiva, persisten trabajadores pertenecientes a las extintas sociedades absorbidas, que mantienen una estructura retributiva distinta, con complementos que se consideran a extinguir. A la vista de que la Sociedad no ha realizado nuevas actuaciones para solventar la situación, la recomendación se considera **no cumplida**.

SELAE. En el Informe n.º 1.431 se observó la coexistencia de colectivos de personal acogidos a diversos convenios y de personal no acogido a convenio, también existía diversa regulación de las condiciones laborales de la plantilla que originaba falta de homogeneización y armonización salarial de los empleados. Consciente de la situación, la Sociedad manifestó que tenía previsto elaborar un documento con la descripción, la valoración de los puestos de trabajo y las bandas salariales.

La Sociedad ha realizado actuaciones para iniciar la negociación colectiva de un futuro marco laboral único. El 22 de julio de 2022, presentó una propuesta de autorización a la DGPE para la negociación de un convenio único, que solicitó aclaración y revisión de determinados datos. El ámbito del nuevo convenio propuesto sería:

Respecto al ámbito personal, la entidad pretende integrar el personal laboral de SELAE bajo un marco laboral único para facilitar una política de recursos humanos común. Quedarían integrados, en el citado marco, los siguientes colectivos: personal funcionario laboralizado, personal laboral acogido al convenio LAE, personal laboral del convenio de Oficinas y Despachos y personal laboral actualmente fuera de convenio.

Quedarían excluidos de este marco común: la alta dirección, el personal integrado en el grupo mandos (subdirectores, jefes de departamento y de área), el personal funcionario en comisión de servicios especiales, el personal de los establecimientos de la red de ventas y el personal de las Delegaciones Comerciales, ambos sin relación laboral directa con SELAE, el personal de las Delegaciones Comerciales con relación laboral directa con SELAE y, por último, el personal vinculado a la operativa y procesos de SELAE a través de un contrato de prestación de servicios con empresas externas. Respecto al marco temporal, SELAE propone establecer una vigencia del nuevo convenio colectivo de 4 años.

El 5 de junio de 2023, la DGPE emitió informe favorable a la propuesta, no planteando objeciones al inicio por parte de SELAE de los trámites de negociación en lo que se refiere al ámbito personal y la vigencia; y, el día 23 de ese mismo mes, la Secretaría de Estado de Función Pública, también emitió informe favorable a la propuesta de líneas generales de negociación remitida por la Sociedad para alcanzar un preacuerdo, con la condición de que la unificación del marco laboral no podría conllevar el incremento de las retribuciones individuales del personal de la Entidad respecto a las que ya viniese percibiendo, ni tampoco suponer un deslizamiento de masa salarial no permitido por la normativa presupuestaria. Asimismo, se debería velar porque la estructura retributiva que resultase de la negociación colectiva no incurriese en una doble escala salarial.

A la vista de las actuaciones y trámites realizados de cara a la negociación de un único convenio colectivo, la recomendación se considera **en curso**.

ACUAMED. Consta como antecedentes en el Informe n.º 1.431 que 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, generando disfunciones en el funcionamiento de la Sociedad y desigualdades entre empleados que ocupaban puestos de trabajo similares. En febrero de 2012 se suscribió un acuerdo de homogeneización sobre condiciones laborales y mejoras sociales en el que se manifestó la necesidad de fijar un marco para regular aspectos de la relación laboral todos los trabajadores como la jornada, calendario, vacaciones, permisos, categorías profesionales, nóminas y mejoras sociales, con la intención de configurar las bases para negociar un Convenio Colectivo de Empresa.

Con posterioridad al Informe n.º 1.431, la Sociedad no ha realizado ningún tipo de actuación adicional para homogenizar las condiciones retributivas de la totalidad de los trabajadores, por lo que la recomendación está **no cumplida**.

ACUAES. En el Informe n.º 1.431 se comprobó que la plantilla de la Sociedad estaba 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 dio lugar a una 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 provocó falta de homogeneidad en las condiciones laborales y retributivas de los empleados.

Se verificó que los conceptos retributivos que constituían el salario de los trabajadores presentaban diferente denominación y cuantía en función de los diferentes convenios colectivos y para unificar criterios se procedió a unificar condiciones laborales como: calendarios laborales anuales, vacaciones anuales y asuntos propios, horarios de trabajo y/o permisos retribuidos.

Durante los trabajos de esta fiscalización, la Sociedad ha manifestado que, hasta la fecha, no ha sido posible homogeneizar condiciones retributivas debido a la disparidad de diferencias salariales en origen, los diferentes convenios colectivos y la imposibilidad de llegar a acuerdos con los representantes de los trabajadores, por lo que la recomendación se encuentra **no cumplida**.

Valoración global

A 31 de diciembre de 2024, en **tres** sociedades, SEIASA, ACUAMED y ACUAES, no se habían unificado las condiciones laborales y salariales establecidas en los diferentes convenios colectivos, por lo que la recomendación está **no cumplida**.

Se encuentra **en curso** el cumplimiento de la recomendación por SELAE.

II.1.3.7. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 12

La promoción profesional se fundamenta en el principio de mérito y capacidad, cuya aplicación requiere que la selección y promoción de los empleados deben sustentarse en los méritos, competencias y capacidades demostradas, reconociendo la experiencia adquirida dentro de la propia organización. La promoción profesional garantiza que quienes ascienden conocen bien la entidad y están capacitados para asumir nuevas responsabilidades. De igual forma el principio de igualdad de oportunidades, precisa dar la misma oportunidad de ascenso a todos los empleados de la sociedad, evitando cualquier tipo de discriminación.

Estos principios están amparados en el Estatuto de los Trabajadores, en el principio constitucional de acceso al empleo público por mérito y capacidad, en el Estatuto Básico del Empleado Público,

en los Convenios colectivos y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que también subrayan que las decisiones sobre ascensos deben fundamentarse en criterios objetivos.

Para comprobar el grado de cumplimiento de esta recomendación, se ha analizado si los procedimientos para la adjudicación de las plazas vacantes facilitan la promoción profesional. En el caso de no contar con un procedimiento escrito, se han examinado los procesos de selección realizados en el período 2021-2024, con el objetivo de verificar si en las convocatorias se ha establecido como mérito a valorar la experiencia en la entidad y si ha habido publicidad interna de las convocatorias.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la recomendación

El 11 de abril del 2022, la Secretaría de Estado de Función Pública emitió unas instrucciones con los criterios de actuación comunes en los procesos selectivos de las entidades del sector público estatal, con el objetivo de que sirvan de orientación para la elaboración de las bases de las convocatorias. Estas instrucciones han establecido los principios rectores de los procesos de selección de personal, el contenido de las convocatorias, su publicidad, la utilización de procedimientos electrónicos, y las reglas generales aplicables al desarrollo de los procesos de selección de personal.

Los principios rectores son la libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, agilidad de los procesos de selección e inclusión de la perspectiva de género.

Establecen el contenido mínimo que debe tener una convocatoria: denominación del puesto, tipo de contrato, descripción de las funciones, plazo de presentación, requisitos de los candidatos, méritos a valorar, documentación a acompañar para acreditarlos y baremo aplicable a los méritos, sistema selectivo empleado y formas de puntuación de las diferentes partes del proceso, puntuaciones mínimas que deben obtenerse en cada fase para superar el proceso selectivo, composición del órgano de selección y duración máxima del proceso de selección.

Las convocatorias han de publicarse en la página web de la entidad convocante y en el punto de acceso general www.administracion.gob.es, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad. Promueve la adopción de medidas para impulsar la implantación de un procedimiento electrónico en la tramitación de los procesos de selección que redunden en la agilidad del proceso y en una reducción de las cargas administrativas.

Como norma general, se establece que el sistema selectivo sea el de concurso oposición, y con carácter excepcional el concurso para aquellas plazas que, cumpliendo con los requisitos del artículo 2.1 de la Ley 20/2021, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Sin embargo, estas instrucciones no contienen una referencia explícita al procedimiento a seguir para garantizar la promoción profesional de los trabajadores de las entidades del sector público institucional.

Aunque algunas sociedades (ACUAMED, SELAE, PARADORES, EXPASA y SENASA) ya disponían de procedimientos para la promoción profesional, se ha requerido información sobre el cumplimiento de esta recomendación a todas las entidades fiscalizadas, a excepción de CANASA, a la que la recomendación resulta **no aplicable**, por contar con una plantilla de dos empleados.

PARADORES. El artículo 13 del convenio colectivo general de Paradores de Turismo, contiene los procedimientos de selección de personal, entre los que se encuentran: priorizar la promoción y la

cobertura de los puestos de trabajo con el personal interno que esté de alta con un contrato de trabajo fijo o temporal, promover los traslados del personal entre establecimientos con un procedimiento más ágil y sencillo, fomentar las carreras profesionales con criterios basados en la igualdad de oportunidades y no discriminatorias ni por razón de sexo, ni de edad y homogéneas para toda la plantilla, priorizando la capacidad, la competencia y el mérito profesional...

También dispone de las bases generales de los procesos de selección para la cobertura de puestos de trabajo de personal laboral fijo con cargo a las tasas de reposición y de estabilización en las que se establece que todos los puestos de trabajo se ofertarán primero para su cobertura interna a través de concursos de traslado y promoción.

