Estudio sobre la transparencia y la meritocracia en los puestos directivos de las entidades del ámbito metropolitano de Barcelona

HAY DERECHO

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 4

2. Relevancia de la meritocracia y la transparencia en las entidades analizadas 5

3. Metodología 8

a. Los estudios previos de la Fundación Hay Derecho sobre transparencia y meritocracia.
b. Estudios previos sobre la transparencia del AMB
c. Análisis jurídico: las obligaciones legales de transparencia activa.
d. Metodología: Selección y clasificación de las entidades.
e. Metodología: selección del principal responsable de la entidad a analizar.
f. Metodología: trabajo de campo.
g. Metodología: Contacto con las entidades más relevantes objeto del estudio para solicitar información.
h. El análisis de la transparencia
i. El análisis de la meritocracia
j. Análisis de datos y gráficos

4. Análisis de las obligaciones legales de publicidad activa de los entes analizados 23

5. Análisis cuantitativo 30

a. Análisis cuantitativo de la transparencia.
b. Análisis cuantitativo de la meritocracia.
c. La relación entre meritocracia y transparencia

6. Análisis cualitativo 51

7. Conclusiones y recomendaciones 64

a. Conclusiones específicas en materia de transparenciab. Análisis cuantitativo de la meritocracia.
b. Conclusiones específicas en materia de meritocracia
c. Recomendaciones que puede llevar a cabo el AMB en el ámbito de la transparencia

8. Bibliografía 70

9. ANEXO I: Lista de entidades clasificadas, persona analizada y valores de los indicadores de transparencia y meritocracia (este último sólo cuando pertinente) 71

10. ANEXO II: Análisis estadístico 74

Noviembre de 2020

Informe elaborado por la Fundación Hay Derecho

Con el apoyo de:
Agencia de Transparencia del Área Metropolitana de Barcelona

Este trabajo sólo expresa la opinión de los autores. La Agencia de Transparencia del Área Metropolitana de Barcelona no es responsable del uso que se pueda hacer de la información facilitada.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo parte de la consideración de que la mejor gestión de los intereses generales y la adecuada prestación de los servicios públicos están íntimamente ligadas a la calidad de las organizaciones e instituciones, y en particular, por lo que aquí nos inte resa, a su profesionalidad y neutralidad. Por esa razón, sus principales responsables deben reunir conocimientos y experiencia en el ámbito material correspondiente, acreditar una formación adecuada para el puesto, capacidad de gestión y unas garantías de independencia frente a los intereses partidistas que puedan poner en riesgo la necesaria neutralidad de las instituciones que deben de actuar en beneficio de todos, sin perjuicio de las directrices políticas de política general que dicte cada Gobierno en el ámbito de sus competencias.

Para precisar hasta qué punto los principales responsables de las organizaciones analizadas reúnen estos requisitos hay que acudir, en primer lugar, a la información pública disponible. La transparencia, por tanto, se convierte en una herramienta esencial para que dicha información esté a disposición de todos los ciudadanos y de la sociedad civil, de manera que se pueda exigir una adecuada rendición de cuentas.

Sin embargo, incluso cuando esta información se proporciona de forma proactiva, la gran cantidad de entidades públicas existentes puede dificultar esa tarea de control de la ciudadanía. En estos casos, la opinión pública se ve reducida a funcionar como “burglar alarm” o alarma antirrobo en los casos más flagrantes (Zaller, 2003), perdiendo perspectiva de conjunto. En todo caso, existen métodos para organizar esta información de forma que la sociedad pueda hacerse una idea general de la situación y evolución de la profesionalidad y neutralidad de sus instituciones.

El presente estudio tiene por objeto el análisis de la información pública disponible sobre los principales responsables de las entidades vinculadas al Área Metropolitana de Barcelona así como su cualificación. Por tanto, se trata de un doble objetivo: medir la transparencia de estas entidades respecto a la información que proporcionan sobre sus máximos directivos, pero también la profesionalidad y la neutralidad de éstos. La finalidad última es la realización de recomendaciones a las entidades implicadas y a las autoridades competentes desde el punto de vista de la transparencia y, también, de la meritocracia. En este sentido, si bien en algunos casos los problemas detectados en el ámbito de la transparencia activa pueden tener su causa en la propia insuficiencia de las normas que regulan la publicidad activa también es posible —incluso sin necesidad de modificar la regulación actual— identificar buenas prácticas que podrían replicarse fácilmente.

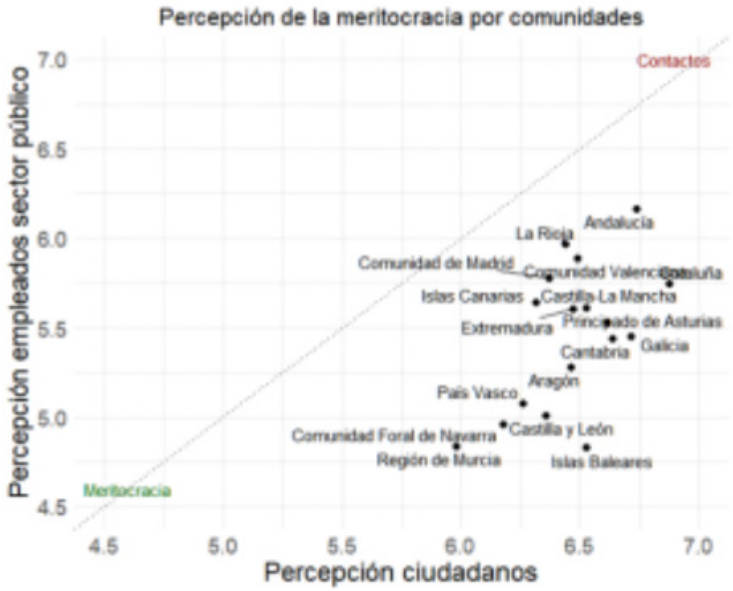
Claro está que el punto de partida del presente trabajo es precisamente el de la relevancia de la meritocracia en la dirección este tipo de entidades, así como

la importancia que tiene la transparencia como herramienta para generar la confianza de los ciudadanos en sus instituciones, detectar problemas y exigir rendición de cuentas.

2. RELEVANCIA DE LA MERITOCRACIA Y LA TRANSPARENCIA EN LAS ENTIDADES ANALIZADAS.

Sabemos gracias a diversos estudios que los ciudadanos efectivamente tienden a desconfiar de las entidades públicas opacas. Y sabemos también que los españoles tienen serias dudas de la profesionalidad de sus máximos responsables. Así lo señala por ejemplo The Quality of Government Institute, quien en 2019 analizó la percepción que tienen 85.000 ciudadanos de 24 países europeos contestando a la pregunta sobre si creen que el éxito en el sector público se debe al trabajo y al esfuerzo (meritocracia) o a los contactos y la suerte (sistema politizado).

España aparece, como viene siendo habitual en este tipo de estudios, en una posición intermedia: la percepción ciudadana le otorga una puntuación de 6,55 en una escala que va de 1 a 10, siendo 10 la peor puntuación y 1 la mejor. En cuanto al detalle por Comunidades Autónomas podemos apreciar que la percepción de los ciudadanos catalanes es peor que la media, con una puntuación de 6,88. En definitiva, los españoles en general y los catalanes en particular perciben su sector público como escasamente meritocrático y fuertemente politizado.



Es también interesante analizar la diferente percepción que en este estudio tienen los ciudadanos de los propios empleados públicos. De forma relevante, los empleados públicos perciben una politización menor que la que observan los ciudadanos. En este sentido, si atendemos a la percepción de los empleados públicos por CCAA podemos observar que la CA peor valorada es Andalucía.

Es indudable, por tanto, que desde el punto de vista de la percepción existe un problema de confianza ciudadana en la meritocracia de nuestras instituciones públicas. Sin embargo, dado que se trata de encuestas de percepción y no de datos cuantitativos directos cabe pensar que quizás la situación no es tan grave. La forma de abordar este problema sólo puede ser la medición mediante indicadores "ad hoc" que permitan contestar a la siguiente pregunta: ¿es cierto que los máximos responsables de nuestros organismos públicos no son nombrados atendiendo a principios de mérito y capacidad, como ordena nuestra Constitución y el resto de nuestro ordenamiento jurídico? O, mejor dicho, ¿hasta qué punto es así? Esta es la pregunta que hemos tratado de contestar en este informe en relación con los entes en el ámbito del Área Metropolitana de Barcelona.

En todo caso, la vinculación entre profesionalización y meritocracia en el sector público y buen gobierno está firmemente establecida en estudios y trabajos como los del profesor Jiménez Asensio. Según este autor: "Nunca puede haber buena política o buena administración cuando los profesionales del sector público son dirigidos por auténticos amateurs de la dirección pública atados umbilicalmente a la confianza política y al mandato del gobierno de turno. Todo eso ya lo han abandonado los países que realmente funcionan en términos democráticos y de eficiencia. Dicho de otro modo, en términos de calidad democrática e institucional" (Jiménez Asensio, 2018)

Esta correlación parece razonable si tenemos en cuenta que, en primer lugar, cuando hablamos de entes públicos o que reciben financiación pública la falta de meritocracia puede suponer una mala utilización de los fondos públicos. Y esto, no solo porque se está retribuyendo de manera inadecuada a personas que pueden aportar poco valor añadido (en la medida en que no tienen ni la preparación ni la experiencia necesaria para desempeñarlos adecuadamente) sino, sobre todo, porque es muy probable que carezcan de la capacidad y el criterio necesarios para gestionar adecuadamente el organismo en cuestión. De aquí se deriva un riesgo de despilfarro o mala utilización de los fondos públicos, más allá de las retribuciones que reciben.

En paralelo, la falta de meritocracia en la dirección de las entidades públicas suele provenir de una excesiva politización, en la medida en que es muy frecuente en España que el acceso a este tipo de puestos dependa del favor político y no de la cualificación profesional. De hecho, en la práctica en cuanto a las entidades públicas rige una especie de sistema de "spoils system", de manera que cada cambio de gobierno (a nivel estatal, regional o local) suele llevar aparejados cambios en la máxima dirección de los organismos públicos

que de ellos dependen. Por tanto, en la medida en que los nombramientos (y los ceses, no lo olvidemos) no dependen de la trayectoria profesional o de la gestión realizada, sino del favor político, es razonable que los así nombrados tengan más interés en atender los intereses del gobierno o de los políticos de turno que los objetivos de la propia entidad que dirigen. Dicho de otra forma, es probable que su gestión tenga como objetivo o prioridad antes la satisfacción de intereses políticos (o incluso personales del político responsable del nombramiento) que los intereses generales que tiene confiados, por su propia naturaleza, una entidad pública.

En cualquier caso, esta falta de meritocracia puede acentuar un deterioro progresivo de organismos públicos o vinculados al sector público en la medida que puede disminuir su capacidad de realizar adecuadamente las funciones que tienen encomendadas. Existe abundante literatura sobre cómo la cooptación y el deterioro de "contrapoderes" de carácter profesional y técnico en un entorno clientelar fomenta la corrupción y dificulta la toma de decisiones. Podemos mencionar diversos estudios que, basados en evidencia empírica, muestran los efectos de la falta de meritocracia en la corrupción e ineficiencia de las administraciones (Charron, Dahlström, Fazekas, & Lapuente, 2016; Charron, Dahlström, & Lapuente, 2016).

No cabe duda de que esta falta de capacidad (o directamente incompetencia, en los casos más extremos), así como el sometimiento de los intereses generales a intereses particulares o/y partidistas, tienen un impacto relevante en la confianza de los ciudadanos en sus instituciones. Pero hay que tener en cuenta que los ciudadanos, que como es lógico no pueden conocer los detalles de cada institución y cada ente público, suelen utilizan "atajos" para su valoración (Kahneman, D. et al., 1982). Y, como explicara Lippmann (1922) hace casi un siglo, es la transparencia (o su falta) la mejor señal que tiene la ciudadanía para saber si se le intenta ocultar algo. Los ciudadanos además pueden sospechar, con razón, que si algo se oculta es porque resulta imposible de justificar públicamente. En ese sentido, cabe recordar la famosa frase de Jeremy Bentham: "Cuando más te observo, mejor te comportas".

3. METODOLOGÍA

En este apartado haremos referencia, en primer lugar, a los precedentes de los indicadores utilizados en este estudio, que se encuentran en estudios previos sobre transparencia y meritocracia elaborados por la Fundación Hay Derecho y en los estudios que ha realizado la propia Agencia de Transparencia del AMB, cuya metodología y resultados han sido tenidos en cuenta en el presente proyecto.

a. Los estudios previos de la Fundación Hay Derecho sobre transparencia y meritocracia.

La Fundación ha realizado en este ámbito diversos proyectos, entre los que destaca la colaboración con el Consejo de la Transparencia y el Buen Gobierno para el análisis del cumplimiento de las obligaciones de transparencia activa de los organismos constitucionales y principales instituciones de nuestro país (realizado en 2018) y el análisis de las obligaciones de transparencia activa de los Consejos Generales de los Colegios Profesionales, en los que se ha usado la metodología MESTA para la evaluación y seguimiento de la transparencia de la actividad pública.

En el ámbito de la meritocracia se elaboró en 2019 el estudio sobre la meritocracia en la designación de los máximos responsables del sector público estatal y autoridades independientes. En este estudio desarrollamos una metodología propia para el análisis de los perfiles de los máximos responsables de una serie de entidades públicas estatales y de los organismos reguladores, siendo el total de la muestra de 36 entidades analizadas.

b. Estudios previos sobre la transparencia del AMB

Podemos citar el informe sobre transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno del Síndic de Greuges; en particular, en lo que se refiere al Área Metropolitana de Barcelona[1]. Respecto a su metodología hay que destacar que el informe se elaboró a partir de cuestionarios cumplimentados por el Área Metropolitana de Barcelona. Como principal resultado, el informe detectaba importantes diferencias en el grado de cumplimiento de las obligaciones de transparencia por parte de las diversas entidades vinculadas al Área Metropolitana de Barcelona.

Por su parte, la Agencia de transparencia del Área Metropolitana de Barcelona desarrolló en el año 2017 una metodología propia de Monitorización de

[1] Disponible en este enlace.

la Información, la Publicidad activa y la Transparencia (MIPAT) adaptada las necesidades del sector público Metropolitano[2]. En 2018, la Agencia de Transparencia contrató un servicio externo de consultoría para dar apoyo al Área Metropolitana de Barcelona en el ejercicio de sus competencias en lo que se refiere a la transparencia de las entidades vinculadas que establece el Decreto de Presidencia del 14 de diciembre de 2015.

Las entidades incluidas en dicho trabajo de consultoría fueron: Institut Metropolità del Taxi, Institut Metropolità de Promoció del Sòl i Gestió Patrimonial, AMB Informació i Serveis, SA, Transports Metropolitans de Barcelona, Consorci Besòs Tordera, Institut d'estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, Consorci del Parc Natural de la Serra de Collcerola, Ecoparc IV.

Tras esta primera monitorización realizada en el año 2018, utilizando 25 parámetros, en 2019 se realizó un nuevo análisis más exhaustivo, utilizando 110 parámetros nuevos y valorando los cambios realizados. El informe[3] muestra un nivel de publicación de la información limitado (valorado en el 50%). Es de destacar que, por debajo de este 50%, encontramos precisamente la materia que es objeto del presente informe: la información de los altos cargos y directivos (31% cuando se analizan los 135 parámetros, 67% de los originales 25)[4].

A continuación, hacemos referencia de forma resumida a los resultados de dicho informe para cada organización analizada en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa. Hay que destacar que el estudio considera suficiente que la información estuviera publicada en la página web del AMB aunque no lo estuvieran en la web de la propia entidad:

- **Institut Metropolità del Taxi (IMET)**

  Se le asigna un 22% de cumplimiento en los indicadores sobre altos cargos y directivos en 2019, sin mejora con respecto a 2018. Se destaca que no aparecen los currículos en la web de la entidad, sino que se enlaza a la web AMB, donde no pueden encontrarse el de todos los altos cargos (por ejemplo, el de la presidenta).

---

[2] Disponible en este enlace.
[3] Disponible en este enlace.
[4] El informe manifiesta cierto estancamiento con respecto al del año anterior en los 25 parámetros que se repitieron. En particular, no puede consultarse el perfil y la trayectoria profesional de los cargos electos que integran la Junta de Gobierno del AMB. Tampoco de los miembros del Consejo Metropolitano. En cuanto al personal directivo del AMB sí que se encuentran en la web los currículos. Sin embargo, no se publican "los puestos de trabajo de las sociedades mercantiles y consorcios del sector público metropolitano" (AGT037, p. 21).

• **Institut Metropolità de Promoció de Sòl i Gestió Patrimonial (IMPSOL).**

Obtiene un 22% de cumplimiento en lo respectivo a altos cargos y directivos en 2019, con un empeoramiento con respecto a 2018, aunque sí se publica información sobre el Director Gerente. Su información y currículo puede encontrarse en la página del AMB, pero no en la propia web de la entidad.

• **Transports Metropolitans de Barcelona (TMB).**

Se valora el cumplimiento de las obligaciones referidas a altos cargos y directivos con un 28%, sin variación con respecto a 2018. No se publican los currículos ni de la presidenta, ni del director de mobilitat i transport de l'AMB ni del gerente.

• **AMB Informació i Serveis.**

Se le asigna un 17% de cumplimiento en los indicadores sobre altos cargos y directivos en 2019, sin mejora respecto a 2018. Se considera que la identificación de altos cargos y personal directivo es confusa. Sí se facilita el nombre y apellidos del único directivo de la entidad y su perfil, y trayectoria están disponibles en la web de la AMB. Sin embargo, otros documentos del portal de transparencia especifican la existencia de dos directores, lo que resulta confuso.

• **Consorci Besòs Tordera.**

Obtiene un 11% de cumplimiento en lo respectivo a altos cargos y directivos en 2019, sin cambios con respecto a 2018. No se puede conocer la composición de la Junta General ni de la gerencia del Consorcio. Sólo aparecen los nombres y apellidos de la comisión de gobierno y la presidencia. No se localizan los perfiles profesionales.

• **Consorci Metropolità de l'Habitatge.**

Se valora el cumplimiento de las obligaciones referidas a altos cargos y directivos con un 28%, con una importante mejora con respecto a 2018 en los 25 indicadores que entonces se analizaron, pasando del 17% de cumplimiento al 83%. Se identifica el nombre y apellidos del director general, del que es posible, través de un enlace, conocer su trayectoria profesional, pero se facilitan ni los datos de contacto ni las funciones que desarrolla.

• **Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.**

Se le asigna un 2% de cumplimiento en los indicadores sobre altos cargos y directivos en 2019, sin mejora respecto a 2018. En el portal

de transparencia, se publica el nombre y apellidos perfil y trayectoria profesional del director-gerente del consorcio. No obstante, no se localizan les funciones que realiza.

- **Consorci Ecoparc 4.**

Obtiene un 6% de cumplimiento en lo respectivo a altos cargos y directivos en 2019, sin cambio con respecto a 2018. Aparece publicada la composición del Consejo General, la Junta de Gobierno, el Presidente y Vicepresidente, el Gerente y el Equipo directivo en el apartado de la web "órganos de gobierno", incluidos los nombres y apellidos. Sin embargo, la información parece estar desactualizada.

- **Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB).**

Se valora el cumplimiento de las obligaciones referidas a altos cargos y directivos con un 33%, sin variación con respecto a 2018. La composición del Consejo de Gobierno aparece publicada con un enlace al currículum de prácticamente todos los miembros. También está disponible dicha información para el director y el gerente de la institución. Sin embargo, no constan las funciones que desempeñan.

Los resultados de este estudio reflejan un bajo nivel de transparencia en entidades que están obligadas por la normativa a proporcionar una información más amplia respecto de sus altos cargos. La amplitud del estudio, que revisa una gran diversidad de indicadores al abarcar todas las obligaciones legales de publicidad activa no se detiene, por su propia naturaleza, a valorar específicamente la publicación de los perfiles y trayectorias de los directivos (cuestión que se trata junto con la publicación de los nombres y apellidos y de las funciones desempeñadas). Tampoco entra a analizar si los perfiles que se publican son lo suficientemente completos y detallados para que los ciudadanos puedan conocer realmente si los directivos reúnen los requisitos de capacidad y experiencia necesarios o si se cubre el requisito legal con apenas unas líneas que difícilmente cumplen esta función. Por último, este estudio se limita a las entidades mencionadas y no se extiende al resto de entidades vinculadas con el AMB.

c. Análisis jurídico: las obligaciones legales de transparencia activa.

Para detallar cuales son las obligaciones legales de transparencia activa hay que partir en primer lugar de lo establecido en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de la Comunidad Autónoma de Cataluña, en el Decreto de Presidencia de 14 de diciembre de 2015 y teniendo también en cuenta lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Es importante destacar que entre las entidades a analizar algunas no están sujetas a las obligaciones legales de transparencia (como indicaremos en el apartado correspondiente al análisis jurídico); pero otras muchas sí lo están. Entre ellas hay que mencionar los organismos autónomos, las sociedades mercantiles con mayoría de capital público, las empresas públicas de ámbito autonómico en que el AMB participa, los consorcios, etc. Entre las entidades que no están sujetas a estas obligaciones existe también una gran diversidad (asociaciones, empresas participadas públicamente pero con mayoría de capital privado, etc.).

En todo caso, adelantamos que, a nuestro juicio, aunque no exista una obligación legal, en la medida en que todas estas organizaciones reciben financiación pública o apoyo de uno u otro tipo por parte del AMB, se considera recomendable que todas ellas faciliten información sobre sus máximos directivos.

d. Metodología: Selección y clasificación de las entidades

Este trabajo ha seleccionado como entidades objeto del estudio aquellas que están vincu ladas con el Área Metropolitana de Barcelona según la lista recogida en su propia web y que puede consultarse en este enlace. Hemos analizado todas las entidades con independencia de sus obligaciones legales de transparencia activa. A cada entidad se le ha asignado un número para identificarlas, según puede verse en el Anexo I.

En cuanto a su clasificación, hemos partido también de la realizada por la propia AMB que incluye los siguientes tipos de entidades:

- Empresa pública autonómica
- Empresa pública empresarial local
- Empresa metropolitana
- Sociedad participada
- Consorcio
- Comunidad de bienes
- Fundación
- Asociación
- Organismo autónomo
- Comisión de urbanismo
- Otro

Sin embargo, en el estudio hemos modificado ligeramente la clasificación con la finalidad de facilitar el análisis y la presentación de los resultados. La razón fundamental es la de distinguir entre sociedades participadas con menos de un 50% de capital público de aquellas que sí superan este límite, dado que mientras que las primeras no tienen carácter público las segundas sí, con independencia de que se traten en su forma de sociedades mercantiles privadas. En este caso hablaremos de empresas públicas, dado que sus

obligaciones legales de transparencia son mayores, como veremos. De la misma forma hemos diferenciado entre asociaciones nacionales e internacionales y hemos prescindido de la Comisión de Urbanismo, por tratarse de un órgano administrativo que no tiene personalidad jurídica propia.

La clasificación utilizada en el presente estudio, en conclusión, es la siguiente:

- Empresa Pública (sociedades mercantiles con capital público mayoritario)
- Consorcio
- Organismo Autónomo
- Entidad Pública empresarial local
- Sociedad participada (con capital privado mayoritario)
- Fundación
- Asociación
- Asociación internacional

A efectos del análisis se ha realizado otra clasificación de las entidades por razón de su ámbito, diferenciando entre autonómicas, municipales (incluidas las metropolitanas) u otros (entes de composición mixta o que no encajan en las categorías anterior). La clasificación tiene por finalidad permitir la identificación de los responsables políticos últimos de los nombramientos de los principales directivos de estas entidades, así como determinar si existe correlación entre las fechas del nombramiento y los ciclos electorales —lo que consideramos un indicio de que el criterio político prevalece sobre otras consideraciones en la selección y cese de estos directivos—.

Por último, hemos clasificado también los entes analizados según el sector de actividad al que pertenecen. El objeto de esta clasificación es determinar si hay diferencias entre los distintos sectores de actividad desde el punto de vista de la meritocracia y la transparencia.

La clasificación por sectores que hemos realizado es la siguiente:

- Medio ambiente
- Educación e investigación
- Urbanismo y vivienda
- Movilidad
- Suministros
- Energía e industria
- Municipalismo (entidades dedicadas a asesorar a municipios)
- Residuos
- Telecomunicaciones
- Otros

Por último, tenemos que señalar que en el caso concreto de algunos entes no se ha realizado el análisis de meritocracia y de publicidad activa por no considerarlo relevante a los efectos de este estudio. Efectivamente, cuando

el ente en cuestión no existe un máximo responsable con competencias de gestión y ejecución, como ocurre en algunos órganos consultivos, hemos prescindido de este análisis. También hay que indicar que en otros supuestos no se ha podido realizar el análisis, bien por tratarse de entidades que están en proceso de disolución y/o de las que no se ha podido encontrar ninguna información.

