

INFORME 21/2018

CORPORACIÓ
CATALANA
DE MITJANS
AUDIOVISUALS, SA
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2016



SINDICATURA
DE COMPTES
DE CATALUNYA



INFORME 21/2018

**CORPORACIÓ
CATALANA
DE MITJANS
AUDIOVISUALS, SA**
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2016

Edición: marzo de 2019

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Vía Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

MANEL RODRÍGUEZ TIÓ, secretario general de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña,

CERTIFICO:

Que en Barcelona, el día 26 de septiembre de 2018, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, bajo la presidencia del síndico mayor, Jaume Amat Reyero, con la asistencia de los síndicos Jordi Pons Novell, Miquel Salazar Canalda, Joan-Ignasi Puigdollers Noblom y Emma Balseiro Carreiras, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Manel Rodríguez Tió, y como ponente el síndico Jordi Pons Novell, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 21/2018, relativo a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, gastos de personal, ejercicio 2016.

Y, para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo este certificado, con el visto bueno del síndico mayor.

Barcelona, 27 de septiembre de 2018

[Firma]

Vº Bº
El síndico mayor

[Firma]

Jaume Amat Reyero

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	8
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME	9
1.1.1. Objeto y alcance	9
1.1.2. Metodología	9
1.2. ENTE FISCALIZADO	9
1.2.1. Antecedentes	9
1.2.2. Actividades y organización	10
1.2.3. Trabajos de control	12
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA	12
2.1. RENDICIÓN DE CUENTAS	12
2.2. DETALLE DE LOS GASTOS DE PERSONAL	12
2.3. CONVENIO COLECTIVO	13
2.4. PLANTILLA	14
2.5. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES	15
2.5.1. Estructura retributiva	16
2.5.2. Antigüedad	19
2.5.3. Devolución de la Reducción del acuerdo de viabilidad	19
2.5.4. Indemnizaciones	20
2.5.5. Devolución de pagas extraordinarias suprimidas en ejercicios anteriores	22
2.5.6. Horas extraordinarias	24
2.6. JORNADA LABORAL	25
3. HECHOS POSTERIORES	25
4. CONCLUSIONES	26
4.1. OBSERVACIONES.....	26
4.2. RECOMENDACIONES	28
5. ANEXO: CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS DEL EJERCICIO 2016	28
6. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	30
6.1. ALEGACIONES RECIBIDAS	30
6.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES	36

ABREVIACIONES

CCMA	Corporación Catalana de Medios Audiovisuales
CCMA, SA	Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA
CR	Catalunya Ràdio, SRG, SA
M€	Millones de euros
RAV	Reducción del acuerdo de viabilidad
TVC	Televisió de Catalunya, SA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, emite este informe de fiscalización de los gastos de personal de Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (CCMA, SA) correspondiente al ejercicio 2016.

El trabajo de esta fiscalización limitada ha incluido la revisión de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de personal de CCMA, SA del ejercicio 2016.

Aunque el ámbito temporal de este informe ha sido el ejercicio 2016, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores.

El anterior informe de fiscalización de Televisió de Catalunya, SA (TVC) (véase el apartado 1.2.1) emitido por la Sindicatura fue el 18/2014, correspondiente a los ejercicios 2010, 2011 y 2012. En ese informe la Sindicatura recomendó que la dirección de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales (CCMA) y los representantes de los trabajadores continuasen las negociaciones para que la firma de un nuevo convenio colectivo se formalizase lo antes posible. Como se indica en el apartado 2.3, el nuevo convenio colectivo de la actividad televisión se firmó el 28 de enero de 2016 con efectos retroactivos de 1 de enero de 2015.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas, los incumplimientos normativos detectados y las recomendaciones sobre las mejoras en la gestión de los gastos de personal de CCMA, SA en algunos de los aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

1.1.2. Metodología

El trabajo de fiscalización se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios y normas internacionales de fiscalización del sector público generalmente aceptados y ha incluido todas aquellas pruebas, de cumplimiento y sustantivas, que se han considerado necesarias para obtener evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar las conclusiones que se exponen en el informe.