A la vista de que la Sociedad cuenta con un procedimiento para fomentar la concurrencia de su personal en los procesos selectivos, dándoles prioridad en la adjudicación de puestos, se considera la recomendación **cumplida**.

SELAE. La Sociedad cuenta con el “Procedimiento de Selección y Contratación de Personal de SELAE” aprobado por el Director de Organización y Recursos Humanos, el 24 de noviembre de 2024, que describe el proceso a seguir para la selección de personal en todas sus fases, tanto para a cobertura interna, como la externa. Los puestos adscritos al Convenio Colectivo LAE pasan por las siguientes fases:

- 1.ª Concurso de traslados, si no se cubre el puesto se pasa a la siguiente fase.
- 2.ª Concurso de promoción interna, si no se cubre el puesto se pasa a la siguiente fase.
- 3.ª Si finalizado el proceso no se hubiera cubierto el puesto, se iniciaría un proceso de selección en fase de cobertura externa, que se abordaría de la misma manera que los puestos fuera de convenio.

Para los puestos fuera de convenio, las fases son: promoción interna, si finalizada no se hubiera cubierto el puesto, se iniciaría un proceso de selección en fase de cobertura externa.

El Departamento de Organización y Desarrollo es responsable de publicar los procesos de selección en la web corporativa, los portales de empleo, etc.

A la vista de que la Sociedad dispone de un procedimiento que garantiza la concurrencia en los procesos de selección internos, y la promoción profesional, la recomendación está **cumplida**.

ACUAMED. Al inicio del periodo fiscalizado, la Sociedad ya disponía de un procedimiento interno de selección y contratación de personal, aprobado por el Consejo de Administración en 2005 y revisado en 2017. El documento regula el proceso de justificación y selección que ha de seguir la Sociedad para la contratación de personal fijo, eventual, de urgencia, así como los requisitos para transformar los contratos temporales en indefinidos. El procedimiento es acorde con los principios de mérito, publicidad e igualdad, dando preferencia a la promoción interna.

A la vista de que la Sociedad sigue aplicando el procedimiento interno, la recomendación resulta **no aplicable**.

ENISA. Dispone de un procedimiento para regular los procesos selectivos, aunque no cuenta con la aprobación formal de ningún órgano competente de la Sociedad. El proceso de selección consta de una fase de oposición (test sobre conocimientos técnicos) y un concurso de méritos (conforme al baremo establecido en la convocatoria).

Las convocatorias se publican en la web corporativa, así como en el "Punto de acceso general" de la administración.gob.es. Con la finalidad de reforzar la transparencia y la concurrencia, desde el verano de 2024, se publicitan en la LinkedIn.

Aunque no tiene regulada de forma expresa la promoción interna, con motivo de las actuaciones de esta fiscalización ha comenzado a comunicar a la plantilla, mediante correo electrónico, la apertura de los nuevos procesos selectivos, por lo que la recomendación se considera **en curso**.

SENASA. Al inicio del periodo fiscalizado, la Sociedad, además de las instrucciones que cada año remite la DGPE, disponía de un manual de procedimientos para la selección y contratación de personal aprobado por el Consejo de Administración en 2011, que ha sido actualizado en abril de 2025. El procedimiento 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 Entidad, siempre que los candidatos cumplan los requisitos del puesto, así como las pruebas a realizar en función del puesto a cubrir.

En cuanto a la publicidad, las plazas que corresponden a promociones internas se publican exclusivamente en su intranet y a nivel externo, en su página web corporativa, así como en el punto de acceso general, www.administracion.gob.es, además, de en la red social LinkedIn.

Dado que la sociedad continúa aplicando un procedimiento para la cobertura de puestos vacantes en el que se da transparencia al proceso y se garantiza la concurrencia del personal, se considera que la recomendación resulta **no aplicable**.

AC/E. En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que la Sociedad no disponía de manuales de procedimientos para la contratación y/o el sistema de promoción de los empleados, esta deficiencia estaba agravada por la ausencia de un plan estratégico y un catálogo de puestos de trabajo que permitiera una planificación a corto, medio y largo plazo, de los objetivos de la Entidad y las necesidades a cubrir. Para la cobertura de los puestos que quedaban vacantes, no siempre acudía a los empleados en excedencia que solicitaban su reingreso y recurría a la contratación externa.

En el periodo fiscalizado, la Sociedad sigue las instrucciones de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, sin que exista constancia de un manual de procedimiento que regule los procesos para la contratación de personal, ni para la promoción profesional. Desde el ejercicio 2021, solamente ha llevado a cabo dos nuevas contrataciones, en las que no ha habido ningún proceso de promoción profesional, por lo que esta recomendación se considera **no cumplida**.

ACUAES. Con motivo de las actuaciones fiscalizadoras, la Sociedad ha elaborado un procedimiento de selección de personal, aprobado por el Comité de Dirección el 14 de julio de 2025, que prevé la contratación de una empresa externa para la selección del personal y realiza el análisis y selección de los candidatos cuyos perfiles corresponden a los requisitos del puesto. La empresa externa presenta unos candidatos y, posteriormente, el equipo de selección de ACUAES, formado por el Subdirector de Recursos Humanos y el responsable y director del área, realiza las entrevistas.

Aunque el procedimiento escrito no regula expresamente la promoción profesional, en la práctica la Sociedad informa a toda la plantilla, mediante correo electrónico, sobre la existencia de vacantes a cubrir. En dicho comunicado se invita a las personas interesadas a presentar su candidatura, adjuntando su currículum. Aquellos candidatos cuyo perfil se ajuste a los requisitos del puesto serán convocados a una entrevista. La decisión final será adoptada por la Dirección, en función de la valoración del perfil profesional y el resultado de la entrevista.

La Sociedad ha llevado a cabo diversas actuaciones en los últimos tiempos para mejorar su procedimiento de selección de personal, dando mayor publicidad a las convocatorias y estableciendo las distintas fases del proceso selectivo. No obstante, sería deseable que regulase por escrito la política de promoción profesional que, de hecho, aplica en la práctica. En este sentido, se considera que la recomendación ha sido **cumplida sustancialmente**.

SEGIPSA. Aplica a las bases de las convocatorias de ofertas de empleo las instrucciones de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, sin que contengan referencia específica a la promoción profesional. En la práctica, la Sociedad informa a toda la plantilla y al Comité de Empresa de la convocatoria de los puestos y sus bases, previo a su publicación en su web corporativa, a los efectos de que puedan presentarse como candidatos.

Aunque el procedimiento de selección de personal y las convocatorias de selección, son mejorables a los efectos de promover la promoción interna, se ha verificado la difusión previa de las ofertas de puestos de trabajo a la plantilla, por lo que se considera la recomendación **cumplida sustancialmente**.

SEGITTUR. En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que los expedientes de una muestra que representaba el 31 % del personal, se hallaban incompletos. Entre otras deficiencias, no incorporaban los requisitos para el acceso al puesto de trabajo, ni el sistema de selección empleado. En los casos de promoción solo había constancia de la notificación de las nuevas condiciones laborales referidas a la categoría, retribuciones y fecha de efectos, sin que constase ninguna referencia al sistema empleado.

La Sociedad ha manifestado que no tiene previsto promover procesos de promoción profesional o de reorganización laboral interna, ni ha elaborado un procedimiento para este supuesto. Se ha verificado que las convocatorias realizadas en el periodo 2021-2024 no contemplan como mérito a valorar la experiencia previa en SEGITTUR. En consecuencia, se considera la recomendación **no cumplida**.

SEIASA. Según se puso de manifiesto en el Informe n.º 1.431, la Sociedad carecía de un procedimiento interno reglado para la contratación de personal, solamente contaba con los criterios e instrucciones para la contratación de personal en las sociedades estatales del Grupo de Patrimonio emitidas por la DGPE. No obstante, toda la reorganización de los puestos y los ascensos que había realizado, se habían 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 habían desembocado en procedimientos judiciales.

Tras la aprobación del mencionado Informe de fiscalización y de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueban los criterios de actuación comunes en los procesos selectivos de las entidades del sector público estatal de 11 de abril de 2022, la Sociedad, además de publicar en su web corporativa la convocatoria y sus bases y en el punto de acceso general www.administracion.gob.es, remite correo electrónico a toda la plantilla para garantizar los principios de publicidad y concurrencia.

Aunque no ha desarrollado un procedimiento interno para aumentar la concurrencia y la transparencia en los procesos de promoción profesional internos, desde el año 2021 ha efectuado un único proceso de promoción profesional interno, y convocado varios procesos de selección abiertos. De estos últimos, dos puestos de carácter indefinido fueron cubiertos con personal interno de SEIASA. Las convocatorias publicadas no contemplan como mérito a valorar la experiencia en la Empresa, ni hay constancia de que se diera prioridad a los empleados de la Sociedad, aunque se enviaron correos de la convocatoria a la plantilla.

Se ha verificado que desde 2022 cumple con las instrucciones de la Secretaría de Estado de Función Pública, habiendo aumentado la transparencia y promovido una mayor concurrencia en sus procesos selectivos, incluyendo la comunicación a sus trabajadores, por lo que se considera que la recomendación está **cumplida sustancialmente**.