Por último, hay otro grupo de entidades que se ha excluido también del análisis de meritocracia. Se trata de las organizaciones internacionales en las que participa el ÁMB en las que los mecanismos para designar a sus máximos directivos dependen del concurso de otros actores internacionales. No obstante, sí se ha realizado el análisis de transparencia cuando se disponía de información suficiente. De la misma forma el análisis de la meritocracia también se ha llevado a cabo cuando la persona designada para la máxima responsabilidad procede del ámbito catalán.

En la siguiente tabla se reflejan las circunstancias que han motivado la exclusión total de cada uno de estos entes a los efectos del presente informe:

Nº	Nombre	Motivo de exclusión	Nº	Nombre	Motivo de exclusión
15	METROPOLIS	Asociación internacional.	28	Consell Català de la Mobilitat	Órgano consultivo sin cargo ejecutivo
20	Comissió de Política Territorial i Urbanisme de Catalunya	Comisión sin cargo ejecutivo.	44	Agencia de Ecología Urbana de Barcelona.	Traspasada en 2019 a Barcelona Regional, Agencia de Desarrollo Urbano
21	Comissió Territorial d'Urbanisme de l'Àmbit Metropolità de Barcelona	Comisión sin cargo ejecutivo.	52	Tractament Metropolità de Fangs, SL	No hay información. Empresa en disolución.
25	Pacte per la Mobilitat de Barcelona	Órgano consultivo sin cargo ejecutivo	56	Asociación española de ciudades para el reciclaje	No hay información. La web que se recoge en el AMB redirige a una web personal.
26	Consejo de la Movilidad de la ATM	Órgano consultivo sin cargo ejecutivo			

Con respecto al Centre de Serveis Zona Franca CB (8), incluido en el listado del AMB como comunidad de bienes y dado que no ha sido posible obtener ninguna información sobre la misma, se ha optado por analizar el Consorcio de Serveis Zona Franca, del que sí hay disponible información pública. Este Consorcio posee el 54% del Centre de Serveis Zona Franca (CB), correspondiendo la participación restante el AMB.

e. Metodología: selección del principal responsable de la entidad a analizar.

Como figura a analizar (el principal responsable de cada ente) se ha optado por seleccionar al máximo directivo con funciones ejecutivas de cada entidad.

No obstante, cuando por razones normativas o estatutarias el principal responsable de un ente es un cargo electo (por ejemplo, alcalde o concejal) se ha optado por considerar como principal responsable no al cargo electo, sino al principal responsable de la gestión ejecutiva de la entidad. La razón es que no tiene sentido para este estudio, por definición, analizar la meritocracia en la designación un cargo electo, siendo además sus funciones en estas organizaciones de carácter institucional normalmente.

f. Metodología: trabajo de campo.

El resultado del trabajo de campo se ha recogido en unas fichas para cada una de las entidades y que se detallan en los anexos al presente informe. En las mismas se diferencia entre las casillas dirigidas a recoger la información sobre el grado de transparencia que ofrecen en sus webs oficiales sobre sus máximos responsables y el grado de meritocracia de dichos nombramientos. Este segundo aspecto se basa no sólo en la información disponible en las páginas oficiales sobre su currículo, fecha de nombramiento, funciones, etc., sino también en la información que ha sido posible extraer de otras fuentes tales como webs privadas (Linkedin, prensa, etc.) u otra información disponible en Internet. Se ha recogido tanto información cualitativa como cuantitativa. En algunos supuestos especialmente relevantes se ha contactado asimismo con aquellas entidades de las que no se ha podido obtener información suficiente. Más adelante se detalla qué entidades han sido y el grado de respuesta obtenida.

La información cuantitativa se ha valorado en una escala del 0 al 10, siendo 0 la mínima puntuación y 10 la máxima tanto por lo que se refiere a la transparencia como a la meritocracia. De esta forma, en el análisis de transparencia se asigna un valor 0 a la ausencia de información pública sobre el principal responsable del ente y un valor 10 si la información pública disponible está completa y fácilmente accesible en la web, en los términos definidos en este informe (que van más allá de lo establecido en las obligaciones legales). En el caso del análisis de la meritocracia se utiliza la misma escala desde 0 (falta total de meritocracia del nombramiento) hasta 10 (máxima meritocracia en el nombramiento).

Hay que tener presente en cuanto a la puntuación otorgada que se han introducido penalizaciones en ambos campos. Por ejemplo, en materia de transparencia se penaliza que la información oficial sea incompleta e insuficiente para analizar la meritocracia según nuestros criterios y que se obtenga la información en otras webs privadas o públicas, aunque estén enlazadas en la web oficial del ente. En estos casos se introduce una penalización del 50%. En los casos en que la información sí está disponible en la web oficial pero no de forma accesible, de manera que su localización es notablemente difícil, la penalización es del 70%. En los casos en que la información está disponible y fácilmente accesible, pero es incompleta se han introducido un rango de penalizaciones en función del grado de completitud de la

información (por ejemplo, fechas de nombramiento, años de experiencia, títulos académicos, etc.).

En todos los casos, el punto de partida ha sido el análisis de la información pública disponible en las webs oficiales; cuando no ha sido posible obtener datos suficientes en estas webs se ha acudido a Internet. Y en aquellos supuestos en que los que no ha sido posible obtener la información en otros sitios web se ha contactado por correo electrónico y telefónicamente con las entidades afectadas más relevantes para solicitarla.

g. Metodología: Contacto con las entidades más relevantes objeto del estudio para solicitar información.

En el caso de haber tenido que contactar, se ha reflejado en la ficha el ente afectado, la fecha de contacto o contactos, si se ha obtenido respuesta expresa y si la respuesta ha sido satisfactoria a efectos del objeto del estudio. Véase, como ejemplo, el caso del Parc Tecnològic del Vallès, SA (5). Ante la falta de información sobre su máximo directivo tanto en su web oficial como en otras fuentes online, se contactó con ellos el 30 de septiembre. Se insistió el 30 de octubre y, de nuevo, el 11 de noviembre. Nunca se proveyó la información, lo que queda registrado en su ficha de la siguiente manera:

Captura parcial de la ficha del Parc Tecnològic del Vallès, SA (5)

¿Se ha tenido que contactar para conseguir información?	Sí		30/09/2020 la primera vez. Sin respuesta. Se insiste el 30 de octubre. Contactado de nuevo el 11 de noviembre
¿Se ha provisto dicha información?	NO		

En total se contactó con 30 entidades, por correo electrónico o a través de los formularios que facilitan al efecto. En algunos casos se les contactó telefónicamente. De estas 30 entidades, sólo 8 dieron algún tipo de respuesta. Entre las respuestas positivas destaca el Instituto de Derecho Público (69), y el de Metrópolis (15) cuya información nos permitió descartarla como entidad a analizar al aclarar que no existía un responsable ejecutivo.

Como anécdota destacamos el caso de Fira 2000, SA (06). Se contactó con la entidad porque no se encontraba el currículo en la web; insistieron en que sí estaba disponible, aunque lo adjuntaban. El problema residía en que el archivo no estaba bien enlazado en la versión en español de la web, pero sí en la versión en catalán.

En otros casos también se facilitó el cv, que no se encontraba en la web oficial. Así lo hicieron por ejemplo el Consorcio del Parque de la Serralada de Marina (16), que proporcionó un CV completo, y AMB Informació i Serveis SA (35), con un cv que, sin embargo, no estaba desglosado tal y como se solicitó.

También facilitó el currículo ASERSA (63), aunque es interesante destacar sus reticencias al respecto. Transcribimos su respuesta por el interés que presenta, sobre todo desde el punto de vista de la cultura de la transparencia.

> "No alcanzo a ver la justificación de tal requisito, considerando que Internet es un espacio que posibilita el abuso y la mala utilización de la información personal, además de que esa información detallada es facilitada cuando es requerida por el proceso de contratación con las entidades que corresponda […]. La inclusión de CV y datos personales tan detallados en las web de organizaciones como la nuestra, e incluso de otras dedicadas a la actividad empresarial, está considerada una petulancia y además ofrece una vía de abuso por parte de usuarios fraudulentos de Internet".

También queremos destacar la respuesta del Consorci de l'Habitatge de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (24). Pasados 22 días desde nuestro contacto, la respuesta fue la siguiente:

> "En primer lugar pedirte disculpas por no haber respuesto antes. En cuanto a la pregunta que formulas el Consorcio metropolitano de la Vivienda está adscrito a la Generalitat de Catalunya por lo que en cuanto a cumplimiento de las normas de transparencia, así como presupuestarias, de contratación, etc está sometido a la normativa de la Generalitat de Catalunya dada que es la Administración a la que està adscrita. Por lo tanto entiendo que no les son de aplicación las normas sobre este aspecto del AMB".

Se volvió a contactar explicando que, precisamente por estar sujeta a la legislación de transparencia catalana, solicitábamos dicha información. No se volvió a obtener respuesta.

Finalmente, en algún caso extremo no ha sido posible encontrar una dirección de contacto. Esto ocurrió con el Consorci Ecoparc 4 (55), pero también con las tres entidades que, como se señaló más arriba, parecen encontrarse disueltas o en proceso de disolución. Cabe pensar que la falta de respuesta de algunas entidades puede deberse a motivos similares o que sencillamente se debe a la falta de personal que revise las solicitudes de información.

h. El análisis de la transparencia

En el análisis de la transparencia se valora en primer lugar si la información sobre la entidad analizada y su web está disponible en el portal del AMB. Se trata de una valoración cualitativa pero que puede resultar de utilidad para que el AMB pueda mejorar su grado de transparencia en relación con las entidades vinculadas.

A continuación, se valora cuantitativamente si ha sido posible encontrar información sobre el máximo responsable de la entidad teniendo en cuenta una serie de indicadores que, de forma agregada, constituyen el indicador de transparencia a efectos del presente estudio.

Los indicadores que hemos utilizado son los siguientes:

1. Identificación clara en la web oficial del **nombre** del máximo responsable ejecutivo de la entidad.

2. Información sobre la **fecha de su nombramiento** (y de cese, en caso de estar vacante el puesto).

3. **Información académica**. Titulación, estudios de grado y postgrado, otros estudios.

4. **Información sobre su experiencia profesional previa** que permita conocer: a) Años de experiencia profesional b) Experiencia profesional en el ámbito de actuación propio de la entidad y c) Experiencia específica en puestos de gestión.

Nuestro indicador integrado de transparencia se obtiene a partir de la media obtenida en los distintos indicadores más arriba mencionados.

A continuación, podemos ver un ejemplo de ficha en el ámbito de la transparencia. En las siguientes capturas puede verse como ejemplo la columna dedicada a transparencia de la ficha de ASERSA (63). El 10 en la casilla correspondiente al “nombre del responsable máximo” indica que esa información pudo encontrarse sin problemas en su web. Sin embargo, la fecha del nombramiento no pudo encontrarse, por lo que se consignó la mínima puntuación. La información referida a la formación académica no se consideró suficientemente completa porque no mencionaba la titulación académica (aunque se podía deducir del hecho de que se ostente la condición de catedrático); por ello, se penalizó en un 50%. En cuanto a la experiencia profesional, si bien se proporcionaba, no se detallaban los años de experiencia, dificultando así la valoración de meritocracia. Por ello, de la misma forma, se reduce en un 50% la valoración del resto de casillas.

Capturas parciales de la ficha ASERSA (63)

Campo	Valor TRANSPARENCIA ¿Información proporcionada suficiente para el análisis? (10, sí. 5, incompleta. 0, sin información).
NOMBRE DEL MÁXIMO RESPONSABLE	10
FECHA DE NOMBRAMIENTO	0
FECHA DE CESE	
FORMACIÓN ACADÉMICA Y ADECUACIÓN A LA MATERIA	5
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	5
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA MATERIA	5
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL DE GESTIÓN	5
CARGOS PREVIOS DE NATURALEZA POLÍTICA, ES DECIR, CARGOS ELECTOS, O EN PARTIDOS POLÍTICOS	0
RELACIONES PERSONALES CON DECISORES (Familiares, etc.)	
CARGO POLÍTICO DE LA PERSONA QUE LE HA NOMBRADO	

i. El análisis de la meritocracia

En las fichas se recoge igualmente la información relativa a la meritocracia, tanto información cualitativa como cuantitativa. Como ya hemos visto se utiliza la misma escala de 0 a 10, donde el 0 es la falta absoluta de meritocracia (y en paralelo la máxima politización) y el 10 la puntuación más positiva (mínima politización, máxima meritocracia).

No obstante, cabe señalar que en las fichas se utilizó, a efectos internos, una escala inversa. La inversión se ha realizado para mantener la coherencia con estudios anteriores de la Fundación Hay Derecho, en particular el denominado "dedómetro" o estudio sobre la meritocracia de los máximos responsables de las entidades del sector público y de los organismos reguladores, además de para facilitar su comprensión en este informe[5].

[5] De esta forma, en las fichas los indicadores se puntúan en una escala de 0 a 10 pero en sentido inverso; es decir, 0 equivale a la mayor profesionalidad (o la menor "dedocracia", valga la expresión) y 10 a la menor meritocracia (o la mayor "dedocracia")

Los indicadores que hemos usado para componer nuestro indicador integrado de meritocracia son los siguientes:

1. La correlación entre la fecha de nombramiento del máximo responsable y los ciclos electorales que afectan a la Administración de la que depende (ámbito municipal y ámbito autonómico). La finalidad de este indicador es medir el grado de neutralidad o independencia del principal responsable respecto del ciclo político electoral. Hemos considerado que si los nombramientos siguen de forma muy marcada a los procesos electorales o el cambio del responsable (conseller) estamos ante un indicio de que la selección de los directivos no depende tanto de criterios técnicos o profesionales como de criterios políticos. A estos efectos hemos tomado como periodo el de los 12 meses siguientes a las elecciones, teniendo en cuenta las dificultades que retrasan en algunos casos tanto la formación de los equipos de Gobierno como las dilaciones en la toma de decisiones en relación con las entidades que nos ocupan. También hemos tenido en cuenta otras consideraciones distintas del ciclo electoral pero que introducen cambios políticos como el cambio del alto cargo (por ejemplo, Consejero) responsable último del nombramiento.

2. La formación académica del máximo responsable. En el supuesto de que la persona carezca de titulación superior, se asigna un 10 en falta de meritocracia. Si cuenta con titulación superior en áreas de conocimiento no relacionados con la entidad, un le asigna un 7. Si ha obtenido titulación superior (sólo grado) en áreas de conocimiento relacionados con las funciones de la entidad, se le asigna un 3. Finalmente, para aquellos con titulación superior (grado y post-grado) en áreas de conocimiento relacionados con la entidad, se valora como 0 (por considerar que no existe nombramiento político).

3. Los años de experiencia profesional en general (no específicamente relacionada con las actividades o funciones del ente) del máximo responsable. La escala va desde la puntuación más favorable que se obtiene con 15 años o más de experiencia profesional a la menos favorable con 2 años de experiencia profesional.

4. Los años de experiencia profesional específicamente en la materia o sector de la actividad que desarrolla el ente en cuestión. La valoración se realiza como en el apartado anterior.

5. Los años de experiencia profesional específica en puestos de gestión. La escala va desde más de 10 años previos de gestión en organizaciones de una complejidad comparable a la entidad analizada (por tamaño, facturación, etc.) en que se considera que el nombramiento es meritocrático hasta la falta total de experiencia previa de gestión, en que el nombramiento es menos meritocrático.

6. Por último, con la finalidad de analizar también el grado de neutralidad del máximo responsable hemos añadido un indicador para conocer si ha desarrollado **cargos políticos previos**, entendiendo por tales los cargos electos o en partidos políticos, los altos cargos o los cargos en organizaciones vinculadas a uno o varios partidos políticos. La evaluación se realiza mediante la introducción de una penalización de la siguiente forma: si la persona pertenece al mismo partido que el responsable de su nombramiento la penalización es la máxima (10). En el caso de que el responsable pertenezca a un partido distinto la penalización es del 5. También se penaliza con este mismo porcentaje el haber desempeñado cargos en organizaciones de la sociedad civil vinculadas a un Gobierno o determinados partidos (por ejemplo, asociaciones como Omnium Cultural).

Como nota adicional, hay que mencionar que la recopilación de la información ha resultado muy compleja, lo que a su vez se debe a los problemas de transparencia detectados. En ocasiones no ha sido posible encontrar suficiente información para evaluar la experiencia profesional o formación que tiene el máximo responsable de acuerdo con nuestros indicadores, pero se ha podido realizar una estimación aproximativa. Los criterios se explican en cada una de las fichas donde se plantea este problema.

Por ejemplo, en el caso de la Unió Internacional de Transporte Públic (40), contábamos con información no desagregada de los años de experiencia general, lo que dificultaba conocer la experiencia de gestión. Conociendo que desde 2011 fue Director General de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) y se incorporó en 2017, hemos calculado 6 años de experiencia en la gestión. Estimaciones similares se realizaron para Parc Tecnològic del Vallès, SA (5), Localret (7), Consorci de l'Habitatge de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (24) o Transports Ciutat Comtal, SA (TCC) (29).

Cuando no ha sido posible encontrar ningún tipo de información sobre el máximo responsable de un ente, se ha penalizado esta circunstancia atribuyendo la peor valoración posible en el indicador de meritocracia.

El indicador de meritocracia se ha calculado en dos fases. En una primera fase, se calcula la media de los diferentes indicadores analizados cuantitativamente (formación, experiencia profesional, experiencia en la materia, experiencia de gestión y fecha de nombramiento). Posteriormente, se aplica una ponderación en función de que el principal responsable haya ostentado o no cargos políticos previos, en la forma definida más arriba. Si la contestación es negativa, se mantiene la puntuación obtenida. En el caso de que sea 10, se reduce en un 25% la puntuación obtenida y en el caso de que sea 5, se reduce en un 12,5%.

A modo de ejemplo presentamos el apartado correspondiente a la meritocracia de la entidad Ecoparc de Barcelona SA (51). Puede verse en ella que la fecha de nombramiento no coincide con los ciclos electorales, por lo que recibe un cero

en dedocracia (10 en meritocracia). La formación académica está relacionada con la materia que gestiona, pero no tiene formación de posgrado, por lo que recibe un 3 en dedocracia. En cuanto a los años de experiencia profesional, aparece en su perfil de Linkedin que tiene 10 años de experiencia, lo que supone una valoración de 3 en dedocracia.

Capturas parciales de la ficha Ecoparc de Barcelona SA (51)

Campo	Valor TRANSPARENCIA ¿Información proporcionada suficiente para el análisis? (10, sí. 5, incompleta. 0, sin información).	Valor DEDOCRACIA (Ver ayuda)	Anotaciones
NOMBRE DEL MÁXIMO RESPONSABLE	0		Luis Iglesias Cercijo
FECHA DE NOMBRAMIENTO	0	0	mayo-20
FECHA DE CESE	0		
FORMACIÓN ACADÉMICA Y ADECUACIÓN A LA MATERIA	0	3	Universitat Oberta de Catalunya Universitat Oberta de Catalunya Nombre de la titulaciónGrado en Derecho
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	0	3	Jefe de Producción Nombre de la empresaEcoparc del Besós SA Fechas de empleodic. 2003 - mayo
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA MATERIA	0	3	
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL DE GESTIÓN	0	0	
CARGOS PREVIOS DE NATURALEZA POLÍTICA, ES DECIR, CARGOS ELECTOS, O EN PARTIDOS POLÍTICOS		0	No se ha podido encontrar

j. Análisis de datos y gráficos

Como herramienta de análisis se han utilizado el entorno de programación R (R Core Team, 2019) con R-Studio (Studio, 2012) y diferentes librerías de R (Slowikowski, 2019; Stylianou et al., 2019; Urbanek, 2014; Walker, 2019; Wickham, 2007, 2011, 2016; Wickham et al., 2019). A todos ellos nuestro agradecimiento. Para la representación gráfica se utilizan diagramas de barras y de cajas.

4. ANÁLISIS DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE PUBLICIDAD ACTIVA DE LOS ENTES ANALIZADOS

En lo que se refiere a las obligaciones legales que tienen las distintas entidades analizadas en relación con la transparencia activa en general y en particular a la transparencia activa en relación con sus principales responsables hay que tener en cuenta, en primer lugar, lo dispuesto en la normativa autonómica de aplicación, recogida en la **Ley 19/2014, de 29 de diciembre**, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno[6].

En concreto, el art. 3 de esta norma recoge el ámbito de aplicación en relación con los sujetos obligados, señalando lo siguiente:

> "Artículo 3. Ámbito de aplicación.
>
> 1. La presente ley es de aplicación:
>
> a) A la Administración de la Generalidad y los entes que integran la Administración local en Cataluña.
>
> b) A los organismos y entes públicos, las sociedades con participación mayoritaria o vinculadas, las fundaciones del sector público, las entidades de derecho público dependientes o vinculadas con las administraciones a las que se refiere la letra a), las entidades de derecho público que actúan con independencia funcional o con una autonomía especial reconocida por ley que ejercen funciones de regulación o supervisión externa sobre un determinado sector o actividad, las instituciones de la Generalidad a las que se refiere el capítulo V del título II del Estatuto de autonomía, los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público en lo que afecta al ejercicio de sus funciones públicas y los consorcios u otras formas asociativas y sus entes vinculados y sociedades mercantiles en que participa de forma mayoritaria alguna de estas administraciones.
>
> c) A las universidades públicas de Cataluña y los entes que dependen de ellas o están vinculados o participados, incluidas las sociedades mercantiles, fundaciones y otros entes instrumentales.
>
> d) A las personas físicas o jurídicas que ejercen funciones públicas o potestades administrativas, que prestan servicios públicos o que perciben fondos públicos para funcionar o para llevar a cabo sus actividades por cualquier título jurídico.

---

[6] https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2014/12/29/19/con

e) A las personas físicas o jurídicas que realizan actividades calificadas legalmente como servicios de interés general o universal.

f) A los grupos de interés, en los términos establecidos por el título IV.

2. En los casos del apartado 1.d) y e) el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente ley debe hacerlo efectivo la Administración responsable. A tal efecto, las personas y entidades privadas deben informar a la Administración de las actividades directamente relacionadas con el ejercicio de funciones públicas, la gestión de servicios públicos y la percepción de fondos públicos, y de las actividades que permanezcan dentro de la supervisión y el control de la Administración en el caso de servicios de interés general o universal. También deben informarla de las retribuciones percibidas por los cargos directivos si el volumen de negocio de la empresa vinculado a actividades realizadas por cuenta de las administraciones públicas supera el veinticinco por ciento del volumen general de la empresa.

3. Los municipios pueden cumplir sus obligaciones de transparencia y las que derivan del derecho de acceso a la información pública, de forma asociada o mediante fórmulas de cooperación establecidas con los entes locales supramunicipales o con la Administración de la Generalidad, si por razones de capacidad o eficacia no pueden cumplirlas directamente.

4. Las obligaciones de transparencia establecidas por el título II también son de aplicación a los partidos políticos, a las asociaciones y fundaciones vinculadas, a las organizaciones sindicales y empresariales y a las entidades privadas en los siguientes supuestos:

a) Si perciben subvenciones o ayudas públicas de más de 100.000 euros anuales.

b) Si al menos el cuarenta por ciento de sus ingresos anuales procede de subvenciones o ayudas públicas, siempre que esta cantidad sea de más de 5.000 euros".

En cuanto a las obligaciones de publicidad activa relativas al objeto de este estudio en el art. 9 bajo el epígrafe de "Transparencia en la organización institucional y la estructura administrativa" que establece lo siguiente:

"1. La información relativa a la organización institucional y la estructura administrativa que la Administración debe hacer pública en aplicación del principio de transparencia debe incluir:

a) La descripción de la organización de la Administración y de los organismos y entes públicos vinculados o dependientes, así como de

las sociedades, fundaciones públicas y consorcios de que forma parte la Administración, con la inclusión de un organigrama actualizado.

b) La estructura organizativa interna de la Administración y de los organismos y entidades a los que se refiere la letra a) con la identificación de los responsables de los distintos órganos y su perfil y trayectoria profesionales".

Por tanto, todas las entidades recogidas en el art. 3 están obligadas a publicar de forma proactiva un organigrama actualizado y una descripción de su organización. Además, la Administración y los organismos y entidades a los que se refiere la letra a) (es decir, los organismos y entes públicos vinculados o dependientes, sociedades, fundaciones públicas y consorcios de que forma parte la Administración) entidad deben también de identificar los responsables de los distintos órganos y su perfil y trayectoria profesionales.

Puede suscitarse alguna duda en relación particularmente con las entidades "vinculadas" dado que no se contiene una definición de las mismas. Como hemos visto en el artículo 3 b, más arriba transcrito, se consideran obligadas, además de los organismos y entes públicos, "las sociedades con participación mayoritaria o vinculadas". Mientras que las primeras hay que identificarlas con sociedades cuyo capital pertenece en más del 50% a un ente público (acudiendo no solo a la ley estatal de transparencia, que así lo precisa, sino a lo dispuesto en la ley 40/2015 de 1 de octubre del Sector Público Estatal en relación con el ámbito estatal), cuando se habla de entidades "vinculadas" no parece exigirse esa participación mayoritaria, sino simplemente a la propia existencia de la vinculación, sea del tipo que sea. Esto es también coherente con lo dispuesto en el art. 9, que habla de entes vinculados o dependientes y de sociedades de las que forma parte la Administración. De ello parece desprenderse que esta vinculación no exige una participación mayoritaria de la Administración correspondiente.

Esa es la conclusión que se desprende también de lo establecido en el **Decret de Presidència de 14 de desembre de 2015**. Este Decreto asigna a la nueva Agencia de Transparencia del Área Metropolitana de Barcelona (AMB) las funciones de promover el cumplimiento de las normas sobre transparencia, promover el establecimiento de indicadores de transparencia y buen gobierno en los procesos de evaluación y coordinar las acciones e iniciativas relacionadas con la transparencia, tanto en relación con la administración metropolitana como en relación con las entidades vinculadas, sin hacer diferencia entre un tipo u otro de entidades y en particular a la existencia o no de una participación pública mayoritaria.

Adicionalmente, la actuación 5.1.1.1 del Plan de Actuación Metropolitano 2016-2019 prevé establecer los instrumentos metodológicos de información y formación que materialicen el buen gobierno y el gobierno abierto, así como los mecanismos para la transparencia y la rendición de cuentas del AMB y

de sus entidades vinculadas. En concreto, la actuación 5.1.2.5 contempla específicamente el establecimiento de indicadores de cumplimiento de la transparencia del AMB, así como indicadores relativos al registro público de contratos, la publicación de cartas de servicios, el registro de convenios y el sistema de evaluación de los servicios públicos.

Por último, conviene también tener en cuenta que a nivel estatal la regulación vigente se encuentra recogida en la **Ley 19/2013, de 9 de diciembre**, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno[7]. De forma similar a lo que establece la ley catalana, la ley estatal enumera en su art. 2 los sujetos obligados bajo la rúbrica "ámbito subjetivo de aplicación". Son los siguientes:

> "a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades que integran la Administración Local.
>
> b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social así como las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales colaboradoras de la Seguridad Social.
>
> c) Los organismos autónomos, las Agencias Estatales, las entidades públicas empresariales y las entidades de Derecho Público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o supervisión de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
>
> d) Las entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia, vinculadas a cualquiera de las Administraciones Públicas o dependientes de ellas, incluidas las Universidades públicas.
>
> e) Las corporaciones de Derecho Público, en lo relativo a sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.
>
> f) La Casa de su Majestad el Rey, el Congreso de los Diputados, el Senado, el Tribunal Constitucional y el Consejo General del Poder Judicial, así como el Banco de España, el Consejo de Estado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Económico y Social y las instituciones autonómicas análogas, en relación con sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.

[7] https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/09/19/con

g) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de las entidades previstas en este artículo sea superior al 50 por 100.

h) Las fundaciones del sector público previstas en la legislación en materia de fundaciones.

i) Las asociaciones constituidas por las Administraciones, organismos y entidades previstos en este artículo. Se incluyen los órganos de cooperación previstos en el artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la medida en que, por su peculiar naturaleza y por carecer de una estructura administrativa propia, le resulten aplicables las disposiciones de este título. En estos casos, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Ley serán llevadas a cabo por la Administración que ostente la Secretaría del órgano de cooperación.

2. A los efectos de lo previsto en este título, se entiende por Administraciones Públicas los organismos y entidades incluidos en las letras a) a d) del apartado anterior".

Fuera del ámbito del sector público, corporaciones de Derecho público u organismos constitucionales, el art. 3 amplia el ámbito de aplicación de la ley bajo la rúbrica "otros sujetos obligados" a entidades de base privada en determinados supuestos:

"a) Los partidos políticos, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.

b) Las entidades privadas que perciban durante el período de un año ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 euros o cuando al menos el 40 % del total de sus ingresos anuales tengan carácter de ayuda o subvención pública, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros".

En cuanto a las obligaciones de publicidad activa, el art. 6.1 bajo el epígrafe "información institucional, organizativa y de planificación" dispone que:

"Los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de este título publicarán información relativa a las funciones que desarrollan, la normativa que les sea de aplicación así como a su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional".

Como se desprende de la comparación entre ambas disposiciones, los sujetos obligados y las obligaciones de transparencia activa en cuanto a los responsables de los distintos entes obligados son muy similares, si bien la ley estatal es un poco más precisa al incluir como sujetos obligados a las sociedades mercantiles en las que los entes públicos tengan una participación directa o indirecta superior al 50%, mientras que la ley catalana, con menor precisión, se refiere a "sociedades participadas mayoritariamente o vinculadas".

Para la definición del tipo de entidades sujetas por la ley autonómica y estatal de transparencia hay que acudir a lo dispuesto en la **Ley 40/2015 de 1 de octubre del Sector Público**, que intentó establecer un cierto orden en la variada tipología de entidades del sector público. Además, de conformidad con su art. 81.3, los organismos y entidades vinculados o dependientes de la Administración autonómica y local se regirán por las disposiciones básicas de esta ley que les resulten de aplicación, y en particular, por lo dispuesto en los Capítulos I y VI y en los artículos 129 y 134, así como por la normativa propia de la Administración a la que se adscriban

El art. 98 define los organismos autónomos: son entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia, tesorería y patrimonio propios y autonomía en su gestión, que desarrollan actividades propias de la Administración Pública, tanto actividades de fomento, prestacionales, de gestión de servicios públicos o de producción de bienes de interés público, susceptibles de contraprestación, en calidad de organizaciones instrumentales diferenciadas y dependientes de ésta-

Las entidades públicas empresariales se definen en el art. 103 como entidades de Derecho público, con personalidad jurídica propia, patrimonio propio y autonomía en su gestión, que se financian mayoritariamente con ingresos de mercado y que junto con el ejercicio de potestades administrativas desarrollan actividades prestacionales, de gestión de servicios o de producción de bienes de interés público, susceptibles de contraprestación.

El art. 111 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre del Sector Público precisa que se entiende por sociedad mercantil estatal aquella sociedad mercantil sobre la que se ejerce control estatal bien porque la participación directa, en su capital social de la Administración General del Estado o alguna de las entidades que, conforme a lo dispuesto en el artículo 84, integran el sector público institucional estatal, incluidas las sociedades mercantiles estatales, sea superior al 50 por 100. Para la determinación de este porcentaje, se sumarán las participaciones correspondientes a la Administración General del Estado y a todas las entidades integradas en el sector público institucional estatal, en el caso de que en el capital social participen varias de ellas. La definición es similar para el caso de sociedades mercantiles autonómicas o locales.

Por lo que se refiere a los consorcios, según el art. 118 de esa misma norma son entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia y diferenciada,

creadas por varias Administraciones Públicas o entidades integrantes del sector público institucional, entre sí o con participación de entidades privadas, para el desarrollo de actividades de interés común a todas ellas dentro del ámbito de sus competencias. Pueden realizar actividades de fomento, prestacionales o de gestión común de servicios públicos y cuantas otras estén previstas en las leyes.

En cuanto a las fundaciones, el art. 128 (referido a las del sector público estatal pero igualmente aplicable a las del ámbito regional o local) señala que se consideran como tales las que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

> a) Que se constituyan de forma inicial, con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de la Administración General del Estado o cualquiera de los sujetos integrantes del sector público institucional estatal, o bien reciban dicha aportación con posterioridad a su constitución.
>
> b) Que el patrimonio de la fundación esté integrado en más de un 50 por ciento por bienes o derechos aportados o cedidos por sujetos integrantes del sector público institucional estatal con carácter permanente.
>
> c) La mayoría de derechos de voto en su patronato corresponda a representantes del sector público institucional estatal.

No obstante lo anterior hay que subrayar que nada impide que aquellas entidades que no están sujetas a esta obligación de publicidad activa puedan voluntariamente facilitar esta información sobre su máximo responsable. En este trabajo hemos considerado como una buena práctica (y en esa medida, la hemos evaluado) el que entes no obligados legalmente la faciliten, puesto que es indispensable para poder valorar la meritocracia y la neutralidad de su máximo directivo.

5. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

a. Análisis cuantitativo de la transparencia.

Lo primero que hay que señalar en el análisis de transparencia es que 12 de las 64 entidades analizadas no facilitan ningún tipo de información sobre su máximo responsable. Por tanto, su puntuación ha sido de 0.

Es cierto que la mitad de estas entidades son sociedades participadas con mayoría de capital privado, pero también encontramos una empresa pública y un consorcio que sí están obligados legalmente a facilitar esta información por imperativo de la ley de transparencia.

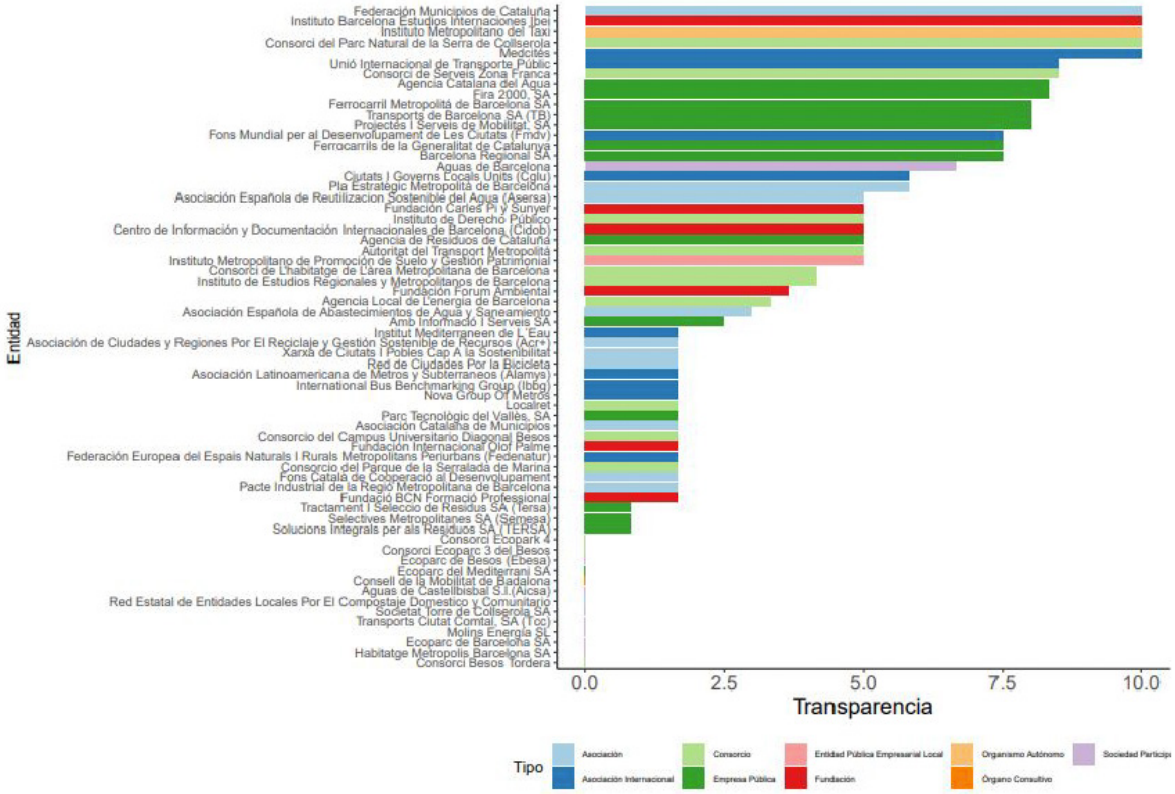
Del resto de las entidades, aprueban en transparencia 21 de las 64 entidades analizadas, es decir, un 33%. Suspende el 77%. De las 14 empresas públicas, aprueban sólo 8. La media de todos los indicadores de transparencia de las entidades analizadas es 3,67.

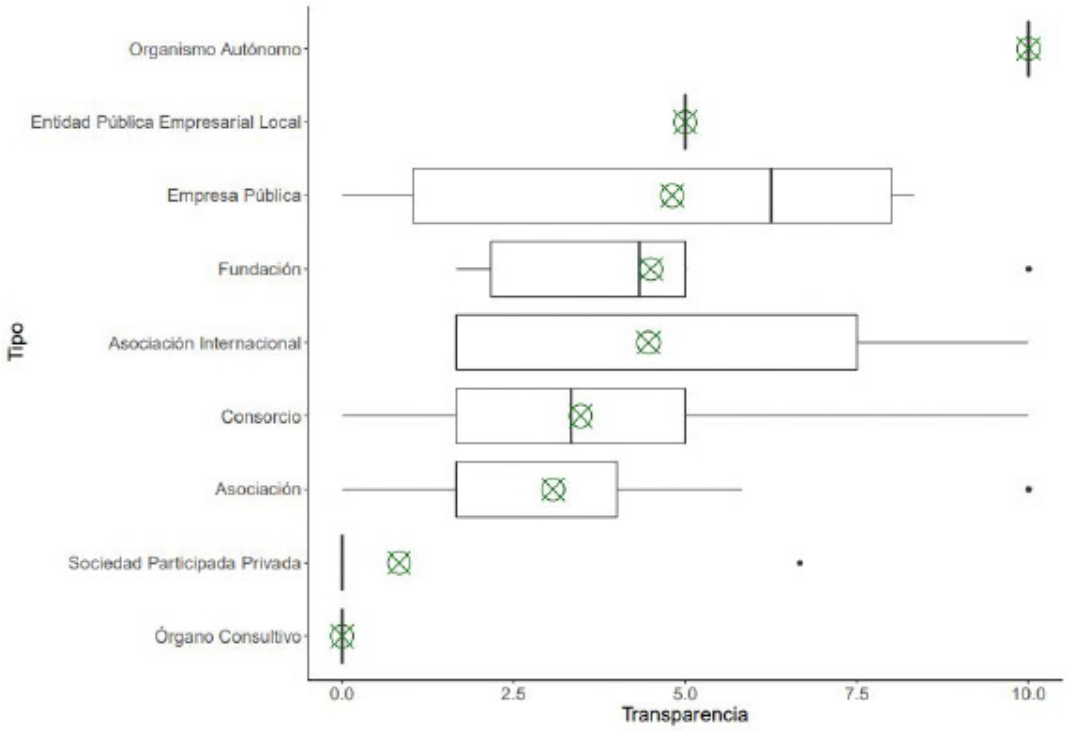
Entidades con cero en transparencia (por tipo y ámbito responsable y sector)

Nombre de la entidad	Tipo	Ámbito	Sector
02. Habitatge Metropolis Barcelona SA	Sociedad Participada Privada	MUNICIPAL	Urbanismo y vivienda
03. Molins Energia	Sociedad Participada Privada	OTRO	Energía e industria
04. Societat Torre de Collserola SA	Sociedad Participada Privada	OTRO	Telecomunicaciones
17. Consorci Besos Tordera	Consorcio	MUNICIPAL	Medio ambiente
27. Consell de la Mobilitat de Badalona	Órgano Consultivo	OTRO	Movilidad
29. Transports Ciutat Comtal, SA (TCC)	Sociedad Participada Privada	OTRO	Movilidad
49. Ecoparc del Mediterrani SA	Empresa Pública	OTRO	Residuos
50. ECOPARC DEL BESOS (EBESA) (2)	Sociedad Participada Privada	OTRO	Residuos
51. ECOPARC DE BARCELONA	Sociedad Participada Privada	MUNICIPAL	Residuos
54 CONSORCI ECOPARC 3 DEL BESSOS	Consorcio	OTRO	Residuos
55 CONSORCI ECOPARC 4	Consorcio	OTRO	Residuos
57 RED ESTATAL DE ENT LOCALES COMPOSTAJE.	Asociación	OTRO	Residuos
59 AICSA	Sociedad Participada Privada	MUNICIPAL	Suministros

Fuente: Elaboración propia

Análisis por tipo de entidades





Fuente: Elaboración propia

Este último tipo de **gráfico, llamado de cajas y que indica el grado de dispersión**, exige para interpretarlo de cierta explicación para quien no esté familiarizado con él. Los círculos con una equis señalan el punto donde se sitúa la media de ese tipo de entidades. Las líneas verticales indican la mediana. Las líneas horizontales indican el rango en que pueden encontrarse los datos. Las barras engloban el segundo cuartil (segundo grupo que engloba al 25% de los casos) y el tercero. Ello permite conocer de un vistazo la dispersión de los casos.

En el análisis por tipo de entidades el único organismo autónomo existente es el que mejor resultado alcanza respecto a la media del resto, seguido por la única entidad pública empresarial local con que contamos. La mediana de las empresas públicas es alta, lo que indica que la mayoría puntúan razonablemente bien, pero la diferencia con la media nos informa de los malos resultados de algunas de ellas.

Efectivamente, es de destacar que la diferencia entre las empresas públicas es muy notable, aunque la puntuación media obtenida es superior a la de otros entes. De la misma forma, existe una gran variabilidad entre las asociaciones internacionales analizadas. Después tendríamos a las asociaciones internacionales, los consorcios y las asociaciones nacionales. Finalmente, las que peor puntúan son las sociedades participadas privadas y el órgano consultivo analizado.

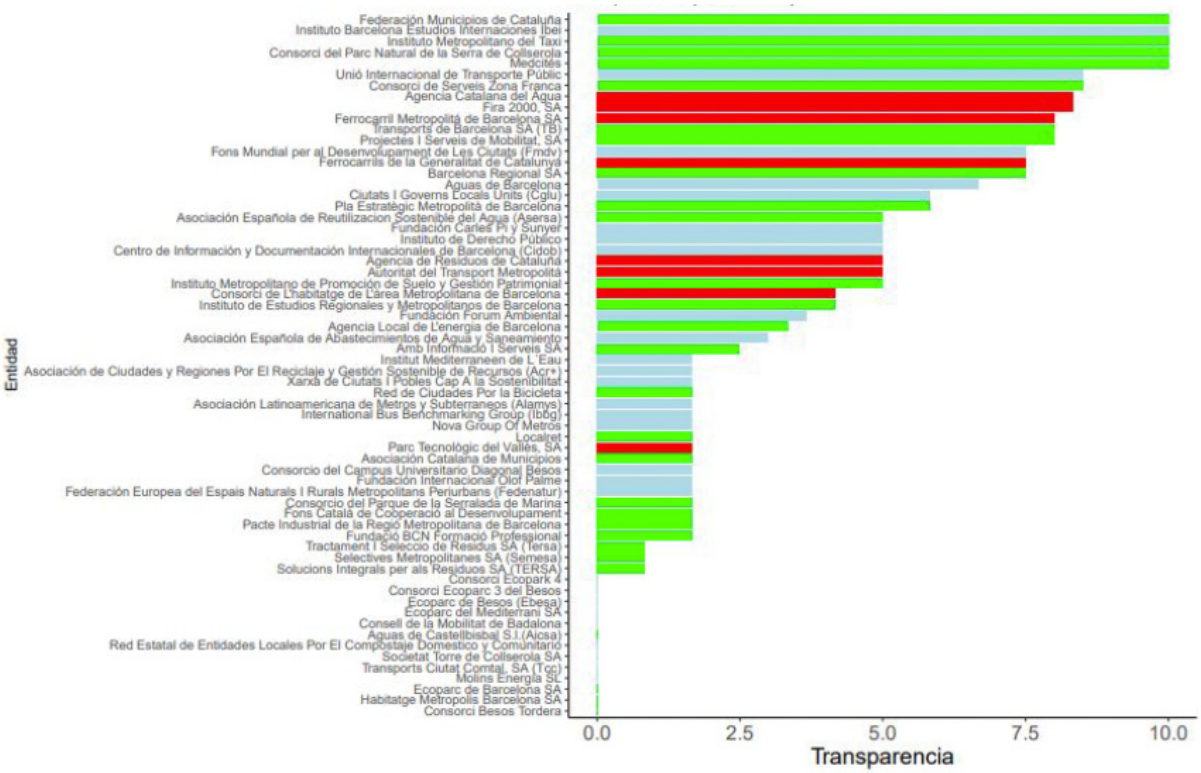
Especialmente preocupante resulta el caso de los consorcios, dado que este tipo de entidades tanto por su composición mixta público-privada, por la presencia de distintas Administraciones o/y por disponer de un volumen importante de recursos públicos que deben de ser objeto de especial atención. Más comprensible resulta el resultado obtenido por las asociaciones, en la medida en que tanto por su naturaleza como por sus objetivos suelen disponer de un volumen de recursos públicos muy inferior.

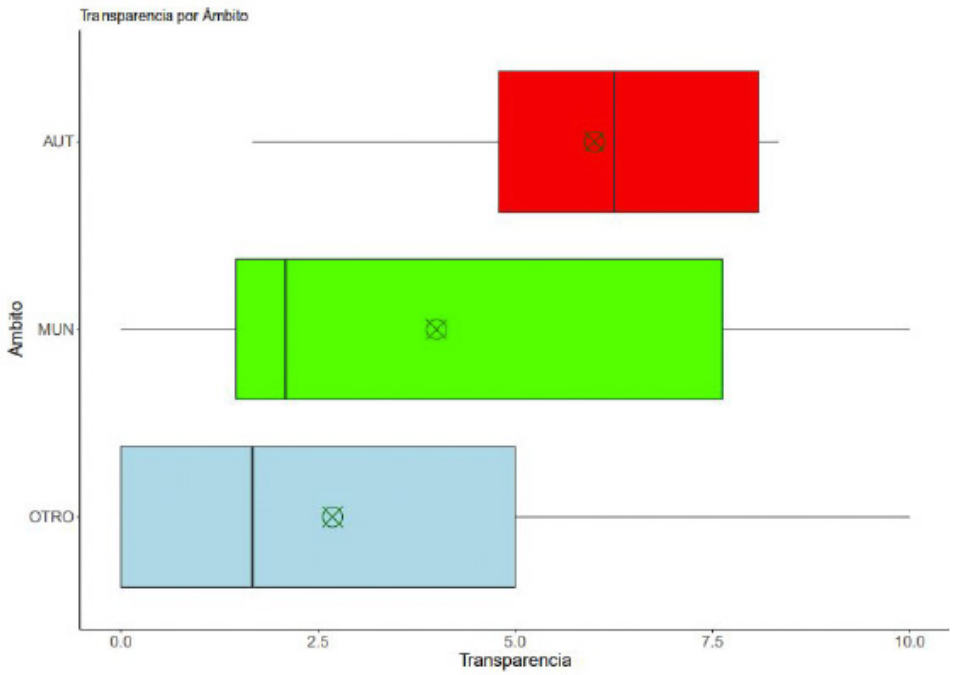
En cuanto a las entidades vinculadas de carácter societario, tal y como era previsible las sociedades participadas con mayoría de capital privado presentan déficits importantes en el ámbito de la transparencia; recordemos que en este caso no existe una obligación de publicidad activa tan clara como en el caso de las sociedades mercantiles públicas. Podría incluso discutirse, como hemos visto, si a estos efectos pueden considerarse obligadas en los términos del art. 9 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El análisis por tanto muestra que la forma jurídica tiene un impacto importante sobre el grado de transparencia, de manera que las empresas públicas son las más transparentes, disminuyendo la transparencia en las asociaciones internacionales, las fundaciones y los consorcios (por este orden).

En cuanto al ámbito territorial, el análisis muestra que las entidades de ámbito autonómico son bastante más transparentes que las de ámbito local.