SIEPSE. Dispone de un documento denominado “regulación de contratación de personal”, aprobado por la Presidencia en 2019 que no contiene ninguna referencia a procedimientos de selección por promoción interna, ni contempla ninguna medida para dar prioridad a los empleados de la sociedad en las convocatorias de puestos.

La Sociedad no ha aportado documentación de los procesos realizados entre 2021 y 2024, que permita verificar si, de facto, promueve la promoción profesional interna, por lo que se considera la recomendación **no cumplida**.

SEITT. En los ejercicios 2016-2017 contaba con un “Procedimiento de Selección Contratación de Personal”, que regulaba el proceso de selección y contratación acorde con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. No obstante, no contaba con un procedimiento para la promoción profesional, como también puso de manifiesto el informe de Auditoría Operativa y de Cumplimiento de la IGAE (periodo 1/01/2013 – 30/09/2014).

Aunque durante los trabajos de fiscalización se verificó que la Sociedad no había realizado ninguna actuación para regular la promoción profesional y que las convocatorias de ofertas de empleo realizadas en el periodo 2021-2024, tampoco facilitaban dicha promoción, en el trámite de alegaciones ha acreditado que durante el ejercicio 2025, ha promovido dos procesos de promoción, en los cuales se ha dado prioridad al personal interno de la empresa. Ambos procesos fueron publicados previamente en el tablón de anuncios y en la intranet corporativa, garantizando así la transparencia y el acceso a la información de todos los empleados

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

EXPASA. Al inicio del periodo fiscalizado, la Sociedad disponía, 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 en el año 2008. Estas instrucciones resultan de aplicación a toda la selección de personal, a excepción de la alta dirección y contemplan, entre otros aspectos, el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad y no discriminación, así como el de publicidad y concurrencia 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.

Actualmente, está tramitando un borrador sobre procedimiento de contratación de personal, que se encuentra pendiente de aprobación. El documento remitido contempla que, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto por el personal de EXPASA, la Sociedad seleccionará a la persona a incorporar en el exterior y que las convocatorias se publicarán en su web corporativa y en redes sociales.

En la práctica, hay evidencia de que las plazas vacantes se cubren preferiblemente con promoción interna, por lo que la recomendación se considera **cumplida**, aunque se recomienda que en las convocatorias se valore como mérito la experiencia en la Empresa.

SECEGSA. En el Informe n.º 1.431, el Tribunal de Cuentas puso de manifiesto, entre otras debilidades, que la Sociedad no disponía de procedimiento de contratación, carecía de catálogo de puestos de trabajo y de una estructura salarial con los conceptos retributivos. Los expedientes del personal estaban incompletos, no constaba el currículo acreditativo de la formación y la experiencia

profesional, ni el sistema de selección empleado y los ascensos y/o promociones no estaban documentados.

Se han examinado cuatro procesos de selección tramitados en el periodo 2021-2024 y, aunque se publicaron en la página web corporativa y en el punto de acceso general www.administracion.gob.es, no existe evidencia de que las ofertas hayan sido comunicadas a los empleados mediante correo electrónico o a través de la intranet. Asimismo, las convocatorias no incluían ninguna medida orientada a incentivar la promoción interna.

En el trámite de alegaciones la Sociedad ha justificado la dificultad de cubrir las plazas con personal interno, dada su reducida plantilla y la requerida alta especialización de los empleos superiores, formación y experiencia profesional acreditada, lo que no permite realizar una promoción interna entre auxiliares, técnicos y facultativos.

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

Valoración global

De las catorce entidades a las que se ha solicitado documentación para verificar el cumplimiento de esta recomendación:

Tres sociedades SECEGSA, dada su reducida plantilla y la especialización requerida de los puestos a cubrir y ACUAMED y SENASA porque ya disponían de un procedimiento para la cobertura de puestos vacantes en el que se da transparencia al proceso y se garantiza la concurrencia del personal de la Entidad, siempre que los candidatos cumplan los requisitos del puesto, por lo que para ellas la recomendación se considera **no aplicable**.

Tres sociedades, PARADORES, SELAE y EXPASA, disponen de procedimientos específicos para la selección de personal que contienen medidas para facilitar la promoción interna, por lo que para ellas la recomendación está **cumplida**.

Aunque los procedimientos escritos de **cuatro** sociedades, ACUAES, SEGIPSA, SEITT y SEIASA, no incluyen una referencia específica a la promoción interna, existe evidencia de que informan de manera fehaciente a sus trabajadores sobre todas las convocatorias. Esta práctica ha contribuido a mejorar la transparencia y la concurrencia en los procesos de selección, por lo que se considera que la recomendación ha sido **cumplida sustancialmente** por estas sociedades.

Una sociedad, ENISA, se ha comprometido a comunicar a sus empleados los nuevos procesos que se inicien a partir de 2025, por lo que se considera que la recomendación se encuentra **en curso**.

Tres sociedades, AC/E, SEGITTUR y SIEPSE, carecen de procedimientos para fomentar la promoción interna, además tampoco hay evidencia de que en la práctica realicen actuaciones orientadas a favorecerla. Por tanto, para ellas la recomendación se considera **no cumplida**.

II.1.3.8. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 13

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que el procedimiento de contratación para el personal temporal de los establecimientos hoteleros (eventuales, temporales en alta temporada y sustituciones) se realizaba en virtud de bolsas de trabajo no documentadas que tenía cada parador en las que estaban incluidas las personas a las que acudía cuando lo precisaba. Con esta forma de proceder, a lo largo de varios años, se concatenaban contratos mensuales de duración inferior al año, lo que conllevaba el riesgo de incumplir la normativa laboral por considerar a estos contratos como fijos a tiempo parcial por variaciones de estacionalidad.

PARADORES ha considerado esta recomendación no aplicable, debido a que cerca del 25 % de las ofertas de empleo público para puestos de cobertura indefinida quedan desiertas y a que estiman ínfimo el éxito de bolsas de empleo temporal. Alegan que son muy difíciles de gestionar.

La ausencia de procedimientos formales genera dificultades para gestionar y controlar el personal temporal, la ineficiencia en los procesos de selección origina dificultades para atraer candidatos a un empleo público estable y provoca que las ofertas de empleo queden desiertas. Además, persiste el riesgo de una concatenación irregular de contratos temporales que puede derivar en reclamaciones laborales y contingencias legales que afecten a PARADORES.

Para mitigar los riesgos legales y mejorar la eficiencia en la gestión del personal temporal, PARADORES debería haber implementado un procedimiento estructurado que contemplase alguno de los siguientes aspectos:

- Creación y formalización de una bolsa de empleo temporal única y centralizada, en la que se registren candidatos aptos para empleo temporal, que sea accesible y gestionada de forma centralizada para toda la Red de paradores. Realizar una actualización periódica de la bolsa para mantener la vigencia y calidad de los perfiles inscritos e incluir preferentemente a trabajadores con experiencia previa en PARADORES y/o formación específica en el sector.
- Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal para complementar la bolsa interna con candidaturas procedentes de listas públicas y facilitar la cobertura de puestos temporales.
- Simplificar y agilizar los procesos de selección temporal, con convocatorias abreviadas y rápidas para cubrir necesidades puntuales o sustituciones. Aplicar criterios objetivos y transparentes que garanticen igualdad de oportunidades y calidad en la selección.
- Evitar la concatenación irregular de contratos mensuales y establecer contratos con duración ajustada a la temporada o necesidad concreta, con posibilidad de prórroga cuando persista la causa.

Valoración

A la vista de que la Sociedad no ha realizado ninguna actuación para modificar su sistema de selección de personal de temporada, la recomendación se considera **no cumplida**.

II.1.3.9. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 14

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que ENISA colaboraba con un programa de becas de la Fundación SEPI que, cada año, seleccionaba a los becarios que realizaban las prácticas en la Sociedad. Estos becarios rotaban en diferentes áreas, realizando funciones que requerían una elevada cualificación y conocimiento de metodologías, que no son acordes con la experiencia que poseían.

Los trabajadores temporales en ENISA representaban el 28 % de su plantilla y, en general, eran anteriores becarios que, al finalizar su período de prácticas, habían pasado a formar parte de la plantilla, primero con contratos temporales y, después, indefinidos. Aunque, siguiendo las recomendaciones de la IGAE, a partir de 2016 ENISA publicaba 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.

Según el reciente “Informe de Fiscalización de los procedimientos de gestión aplicados por la Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A., en la estrategia de financiación a las pequeñas y medianas empresas, ejercicio 2023”, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 29 de mayo de 2025, a 31 de diciembre de 2023, había nueve becarios, cuatro en la Dirección de Operaciones (admisión y análisis), dos en la Asesoría Jurídica, uno en la División de Riesgos, uno en Contabilidad y Finanzas y uno en el área de Recursos Humanos. Los becarios asignados a la Dirección de Operaciones suelen iniciarse en la unidad de admisión para pasar, posteriormente, al área de análisis.

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

Durante los ejercicios comprendidos entre 2021 y 2024, el 25 % de los becarios que finalizaron su periodo de formación se incorporaron a la plantilla de la Sociedad mediante diversos procesos selectivos. De estos, dos fueron contratados bajo la modalidad de contrato indefinido, cuatro mediante contrato temporal, y otros cuatro estuvieron inicialmente vinculados con contrato temporal, para posteriormente ser formalizados con contrato indefinido. Se ha constatado que los contratos temporales suscritos por los becarios fueron concatenados, es decir, al término de un contrato temporal iniciaban otro de manera inmediata o con un intervalo de pocos días.

Hasta el ejercicio 2022, el sistema de selección se realizaba mediante una entrevista a los candidatos seleccionados, pero no se garantizaba la concurrencia dado que el perfil del puesto ofertado se ajustaba a las características concretas de los becarios o de los trabajadores vinculados mediante contratos temporales.

En el ejercicio 2023, la Entidad modificó los procesos de selección, el sistema de selección es el de concurso oposición, inspirado en los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad, publicidad de la convocatoria y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de

los órganos de selección, adecuación entre su contenido y las funciones o tareas a desarrollar en la plaza ofertada y agilidad, sin perjuicio de la objetividad.

Al objeto de promover la concurrencia y aumentar la transparencia en los procesos de selección, las ofertas de empleo se publican en la página web corporativa, en el punto de acceso general administración.gob.es y, a partir de julio de 2024, en la plataforma LinkedIn. Adicionalmente, se ha incrementado el plazo para la presentación de precandidaturas.

Se ha verificado que con las actuaciones realizadas por la Entidad para los procesos selectivos se ha elevado el número de solicitudes presentadas a los procesos selectivos, que ha pasado de una media de 4,5 precandidatos en el ejercicio 2023 a una media de 11,67 en el año 2024, por lo que ha promovido la concurrencia.

En el periodo fiscalizado, ENISA tenía cuatro convenios en vigor: un convenio marco con la Fundación Universidad-Empresa y la Universidad Camilo José Cela y tres convenios específicos con la Fundación Universidad-Empresa, suscritos en 2024, con una vigencia de dos años. En cada uno de los convenios están definidas las tareas a realizar por los becarios, con un plan formativo individualizado por cada becario en función del área asignada.

Según la documentación aportada por la Sociedad, en el ejercicio 2024 iniciaron su período de formación trece becarios, de los cuales cinco se incorporaron al área de Operaciones, responsable de las fases de admisión y análisis de las operaciones. Ninguno de ellos superaba los tres meses de actividad.

Se ha practicado una prueba para determinar si las actividades llevadas a cabo por los becarios tienen un carácter exclusivamente formativo o si, por el contrario, coinciden con las tareas propias del personal de plantilla. Se ha comprobado que, de los 1.754 expedientes de préstamos participativos tramitados en su fase inicial durante el último trimestre de 2024, un total de 97 fueron analizados por las cinco personas becadas. Conforme al procedimiento establecido por ENISA, las solicitudes de préstamos participativos en fase de admisión deben ser tramitadas por los analistas asignados, quienes quedan identificados en el sistema informático. Las actuaciones de estos analistas son validadas posteriormente por su superior jerárquico, lo que garantiza que las tareas realizadas por los becarios estén bajo supervisión.

No obstante, a partir de las verificaciones efectuadas, se ha constatado que los becarios del área de admisión del Departamento de Operaciones llevan a cabo funciones muy similares a las que desempeñan los analistas. Por ello, sigue siendo recomendable que la Entidad establezca una distinción clara entre las tareas asignadas a los becarios y aquellas propias del personal analista, de modo que las intervenciones de los becarios no queden registradas en el sistema informático de gestión de préstamos como si hubiesen sido realizadas por analistas.

Conclusión

Las actuaciones desarrolladas por la entidad en los procesos selectivos dirigidos a fomentar la concurrencia han sido adecuadas. No obstante, no se aprecia una diferenciación entre las funciones desempeñadas por los usuarios tramitadores procedentes de personas becadas y las realizadas por los analistas de plantilla, dado que ambos colectivos ejecutan las mismas tareas en la fase de admisión de operaciones, la recomendación se considera **cumplida parcialmente**.

II.1.3.10. RECOMENDACIÓN 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.

Motivación para la formulación de la recomendación n.º 15

En el Informe n.º 1,431 se observó que, en ambas sociedades, las dietas de los miembros de la CAC se devengaban en función de la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, con independencia de la asistencia a las reuniones del citado órgano.

La percepción de dietas por asistencia está vinculada a la asunción de responsabilidades de cada órgano o comisión, por lo que la concurrencia se convierte en un requisito esencial para su devengo. El propio artículo 28 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, las denomina “*Asistencias por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de los organismos públicos y de consejos de administración de empresas con capital o control públicos*” y la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de enero de 2013, por la que se aprueban las cuantías máximas de las compensaciones por asistencia a los consejos de administración de sociedades mercantiles estatales, dispone que las cuantías del apartado anterior (compensaciones por asistencia a las sesiones de los consejos de administración) se podrán incrementar en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría. Por tanto, resulta inadecuado devengar las dietas adicionales por pertenecer a CAC en función de la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Debido a que a finalidad de las dietas es compensar la dedicación y la responsabilidad que se asume por las decisiones adoptadas en el ámbito concreto de cada órgano, corresponde devengarlas en función de la asistencia efectiva a las reuniones de la CAC. De lo contrario, se produce una duplicidad de retribuciones por un mismo hecho.

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

ACUAES. En el ejercicio 2024, las dietas de asistencia a la CAC devengadas ascendieron 380 euros por sesión, con el límite anual de 1.520 euros. Se ha comprobado que solamente devengan dietas las cuatro primeras sesiones a las que asisten, estando desvinculadas de las asistencias a los Consejos de Administración, por lo que se considera la recomendación **cumplida sustancialmente**.

ACUAMED. No ha realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a la recomendación, ya que, en el periodo fiscalizado, los miembros de la CAC continuaban devengando sus dietas de asistencia, de forma prorrateada, por asistir a las reuniones del Consejo de Administración.

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

Valoración global

Las comprobaciones realizadas en las dos sociedades a las que se dirigió la recomendación han puesto de manifiesto que en ACUAES se considera **cumplida** la recomendación y en ACUAMED se considera **no cumplida**.

II.2. SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE 27 DE OCTUBRE DE 2022

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 27 de octubre de 2022, a la vista del Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017, acordó:

1. Instar a la Dirección General de Patrimonio del Estado a:

- Que sus sociedades con plantilla inferior a 250 trabajadores puedan disponer también del preceptivo plan de igualdad.

La DGPE ha manifestado que, aunque todas las sociedades del Grupo Patrimonio no disponen de plan de igualdad en vigor, está promoviendo que todas ellas, incluidas las de menos de 50 trabajadores, cuenten con un Plan de Igualdad a la mayor brevedad.

A la vista de lo manifestado, se puede considerar **en curso**.

- Impulsar 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 la Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A. (SECEGSA) en la ejecución de planes de trabajo individuales sin la participación de la Sociedad homologa marroquí.

Coincide con la Recomendación n.º 5, por lo que se considera **cumplida**.

2. Instar a las sociedades del Grupo Patrimonio a:

- Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.

Motivación de lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta

Según consta en el Informe 1.431, a excepción de SELAE y de ENISA, 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.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Resolución de la Comisión Mixta

Se ha verificado si las nueve sociedades, incluidas SELAE y ENISA, afectadas por la resolución de la Comisión Mixta disponen de Plan Estratégico. Por su parte, **seis** sociedades, AC/E, SENASA, SEGIPSA, SEGITTUR, EXPASA y SECEGSA, quedaban excluidas de este cumplimiento por tratarse de sociedades instrumentales, por lo que a ellas la Resolución de la Comisión Mixta resulta **no aplicable**.

Se ha comprobado que todos los Planes Estratégicos que fueron aprobados por los Consejos de Administración de las sociedades estatales del Grupo Patrimonio, contaron con el informe previo favorable de la DGPE. El examen particularizado de cada sociedad arroja el siguiente resultado:

PARADORES. - El Consejo de Administración de Paradores aprobó el Plan estratégico 2023-2026 el 22 de diciembre de 2022. Resolución **cumplida**.

SELAE. El Consejo de Administración aprobó el 18 de abril de 2024 el Plan Estratégico 2024-2026. Resolución **cumplida**.

ACUAMED. El Plan Estratégico 2024-2026, fue aprobado por el Consejo de Administración el 29 de febrero de 2024. Resolución **cumplida**.

ENISA. El Plan Estratégico 2024-2026, fue aprobado por el Consejo de Administración el 29 de octubre de 2024. Resolución **cumplida**.

ACUAES. El 25 de abril de 2024 fue aprobado por el Consejo de Administración el Plan Estratégico 2024-2026. Resolución **cumplida**.

SEIASA. – El Plan Estratégico 2024-2026, fue aprobado el 29 de febrero de 2024 por el Consejo de Administración. Resolución **cumplida**.

SIEPSE. Cuenta con el Plan Estratégico 2023-2028, aprobado el 8 de febrero de 2023 por el Consejo de Administración. Resolución **cumplida**.