Transparencia por ámbito





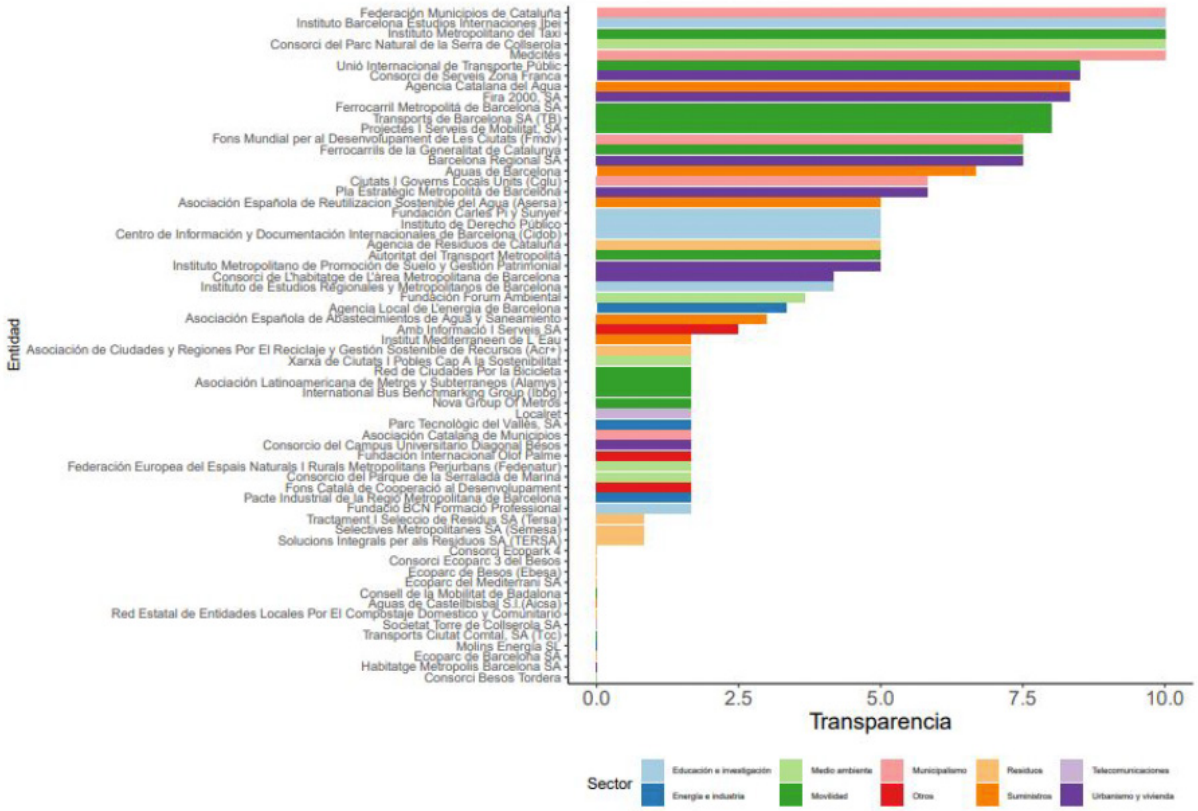
Fuente: Elaboración propia

De hecho, no encontramos entre las entidades que peor puntúan en transparencia ninguna perteneciente al ámbito autonómico, lo que puede deberse de una parte a la mayor cantidad de recursos públicos destinados a transparencia en el ámbito autonómico o/y a una mejor cultura de la transparencia.

Recordemos que esta clasificación por ámbito diferencia a los entes según pueda identificarse que dependen políticamente del ámbito municipal (incluido el metropolitano) o del autonómico. Cuando no se ha podido identificar (por ejemplo, porque se trata de entes participados por la Generalitat y el ayuntamiento a partes iguales), se clasifica como "otros". Estos son los que peor puntúan en transparencia.

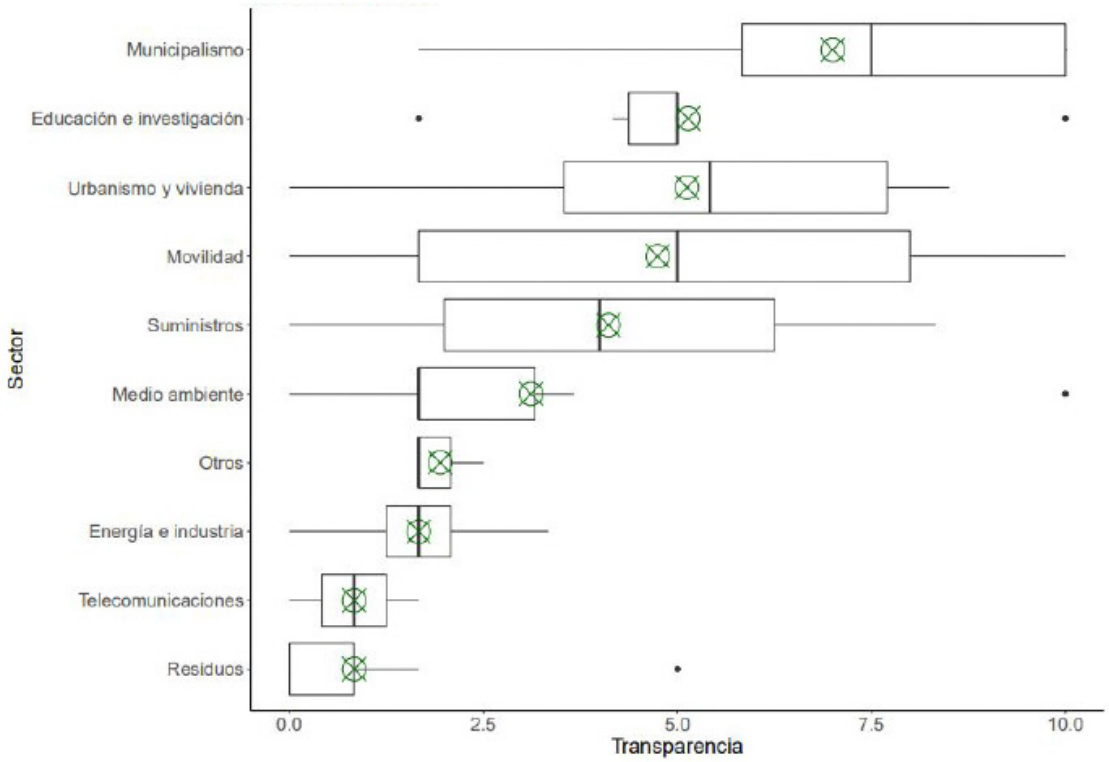
En cuanto al ámbito de actividad de la entidad, el análisis detecta que existen importantes diferencias según los sectores de la actividad de los distintos entes analizados.

Transparencia por sector de actividad



Fuente: Elaboración propia

Transparencia por sector de actividad

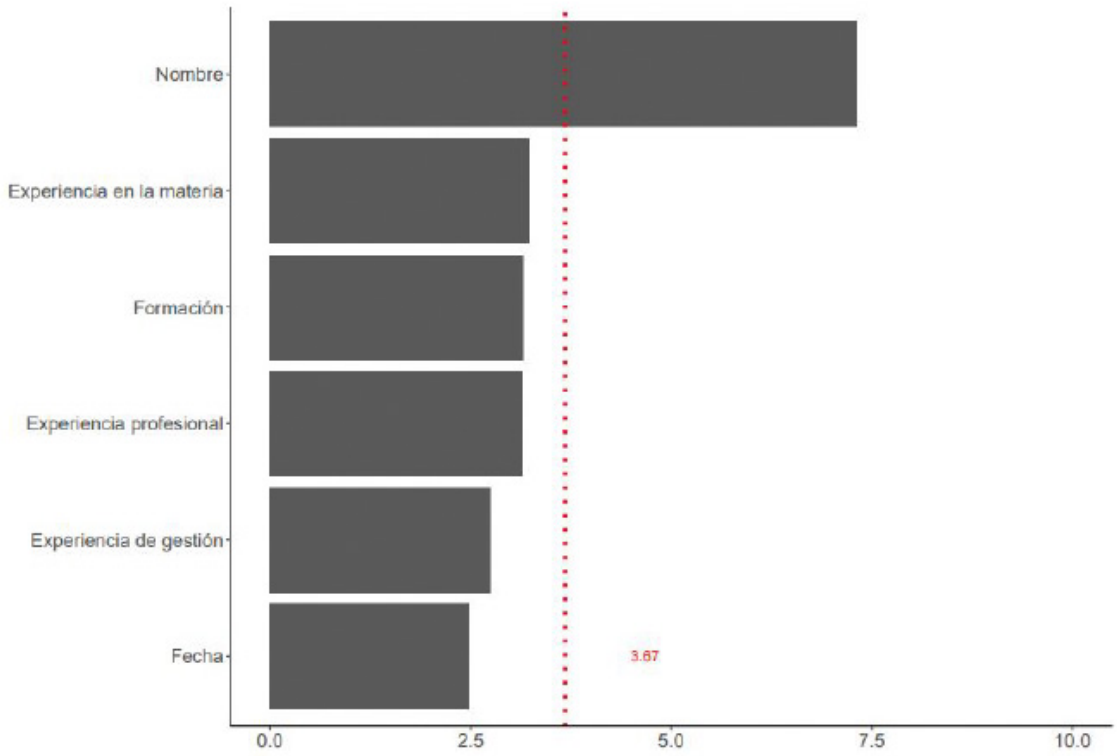


Fuente: Elaboración propia

Como se desprende del gráfico anterior, los entes dedicados al municipalismo son los más transparentes (aunque de nuevo existe una gran dispersión, con organismos excelentes y algunos que suspenden; pero la mayoría se sitúan en el aprobado). A continuación encontramos las entidades de educación e investigación, seguidas de los entes que desarrollan su actividad en el ámbito del urbanismo y la vivienda (con una gran dispersión de los casos en este sector), los que operan en el ámbito de la movilidad (con gran dispersión también), las de suministros (también), medio ambiente (todos bajo el cinco), otros, energía e industria y, por último, telecomunicaciones y residuos.

Al analizar los diferentes componentes que forman parte del indicador integrado de transparencia encontramos los siguientes resultados:

Componentes de la transparencia

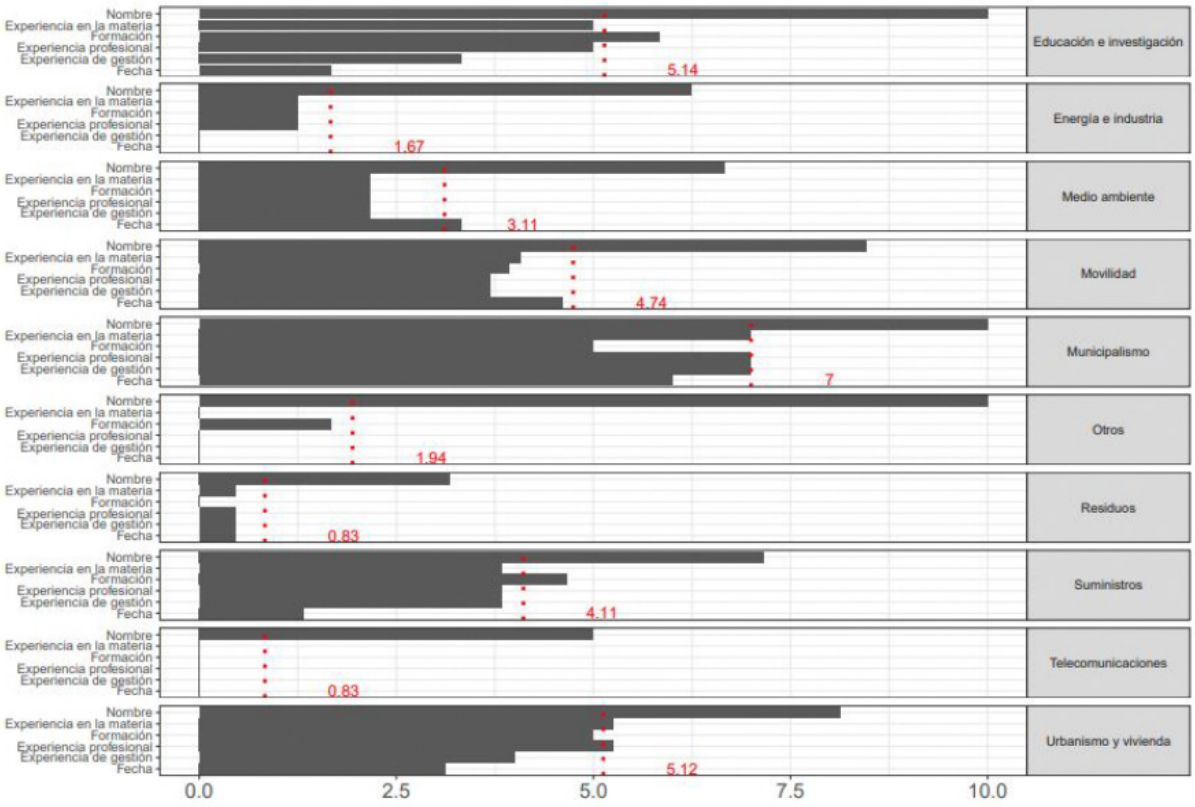


Fuente: Elaboración propia

La identificación del máximo responsable del organismo o ente analizado sí suele encontrarse en las webs oficiales. Con mucha menos frecuencia encontramos la experiencia profesional específica en el sector propio de la actividad del ente, formación, experiencia profesional, experiencia de gestión y la fecha de nombramiento (que no suele estar disponible).

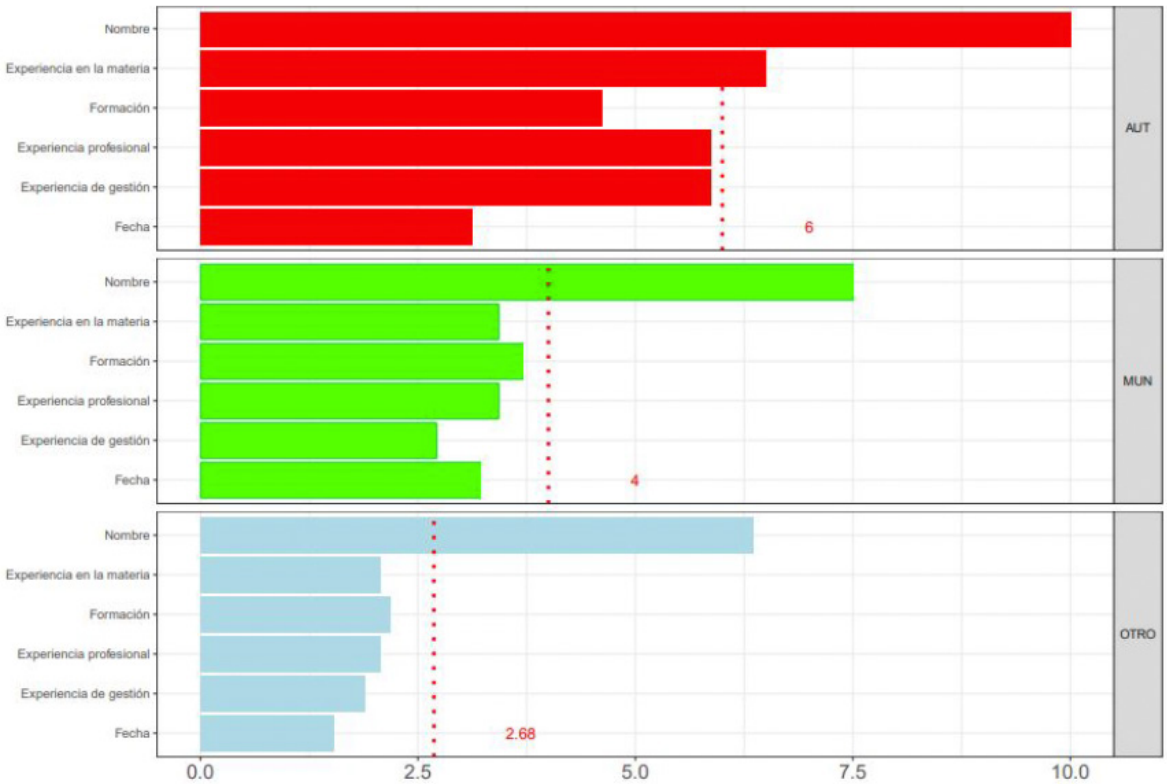
A continuación, puede verse esta información desagregada por sectores, tipo de entidad y ámbito de responsabilidad.

Componentes de la Transparencia por Sector



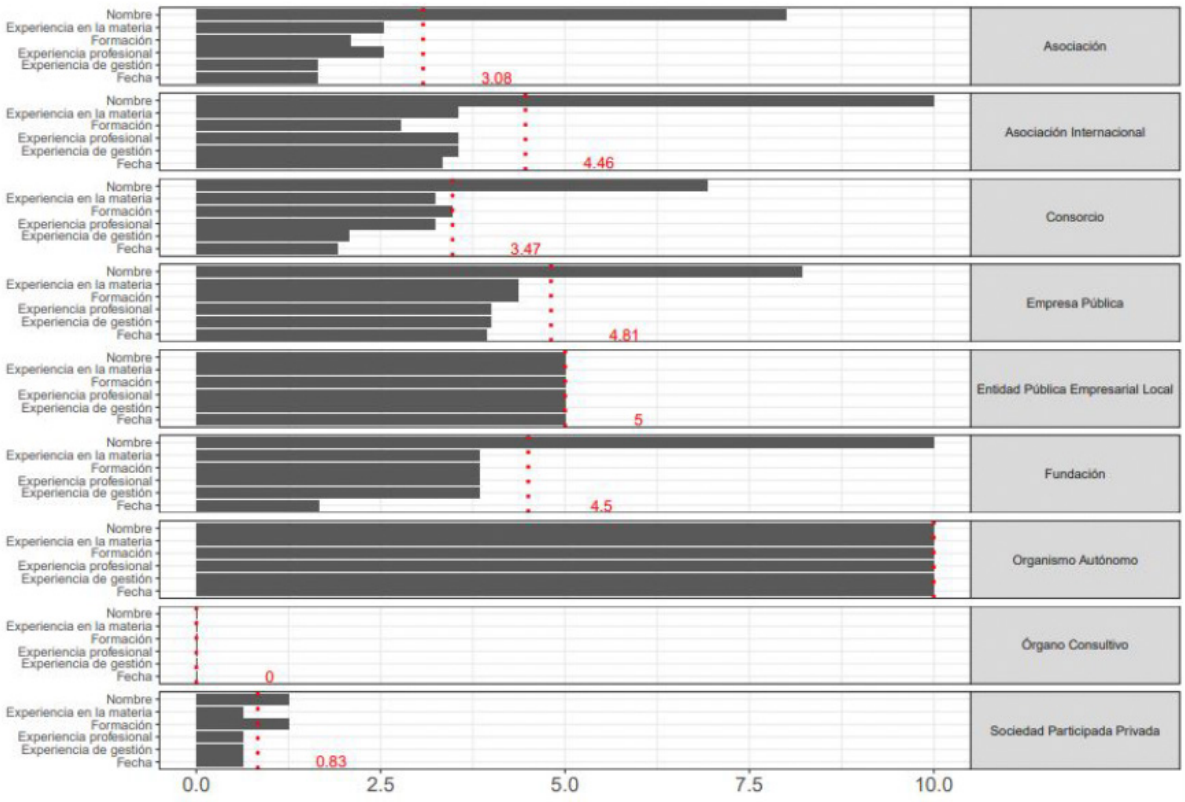
Fuente: Elaboración propia

Componentes de la Transparencia por Ámbito



Fuente: elaboración propia

Componentes de la Transparencia por sector



Fuente: Elaboración propia

b. Análisis cuantitativo de la meritocracia.

En primer lugar, hay que destacar las cuatro entidades de las que no ha sido posible obtener información alguna sobre su máximo responsable. Como se explicó en la metodología, a estas entidades se les atribuyó la peor puntuación en meritocracia.

Entidades con cero en meritocracia (por tipo, ámbito responsable y sector)

Nombre	Tipo	Ámbito	Sector
03. Molins Energia	Sociedad Participada Privada	OTRO	Energía e Industria
04. Societat Torre de Collserola SA	Sociedad Participada Privada	Otro	Telecomunicaciones
57 Red Estatal de Entidades Locales Por El Compostaje Domestico y Comunitario	Asociación	Otro	Residuos
59 Aguas de Castellbisbal S.I.(Aicsa)	Sociedad Participada Privada	Municipal	Suministros

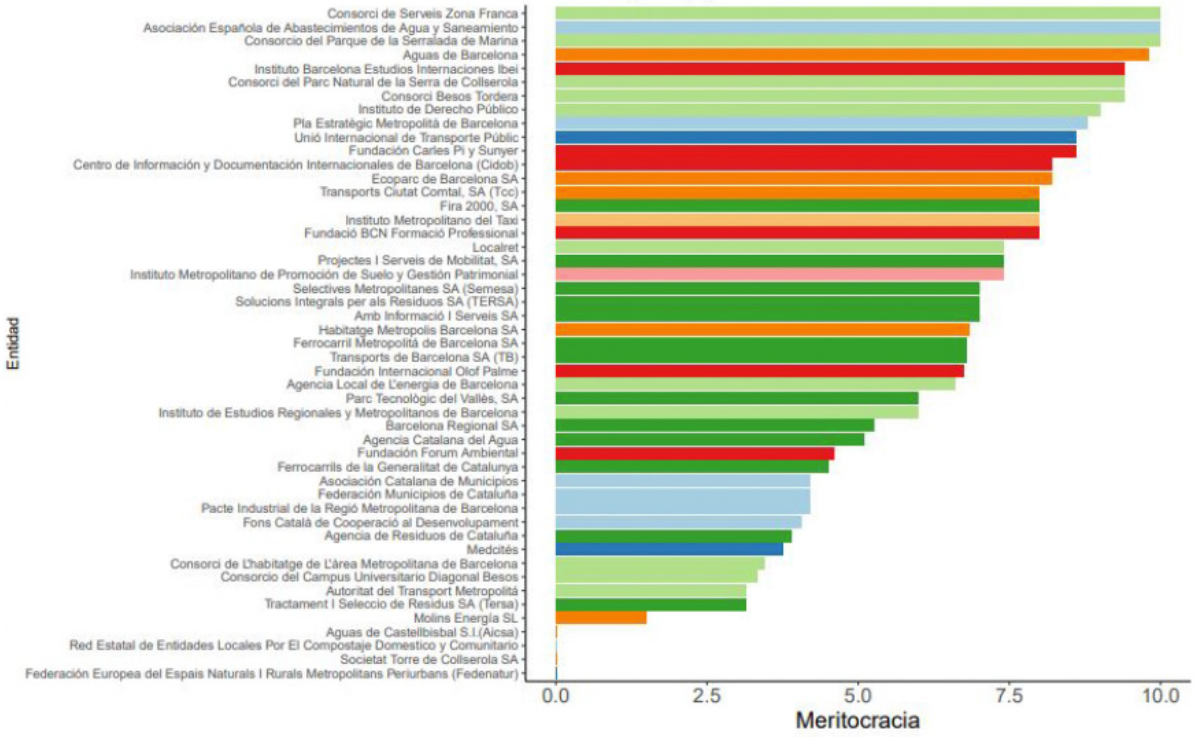
Fuente: Elaboración propia

Hay que destacar que de las 48 entidades analizadas, 16 suspenden en meritocracia (33%). Diecisiete, por su parte, es decir, el 35%, obtienen buenos resultados. La media del indicador integrado de meritocracia de todas las entidades analizadas es de 6,1, superando así el aprobado.

También existen diferencias según el tipo de entidad. Mientras que el único organismo autónomo y la única entidad pública empresarial local evaluadas puntúan por encima del 7,5, el resto de las entidades, salvo las fundaciones, puntúan por debajo. En el caso de los consorcios encontramos una gran dispersión, con un rango que va desde el suspenso hasta muy buenas evaluaciones. Las empresas públicas presentan menor dispersión y superan el aprobado de media, ligeramente por encima de media que las asociaciones. Las asociaciones se concentran en torno al 5, con pocas excepciones ejemplares.

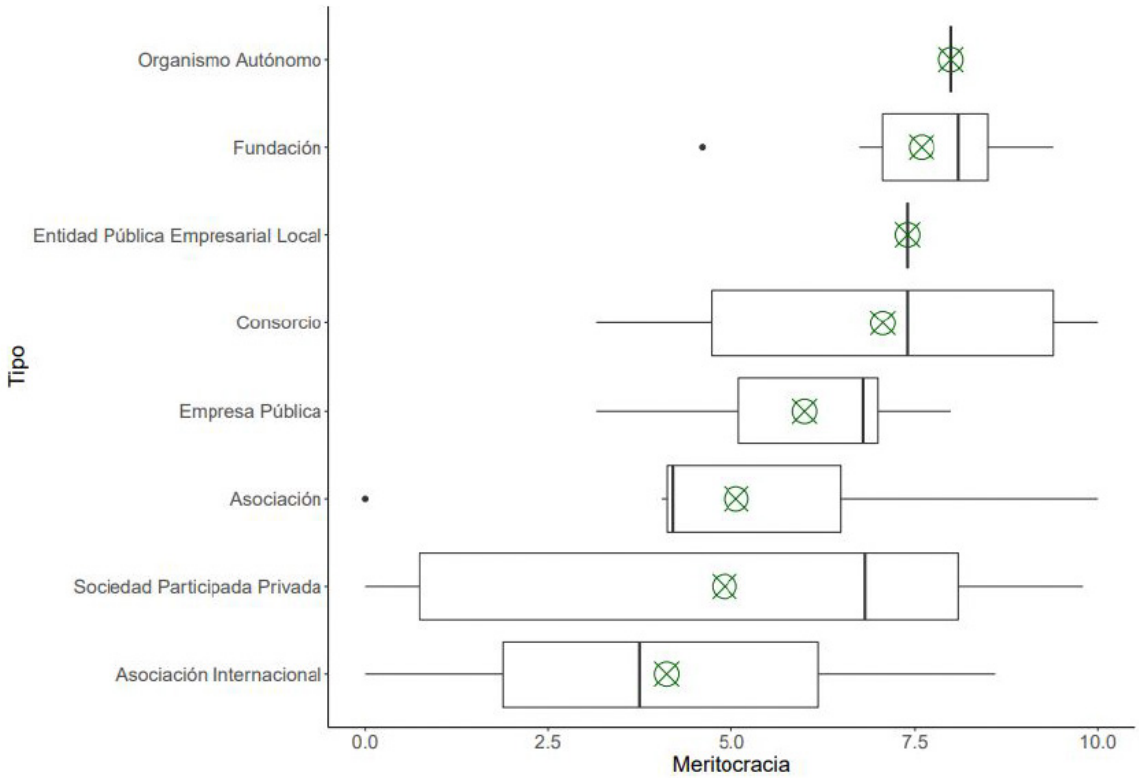
Las sociedades participadas privadas son el grupo donde encontramos mayor dispersión, situándose la media en el 5; aunque la mediana está sobre el 7, indicando que muchas tienen notas muy aceptables, algunas con muy malas evaluaciones tiran de la media hacia abajo. Por último, encontramos las asociaciones internacionales, que suspenden de media.