SEITT. Dispone del Plan Estratégico 2023-2032, aprobado por el Consejo de Administración el 26 de octubre de 2022. Resolución **cumplida**.

CANASA. La sociedad considera que esta recomendación no es aplicable, ya que la inversión prevista para dicha Sociedad está incluida en el Plan Estratégico de ACUAES. No obstante, aunque en este Plan se determina el importe de inversión destinado al Canal de Navarra, no contempla el detalle de las actuaciones que esta Sociedad deba realizar, por lo que no cabe inferir que el Plan Estratégico de ACUAES incluya a CANASA. Por ello, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **no cumplida**.

Valoración global

En el periodo fiscalizado, **ocho** sociedades, PARADORES, SELAE, ACUAMED, ENISA, ACUAES, SEIASA, SIEPSE y SEITT, habían aprobado un Plan Estratégico para el periodo 2024-2026, el de PARADORES comprende los ejercicios 2023-2026 y el de SIEPSE el periodo 2023-2028. Por ello, para todas ellas se considera **cumplida** la resolución.

También EXPASA, aunque está excluida de la Resolución de la Comisión Mixta, ha remitido su Plan Estratégico 2024-2026, aprobado el 30 de abril de 2024.

Una sociedad, CANASA no disponía de Plan Estratégico, por considerar que el de ACUAES, su matriz, contiene los importes a invertir en el Canal de Navarra. No obstante, se ha comprobado que el Plan Estratégico de ACUAES no contempla un plan de actuación para su filial, por lo que se considera la Resolución de la Comisión Mixta **no cumplida**.

- Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los que sean competentes por razón de la materia.

Motivación de lo instado en la Resolución de la Comisión Mixta

En el Informe n.º 1.431 se puso de manifiesto que las sociedades no habían elaborado informes de control interno del área de recursos humanos, a excepción de PARADORES y SELAE. Por su parte, SEGITTUR había elaborado 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.

Para valorar el cumplimiento de esta Resolución, se ha tenido en consideración que **diez** sociedades del Grupo Patrimonio, ACUAMED, ENISA, AC/E, ACUAES, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, EXPASA, SECEGSA y CANASA, tenían menos de 250 trabajadores a 31 de diciembre de 2024.

Actuaciones realizadas para dar cumplimiento a la Resolución de la Comisión Mixta

PARADORES. Con una plantilla media de 4.527 empleados en el ejercicio 2024, ha elaborado informes de auditoría interna durante todo el periodo ahora fiscalizado. Aunque no se trata de informes específicos de recursos humanos, en todos ellos se analizan aspectos de personal, entre otros, si se detectan incidencias en la materia, se especifican y realizan recomendaciones al respecto. Se considera, por tanto, que las actuaciones de la Sociedad son conformes con lo que establece la Resolución de la Comisión Mixta, por lo que se considera **cumplida**.

SELAE. En el ejercicio 2024, la Sociedad contaba con una plantilla media de 481 empleados. Dentro de su estructura organizativa se encuentra la Dirección Adjunta de Auditoría Interna que realiza controles de auditoría en materia de recursos humanos. Estas auditorías están incluidas en los planes anuales de auditoría, aprobados por el Consejo de Administración y se realizan en las áreas que la Dirección Adjunta planifica para cada ejercicio. Los controles pueden recaer exclusivamente en un área de gestión relativo a recursos humanos o sobre una actividad en la cual los recursos humanos realicen actuaciones. En este último caso, las comprobaciones se circunscriben a la gestión realizada por el área en esa materia.

En el periodo fiscalizado, la Sociedad ha realizado la “Auditoría de procesos y procedimientos de selección, promoción y traslado de RRHH” prevista en el Plan de Auditoría de 2023. Las actuaciones que realiza la Sociedad son conformes con la Resolución de la Comisión Mixta, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida**.

ACUAMED. La plantilla media de la Sociedad en el ejercicio 2024 ascendía a 95 empleados y cuenta con una Dirección de Auditoría Interna. A la vista del Informe n.º 1.431, la citada unidad emitió el 13 de diciembre de 2022 un informe preliminar en materia de recursos humanos. El Plan de Auditoría 2024-2025, aprobado por el Consejo de Administración el 29 de febrero de 2024, incluye la “Emisión informe definitivo Auditoría “03.22 - Gestión de Recursos Humanos. Informe de fiscalización del Tribunal de Cuentas” que tiene como objetivo el seguimiento de los informes de fiscalización del Tribunal de Cuentas. Al no tratarse de la realización de controles internos periódicos de recursos humanos, se considera la Resolución de la Comisión Mixta **no cumplida**.

ENISA. En el ejercicio 2024 la plantilla media era de 61 empleados. Aunque cuenta en su estructura orgánica con un Director de control interno, no elabora informes de control interno en materia de recursos humanos. Como consecuencia del Informe n.º 1.431 encargó a una empresa externa un informe sobre la situación de los hechos puestos de manifiesto en el informe y las posibles mejoras en el área de recursos humanos, que fue emitido en el mes de julio de 2022. Sin embargo, al carecer de informes anuales de control interno en la materia, en sentido estricto, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **no cumplida**.

SENASA. En el ejercicio 2024 disponía de una plantilla media de 670 empleados, pero no ha acreditado la elaboración de informes de control interno anuales en materia de recursos humanos, tal como ha instado la Comisión Mixta en su Resolución, por lo que se considera **no cumplida**.

AC/E. Cuenta con una plantilla media de 54 empleados y carece en su estructura de un departamento específico de personal, por lo que estas funciones las asume la Dirección Financiera y de Recursos. Esta Sociedad no elabora informes de control interno, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**.

ACUAES. En el ejercicio 2024 contaba con una plantilla media de 54 empleados. Desde el ejercicio 2021, elabora periódicamente informes de control interno del área de recursos humanos, los últimos informes referidos a gastos de personal de los ejercicios 2020 y 2023, fueron aprobados el 28 de diciembre de 2021 y el 18 de diciembre de 2024, respectivamente. Por lo tanto, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida**.

SEGIPSA. En el ejercicio 2024 tenía una plantilla media de 388 empleados. Aunque la Sociedad contaba con Planes de Auditorías de los ejercicios 2023 y 2024, aprobados por la Comisión de Auditoría y Control, estos no llegaron a desarrollarse. En el Plan anual de auditoría interna de 2025, aprobado el 19 de febrero de 2025, se contemplan tres auditorías en materia de recursos humanos: Auditoría de Proceso de Elaboración de Nóminas (1.º trimestre de 2025), Auditoría del Proceso de Contratación Temporal asociado a encargos financiados con fondos PRTR (2.º trimestre de 2025) y Auditoría del Proceso de Estabilización de Empleo Temporal (3.º trimestre de 2025).

En el trámite de alegaciones, la Empresa ha acreditado la emisión el 12 de mayo de 2025, del informe de control interno “Auditoría de Proceso de Elaboración de Nóminas”, encontrándose en fase de borrador de informe el “Proceso de Contratación de Personal Temporal asociado a encargos financiados con fondos PRTR”.

A la vista de las actuaciones que se están llevando a cabo por la sociedad, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida**.

SEGITTUR. Con una plantilla media de 67 empleados en el ejercicio 2024, no dispone de unidad de auditoría y control interno, ni de departamento específico de personal. No obstante, en el Plan de Actuación Plurianual 2025-2027, aprobado por el Consejo de Administración en julio de 2024, está prevista la creación de una unidad de auditoría interna, que se estima para el segundo semestre de 2025. Desde el ejercicio 2024, la Sociedad elabora con periodicidad anual informes del área de recursos humanos que se trasladan al Consejo de Administración, referidos a la situación de la plantilla de personal y a las variaciones en la misma: altas y bajas, etc., así como un análisis comparativo de los importes y conceptos de esa naturaleza ejecutados en el ejercicio y los que se presupuestaron, tal como se recoge en las Actas de las sesiones celebradas. Trimestralmente facilita a la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Turismo información de seguimiento y control de los recursos humanos que forman parte del cupo temporal autorizado asignado a proyectos y actuaciones PRTR. Aunque a la fecha de finalización de los trabajos no se había puesto en marcha la unidad de auditoría, ni elaborado un plan de auditorías en el que se incluyeran informes de recursos humanos, a la vista de las actuaciones realizadas, la Resolución de la Comisión Mixta, se considera **cumplida sustancialmente**.

SEIASA. El número medio de empleados en el ejercicio 2024 ascendía a 84. Debido a su reducido tamaño, no dispone en su estructura de una unidad de auditoría y control interno. No hay constancia de que haya elaborado ningún informe de control por ningún otro departamento de administración y/o finanzas, competente en la materia. En consecuencia, la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**.

SIEPSE. En el ejercicio 2024 tenía una plantilla media de 49 empleados, en su estructura no cuenta con una unidad de auditoría y control interno; y no elabora informes de seguimiento del área de recursos humanos, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**.

SEITT. Esta Sociedad contaba en el ejercicio 2024 con una plantilla media de 531 empleados, pero no cuenta con una unidad de auditoría interna, ni elabora informes de control interno sobre recursos humanos.