Meritocracia por tipo de entidad



Fuente: Elaboración propia

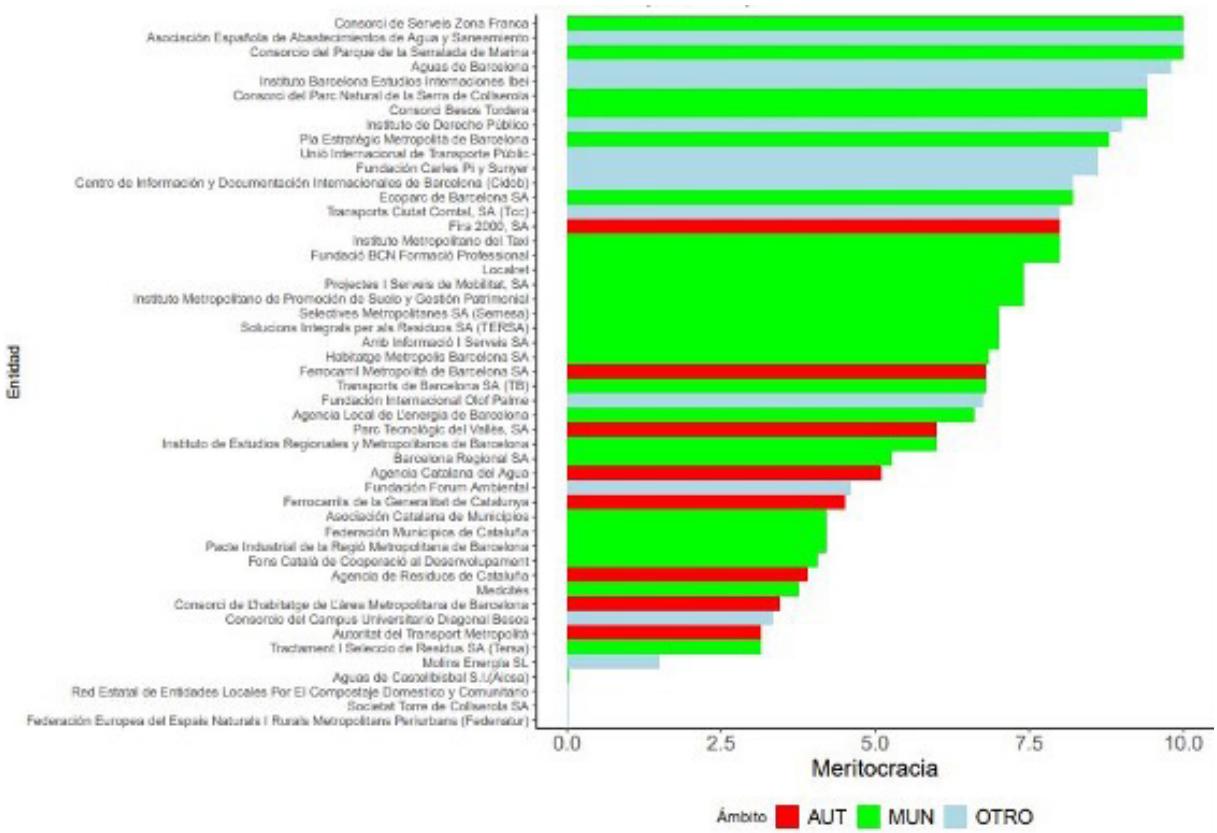
Meritocracia por tipo de entidad

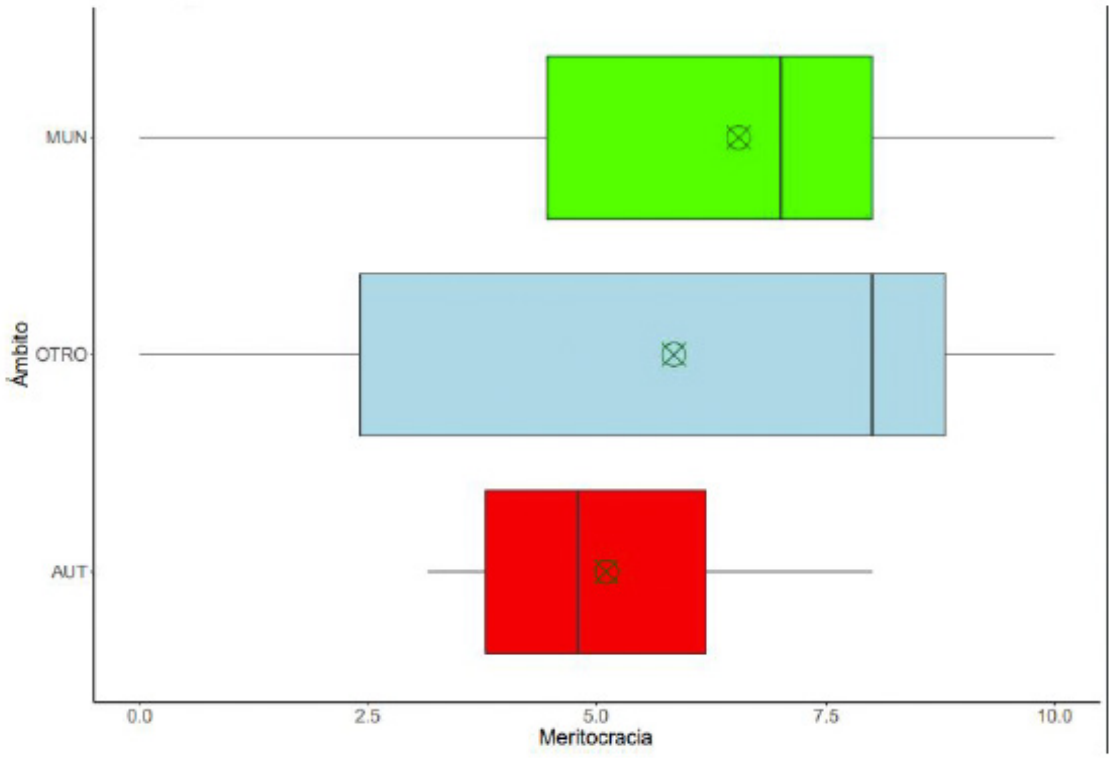


Fuente: Elaboración propia

No resulta estadísticamente significativa la correlación entre nuestro indicador de meritocracia y el ámbito territorial. En todo caso, puede apreciarse en los siguientes gráficos que en el ámbito municipal encontramos un mayor índice de meritocracia con respecto al autonómico, quedando el resto de entes de media en una posición intermedia. Con respecto a estos "otros", no obstante, debe tenerse en cuenta la gran dispersión de los casos: mientras su mediana se sitúa por encima de aquella de los otros dos grupos, la media es arrastrada a la baja por los peores casos.

Meritocracia por ámbito





Fuente: Elaboración propia

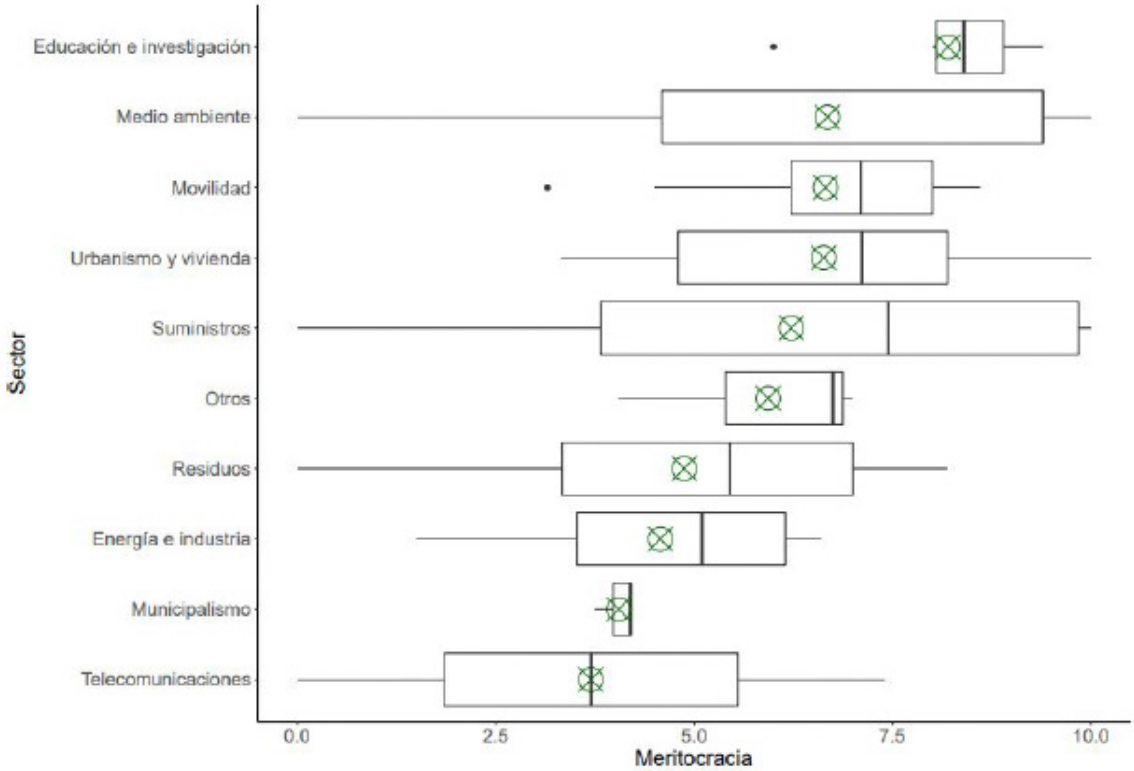
Una hipótesis que futuras investigaciones podrían tratar de verificar es si se produce una mayor meritocracia en las organizaciones que, como los consorcios, requieren la colaboración de varias entidades territoriales o de entidades públicas y privadas para la designación de sus máximos responsables. También podrían plantear si la mayor transparencia de las organizaciones autonómicas impide que en este grupo hallemos los peores casos (aunque su media y mediana, recuérdese, se sitúan sólo en torno a un cinco).

Como puede verse en los siguientes dos gráficos, que presentan las organizaciones según su sector, las entidades educativas y de investigación son aquellas que mejor puntúan en meritocracia; todas sin excepción aprueban. Mayor variedad encontramos en el segundo grupo que obtiene mejor puntuación: el de las entidades dedicadas al medio ambiente.

Más homogéneo y con una puntuación media por encima del 6 es el grupo de los entes dedicados a la movilidad. En el grupo de las entidades dedicadas al urbanismo y la vivienda, encontramos mayor dispersión, con casos que meramente aprueban, pero también con entidades que alcanzan una de las mejores puntuaciones. También encontramos una gran dispersión entre los entes dedicados a suministros.

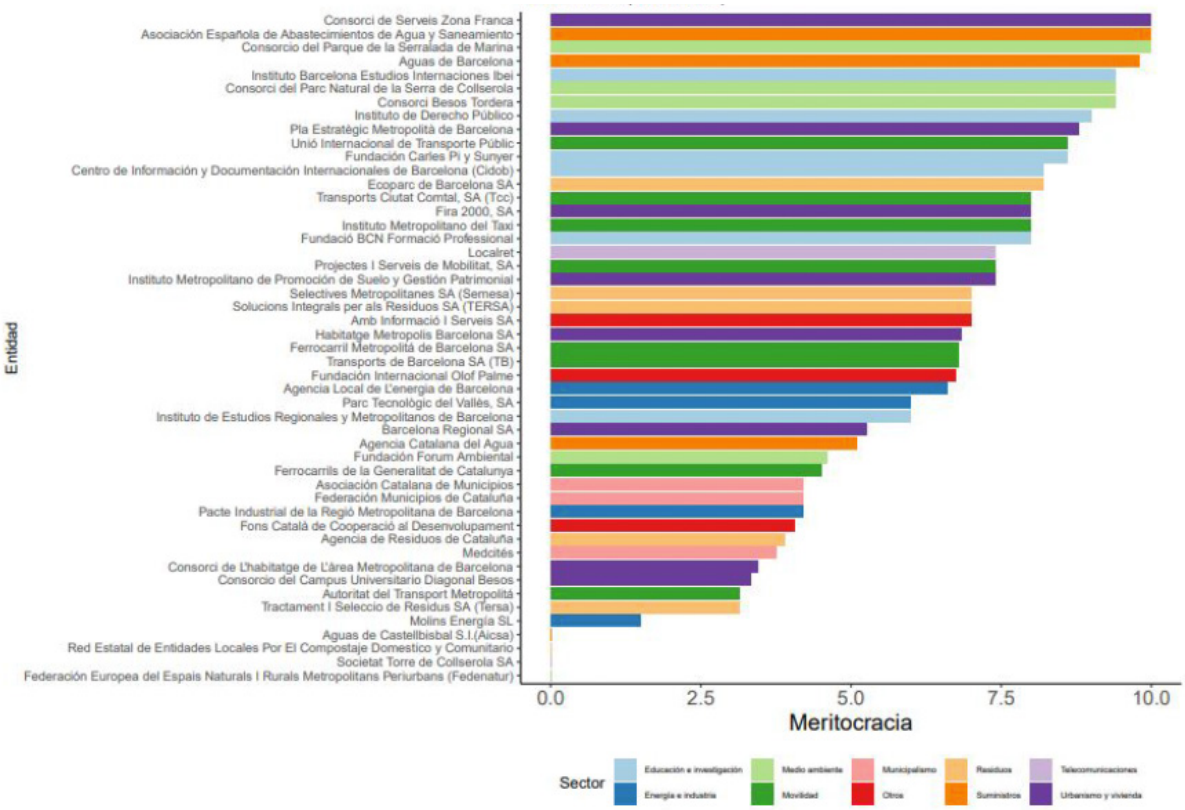
Los sectores de actividad menos meritocráticos son los relativos a los residuos, energía e industria y telecomunicaciones (que, recordemos, también puntuaba mal en transparencia), así como las llamadas “organizaciones municipalistas”, que sin embargo sí están entre las más transparentes.

Meritocracia por sector



Fuente: Elaboración propia

Meritocracia por sector

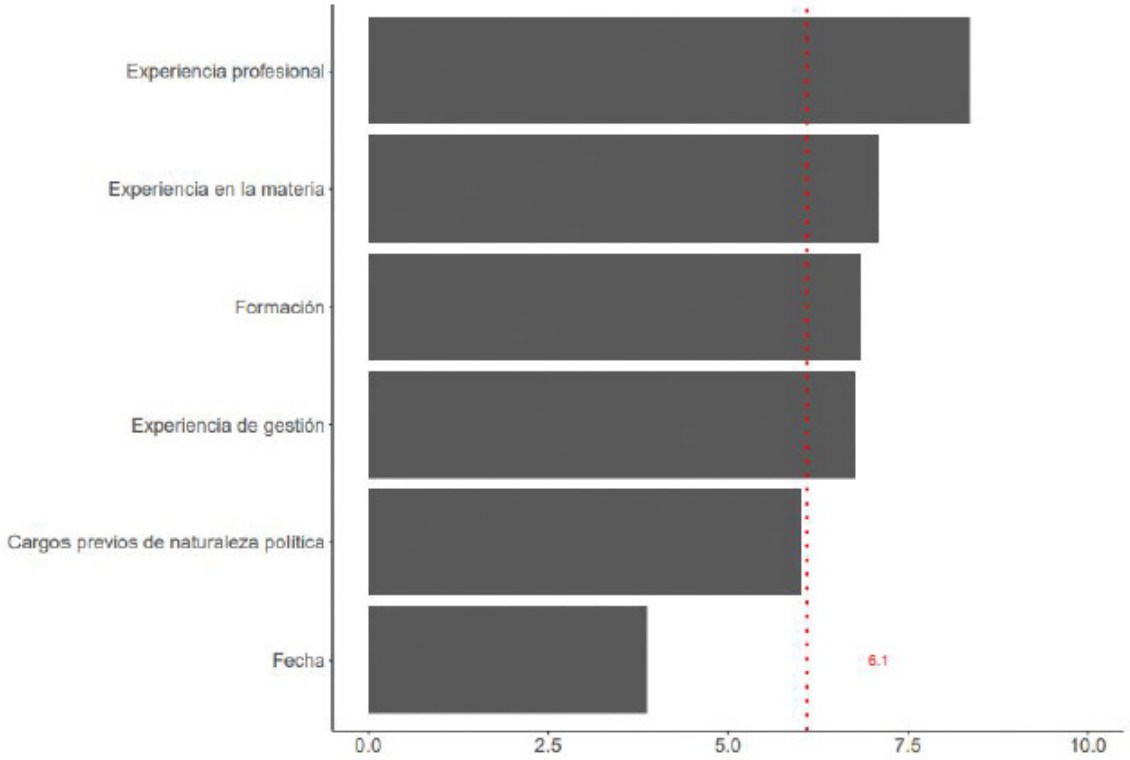


Fuente: Elaboración propia

En cuanto al análisis de los distintos componentes que configuran el indicador integrado de meritocracia, vemos que el indicador con mejores resultados es el referido a la experiencia profesional general de los máximos responsables, seguida de la experiencia en la materia o ámbito de la actividad. Esto revela que la mayoría de los directivos tienen conocimientos o relaciones previas en la actividad o materia que gestiona la entidad. La puntuación media desciende si atendemos a la formación adecuada para el cargo y a la experiencia de gestión, aunque estos indicadores siguen superando el aprobado. Algo por debajo de la media, pero también por encima del aprobado se encuentra la relación del nombramiento con cargos políticos previos.

No obstante, debemos advertir sobre la imposibilidad de descartar enteramente que más responsables de los entes analizados hayan ostentado cargos que puedan considerarse políticos en el pasado cuando esta circunstancia no consta en su perfil profesional. Y no es sencillo averiguarlo a partir der otras fuentes en el marco limitado del presente estudio.

Meritocracia por sector



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el indicador que peor puntúa es el relativo a la fecha de nombramiento en relación con la existencia de elecciones en el ámbito territorial directamente responsable del mismo, lo que apunta a que de forma mayoritaria los nombramientos (y los ceses) dependen de los ciclos políticos, y no tanto del buen desempeño profesional o de otras consideraciones de carácter técnico.

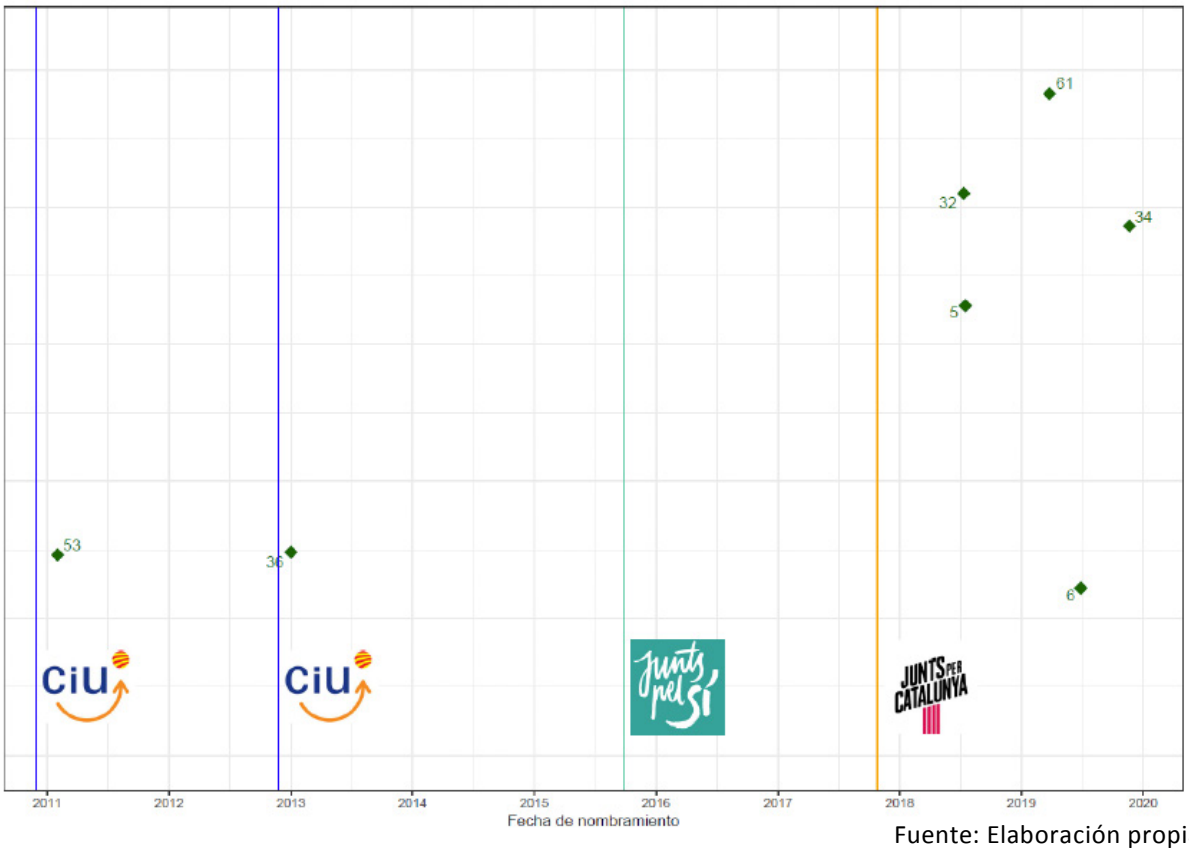
Así se desprende de la gráfica siguiente, en que hemos reflejado, por un lado, las fechas de las elecciones municipales y autonómicas y, por otro, las fechas en las que se realizaron los nombramientos de los máximos directivos en las entidades dependientes.

En el ámbito autonómico, debe tenerse en cuenta que el último gobierno se formó el 2 de junio de 2018, meses después de celebradas las elecciones, lo que explica la distancia entre esa fecha y las de los nombramientos.

En el caso de los entes que dependen del ámbito municipal, el resultado es similar. Hemos partido del dato de los cambios en el Ayuntamiento de Barcelona en las elecciones municipales, aunque algunos de los entes analizados dependen de varias Administraciones, teniendo en cuenta el peso relativo de dicho Ayuntamiento especialmente a través del Área Metropolitanas de Barcelona.

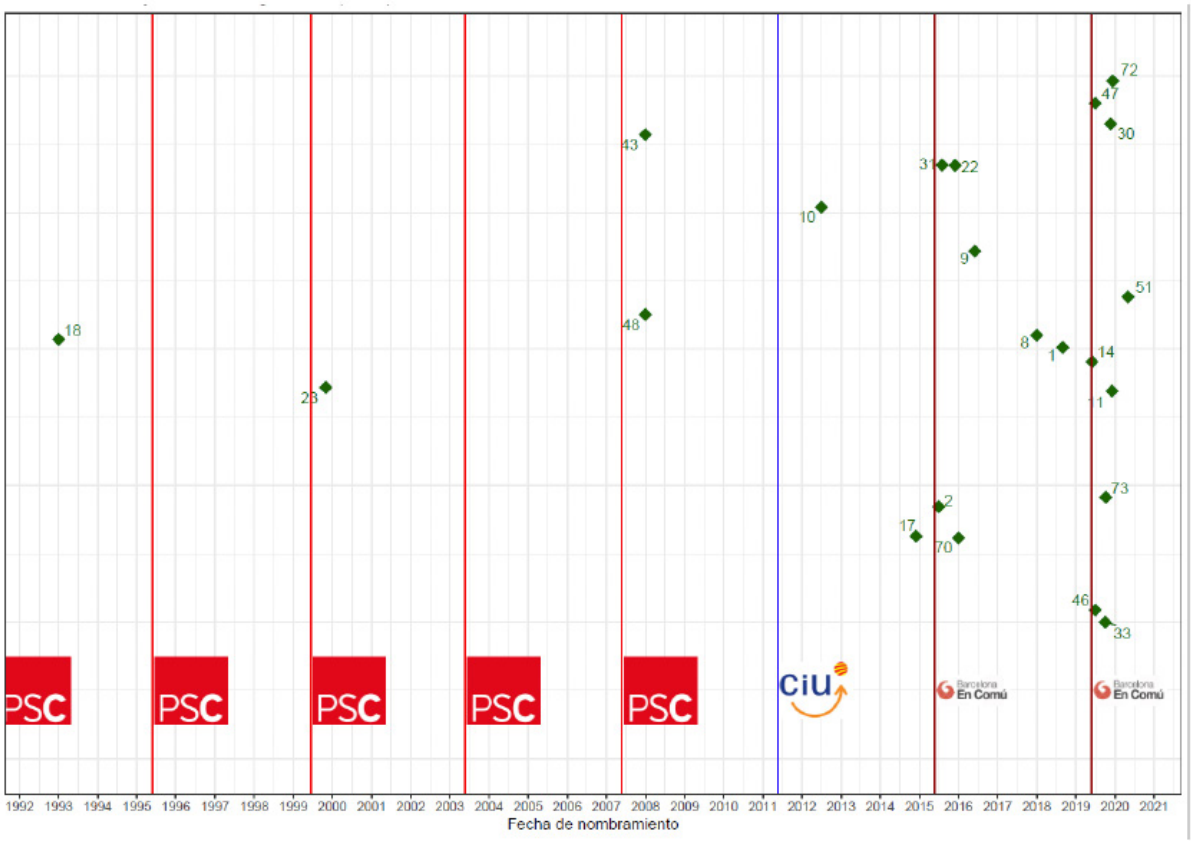
Pues bien, puede apreciarse cómo los nombramientos guardan relación con la fecha y el resultado de las elecciones. Con carácter general, solo cuatro de los máximos responsables analizados llevan más de 10 años en el cargo, y solo dos provienen de la etapa en que CIU gobernó el ayuntamiento. Todos los demás directivos (16) dependientes del ámbito municipal han sido renovados durante los gobiernos de Ada Colau, 9 de ellos después de las últimas elecciones de 2019. Es decir, de los 22 entes que dependen del ámbito local, un 40% han renovado a sus directivos en el último año y medio.

Nombramientos y cambios de gobierno (ámbito autonómico)



Fuente: Elaboración propia

Nombramientos y cambios de gobierno (ámbito municipal)

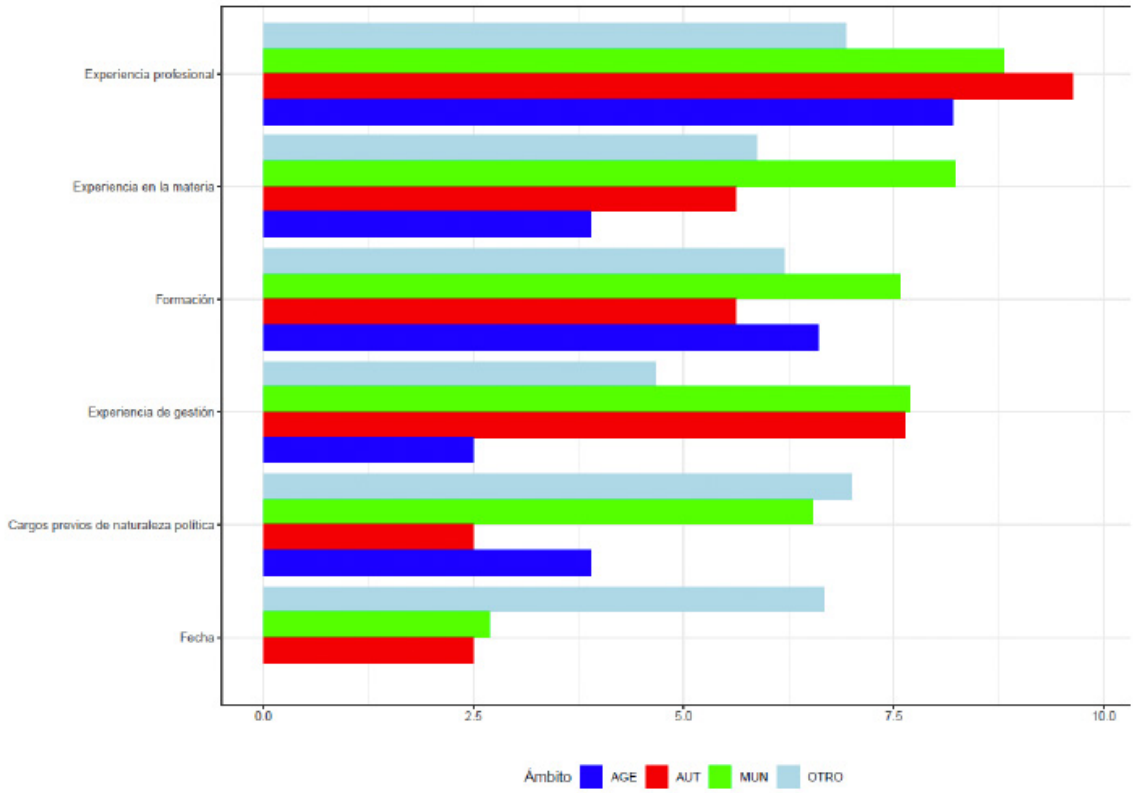


Fuente: Elaboración propia

Dado que la Fundación Hay Derecho realizó anteriormente otro estudio de meritocracia en el sector público estatal en el que se analizaba una muestra significativa de entidades públicas de la Administración General del Estado (AGE) y todos los organismos reguladores, es posible proceder a una comparativa de los resultados obtenidos en ambos informes para cada uno de los componentes de nuestro indicador integrado de meritocracia.

La comparación muestra, de media, un mejor resultado de la meritocracia en el ámbito del AMB en cuanto a experiencia de gestión con respecto a los resultados de los organismos analizados al nivel de la Administración General del Estado. Obtienen también mejor puntuación en el indicador de experiencia previa en la materia, especialmente en el ámbito municipal, lo que puede apuntar a la existencia de una cierta especialización por sectores de actividad, lo que hay que valorar positivamente. En cuanto a la formación, no hay grandes diferencias, aunque el ámbito municipal puntúa mejor que el autonómico y éste peor que el estatal.

Componentes de meritocracia por ámbito en comparación con el informe AGE.

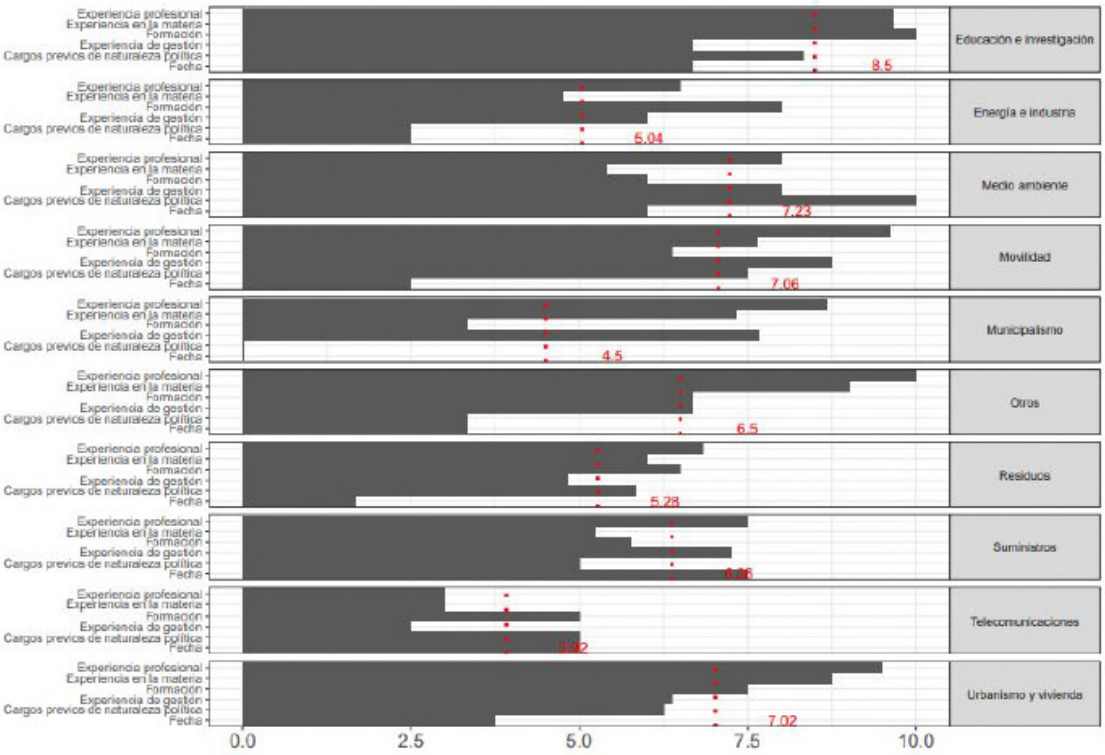


Fuente: Elaboración propia

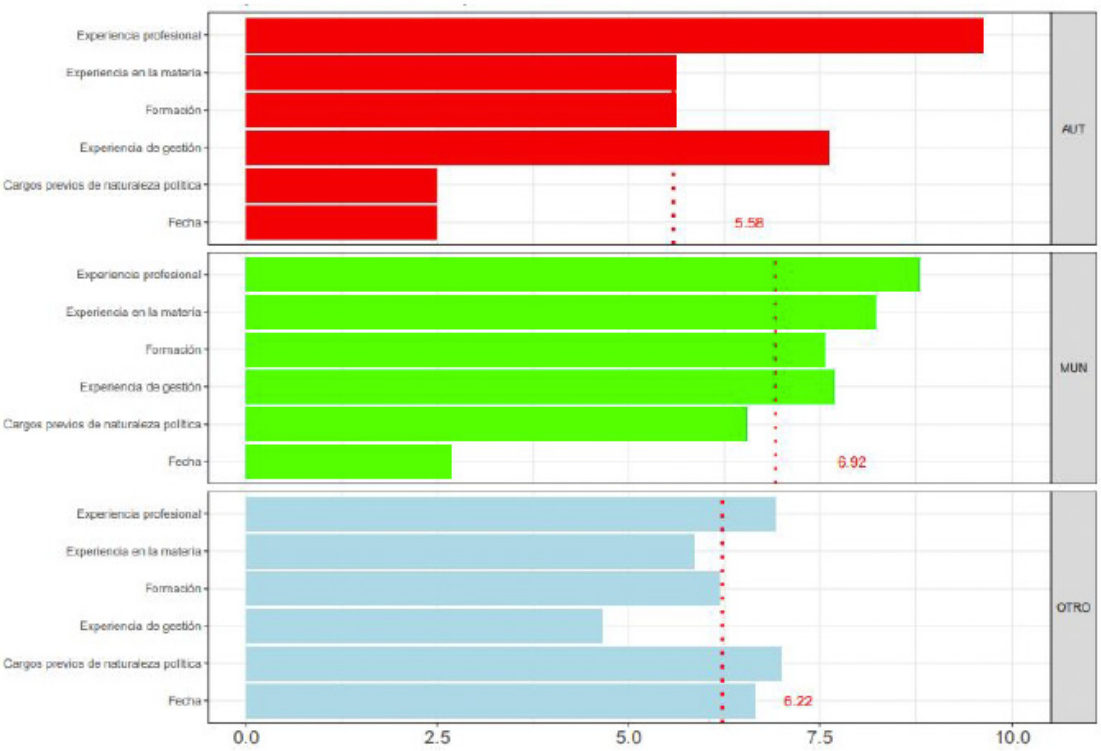
En cuanto a la existencia de cargos políticos previos, se observa que es menor en el ámbito municipal que en el autonómico y estatal. En todo caso, es muy relevante que descienda significativamente en los entes clasificados como "otros" (donde confluyen intereses de varias administraciones y/o no ha podido identificarse dependencia política con respecto a uno de los niveles), siendo además los nombramientos en esta categoría los que presentan menor dependencia de los ciclos electorales. Sin embargo, los máximos responsables de estas entidades tienen, de media, menos experiencia profesional que el resto.

A continuación se pueden ver los gráficos desagregados de los componentes de nuestro indicador de meritocracia cruzados por el tipo, el ámbito y el sector:

Componentes de la meritocracia por sector

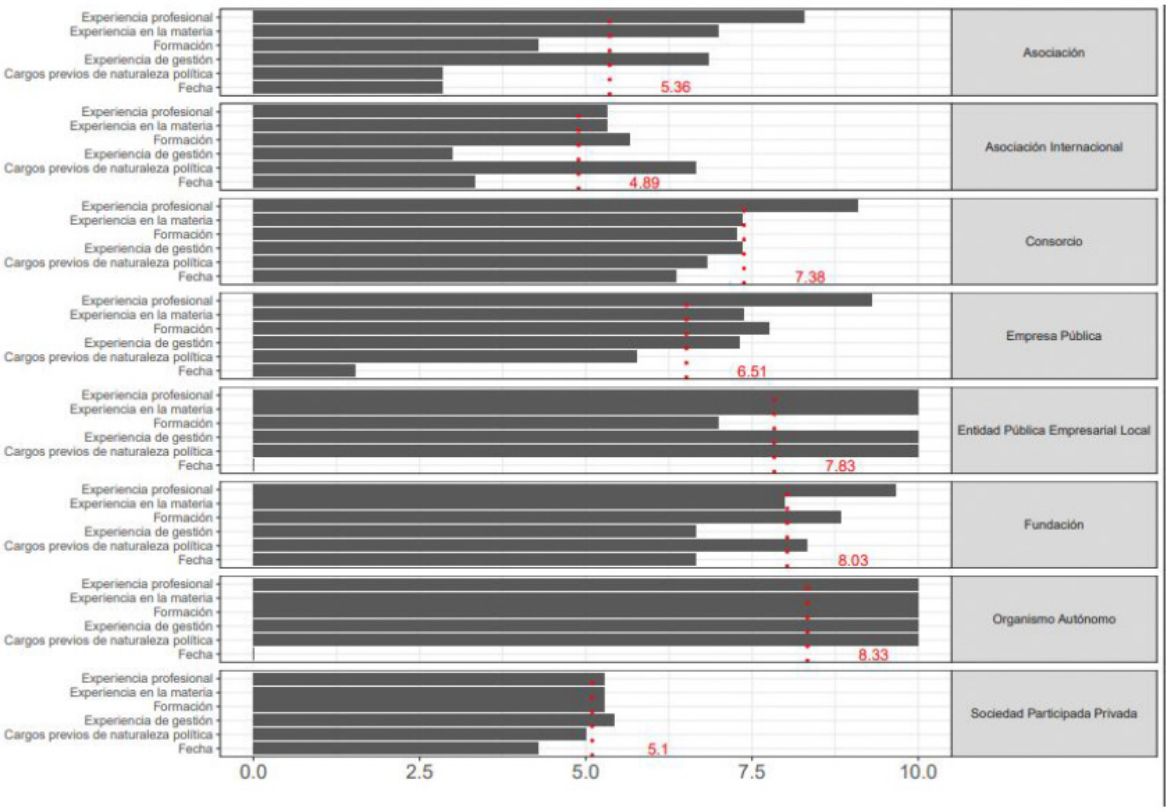


Componente de la meritocracia por el ámbito



Fuente: Elaboración propia

Componente de la meritocracia por tipo



Fuente: Elaboración propia

c. La relación entre meritocracia y transparencia

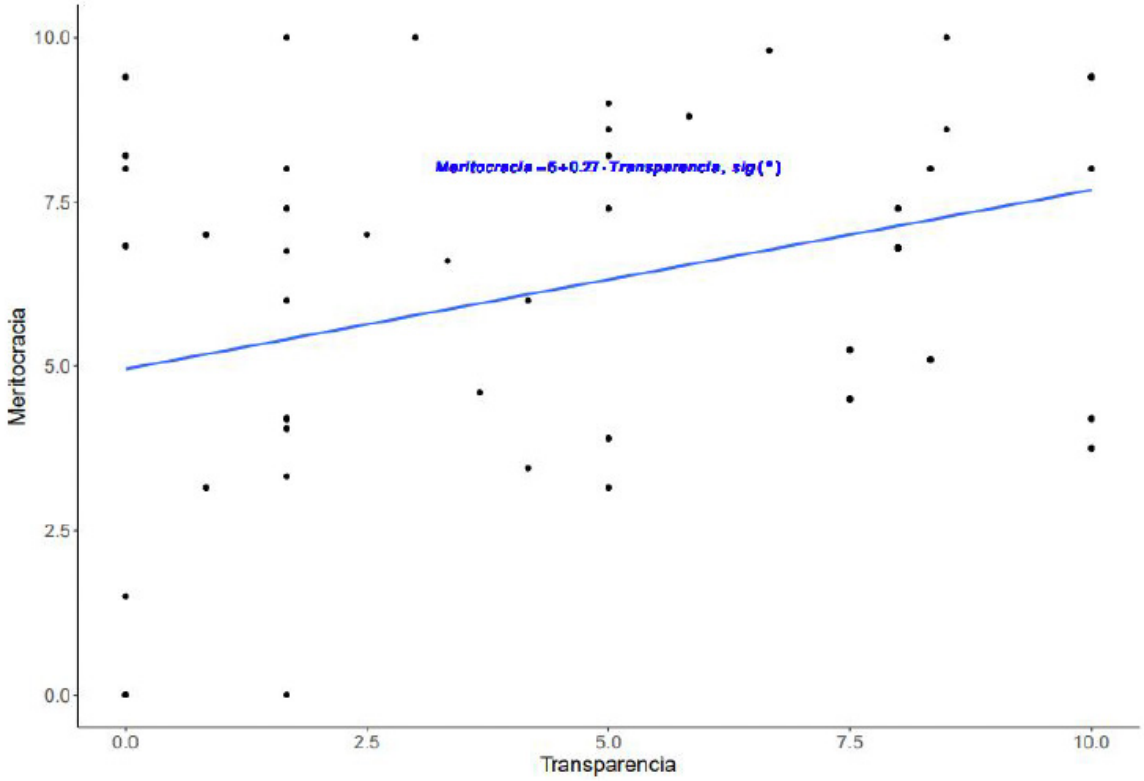
El trabajo realizado ha dado como resultado dos indicadores, uno de transparencia (3,67 de media) y otro de meritocracia (6,1 de media). Pueden consultarse los resultados para cada entidad en el anexo I, además de en la ficha de cada una de las entidades.

Atendiendo a ambos indicadores, observamos una cierta relación entre ambos: a mayor transparencia mayor meritocracia. Y la relación es estadísticamente significativa.

Parece razonable concluir que aquellas entidades que presenten mayor meritocracia en cuanto al nombramiento de sus directivos tengan menos reticencias a publicar la información que les afecte en relación con aquellas que puntúan peor en este apartado. Dicho de otra forma, algunas entidades pueden “presumir” de directivos y es lógico que lo hagan en la medida en que esto redunda en el prestigio de la entidad y en la confianza de los ciudadanos. Sin embargo, no siempre es así como veremos en el análisis cualitativo.

En todo caso, debe recordarse que, de acuerdo con nuestra metodología, hemos asignado la mínima puntuación en meritocracia a algunas entidades de cuyos máximos directivos no ha sido posible encontrar información alguna.

Relación entre transparencia y meritocracia



Fuente: Elaboración propia

6. ANÁLISIS CUALITATIVO.

A continuación, analizamos cualitativamente los distintos elementos que hemos tomado en consideración para realizar el análisis.

a. Análisis cualitativo de la transparencia.

- **Enlace a la página oficial desde el AMB**

El primer elemento analizado a efectos cualitativos ha consistido en verificar si la página web oficial del ente analizado aparece enlazada desde la página web del Área Metropolitana de Barcelona donde se identifican a todas las entidades vinculadas. En este sentido, hemos comprobado que destacar que no todos los entes disponen de enlace, no todos los enlaces están bien y, en algunos casos, la información parece claramente desactualizada. En otros casos, los entes no cuentan con una página web propia.

Los entes afectados son los siguientes:

- 1. Fundació BCN Formació Professional
- 6. Fira 2000, SA
- 8. Centre de Serveis Zona Franca
- 12. Fons Mundial per al Desenvolupament de les Ciutats (FMDV)
- 26. Consejo de la Movilidad de la ATM
- 30. Projectes i Serveis de Mobilitat, SA
- 32. Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya
- 34. Ferrocarril Metropolitá de Barcelona SA
- 55. Consorci Ecopark 4
- 58. Asociación de Ciudades y Regiones Por El Reciclaje y Gestión Sostenible de Recursos (Acr+)
- 60. Aguas de Barcelona
- 68. Consorcio del Campus Universitario Diagonal Besos

Especialmente deben revisarse los enlaces de los tres entes siguientes, que parecen encontrarse en proceso de disolución o disueltas:

- 44. Agencia de Ecología Urbana de Barcelona.
- 52. Tractament Metropolità de Fangs, SL
- 56. Asociación española de ciudades para el reciclaje

- **Nombre del máximo responsable.**

A continuación, se valoró la facilidad de identificar al máximo responsable con funciones directivas (más allá de las institucionales, que suelen recaer en la figura de un Presidente que suele ser un cargo electo).

Las organizaciones para las cuáles no ha podido encontrarse el nombre de su principal responsable en sus respectivas webs son las siguientes:

- 2. Habitatge Metropolis Barcelona SA
- 3. Molins Energia
- 9. Pla Estratègic Metropolità de Barcelona
- 17. Consorci Besos Tordera
- 23. Instituto Metropolitano de Promoción de Suelo y Gestión Patrimonial
- 27. Consell de la Mobilitat de Badalona
- 29. Transports Ciutat Comtal, SA (TCC)
- 46. SIRESA
- 47. Selectives Metropolitanes SA (SEMESA)
- 49. Ecoparc del Mediterrani SA
- 50. ECOPARC DEL BESOS (EBESA)
- 51. ECOPARC DE BARCELONA
- Societat Torre de Collserola SA
- 54. CONSORCI ECOPARC 3 DEL BESSOS
- 55. CONSORCI ECOPARC 4
- 57. Red Estatal de Entidades Locales por el Compostaje Doméstico y Comunitario.
- 59. AICSA

Además, se han tenido algunas dificultades para identificar el nombre del máximo responsable en las siguientes entidades.

- 16. Consorcio del Parque de la Serralada de Marina, hubo de buscarse en las actas correspondientes.
- 43. Agencia Local de l'Energia de Barcelona, resultaba difícil de localizar el nombre y además la información estaba fechada en 2015.
- 48. TERSA: ante la falta de información sobre las funciones de cada cargo, resultaba complicado determinar quien era el máximo responsable con funciones ejecutivas.
- 64. Asociación Española de Abastecimiento de Agua y Saneamiento: resulta muy difícil encontrar la información en la web.

- **Fecha del nombramiento del máximo responsable.**

La fecha de nombramiento del máximo responsable ha sido un dato especialmente difícil de obtener. En ocasiones, ha habido que recurrir a las actas correspondientes, otras veces se encuentra en los propios cvs. Sólo en trece casos de los analizados ha podido localizarse la fecha de nombramiento en la web. Las trece organizaciones que publican con claridad la fecha de nombramiento del cargo analizado son las siguientes:

- 8. Centre de Serveis Zona Franca
- 13. Ciutats i Governs Locals Units (CGLU)
- 14. Medcités

- 18. Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola
- 22. Barcelona Regional SA
- 30. Projectes i Serveis de Mobilitat, SA
- 31. Instituto Metropolitano del Taxi
- 32. Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya
- 33. Transports de Barcelona SA (TB)
- 34. Ferrocarril Metropolitá de Barcelona SA
- 40. Unió Internacional de Transporte Públic (UITP)
- 65 Instituto Barcelona de Estudios Internacionales
- 72 Federación de Municipios Catalanes

Debe recordarse la importancia de la fecha del nombramiento a efectos de nuestro estudio para determinar si existe o no vinculación con ciclos electorales o si responde más bien a otro tipo de causas.

El ente en el que ha habido mayor dificultad para localizar esta información ha sido el de la Asociación Española de Agua y Saneamiento (64), que publica la información referida al nombramiento en un documento de difícil acceso en su web. También hay que mencionar el Instituto Metropolitano de Promoción de Suelo y Gestión Patrimonial (23, que remite a la web de la Generalitat), Consorcio del Parque de la Serralada de Marina (16, caso en que hubo que buscar entre las actas), la Agencia de Residuos de Cataluña (53) o Aguas de Barcelona (60).