En el trámite de alegaciones, la Sociedad ha manifestado que no dispone de un sistema de auditoría interno en materia de RRHH, si bien realiza anualmente dos auditorías externas, una vinculada a las cuentas de la Sociedad y otra para la elaboración del Estado de Información no Financiera (EINF) que incluye un análisis detallado de la plantilla media, desglosada por edad, sexo y categoría profesional, índice de frecuencia e índice de gravedad de los accidentes laborales, horas de formación impartidas al personal y absentismo.

No obstante, un informe de control interno de RRHH no puede considerarse un EINF, aunque puede alimentar o respaldar parte del EINF, especialmente en la sección social o laboral. No es correcto, desde el punto de vista técnico ni normativo, justificar la ausencia de un informe de control interno de RRHH con el EINF, por las siguientes razones:

El EINF no evalúa controles ni riesgos operativos: simplemente informa resultados e indicadores (número de empleados, igualdad, formación, siniestralidad, etc.). Un control interno, en cambio, analiza si los procesos son fiables, eficientes y conformes a la normativa (por ejemplo, revisa si las altas y bajas están documentadas, si hay segregación de funciones, si se cumplen los plazos de cotización, etc.). Por tanto, aunque el EINF incluya datos de RRHH, no demuestra la existencia ni la eficacia del control interno sobre esos procesos.

El EINF no constituye un sustituto ni un equivalente funcional de dicho informe, su finalidad es la divulgación de información de carácter no financiero y de sostenibilidad, en ámbitos tales como el medio ambiente, cuestiones sociales y laborales, derechos humanos y lucha contra la corrupción. Su objetivo principal es ofrecer transparencia externa sobre el desempeño de la organización en estas materias.

Por su parte, el informe de control interno de RRHH tiene una naturaleza y finalidad diferentes. Está orientado a la evaluación de los procesos, riesgos y controles del área de personal, con el propósito de garantizar la eficacia operativa, el cumplimiento normativo y la fiabilidad de la información generada internamente. Este informe forma parte del sistema general de control interno de la entidad y de su modelo de gobernanza y cumplimiento.

Aunque la información contenida en el EINF puede basarse en datos procedentes de los sistemas de gestión de RRHH, dicho Estado no evalúa la eficacia de los controles ni documenta los procedimientos internos asociados, por lo que no puede considerarse evidencia sustitutiva de un informe de control interno.

En consecuencia, la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**

EXPASA. La Sociedad considera que, dado el escaso número de empleados -una plantilla media de 58 trabajadores en 2024- y que la variación anual de su plantilla es poco significativa, no resulta necesaria la elaboración de informes de control interno. Por lo tanto, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **no cumplida**.

SECEGSA. Con una plantilla media de 9 empleados en el ejercicio 2024, carece de unidad de auditoría interna y no elabora informes de control interno sobre el área de personal. En consecuencia, la Resolución de la Comisión Mixta se considera **no cumplida**.

Valoración global

Durante el periodo fiscalizado, **tres** sociedades, PARADORES, SELAE y ACUAES, elaboraron de forma periódica informes de control interno del área de recursos humanos, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida**.

Una sociedad, SEGITTUR, aunque carece de informes de control interno en sentido estricto, anualmente elabora informes relacionados con los recursos humanos, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida sustancialmente**.

Una sociedad, SEGIPSA ha elaborado un informe de auditoría interna en materia de elaboración de nóminas, encontrándose en fase de borrador otro sobre el proceso de contratación de personal asociado a encargos financiados con fondos PRTR, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta se considera **cumplida**.

Nueve sociedades, ACUAMED, ENISA, SENASA, AC/E, SEIASA, SIEPSE, SEITT, EXPASA y SECEGSA, no han elaborado informes de control interno del área de recursos humanos, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**.

A **una** sociedad, CANASA, que cuenta con dos empleados y no presenta riesgos en esta área, la Resolución de la Comisión Mixta resulta **no aplicable**.

- Unificar la regulación de las condiciones laborales y retributivas en un solo convenio colectivo, en el caso de sociedades que hayan surgido como resultado de procesos de fusión.

El grado de cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta en este punto se ha analizado en la **recomendación n.º 11** de este informe, que se resume en que, al final del periodo fiscalizado, en **tres** sociedades, SEIASA, ACUAMED y ACUAES, no se habían unificado las condiciones laborales establecidas en los diferentes convenios colectivos, por lo que la Resolución de la Comisión Mixta está **no cumplida**.

Se encuentra **en curso** el cumplimiento de la Resolución por SELAE.

3. Instar a las sociedades mercantiles del Grupo Patrimonio a:

- Adoptar 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.

El grado de cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta en este punto se ha analizado en la **recomendación n.º 6** de este informe, en la que se concluye que: a 31 de diciembre de 2024, solamente SENASA había modificado sus estatutos para dar cumplimiento a la recomendación. No obstante, en marzo de 2025, la DGPE remitió instrucciones a todas las empresas del Grupo para que modificaran sus estatutos en el sentido recomendado por este Tribunal.

Valoración global

A la fecha de finalización de los trabajos de fiscalización, **trece** sociedades, SELAE, ACUAMED, ENISA, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITT, EXPASA y SECEGSA, habían iniciado los trámites o modificado sus estatutos para que ninguno de los consejeros pueda ostentar más de tres representaciones, con la finalidad de limitar la concentración de poder de cualquier consejero sea o no ejecutivo. En el caso de SENASA, el límite se ha establecido en dos representaciones.

A **dos** sociedades PARADORES Y RUMASA, la recomendación resulta **no aplicable**.

La sociedad restante, CANASA, al cierre de los trabajos de fiscalización, no habían modificado sus estatutos, por lo que esta recomendación se considera **no cumplida**.

En el trámite de alegaciones la DGPE ha manifestado que, tras realizar el seguimiento para que se modificaran los estatutos en el sentido recomendado por el Tribunal, la totalidad de las sociedades, a excepción de CANASA, han realizado la modificación de los estatutos en la Junta General.

- Acompañar las designaciones y los ceses del personal directivo de una motivación que justifique el nombramiento y/o el cese, así como los méritos de los candidatos designados y su idoneidad para el desempeño del puesto.

El grado de cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta en este punto se ha analizado en la **recomendación n.º 8** de este informe, en el que se concluye que **cuatro** sociedades, ACUAMED, SEGITTUR, SEITT y EXPASA, realizaron actuaciones para dar **cumplimiento** a lo instado en la Resolución; **una** sociedad, ENISA, manifestó su voluntad de cumplimiento y comenzó a modificar el procedimiento al final del ámbito temporal de esta fiscalización, encontrándose **en curso** de cumplimiento; por el contrario, **nueve** entidades, PARADORES, SELAE, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGIPSA, SEIASA, SIEPSE, y SECEGSA, no han realizado ninguna actuación para dar cumplimiento a lo instado por la Comisión Mixta, los nombramientos y los ceses se acordaron sin motivar suficientemente y no elaboraron informe sobre los méritos e idoneidad de los candidatos, por lo que se considera **no cumplida**.

A las sociedades CANASA y RUMASA, la Resolución resulta **no aplicable** por carecer de personal de alta dirección.

Siete sociedades, PARADORES, ENISA, SENASA, AC/E, SEGIPSA, SEITT y EXPASA, no respetaron el plazo de preaviso de quince días establecido en los contratos para los ceses por desistimiento del empresario. Dicha práctica, no deseada, ha provocado una salida de fondos por un importe total de 61.020,52 euros en el conjunto de estas entidades. Adicionalmente, el conjunto de todas las sociedades tuvo que abonar 84.602,12 euros en concepto indemnización al personal directivo cesado en el período 2021-2024.A

Destaca como buena práctica el hecho de que **tres** sociedades, ACUAMED, SEGITTUR y EXPASA, hayan dejado constancia en las actas del consejo de administración de los resultados del proceso selectivo llevado a cabo para cubrir los puestos de alta dirección, en los que participaron varios candidatos.

4. Instar a Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. (PARADORES), en el marco de la negociación colectiva, a modificar sus sistemas de selección de personal temporal, recurriendo a la creación de bolsas de trabajadores nutridas mediante convocatorias públicas, y establecer un sistema de remuneración de su personal más sencillo, transparente y vinculado a las características del puesto ocupado.

El grado de cumplimiento de lo instado por la Comisión Mixta en este punto se ha analizado en la **recomendación n.º 13** de este Informe en la que se concluye que PARADORES no ha realizado ninguna actuación para modificar su sistema de selección de personal de temporada, la recomendación se considera **no cumplida**.

III. CONCLUSIONES

Para la valoración del cumplimiento de las recomendaciones comprendidas en el informe de fiscalización de carácter horizontal, cuyo ámbito subjetivo afecta a una pluralidad de entidades, se han efectuado un total de 94 valoraciones del cumplimiento de dichas recomendaciones, que afectan a 16 sociedades mercantiles estatales y a la Dirección General del Patrimonio del Estado, con el siguiente resultado: el 36 % fueron cumplidas total o sustancialmente; el porcentaje del grado de cumplimiento se eleva al 42,5 % si exceptuamos las recomendaciones que devinieron no aplicables; además, el 6,4 % de las recomendaciones continúan en curso de implementación en cinco sociedades.