- **Cv: formación académica**

En cuanto a la formación académica 32 de las entidades analizadas no aportan información al respecto, y sólo 13 lo hacen de forma completa. Otras 15 entidades ofrecen información pero de forma incompleta.

Llaman especialmente la atención algunos casos en que, aunque se facilitan los cvs, éstos no recogen información precisa sobre la formación. Véase por ejemplo el caso de Ciutats i Governs Locals Units (CGLU) (13), donde sólo se informa de que su principal responsable es “jurista”.

En otro supuesto, el del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona (9). En su página web recoge el cv de su Coordinador General según el cual es “Economista y geógrafo”. Acudiendo a otras páginas se puede verificar que ostenta dos licenciaturas y otros dos títulos de posgrado.

En otros casos, no se menciona la educación de grado al mencionar únicamente el posgrado (máster), lo que impide analizar si la trayectoria formativa ha sido coherente con el puesto que finalmente desarrolla. Así ocurre en la web del Fons Mundial per al Desenvolupament de les Ciutats (FMDV) (12).

En otros, se omite totalmente la formación, pese a proporcionarse algunas líneas sobre la experiencia profesional. Es el caso, por ejemplo, del Consorci de l'Habitatge de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (24).

•Cv: experiencia profesional previa

En cuanto a la experiencia profesional, son aún menos las entidades que aportan la información de modo detallado (10 entidades), y muchas más las que lo hacen de forma información incompleta (21). En particular no se suelen detallar los años de experiencia profesional.

Por ejemplo, en la Asociación Española de Reutilización Sostenible del Agua (ASERSA) si bien el responsable parece tener el perfil adecuado no se proporciona demasiada información con respecto a la experiencia profesional. "·Catedrático de Ingeniería Ambiental en la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) hasta 2011. Profesor residente en el Orange County Water District, California, entre 2002 y 2003. En el año 2010 fue galardonado con el premio "WateReuse Person of the Year", otorgado por la American WateReuse Association."

También llama la atención el caso de aquellas organizaciones que, en lugar de recoger el cv en su propia web, reenvían a webs profesionales de carácter privado como "Linkedin". Es el caso, por ejemplo, de la Fundación Forum Ambiental (42) lo que resulta un tanto llamativo.

Pero en particular queremos destacar aquellas empresas públicas y consorcios que no proporcionan información alguna en su web sobre la experiencia profesional de su máximo cargo directivo:

- Parc Tecnològic del Vallès, SA
- LOCALRET
- 16. Consorcio del Parque de la Serralada de Marina
- 17. Consorci Besos Tordera
- 35. AMB Informació i Serveis SA
- 46. SIRESA
- 47. Selectives Metropolitanes SA (SEMESA)
- 48. TERSA
- 49. Ecoparc del Mediterrani SA
- 54 CONSORCI ECOPARC 3 DEL BESSOS
- 55 CONSORCI ECOPARC 4
- 68 CONSORCIO DEL CAMPUS UNIVERSITARIO BESOS

• Cv: Cargos políticos previos

Con respecto a esta información, hay que destacar que tan solo en cuatro casos se consigna con claridad que la persona ha ocupado cargos políticos

con anterioridad. Sin embargo, hay bastantes más ejemplos de directivos que han ostentado este tipo de cargos, y que hemos podido identificar a través de vías distintas a las oficiales. Nos parece interesante que no se mencione esta circunstancia, quizás con la finalidad de prestar un carácter más profesional y técnico al cv del máximo responsable.

Este es el caso, especialmente, de la Autoritat del Transport Metropolitá (36), cuyo Director General es Pere Torres Grau. Si bien se proporciona un cv muy completo no se menciona que fue regidor de Rubí durante 11 años.

Algo parecido ocurre con la entidad Barcelona Regional SA (22): se proporcionan unas líneas sobre el perfil de Josep Bohigas Arnau, máximo cargo ejecutivo, pero no se menciona que fue candidato en las listas de En Comú.

También contamos con unas líneas de currículum de Ricard Font Hereu, Presidente de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (32) que tampoco menciona su actividad política en los 90. Como se verá en el apartado dedicado a la meritocracia, esta información es muy relevante.

En otros casos, los máximos responsables han ocupado cargos de naturaleza política y no se recoge esta información en su cv, pero tampoco otra relevante.

Pueden mencionarse:

- Parc Tecnològic del Vallès, SA
- 10. Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona.
- 11. Fons Català de Cooperació al Desenvolupament
- 57. Red Estatal de Entidades Locales por el Compostaje Doméstico y Comunitario.
- 73. ACM

Tampoco hay información oficial en este sentido de las entidades Habitatge Metropolis Barcelona SA (2), TERSA (48) y Consorcio del Campus Universitario Besos (68), si bien hemos identificado la existencia de vinculaciones políticas de sus máximos responsables.

- **Otras consideraciones generales**

Con carácter general no se suele consignar en la web oficial la fecha de nombramiento del máximo directivo ni cuales son sus funciones, de manera que hay que ir acudiendo a distintos enlaces para obtener la información. No se suele datar ni actualizar la información. En los pocos casos en que la información está datada suele ser muy antigua. Es el caso, por ejemplo, de la Agencia Local de l'Energia de Barcelona (43).

Es también frecuente tener que acudir a webs distintas de la oficial para acceder a la información. Esto ocurre, por ejemplo, con la Autoritat del Transport Metropolitá (36).

Hemos identificado además varias entidades o grupos de entidades cuya complejidad ha dificultado mucho el análisis, como ocurre con las entidades vinculadas a TMB, así como las vinculadas a TERSA. Incluso en el caso de TMB, donde se hace un esfuerzo por facilitar información de forma gráfica, la complejidad organizativa dificulta el análisis de la meritocracia.

Se advierte también la necesidad de proporcionar información más clara cuando la misma persona ocupa varios puestos de responsabilidad (normalmente por razón de su cargo) especificando.

Finalmente, hay que llamar la atención sobre el caso particular de la sociedad Habitatge Metropolis Barcelona SA (2) que cuenta con un 50% de capital público y un 50% de capital privado, de manera que es dudoso si puede ser clasificada como sociedad mercantil privada o pública. Parece ciertamente una fórmula para evitar ser clasificada como una sociedad mercantil pública.

b. Análisis cualitativo de la meritocracia.

Recordemos que en los supuestos en que no ha sido posible encontrar información alguna sobre el cargo directivo pertinente, se les ha penalizado con la mínima puntuación en meritocracia. Así ha ocurrido con Aguas de Castellbisbal S.L.(AICSA) (59), Red Estatal de Entidades Locales por el Compostaje Doméstico y Comunitario (57), Societat Torre de Collserola SA (4) y Transports Ciutat Comtal, SA (TCC) (29). En otros casos se han realizado también estimaciones, pero teniendo en cuenta las informaciones encontradas en Internet.

Señalaremos a continuación algunas entidades cuyos máximos responsables obtienen una baja puntuación en meritocracia bien por tener fuertes vinculaciones políticas o bien por carecer de un perfil profesional adecuado al puesto o bien por distintas razones.

- **Autoritat del Transport Metropolitá (36)**

La Autoridad del Transporte Metropolitano cuenta con un Director General, Pere Torres Grau, designado por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente, que es el Consejero de Territorio y Sostenibilidad. Torres Grau es Licenciado en Ciencias por la Universidad Autónoma de Barcelona (1985), sin estudios de posgrado. A partir de información no oficial podemos saber que es biólogo y ambientólogo, lo que sólo cubre tangencialmente la materia de la que se ocupa. Ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional en la Generalitat de Cataluña (1991-2003), donde ha ejercido sucesivamente las

funciones de Secretario del Consejo Interuniversitario de Cataluña director general de Planificación Ambiental y secretario general de Planificación Territorial (este último, entre 2001 y 2003). Durante los años 2004 y 2005 fue director adjunto del Instituto Internacional de Gobernabilidad. En cuanto a su experiencia política ha sido regidor de Rubí durante 11 años por CIU, lo que no se menciona en su bio proporcionada. Llegó al cargo en 2013, meses después de que Santiago Vila i Vicente tomara su cargo como Conseller de Territorio, cargo del que depende el nombramiento.

- **TERSA (48)**

Tras importantes dudas que, pese a contactar, nunca nos resolvieron, decidimos analizar al Consejero delegado de esta entidad: Jordi Campillo Gámez. Si bien TERSA está especializada en la gestión de servicios ambientales relacionados con la economía circular, Campillo Gámez es licenciado en filosofía, aunque tiene también un master en Administración Pública. Campillo entró a dirigir esta empresa tres años después de completarlo. En cuanto a su carrera profesional, podemos mencionar su cargo de gerente de parques y jardines del Ayuntamiento de Barcelona. Desconocemos la fecha de su nombramiento.

- **Consorcio del Campus Universitario Diagonal Besos (68)**

Jordi Bosch de Borja es el Gerente de este consorcio, que se formó en 2002 a iniciativa de los propietarios públicos de la zona definida como sector C4 al margen derecho del río Besós, y cuyo fin es implantar un campus universitario en la zona. A través de información de Linkedin podemos conocer que Jordi Bosch tiene formación en Derecho y en Gestión de Organizaciones no lucrativas. Según esta misma página, es Manager de la Fundación b_TEC, vinculada a este proyecto universitario, desde 2006. Previamente, Bosch había sido International Senior Consultant durante 7 meses, director de la Oficina del Cooperante del Forum Universal de las Culturas de Barcelona (2004) durante un año y 9 meses; y coordinador de la Barcelona-Sarajevo Summer University i del professorat internacional d'Els Juliols en la universidad de Barcelona durante 3 años y 4 meses. Forma parte de la Junta directiva de Omnium Cultural. Esto no puede considerarse como un puesto en el partido político que lo ha nombrado, pero sí resulta indicativo y, por ello, se penaliza. En definitiva: la persona no tiene formación pertinente ni una destacada experiencia que le acrediten.

- **Consorci de L'habitatge de L'àrea Metropolitana de Barcelona (24)**

Se trata de un consorcio en el que participan tanto la Generalitat como el Área Metropolitana de Barcelona y coordina e impulsa las políticas de viviendas en este último ámbito. Su director personal es José Antonio Artímez Álvarez, que ocupaba ya ocupaba el cargo en 2015. Tampoco disponemos de información sobre su formación. No obstante, con respecto a los años de experiencia

profesional, sabemos que Artímez Álvarez es funcionario de carrera. Ha sido Responsable de cursos de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), asesor técnico de la alcaldía de Hospitalet del Llobregat, miembro del consejo de administración del Instituto Metropolitano de Promoción del Suelo y Gestión Patrimonial y miembro del Consejo de vivienda social de Barcelona. En ningún caso se proporcionan las fechas de cada cargo, por lo que se estima que tiene experiencia profesional extensa, pero no especialmente en cargos de gestión comparables al que ocupa. Se penaliza haber sido asesor del ayuntamiento. Se contactó para recabar más información, pero se contestó lo arriba reseñado: que no estaban obligados a proveer información.

- **Medcités (14)**

Medcités es una red de ciudades del Mediterráneo con el objetivo de mejorar el medio ambiente en la región. En este sentido, la formación de Josep Canals Molina, biólogo y con estudios en "land and landscape management" y un máster en "territorial and urban studies" resulta adecuada. Sin embargo, en su experiencia profesional previa figura haber sido asesor del Área Metropolitana de Barcelona entre 2003 y 2007, asesor de la Alcaldía de Bogotá entre 2012 y 2015 y asesor sobre espacio público para el Ayuntamiento de Sabadell, además de asesor del Banco Interamericano de desarrollo. En cuanto a sus conexiones políticas, ha sido durante tres años alcalde de Corbera de Llobregat. En su cv consta que fue fundador y presidente de Esquerra-Corbera y secretario de organización de Esquerra-Barcelona. Fue elegido para este puesto en Medcités en junio de 2019, apenas un año después de las elecciones municipales.

- **Agencia de Residuos de Cataluña ACR (53)**

Su Director desde 2011, Josep Maria Tost i Borràs, es diplomado en Ciencias Económicas y Empresariales y Máster en Dirección de Empresas. Ha sido concejal de Riudecanyes entre 1991 y 1995 y alcalde del mismo ayuntamiento hasta 2019. Fue también socio fundador de una empresa y tuvo cargos en Federaciones y Comisiones no vinculadas a residuos. En definitiva, la gestión de residuos de Cataluña parece estar en manos de alguien con conocimiento del ámbito político municipal, pero no especializado de ningún modo en la materia. Fue nombrado en febrero de 2011, un par de meses después de las elecciones autonómicas.

- **Fons Català de Cooperació al Desenvolupament (11)**

Esta asociación de ayuntamientos y otras organizaciones municipalistas se dedica a la cooperación al desarrollo de países desfavorecidos. El director del equipo técnico desde 2019 es David Minoves i Llucià. Este director cursó tres años estudios de Bellas Artes (1998-1991) y tiene estudios de Ciencias Políticas por la UNED, sin que se haya podido confirmar la finalización de ninguno de estos grados. Previamente había sido Responsable de "nueva ciudadanía"

de la Associació Catalana de Municipis i Comarques y fue también director de la Agencia Catalana de Cooperacio al Desenvolupament entre febrero de 2004 y mayo de 2006. Antes de 2004, David Minoves era el secretario general de las juventudes de ERC y miembro de la dirección de Esquerra Republicana de Catalunya, cargo que ostentó de 1996 a 2004. Su actual nombramiento se produjo en diciembre de 2019, apenas medio año después de las elecciones municipales.

- **Federación de Municipios Catalanes (72)**

Magí Rovira Font es el Secretario General de esta asociación para la defensa y promoción de la autonomía local. Comenzó estudios de Ingeniería y de Ciencias Empresariales, pero en su cv figuran como "parciales", por lo que suponemos que no los terminó. Ha sido vicepresidente de la cooperativa CPET, como redactor de la revista Mundo Electrónico, redactor de manuales técnicos y gerente de una empresa (Serveir a Petits Muncipis SLU). Sin embargo, su actividad principal la ha desarrollado en la política: ha sido alcalde de Sant Llorenç Savall por ERC, regidor del Ayuntamiento de Sabadell y vicepresidente del Consell Comarcal del Vallès Occidental. Además, ha sido vicepresidente y presidente de la Comisión de Medio Ambiente de la Federació de Municipis de Catalunya. Es del mismo partido que la persona de quien depende su nombramiento, Olga Arnau i Sanabra. El nombramiento se produce apenas 6 meses después de las elecciones municipales de 2019.

- **Asociación Catalana de Municipios ACM (73)**

La Asociación Catalana de Municipios tiene como misión ofrecer servicios jurídicos, formativos, financieros y otros a los municipios catalanes y representarlo frente a otras instituciones. Su Secretaria General es Joana Ortega Alemany, quien fuera nombrada en octubre 2019, pocos meses después de las elecciones municipales. Tuvo que corregir su currículo en su momento para aclarar que no había terminado la carrera de psicología. Fue 11 años regidora del Ayuntamiento de Barcelona y 9 años diputada del Parlament, además de haber sido vicepresidenta del Gobierno catalán durante 5 años. Su nombramiento ha dependido de una persona de su mismo partido: del Presidente Lluís Soler. Cabe también señalar que el 13 de marzo de 2017 el TSJC condenó a Ortega Alemany por unanimidad a inhabilitación especial para empleo o cargo público y multa de 36.500 euros.

- **Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona (10)**

Se trata de una asociación constituida en el año 1997 con la misión de configurar una alianza estratégica entre administraciones públicas, organizaciones empresariales y sindicatos para impulsar la competitividad de la industria, fomentar la creación de ocupación y mejorar la cohesión social y la sostenibilidad en el territorio metropolitano. Su coordinador gerente desde

2012 es Carles Rivera Molins, con formación en Management y en Ciencia Política. Ha sido coordinador del departamento de Desarrollo económico de la Diputación de Barcelona (2008-2011), Director de planificación y evaluación de políticas públicas (Presidencia de la Generalitat, 2007-2008) y Jefe de personal del Consejero de Economía (2004 a 2006) durante el periodo del gobierno tripartito dirigido por el PSC. También ha trabajado en el ámbito de la Diputación; en su perfil de Linkedin se encuentra una referencia a un puesto anterior de "economista" para la Diputación de Barcelona (1999-2003). Ha sido candidato por el PSC en las elecciones de 2010 y de 2014. Si bien es cierto que el ayuntamiento de Barcelona en la fecha de su nombramiento estaba dirigido por CIU, el PSOE gobernaba en L'Hospitalet, que también controlaba la Diputación.

- **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (32)**

Ricard Font Hereu es el Presidente de esta entidad. En su cv no figura su actividad política previa; sin embargo, se afilió en 1992 en la Juventud Nacionalista de Cataluña y fue miembro del su comité ejecutivo nacional entre 1996 y 2002, que eran las juventudes de Convergencia Democrática de Cataluña (CDC). La pertenencia de Ricard Font Hereu al comité ejecutivo nacional en la Juventud Nacionalista de Cataluña coincidió con la secretaría general de Josep Rull i Andreu, quien después sería Consejero de Territorio y Sostenibilidad hasta la aplicación del artículo 155 en 2017. Es decir, Rull es el antecesor de la persona que lo nombró en el cargo que actualmente ocupa. También puede recordarse que, la primera vez que Ricard Font Hereu accedió al Consejo de Administración de esta empresa, el Consejero de Territorio era Lluís Miquel Recoder i Miralles, militante de Convergència Democràtica de Catalunya (CDC) desde 1976 y fundador de la Joventut Nacionalista de Catalunya (JNC), de la que fue también secretario y presidente entre 1986 y 1991.

El nombramiento de Font Hereu como presidente se produjo apenas un mes después del cambio de Consejero de Política Territorial, en julio de 2018, siendo propuesto por este cargo (ocupado entonces por Damià Calvet) y nombrado por el Govern.

Por lo demás, Font Hereu es licenciado en Ciencias Jurídicas, lo que ciertamente no parece muy conectado con el ferrocarril, pero tiene un Máster en Derecho del Territorio, Urbanismo y Medio Ambiente; otro en Gestión y Administración de Sociedades y un Posgrado en Derecho Urbanístico, además de un posgrado en Dirección urbanístico y un programa de Dirección estratégica y Gestión de la colaboración público-privada.

Su experiencia profesional -de la que tenemos información- es toda en el ámbito público: trabajó en la Administración de la Generalidad como jefe del Gabinete del Consejero de Política Territorial de Obras Públicas en la demarcación de Girona (1998-1999) y jefe del Gabinete del Consejero en Girona y jefe de

Relaciones Institucionales de Política Territorial y Obras Públicas (1999-2001). En 2011 fue nombrado director general de Transportes y Movilidad y 2013 Secretario de Infraestructuras y Movilidad del Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalidad de Cataluña. Ha sido consejero de la entidad (2011-2013) y vicepresidente de esta (2013-). En definitiva, si buen su trayectoria y experiencia profesional es adecuada al puesto que desempeña, no es menos cierto que ha dependido siempre de nombramientos políticos.

- **Fundación Forum Ambiental (42)**

El director de esta Fundación, donde se dan encuentro entes privados y público con el fin de lograr conjuntamente un modelo de desarrollo más sostenible, es Leandro Barquín. Antes de entrar a dirigir esta Fundación era abogado y periodista

- **Agencia Catalana del Agua (61)**

Se trata de la empresa pública de la Generalitat de Cataluña que se encarga de la planificación y la gestión del agua y se financia con el canon del agua, que supone en torno a un 30% del coste de este suministro. Su director es Lluís Ridao y Martín y su nombramiento, se realiza en marzo de 2019, cuando el gobierno de Quim Torra se había formado en junio del año anterior. De su formación tenemos el dato de que es Licenciado en Derecho por la Universidad de la Autónoma de Barcelona. Su experiencia profesional tampoco está vinculada a este sector. En cuanto a cargos políticos, fue concejal del Ayuntamiento de Rubí (1991-2001), consejero comarcal del Vallés Occidental (1995-2001), jefe de Gabinete del Consejero del Interior de la Generalitat de Cataluña (2012), además de Jefe de Gabinete del Consejero de Empresa y Empleo de la Generalitat (2013-2016), siempre en el entorno de CIU y sus sucesoras. Fue en 2006 cuando entró como gerente de la Agencia Catalana del Agua para, en 2019, convertirse en su director. Es hermano de Joan Ridao, quien fuera secretario general de ERC hasta 2011. ERC forma parte del gobierno que lo ha nombró primero gerente y luego director de esta institución.

- **Barcelona Regional SA (22)**

Esta agencia pública de planeamiento estratégico, urbanismo e infraestructuras la dirige Josep Bohigas Arnau desde diciembre de 2015; es decir, desde pocos meses después de las elecciones municipales de mayo de 2015. Bohigas es arquitecto (hijo del arquitecto Oriol Bohigas, conocido en su momento como “el arquitecto de Maragall”. En cuanto a su experiencia previa hemos podido saber que fue co-Director del Master de Lighting a la Fundació UPC (pero no en qué años) y miembro de la Junta Directiva del FAD del 2001 – 2005 (4 años). Ha sido comisario de proyectos culturales y comisario de algunas exposiciones. Su nombramiento depende de la Segunda Teniente de Alcaldesa, que en 2015 pertenecía a En Comú, en cuyas listas electorales se presentó Bohigas como candidato en las elecciones de ese año.

- **Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB) (70)**

Este consorcio desarrolla actividades de investigación, formación y difusión en el ámbito urbano, social, ambiental, económico y territorial del área y la región metropolitana de Barcelona. La propuesta de quién lo dirige la hacen conjuntamente la Presidencia del AMB y el Rector de la Universidad Autónoma de Barcelona, cargo que hoy ocupa Ricard Gomà Carmona. Su nombramiento se produjo en 2016, con posterioridad al cambio en el Ayuntamiento en las elecciones municipales de mayo de 2015. Es doctor en Ciencias Políticas y máster en Estudios Regionales, Urbanos y Metropolitanos (UAB) y es profesor titular de Ciencia Política desde 1992. En cuanto a su trayectora política, en el año 2000 comenzó a militar en Iniciativa per Catalunya Verds (ICV), y entre 2003-2015 fue concejal de bienestar Social en el Ayuntamiento de Barcelona y, posteriormente, entre 2007-2011, Teniente Alcalde del mismo. Curiosamente, esta información sobre su experiencia política no aparece en el cv de Gomà que puede consultarse en la web del Instituto. Recordemos que ICV participó en la Coalición En Comú que logró la alcaldía de Barcelona en 2015.

c. Casos de buenas prácticas en transparencia y meritocracia.

En este apartado queremos destacar algunos casos por sus buenas prácticas. En primer lugar, hay una entidad que destaca claramente por su buen hacer en transparencia, aunque no en meritocracia. Se trata de Medcités (14), que proporciona toda la información requerida por este estudio en su web con todo el detalle necesario. Menor nivel de detalle ofrece la Federación de Municipios Catalanes (72); sin embargo, destaca por su claridad a la hora de explicar el perfil de su máximo responsable en la web y proporcionar la información en un formato reutilizable.

También el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola proporciona toda la información requerida con detalle, complementada además por una descripción de las funciones del cargo. No obstante la información no se proporciona en formato reutilizable. Por otra parte, su director gerente, Marià Martí Viudes, tenía la formación y la experiencia necesarias ya en 1993, cuando accedió a este cargo. La página web indica además que la información se ha actualizado a fecha de 31 de julio de 2020.

Otro caso a destacar positivamente es el del Instituto Metropolitano del Taxi (31). Este instituto proporciona la información completa en formato descargable. También recoge la fecha de nombramiento. No obstante, no se recoge la fecha de actualización y sería preciso facilitar la información sobre las funciones de los responsables.

El IBEI (Instituto Barcelona de Estudios Internacionales) (65) es otro ejemplo positivo. El cv detallado se recoge en la web, en formato descargable y con toda la información necesaria. El máximo responsable tiene un perfil adecuado y ocupa el cargo desde 2005, con independencia de los ciclos electorales.

Otros entes destacados en cuanto a meritocracia son el Consorcio del Parque de la Serralada de Marina (16), cuya máxima responsable tiene el perfil adecuado; o la Asociación Española de Abastecimiento de Agua y Saneamiento (64), presidida por una persona con formación adecuada y larga trayectoria en el sector.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Nuestro estudio sobre la transparencia y meritocracia en relación con los máximos responsables de las entidades vinculadas al AMB nos permite obtener una serie de conclusiones de carácter general y otras de carácter más específico para cada uno de los ámbitos analizados. Estas conclusiones, a su vez, nos permitirán realizar recomendaciones concretas para mejorar tanto la transparencia como la meritocracia en relación con los máximos responsables del AMB.

En todo caso, hay que tener en cuenta que las valoraciones realizadas son independientes del mejor o peor desempeño en la realidad de estos directivos.