El Cuadro n.º 20 recoge los resultados globales del seguimiento de las recomendaciones y contiene, además, la valoración del estado de implementación de cada una de las recomendaciones de acuerdo con la categorización recogida en la norma técnica 79.

La Resolución de la Comisión Mixta instó al cumplimiento de 5 de las recomendaciones del Informe y de 3 actuaciones más, que ha dado lugar a 33 valoraciones adicionales, con un grado de cumplimiento del 42 %, algo más elevado que el de las recomendaciones.

CUADRO N.º 20: RESULTADOS GLOBALES DEL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

N.º Rec.	Recomendación ⁷	Número de Entidades	CT	CP	EC	NC	NA
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.	1				1	
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.	1	1				
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.	1	1				
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.	1	1				
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.	1	1				
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.	16	13			1	2
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.	16	4		3	7	2
8	Se recomienda que las designaciones y los ceses del personal directivo se acompañen de una motivación que justifique el nombramiento y/o el	16	4		1	9	2

⁷ CT cumplida total o sustancialmente; CP cumplida parcialmente; EC en curso; NC no cumplida y NA no aplicable

N.º Rec.	Recomendación ⁷	Número de Entidades	CT	CP	EC	NC	NA
	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.	16				13	3
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	1	1				
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	4			1	3	
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.	16	7		1	3	5
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.	1				1	
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.	1		1			
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.	2	1			1	
Total Recomendaciones analizadas		15					
Total valoraciones realizadas		94	34	1	6	39	14

Fuente: elaboración propia

El seguimiento de las recomendaciones formuladas objeto de esta fiscalización, se exponen a continuación, y en el [ANEXO III](#) se muestra individualmente el resultado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a cada entidad.

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)		
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021		
Entidad destinataria: Dirección General del Patrimonio del Estado		
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta	Estado de implementación
1.431-1	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.	No cumplida
1.431-2	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.	Cumplida
1.431-3	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.	Cumplida
1.431-4	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.	Cumplida
1.431-5 RCM-1	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.	Cumplida
RCM-1	Que sus sociedades con plantilla inferior a 250 trabajadores puedan disponer también del preceptivo plan de igualdad.	En curso

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)			
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
1.431-6 RCM-3	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.	PARADORES	No aplicable
		SELAE	Cumplida
		ACUAMED	Cumplida
		ENISA	Cumplida
		SENASA	Cumplida
		AC/E	Cumplida
		ACUAES	Cumplida
		SEGIPSA	Cumplida
		SEGITTUR	Cumplida
		SEIASA	Cumplida
		SIEPSE	Cumplida
		SEITT	Cumplida
		EXPASA	Cumplida
		SECEGSA	Cumplida
		CANASA	No cumplida
		RUMASA	No aplicable

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)			
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
1.431-7	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.	PARADORES	No cumplida
		SELAE	No cumplida
		ACUAMED	No cumplida
		ENISA	Cumplida
		SENASA	No cumplida
		AC/E	En curso
		ACUAES	Cumplida
		SEGIPSA	No cumplida
		SEGITTUR	Cumplida
		SEIASA	En curso
		SIEPSE	No cumplida
		SEITT	En curso
		EXPASA	No cumplida
		SECEGSA	Cumplida
		CANASA	No aplicable
		RUMASA	No aplicable

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)			
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
1.431-8 RCM-3	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.	PARADORES	No cumplida
		SELAE	No cumplida
		ACUAMED	Cumplida
		ENISA	En curso
		SENASA	No cumplida
		AC/E	No cumplida
		ACUAES	No cumplida
		SEGIPSA	No cumplida
		SEGITTUR	Cumplida
		SEIASA	No cumplida
		SIEPSE	No cumplida
		SEITT	Cumplida
		EXPASA	Cumplida parcialmente
		SECEGSA	No cumplida
		CANASA	No aplicable
		RUMASA	No aplicable

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)			
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
1.431-9	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	PARADORES	No cumplida
		SELAE	No cumplida
		ACUAMED	No cumplida
		ENISA	No cumplida
		SENASA	No cumplida
		AC/E	No aplicable
		ACUAES	No cumplida
		SEGIPSA	No cumplida
		SEGITTUR	No cumplida
		SEIASA	No cumplida
		SIEPSE	No cumplida
		SEITT	No cumplida
		EXPASA	No cumplida
		SECEGSA	No cumplida
		CANASA	No aplicable
		RUMASA	No aplicable

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431) Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
1.431-10	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	SEITT	Cumplida
1.431-11 RCM-2	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	SELAE	En curso
		ACUAMED	No cumplida
		ACUAES	No cumplida
		SEIASA	No cumplida
1.431-12	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	PARADORES	Cumplida
		SELAE	Cumplida
		ACUAMED	No aplicable
		ENISA	En curso
		SENASA	No aplicable
		AC/E	No cumplida
		ACUAES	Cumplida
		SEGIPSA	Cumplida
		SEGITTUR	No cumplida
		SEIASA	Cumplida

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431)			
Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
		SIEPSE	No cumplida
		SEITT	Cumplida
		EXPASA	Cumplida
		SECEGSA	No aplicable
		CANASA	No aplicable
		RUMASA	No aplicable
1.431-13 RCM-4	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.	PARADORES	No cumplida
1.431-14	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.	ENISA	Cumplida parcialmente
1.431-15	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.	ACUAES	Cumplida
		ACUAMED	No cumplida
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	PARADORES	Cumplida
		SELAE	Cumplida
		ACUAMED	Cumplida

Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431) Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
		ENISA	Cumplida
		SENASA	No aplicable
		AC/E	No aplicable
		ACUAES	Cumplida
		SEGIPSA	No aplicable
		SEGITTUR	No aplicable
		SEIASA	Cumplida
		SIEPSE	Cumplida
		SEITT	Cumplida
		EXPASA	No aplicable
		SECEGSA	No aplicable
		CANASA	No cumplida
		RUMASA	No aplicable
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	PARADORES	Cumplida
		SELAE	Cumplida
		ACUAMED	No cumplida
		ENISA	No cumplida

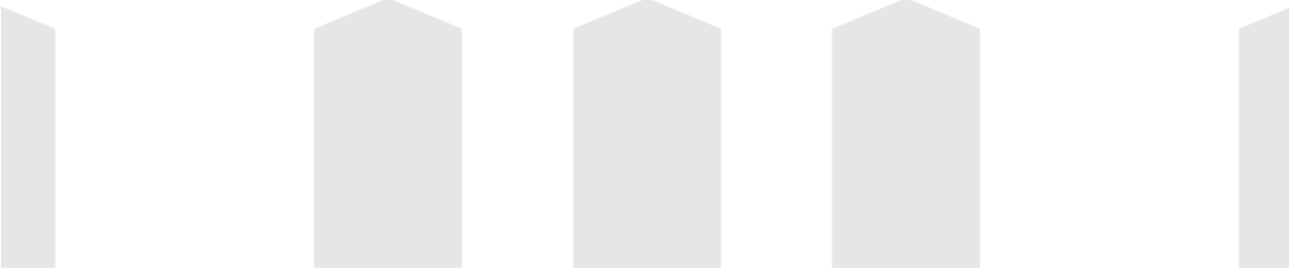
Informe de fiscalización del área de recursos humanos de las empresas estatales no financieras del Grupo Patrimonio, ejercicios 2016 y 2017 (N.º 1.431) Fecha aprobación Pleno: 27/05/2021			
Entidad destinataria: Sociedades Estatales del Grupo Patrimonio			
Código Rec.	Recomendaciones formuladas y acordadas en Resolución de la Comisión Mixta		Estado de implementación
		SENASA	No cumplida
		AC/E	No cumplida
		ACUAES	Cumplida
		SEGIPSA	Cumplida
		SEGITTUR	Cumplida
		SEIASA	No cumplida
		SIEPSE	No cumplida
		SEITT	No cumplida
		EXPASA	No cumplida
		SECEGSA	No cumplida
		CANASA	No aplicable
		RUMASA	No aplicable

Madrid, 18 de diciembre de 2025

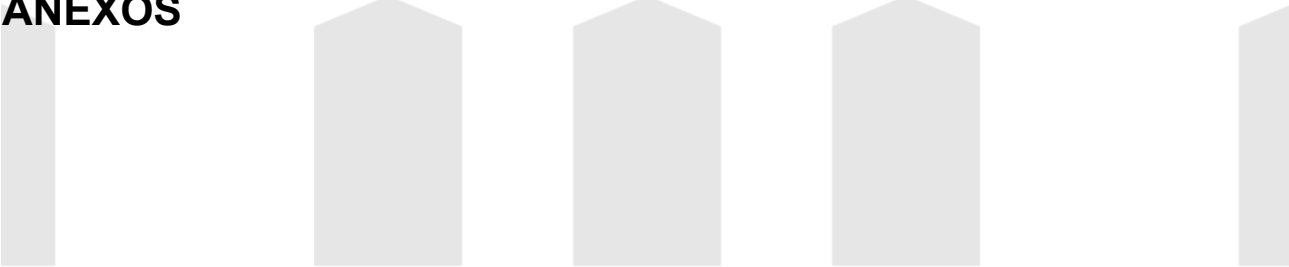
LA PRESIDENTA



Enriqueta Chicano Jávega



ANEXOS



RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO.I.	TRAMITACIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA FISCALIZACIÓN	87
ANEXO.II.	CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO POR RECOMENDACIONES	89
ANEXO.III.	CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS	91

TRAMITACIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA FISCALIZACIÓN

Tramitación interna de la fiscalización

El 30 de enero de 2025, el Pleno aprobó el inicio de este procedimiento fiscalizador, siguiendo lo establecido en el artículo 3.b) de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y lo dispuesto al efecto en la Norma de Procedimiento 34 de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

Las Directrices Técnicas con arreglo a las cuales se ha llevado a cabo la fiscalización, fueron aprobadas por el Pleno en su sesión de 27 de febrero de 2025.