La primera conclusión es, como hemos visto, que la información pública no siempre está disponible y que, incluso cuando lo está, es poco homogénea entre unas entidades y otras y, con carácter general, es mejorable tanto respecto a su contenido como con respecto a la forma en que se proporciona.

La segunda conclusión es que en algunas entidades ni siquiera es fácil identificar la figura del principal responsable, cuestión muy sencilla de resolver facilitando la información adecuada, distinguiendo entre aquellos cargos que tienen naturaleza institucional o que son cargos electos de aquellos otros que desempeñan las funciones ejecutivas o son los responsables de la gestión. En general, un organigrama completo y suficientemente preciso con una breve descripción de las competencias de cada responsable debería resolver este problema.

En relación con lo anterior, hay que señalar que, en ocasiones, tampoco ha sido sencillo identificar las funciones concretas de los máximos responsables, de manera que incluso ha habido que acudir a los estatutos internos de la entidad, cuando están disponibles. De nuevo, la solución es proporcionar la información adecuada de forma clara y comprensible.

La cuarta conclusión se refiere a la referida a la veracidad y completud de la información facilitada respecto a los cvs de los directivos, especialmente en aquellos supuestos en que no se trata de información oficial, pero incluso también en los casos en que la información se proporciona por la propia entidad. Este es un aspecto que hemos observado en alguno de los casos analizados y a los que se debería prestar mayor atención.

a. Conclusiones específicas en materia de transparencia

Una de las principales conclusiones se refiere a la complejidad de la información facilitada en la medida en que no ha sido fácil determinar ni la tipología de los entes vinculados, ni las relaciones que tienen entre sí, ni la participación de unos en otros. En algunos casos además la información oficial no parece

estar actualizada o resulta confusa y desordenada. De esta forma, la imagen que se obtiene de las entidades vinculadas es la de un mosaico heterogéneo, dada la falta de una información clara y precisa sobre aspectos clave del funcionamiento de estas entidades en general y de los perfiles y funciones de sus máximos responsables en particular.

Efectivamente, si bien hemos partido de la lista de entidades recogida en el portal del AMB en algunos casos ha podido comprobarse que no estaba actualizado; en otros era difícil conocer el tipo de vinculación existente e incluso en otros supuestos los enlaces provistos no conducían a las páginas oficiales de las entidades vinculadas, en caso de existir (o de existir al margen del portal del AMB).

Otra conclusión es que la gran diversidad de formatos en que se presenta la información en los distintos portales oficiales y, en particular, en sus portales de transparencia se convierte en una barrera importante desde el punto de vista del ciudadano, debido al esfuerzo que requiere la localización de la información relevante. En algunos casos, parte de la información no se encontraba en la propia web oficial, sino en otras páginas; en un caso extremo, la web oficial redirigía a Linkedin. En otros supuestos, especialmente con respecto a la fecha del nombramiento del máximo responsable, ha sido preciso realizar una auténtica labor de investigación a partir de las actas del ente analizado -cuando estaban publicadas-. Además, no ha sido fácil contactar con las entidades vinculadas y obtener la información directamente. La mayoría, sencillamente, no han respondido a las solicitudes de información.

Por último, concluimos que la interpretación que se ha hecho de las obligaciones de publicidad activa establecidas en la normativa vigente respecto del perfil y trayectoria profesional de los máximos responsables en los entes del ámbito del AMB no permite valorar con plenas garantías la meritocracia o su falta, de manera que es habitual que se cumpla con este requisito con unas pocas líneas que resultan insuficientes para un análisis en profundidad, requiriendo por tanto un trabajo de investigación a partir de la información disponible en Internet.

Como hemos visto, la media de nuestro indicador de transparencia se sitúa en un 3,67, lejos del aprobado. Por tanto, urge mejorar la transparencia en este punto, para lo que al final del estudio realizamos una serie de recomendaciones.

b. Conclusiones específicas en materia de meritocracia

Como primera conclusión, el indicador integrado de meritocracia arroja una puntuación superior al de transparencia, como hemos visto. No obstante, del análisis cualitativo resulta que, pese contar con la formación y experiencia en la materia necesarias para ocupar el puesto, en muchos casos existe una experiencia previa en puestos políticos y un alto componente de vinculación

con los ciclos políticos. El hecho de que esta circunstancia se omita en algunos cvs nos parece especialmente significativa.

Si bien existen algunos ejemplos llamativos de falta de perfil adecuado para dirigir un ente en particular, lo cierto es que en la mayor parte de los casos analizados sí se reúnen los requisitos mínimos de formación y experiencia profesional. Ahora bien, el criterio político no deja de existir, en la medida en que en bastantes supuestos los responsables proceden, por ejemplo, de las juventudes de los partidos implicados, aunque después se hayan formado como gestores e incluso se hayan ido especializando en distintas áreas, estableciendo una especie de "carril" por el que estos perfiles van adquiriendo cada vez mayores responsabilidades. Aunque este no se trate del peor escenario posible para las entidades vinculadas, no deja de resultar un tanto discriminatorio para otros profesionales que no cuenten con esas conexiones políticas, pero tengan la misma o superior capacitación desde un punto de vista profesional. Por último, quizás los profesionales sin vinculaciones políticas (y sin aspiraciones de seguir desempeñando indefinidamente puestos de responsabilidad en el sector público) podrían ofrecer una mayor independencia y neutralidad a las organizaciones que dirigen.

Por tanto, podemos concluir que el criterio político desempeña un papel importante en la selección y en el cese los altos responsables de los entes analizados. Esta misma conclusión se refuerza si observamos el nivel de rotación existente -especialmente en el ámbito municipal- y la dependencia de los nombramientos y los ceses con respecto a los ciclos políticos.

c. Recomendaciones que puede llevar a cabo el AMB en el ámbito de la transparencia

• Actualizar la página de entes del ámbito del Área Metropolitana de Barcelona. Es preciso establecer un protocolo de actuación que prevea su actualización periódica (al menos cada dos meses) con el objeto de conseguir que toda la información publicada sea relevante y esté actualizada. Deben de constar todos los enlaces a sus páginas webs oficiales.

• Modificar la clasificación de las entidades vinculadas para que sea posible conocer con más facilidad sus obligaciones legales de transparencia, distinguiendo por ejemplo entre las entidades participadas con más de un 50% de capital público de las que entidades con participación pública pero con mayoría de capital privado.

• Fechar la información proporcionada y solicitar a los entes del ámbito de del Área Metropolitana de Barcelona que procedan de la misma forma en sus webs oficiales.

• Incluir en la guía de Transparencia para las entidades vinculadas[8] recomendaciones sobre la estructura que deben de tener sus portales de transparencia y la información que deben facilitar legalmente, así como la que es conveniente que faciliten aunque no sea una obligación legal. Esta guía contribuiría a uniformar la presentación de la información en los distintos portales de transparencia de las entidades vinculadas, facilitando tanto la búsqueda de información por el ciudadano como la realización de evaluaciones y análisis comparativos. Igualmente debe recomendarse atender cualquier solicitud de información al respecto que les planteen los ciudadanos.

• Para facilitar el cumplimiento de la obligación de publicar información respecto del máximo responsable de la entidad (o, en caso de no ser legalmente obligatorio, el cumplimiento de una buena práctica en materia de transparencia), se puede elaborar un modelo de currículo para entidades vinculadas con el AMB. En este sentido, hay que tener en cuenta que existe ya un modelo para las entidades vinculadas a la Generalitat de Catalunya, circunstancia que puede haber influido en los mejores resultados que obtiene en el área de transparencia. No obstante, este modelo debe de completarse, a nuestro juicio, para recoger toda la información que hemos señalado relevante.

• En concreto, en el modelo que proponemos deberían recogerse los siguientes puntos:

- Nombre y apellidos completos.
- La fecha de nombramiento
- Fecha de actualización de la información
- Perfil profesional incluyendo formación, experiencia previa profesional en general y en el sector de la actividad que desarrolla el ente que va a dirigir, experiencia previa de gestión. Deben de precisarse los periodos temporales correspondientes.
- El órgano que le ha nombrado y la institución o Administración de la depende directa o indirectamente su nombramiento y su cese, así como la persona que ocupaba la máxima responsabilidad en esta institución en el momento del nombramiento en caso de tratarse de un órgano unipersonal (Consejero, Presidente, Alcalde, etc, autonómico, otro).
- Información sobre la existencia o inexistencia previa de cargos de naturaleza política (cargos electos, de partidos políticos o en organizaciones vinculadas a los mismos).
- Funciones a desarrollar por el directivo.

[8] Disponible en este enlace.

• Cualquier otra circunstancia relacionada con la experiencia profesional que el directivo considere relevante y que quiera hacer constar.

• Debe tenerse en cuenta a la hora de valorar el indicador de cumplimiento de la transparencia del AMB sobre la publicidad activa con respecto al perfil de altos cargos y directivos (AGT021) si se publica la información suficiente respecto a su perfil y trayectoria profesional desde el punto de vista de una evaluación como la que ha sido objeto del presente estudio. En ese sentido, podría introducirse un indicador que haga referencia a la calidad de la información pública disponible sobre el máximo responsable de la entidad.

• Recomendamos ampliar el análisis de transparencia realizado por la Agencia de Transparencia a todas las entidades vinculadas al AMB, con especial atención a los entes que están sujetos legalmente a obligaciones de publicidad activa.

• Recordar a los entes vinculados el deber de proporcionar la información requerida de forma clara, accesible, reutilizable y actualizada. Se recomienda promover la creación de protocolos de actualización fijando unos plazos mínimos en los que la información debe de actualizarse (por lo menos una vez cada dos meses). En ese sentido, debe de facilitarse la información en formatos descargables y reutilizables para facilitar su uso, y subrayar la importancia de que las distintas entidades cuenten con portales de transparencia donde se facilite la información de forma organizada y sencilla de encontrar para personas no especialistas.

• Responsabilizar al máximo directivo de la entidad del cumplimiento de las obligaciones de transparencia que correspondan a la entidad o de las buenas prácticas a que se haya comprometido, de manera que en su plan estratégico o de actuación la incluya como una herramienta fundamental de su gestión. En particular, hay que insistir en la responsabilidad que tiene de proporcionar un cv adecuado a la realidad, sin falsear o modificar datos y sin omisiones relevantes. El incumplimiento de esta obligación debe de ser motivo de cese.

Recomendaciones que puede llevar a cabo el AMB en el ámbito de la meritocracia

• Impulsar la transparencia en relación con los nombramientos de los máximos responsables de las entidades vinculadas en los términos expuestos.

• Impulsar el establecimiento de procesos de selección transparentes, competitivos y meritocráticos para la selección de los máximos responsables de los diversos entes vinculados, salvo excepciones debidamente justificadas. Este proceso debería incluir:

1) Una convocatoria pública

2) El establecimiento de unos requisitos mínimos de formación y de experiencia profesional y de gestión requeridos para el cargo.

3) La exigencia de que los que los candidatos presenten sus planes estratégicos para la entidad que aspiran a dirigir.

4) Selección de una terna de candidatos con criterios objetivos y transparentes y por parte de un órgano que goce de autonomía e independencia respecto del máximo responsable político. Entre estos candidatos, el responsable político sele ccionará al directivo. Si no hubiera candidatos suficientes, se repetiría el proceso de selección.

5) Establecimiento de un contrato de desempeño con el directivo elegido con un plazo no inferior a 5 años y estableciendo claramente los objetivos anuales que se deben cumplir y las condiciones necesarias para una posible renovación. Su renovación o cese debe de estar vinculado al cumplimiento de los objetivos fijados en dicho plan estratégico y no a los ciclos electorales.

• En los casos en que no fuera posible establecer estos mecanismos de selección por la propia naturaleza de los entes (asociaciones, por ejemplo), el AMB debería comprometerse públicamente a establecer requisitos propios de mérito y capacidad para la promoción de sus candidatos y a no financiar organizaciones cuyos máximos directivos no los reúnan.

8. BIBLIOGRAFÍA

Charron, D., Dahlström, C., Fazekas, M., Lapuente, V. (2016). "Careers, Connections, and Corruption Risks: Investigating the Impact of Bureaucratic Meritocracy on Public Procurement Processes", en The Journal of Politics, 79:1

Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). Organizing leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government. Cambridge University Press.

Jiménez Asensio, R. (2018). La profesionalización de la dirección pública en España: ¿un proyecto imposible? Disponible en: https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2018/02/profesionalizacion-dp-1-espancc83a-articc81culo-version-2018.pdf

Kahneman, D., Slovic, P., & Tversky, A. (1982). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Cambridge University Press.

Lippmann, W. (1922). Public opinion. New York: Free Press.

Slowikowski, K. (2019). ggrepel: Automatically Position Non-Overlapping Text Labels with «ggplot2». https://CRAN.R-project.org/package=ggrepel

Studio, R. (2012). RStudio: integrated development environment for R. RStudio Inc, Boston, Massachusetts.

Stylianou, N., Dahlgreen, W. william dahlgreen@bbc co uk, Cuffe, R. robert cuffe@bbc.co.uk

Calver, T., & Mpini, R. (2019). bbplot: MAKING GGPLOT GRAPHICS IN BBC NEWS STYLE.

Urbanek, S. (2014). jpeg: Read and write JPEG images. https://CRAN.Rproject.org/package=jpeg

Wickham, H. (2007). Reshaping data with the reshape package. Journal of Statistical Software, 21(12). http://www.jstatsoft.org/v21/i12/paper

Wickham, H. (2011). The Split-Apply-Combine Strategy for Data Analysis. Journal of Statistical Software, 40(1), 1–29.

Wickham, H. (2016). ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis. Springer-Verlag New York. https://ggplot2.tidyverse.org

Wickham, H., François, R., Henry, L., & Müller, K. (2019). dplyr: A Grammar of Data Manipulation. https://CRAN.R-project.org/package=dplyr

Zaller, John. (2003). "A New Standard of News Quality: Burglar Alarms for the Monitorial Citizen", en Political Communication, 20, pp. 109–130

9. ANEXO I: LISTA DE ENTIDADES CLASIFICADAS, PERSONA ANALIZADA Y VALORES DE LOS INDICADORES DE TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA (ESTE ÚLTIMO SÓLO CUANDO PERTINENTE)

Fichero	Ambito	Sector	Nombre	meritocracia	transparencia
01. Fundació BCN Formació Professional	MUN	Educación e investigación	Neus Pons Pena	8	1,67
02. Habitatge Metropolis Barcelona SA	MUN	Urbanismo y vivienda	Javier Buron Cuadrado	6,825	0,00
03. Molins Energia	OTRO	Energía e industria	Marti Bosch Roger??	1,5	0,00
04. Societat Torre de Collserola SA	OTRO	Telecomunicaciones		0	0
05. Parc Tecnològic del Vallès, SA	AUT	Energía e industria	Antoni Lluch Milinari	6	1,67
06. Fira 2000, SA	AUT	Urbanismo y vivienda	Óscar García Dávila	8	8,33
07. LOCALRET	MUN	Telecomunicaciones	Xavier Furió i Galí	7,4	1,67
08. Centre de Serveis Zona Franca	MUN	Urbanismo y vivienda	Blanca Sorigué Borrell	10	8,50
09. Pla Estratègic Metropolità de Barcelona	MUN	Urbanismo y vivienda	Oriol Estela Barnet	8,8	5,83
10. Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona	MUN	Energía e industria	Carles Rivera Molins	4,2	1,67
11. Fons Català de Cooperació al Desenvolupament	MUN	Otros	David Minoves i Llucià	4,05	1,67
12. Fons Mundial per al Desenvolupament de les Ciutats (FMDV)	OTRO	Municipalismo	Jean-François Habeau	NO	7,50
13. Ciutats i Governs Locals Units (CGLU) 1	OTRO	Municipalismo	Emilia Saiz Carrancedo	NO	5,83
14. Medcités	MUN	Municipalismo	Josep Canals Molina	3,75	10,00
16. Consorcio del Parque de la Serralada de Marina	MUN	Medio ambiente	Joana (Juana Rosalía) Barber Rosado	10	1,67
17. Consorci Besos Tordera	MUN	Medio ambiente	Albert Sola	9,4	0,00
18. Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola	MUN	Medio ambiente	Marià Martí Viudes	9,4	10,00
19. Federacion Europea del Espais Naturals	OTRO	Medio ambiente	Marià Martí i Viudes	NO	1,67
22. Barcelona Regional SA	MUN	Urbanismo y vivienda	Josep Bohigas Arnau	5,25	7,50
23. Instituto Metropolitano de Promoción de Suelo y Gestión Patrimonial	MUN	Urbanismo y vivienda	Amadeu Iglesias i Unzué	7,4	5,00

Fichero	Ambito	Sector	Nombre	meritocracia	transparencia
24. Consorci de l'Habitatge de l'Àrea Metropolitana de Barcelona	AUT	Urbanismo y vivienda	José Antonio Artímez Álvarez	3,45	4,17
27. Consell de la Mobilitat de Badalona	OTRO	Movilidad		NO	0,00
29. Transports Ciutat Comtal, SA (TCC)	OTRO	Movilidad	Miquel Martí Escursell	8	0,00
30. Projectes i Serveis de Mobilitat, SA	MUN	Movilidad	Gerardo Lertxundi Albéniz	7,4	8,00
31. Instituto Metropolitano del Taxi	MUN	Movilidad	María Teresa Carrillo Palacín	8	10,00
32. Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya	AUT	Movilidad	Ricard Font Hereu	4,5	7,50
33. Transports de Barcelona SA (TB)	MUN	Movilidad	Gerardo Lertxundi Albéniz	6,8	8,00
34. Ferrocarril Metropolitá de Barcelona SA	AUT	Movilidad	Gerardo Lertxundi	6,8	8,00
35. AMB Informació i Serveis SA	MUN	Otros	JOAN M. BIGAS SERRALLONGA	7	2,50
36. Autoritat del Transport Metropolitá	AUT	Movilidad	Pere Torres Grau	3,15	5,00
37. NOVA Group of Metro	OTRO	Movilidad	Richard Anderson	NO	1,67
38. International Bus Benchmarking Group (IBBG)	OTRO	Movilidad	Richard Anderson	NO	1,67
39. Asociación Latinoamericana de Metros y Subterraneos (ALAMYS)	OTRO	Movilidad	Sebastián Court Benvenuto	NO	1,67
40. Unió Internacional de Transporte Públic (UITP)	OTRO	Movilidad	Pere Calvet	8,6	8,50
41. Red de Ciudades por la Bicicleta	MUN	Movilidad	Nacho Tomás Ruiz	NO	1,67
42. FUNDACION FORUM AMBIENTAL	OTRO	Medio ambiente	LEANDRO BARQUIN CLOPES	4,6	3,67
43. Agencia Local de l'Energia de Barcelona	MUN	Energía e industria	Cristina Castells Guiu	6,6	3,33
45. Xarxa de Ciutats i Pobles cap a la Sostenibilitat	OTRO	Medio ambiente		NO	1,67
46. SIRESA	MUN	Residuos	Frederic Ximeno Roca	7	0,83
47. Selectives Metropolitanes SA (SEMESA)	MUN	Residuos	Frederic Ximeno Roca	7	0,83
48. TERSA	MUN	Residuos	Jordi Campillo Gámez	3,15	0,83
49. Ecoparc del Mediterrani SA	OTRO	Residuos	Borja Martín Zorita	NO	0,00
50. ECOPARC DEL BESOS (EBESA) (2)	OTRO	Residuos		NO	0,00
51. ECOPARC DE BARCELONA	MUN	Residuos	Luis Iglesias Cereijo	8,2	0,00
53 AGENCIA DE RESIDUOS DE CATALUÑA ACR	AUT	Residuos	JOSEP MARIA TOST I BORRAS	3,9	5,00
54 CONSORCI ECOPARC 3 DEL BESSOS	OTRO	Residuos		NO	0,00

Fichero	Ambito	Sector	Nombre	meritocracia	transparencia
54 CONSORCI ECOPARC 3 DEL BESSOS	OTRO	Residuos		NO	0,00
55 CONSORCI ECOPARC 4	OTRO	Residuos		NO	0,00
57 RED ESTATAL DE ENT LOCALES COMPOSTAJE	OTRO	Residuos		0	0,00
58 ASOCIACION ACR+	OTRO	Residuos		NO	1,67
59 AICSA	MUN	Suministros		0	0,00
60 AGUAS DE BARCELONA	OTRO	Suministros	RUBEN RUIZ ARRIAZU	9,8	6,67
61 AGENCIA CATALANA DEL AGUA	AUT	Suministros	LLUIS RIDAO Y MARTIN	5,1	8,33
62 INSTITUTO DE MEDITARRANEO DE L EAU	OTRO	Suministros		NO	1,43
63 ASERSA	MUN	Suministros	Rafael Mujeriego	NO	5,00
64 ASOCIACION ESPAÑOLA DE ABASTACIMIENTO DE AGUA Y SABEAMMIENTO	OTRO	Suministros	FERNANDO MORCILLO BERNALDO DE QUIROS	10	3,00
65 INSTITUTO BARCELONA DE ESTUDIOS INTERNACIONALES	OTRO	Educación e investigación	JACINTO JORDANA CASAJUANA	9,4	10,00
66 FUNDACIN INTERNACIONAL OLOF PALME	OTRO	Otros	ANNA BALLETBO PUIG	6,75	1,67
67 CIDOB	OTRO	Educación e investigación	POL MORILLAS BASSEDAS	8,2	5,00
68 CONSORCIO DEL CAMPUS UNIVERSITARIO BESOS	OTRO	Urbanismo y vivienda	JORDI BOSCH DE BORJA	3,33	1,67
69 INSTITUTO DE DERECHO PUBLICO	OTRO	Educación e investigación	DAVID MOYA MALAPEIRA	9	5,00
70 INSTITUTO ESTUDIOS REGIONALES Y METROPOLITANOS DE BARCELONA	MUN	Educación e investigación	RICARD GOMA CARMONA	6	4,17
71 FUNDACION CARLES PI Y SUNYER (2)	OTRO	Educación e investigación	Jaume Magre Ferran	8,6	5,00
72 FEDERACION MUNICIPIOS CATALANES	MUN	Municipalismo	Magi Rovira i Font	4,2	10,00
73 ACM	MUN	Municipalismo	JOANA ORTEGA ALEMANY	4,2	1,67

10. ANEXO II: ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Análisis de Meritocracia y Transparencia por Tipo y Ámbito

	Dependent variable:					
	Meritocracia / Transparencia					
	Ámbito	Tipo	Sector	Ámbito	Tipo	Sector
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
ÁmbitoAUT	-1.427			2.000		
	(1.152)			(1.276)		
ÁmbitoOTRO	-0.688			-1.315		
	(0.924)			(0.850)		
TipoAsociación		0.161			2.242	
		(1.514)			(1.455)	
TipoAsociación Internacional		-0.787			3.630**	
		(1.954)			(1.522)	
TipoFundación		2.688*			3.667**	
		(1.576)			(1.691)	
TipoConsorcio		2.162			2.641*	
		(1.369)			(1.407)	
TipoEntidad Pública Empresarial Local		2.496			4.167	
		(3.027)			(3.321)	
TipoEmpresa Pública		1.089			3.976***	
		(1.328)			(1.388)	
TipoOrganismo Autónomo		3.096			9.167***	
		(3.027)			(3.321)	
SectorMovilidad			0.025			-0.381
			(1.414)			(1.309)
SectorMunicipalismo			-2.581			1.875
			(1.914)			(1.661)
SectorMedio ambiente			0.049			-2.014
			(1.612)			(1.574)
SectorResiduos			-1.756			-4.292***
			(1.527)			(1.354)
SectorEducación e investigación			1.569			0.014
			(1.527)			(1.574)
SectorEnergía e industria			-2.056			-3.458*
			(1.731)			(1.784)
SectorSuministros			-0.406			-1.014
			(1.731)			(1.574)
SectorTelecomunicaciones			-2.931			-4.292*
			(2.235)			(2.303)
SectorOtros			-0.698			-3.181
			(1.914)			(1.973)
TipoÓrgano Consultivo					-0.833	
					(3.321)	
Constant	6.539***	4.904***	6.631***	4.000***	0.833	5.125***
	(0.559)	(1.070)	(1.000)	(0.601)	(1.107)	(1.030)
Observations	49	49	49	64	64	64
R^2	0.036	0.151	0.195	0.107	0.220	0.337
Adjusted R^2	-0.006	0.006	0.009	0.077	0.106	0.226
Residual Std. Error	2.849 (df = 46)	2.832 (df = 41)	2.827 (df = 39)	3.182 (df = 61)	3.131 (df = 55)	2.914 (df = 54)
F Statistic	0.847 (df = 2; 46)	1.040 (df = 7; 41)	1.049 (df = 9; 39)	3.638** (df = 2; 61)	1.938* (df = 8; 55)	3.049*** (df = 9; 54)
Note:						*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Caso base: Ámbito Municipal; Tipo Empresa participada; Urbanismo y vivienda

HAY DERECHO