Procedimientos aplicados en la fiscalización

De acuerdo con la Norma Técnica n.º 7.bis, de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, el tipo de fiscalización es de seguimiento, acorde con lo previsto en el Manual para la formulación y el seguimiento de recomendaciones aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 28 de noviembre de 2019.

Las categorías para determinar los resultados y valorar el seguimiento de las recomendaciones efectuada son las siguientes:

-Cumplida o subsanada total o sustancialmente: se incluyen en esta categoría las recomendaciones respecto de las cuales la entidad fiscalizada hubiere adoptado las medidas oportunas, en el ámbito de sus competencias, para su implementación o bien haya sido solventada la deficiencia que dio lugar a la recomendación de otra forma, en todos o en la mayor parte de sus aspectos.

-Cumplida o subsanada parcialmente: se incluyen aquí las recomendaciones respecto de las cuales la entidad fiscalizada hubiere adoptado parcialmente las medidas oportunas para su implementación o bien hubieran sido resueltas solo en parte las deficiencias puestas de manifiesto en el Informe. Además, se requiere que la entidad haya dado por finalizadas sus actuaciones respecto de la recomendación realizada o de la deficiencia observada.

-En curso: se trata de recomendaciones que se encuentran en fase de implementación o de deficiencias en subsanación. A estos efectos, los plazos previstos por la entidad fiscalizada para la implantación de la medida o la subsanación de la deficiencia deben ser proporcionados a las medidas a implantar. En otro caso, se podrá calificar la recomendación como “cumplida o subsanada parcialmente” o “no cumplida o no subsanada”, en función de la eficacia de las medidas implantadas hasta el momento en que se realiza la fiscalización de seguimiento.

-No aplicable (en el momento de realización del seguimiento): esta categoría se refiere a las recomendaciones que han devenido inválidas y a las deficiencias inexistentes en el momento de realización del seguimiento, bien por cambios legislativos o por cualquier otra causa acaecida desde la aprobación del informe.

-No cumplida o no subsanada: se trata de recomendaciones respecto de las cuales no se hubieren adoptado las medidas dirigidas a su implementación, o bien, habiéndose adoptado dichas medidas (por haberse incumplido de forma reiterada los plazos para su implementación o por otros motivos), estas no hubieran tenido ningún efecto en la mejora de la gestión de la entidad fiscalizada, manteniéndose, en todo caso, las deficiencias que dieron lugar a la recomendación.

Durante la fiscalización se han realizado todas las pruebas y comprobaciones que se han considerado necesarias para dar cumplimiento al objetivo señalado, utilizando los procedimientos y técnicas habituales de auditoría; en particular, se han aplicado las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas.

La fiscalización se ha llevado a cabo a partir de la información y documentación obrantes en el Tribunal de Cuentas y de la aportada en ejecución de los trabajos de fiscalización sobre las medidas adoptadas en relación con las recomendaciones formuladas por este Tribunal y por la Comisión Mixta, sin perjuicio de otras acciones necesarias durante el curso de la fiscalización que se han estimado convenientes para analizar cuantos documentos, registros, expedientes, actas o informes han sido precisos.

Fuente: Elaboración propia

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO POR RECOMENDACIONES

ORGANISMO/ EMPRESA	N.º	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
DGPE	1431-1	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.				1	
	1431-2	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.	1				
	1431-3	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.	1				
	1431-4	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.	1				
	1431-5 RCM-1	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.	1				
	RCM-1	Que sus sociedades con plantilla inferior a 250 trabajadores puedan disponer también del preceptivo plan de igualdad.			1		
TODAS ⁸	RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	8			1	7
	RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	5		1	9	1

⁸ PARADORES, SELAE, ACUAMED, ENISA, SENASA, AC/E, ACUAES, SEGIPSA, SEGITTUR, SEIASA, SIEPSE, SEITT, EXPASA, SECEGSA, CANASA, RUMASA.

ORGANISMO/ EMPRESA	N.º	RECOMENDACIÓN/RESOLUCIÓN COMISIÓN MIXTA	CT	CP	EC	NC	NA
TODAS	1431-6 RCM-3	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.	13			1	2
TODAS	1431-7	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.	4		3	7	2
	1431-8 RCM-3	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.	4		1	9	2
	1431-9	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.				13	3
SEITT	1431-10	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	1				
SEIASA, ACUAES ACUAMED SELAE	1434-11 RCM-2	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.			1	3	
TODAS	1431-12	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.	7		1	3	5
PARADORES	1431-13 RCM-4	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.				1	
ENISA	1431-14	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.		1			
ACUAMED Y ACUAES	1431-15	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.	1			1	

CUADROS RESUMEN DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES POR DESTINATARIOS

1) A LA DGPE						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-1	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.				✓	
1.431-2	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.	✓				
1.431-3	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.	✓				
1.431-4	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.	✓				
1.431-5 RCM-1	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.	✓				
RCM-1	Que sus sociedades con plantilla inferior a 250 trabajadores puedan disponer también del preceptivo plan de igualdad.			✓		

2) A Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A. (ACUAMED)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.	✓				
1.431-9	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.				✓	
1.431-11 RCM-2	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				✓	
1.431-12	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.					✓
1.431-15	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.				✓	
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

3) A la Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A. (ENISA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.	✓				
1.431-8 RCM-3	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.			✓		
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.			✓		
1.431-14	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.		✓			
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

4) A Expasa Agricultura y Ganadería, Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (EXPASA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.	✓				
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

5) A Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. (PARADORES)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.					✓
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.	✓				
1.431-13 RCM-4	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.				✓	
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	✓				

6) A Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E., M.P., S.A. (SENASA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.					✓
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

ANEXO III -7/17

7) A la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado S.M.E., S.A. (SIEPSE)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.				✓	
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

8) A la Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A. (SECEGSA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RMC-3	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.	✓				
1.431-7	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.	✓				
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.					✓
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

9) A la Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A. (SEITT)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.			✓		
1.431-8 RCM-3	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.	✓				
1.431-9	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.				✓	
1.431-10	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	✓				
1.431-12	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

ANEXO III -10/17

10) A la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A. (SELAE)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-11 RCM-2	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			✓		
1.431-12	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	✓				

ANEXO III -11/17

11) A la Sociedad Mercantil Estatal de Acción Cultural, S.A. (AC/E)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.			✓		
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.					✓
1.431-12	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.				✓	
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

ANEXO III -12/17

12) A la Sociedad Mercantil Estatal Aguas de las Cuencas de España, S.A. (ACUAES)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.	✓				
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-11 RCM-2	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				✓	
1.431-12	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.	✓				
1.431-15	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	✓				

13) A Sociedad Mercantil Estatal Canal de Navarra, S.A. (CANASA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.				✓	
1.431-7	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.					✓
1.431-8 RCM-3	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.					✓
1.431-9	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.					✓
1.431-12	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.					✓
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.				✓	
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.					✓

14) A la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P., S.A. (SEGIPSA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.				✓	
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	✓				

15) A la Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.			✓		
1.431-8 RCM-3	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.				✓	
1.431-9	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.				✓	
1.431-11 RCM-2	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				✓	
1.431-12	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.	✓				
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.	✓				
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.				✓	

ANEXO III -16/17

16) A la Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A. M.P. (SEGITTUR)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.	✓				
1.431-7	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.	✓				
1.431-8 RCM-3	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.	✓				
1.431-9	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.				✓	
1.431-12	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.				✓	
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.	✓				

ANEXO III -17/17

17) A Rumasa S.M.E., S.A., en Liquidación (RUMASA)						
Código. Rec	Recomendación formulada	CT	CP	EC	NC	NA
1.431-6 RCM-3	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.					✓
1.431-7	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.					✓
1.431-8 RCM-3	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.					✓
1.431-9	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.					✓
1.431-12	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.					✓
RCM-2	Aprobar un Plan Estratégico o de Empresa, con un horizonte temporal a medio plazo, en el caso de no disponer de uno, donde se defina con claridad los objetivos a alcanzar y que contenga una planificación organizativa, salvo las sociedades instrumentales y medio propio de la Administración General del Estado.					✓
RCM-2	Elaborar anualmente informes de control interno del área de Recursos Humanos, en caso de disponer de unidades de auditoría y control o similares, salvo para las pymes que no cuenten con un departamento específico de personal, en cuyo caso asumirán estas funciones los departamentos de administración y/o finanzas que sean competentes por razón de la materia.					✓