1.2. ENTE FISCALIZADO

1.2.1. Antecedentes

El 12 y el 29 de mayo de 2013, el Consejo de Gobierno de la CCMA, como socio único de TVC y Catalunya Ràdio, SRG, SA (CR), aprobó iniciar el proceso de integración de ambas

sociedades, mediante la fusión por absorción de CR (sociedad absorbida) por parte de TVC (sociedad absorbente). El Acuerdo de Gobierno de 25 de junio de 2013 autorizó la modificación estructural societaria de la CCMA en este sentido, con la extinción de CR, con el traspaso de todo su patrimonio a TVC y la subrogación de esta, por sucesión universal, en todos los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida. Al mismo tiempo, Televisió de Catalunya, SA pasó a denominarse Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA y se aprobaron los nuevos estatutos sociales. Estos acuerdos se elevaron a escritura pública el 13 de noviembre de 2013.

CCMA, SA forma parte del grupo de empresas de la CCMA y esta es su accionista único. En el ejercicio 2016 la CCMA y sus empresas filiales estaban adscritas a la Secretaría General del Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña.

1.2.2. Actividades y organización

CCMA, SA se rige por la Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la CCMA, por sus Estatutos, por la legislación audiovisual, por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de sociedades de capital, por la Ley de finanzas públicas de Cataluña, por la Ley de patrimonio de la Generalidad de Cataluña y por otras disposiciones que le sean aplicables.

El objeto social de CCMA, SA, de acuerdo con el artículo 2 de sus Estatutos, es el siguiente:

- a) La prestación de servicios de televisión y servicios en comunicación audiovisual conexos e interactivos, incluyendo la producción, reproducción y transmisión de imágenes y de sonidos y otros contenidos audiovisuales, mediante emisiones de ondas radioeléctricas o mediante transmisiones por cable y satélite, vía telemática y otros soportes y formatos multimedia, destinadas mediata o inmediatamente al público en general o a un sector determinado con finalidades culturales, educativas, artísticas, informativas y de entretenimiento, de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 22 de la Ley 11/2007.
- b) La divulgación de declaraciones o comunicaciones oficiales de interés público, la de propaganda política en el tiempo y en la forma que establezca la Ley.
- c) El desarrollo de productos, equipos y servicios, basados en el uso de tecnología y herramientas informáticas, telemáticas, de comunicación, audiovisuales y multimedia. Desarrollo, redacción y ejecución de proyectos de producción e ingeniería de televisión y sistemas multimedia. Llevar a cabo actividades de transferencia de tecnología en el sector de los medios audiovisuales, telemáticos y servicios de comunicación.
- d) La comercialización y venta de sus productos y servicios y, limitadamente, la publicidad.
- e) Producción, reproducción y comercialización de *merchandising*.
- f) Edición de libros y toda clase de publicaciones tanto propias como ajenas.

g) Efectuar ediciones musicales firmando cualquier tipo de contrato con autores y compositores para su administración, gestión y edición, así como contratos de concesión de licencias a terceros para la utilización de obras musicales que administre la Sociedad, o explotación de las obras en un sentido amplio representando los catálogos de las obras musicales ante el Registro de la Propiedad Intelectual y las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual que corresponda a fin de efectuar el registro de obras musicales a nombre de sus autores o de la propia sociedad y llevar a cabo la gestión de los derechos de explotación u otros de carácter patrimonial y en nombre de la propia sociedad o en interés de los autores.

h) Producir y editar, por iniciativa propia o a cargo de terceros, fonogramas y videogramas en cualquier soporte que permita la fijación y reproducción de audio y video a partir de los registros de interpretaciones y ejecuciones artísticas de obras autorales, destinadas a su explotación en el sentido más amplio, otorgando licencias a terceros para la distribución y comercialización de los fonogramas y videogramas, así como la representación de la Sociedad ante las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual correspondientes para ejercer y llevar a cabo la gestión de los derechos de explotación u otros de carácter patrimonial en nombre de la propia sociedad o en interés de los intérpretes y ejecutantes.

i) Las actividades anexas y complementarias de las anteriores.

Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la ley exija requisitos especiales que no queden cumplidos por esta sociedad.

La duración de CCMA, SA se estableció por tiempo indefinido.

1.2.2.1. Órganos de gobierno y directores de los medios

Los órganos de gobierno de CCMA, SA son, según sus Estatutos, la Junta General de Accionistas (constituida por el accionista único, la CCMA) y el administrador único.

Durante el ejercicio fiscalizado el administrador único de CCMA, SA fue Brauli Duart Llinares hasta el 13 de abril de 2016 y a partir de esta fecha la administradora única fue Núria Llorach Boladeras.

El director del medio televisión de CCMA, SA fue Eugeni Sallent Garriga hasta el 23 de febrero de 2016 y Jaume Peral Juanola a partir del 24 de febrero de 2016. El director del medio radio de CCMA, SA fue Fèlix Riera Prado hasta el 28 de julio de 2015 y Saül Gordillo Bernàrdez a partir del 13 de enero de 2016.

1.2.2.2. Control interno

El sistema de control interno es un proceso que tiene como objetivo proporcionar a los órganos representativos y directivos de una entidad un grado de seguridad razonable en cuanto a la integridad de las cuentas, la salvaguarda de los activos, la eficacia y eficiencia

de las transacciones, la fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de la legislación que sea aplicable a la entidad.

La Sindicatura entiende que los procedimientos seguidos en relación con los gastos de personal de CCMA, SA cumplen razonablemente los objetivos del sistema de control interno de modo que la dirección de CCMA, SA tiene la información necesaria para tomar aquellas decisiones que considere oportunas, y que los elementos de control establecidos garantizan razonablemente que las operaciones que afectan a las cuentas de CCMA, SA están registradas adecuadamente.

1.2.3. Trabajos de control

Las cuentas anuales de CCMA, SA fueron auditadas por la empresa PricewaterhouseCoopers Auditores, SL. El informe correspondiente al ejercicio 2016 fue emitido con fecha 28 de abril de 2017, con una opinión favorable y un párrafo de énfasis a consecuencia de la inspección fiscal del Impuesto sobre el valor añadido de los ejercicios de 2012 a 2014 de las sociedades TVC, CR, y CCMA, SA.

2. FISCALIZACIÓN REALIZADA

2.1. RENDICIÓN DE CUENTAS

De acuerdo con el artículo 71 del Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, en la redacción vigente en el ejercicio 2016, las empresas públicas constituidas en forma de sociedad anónima deben enviar a la Intervención General de la Generalidad y a la Sindicatura de Cuentas, antes del 30 de abril de cada año, la liquidación del presupuesto, las cuentas anuales y la memoria de gestión del ejercicio anterior.

CCMA, SA presentó las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2016 a la Intervención General de la Generalidad y a la Sindicatura de Cuentas el 28 de abril de 2017.

2.2. DETALLE DE LOS GASTOS DE PERSONAL

En el anexo se presenta la Cuenta de pérdidas y ganancias de CCMA, SA del ejercicio 2016. Los gastos de personal de CCMA, SA representan un 51,47% de los gastos totales de explotación. En el cuadro 1 se presenta el detalle de los gastos de personal del ejercicio 2016.

Cuadro 1. Gastos de personal. Ejercicio 2016

Concepto	Importe
Personal laboral fijo	118.309.261
Personal laboral temporal y por obra	1.028.457
Otras remuneraciones	276.384
Previsiones personal	4.637.398
Indemnizaciones	3.355.879
Seguridad Social empresa	30.600.477
Otros gastos sociales	857.006
Total	159.064.862

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Las retribuciones de los trabajadores se dividen en retribuciones fijas, que corresponden a conceptos salariales de periodicidad mensual y cuantía fija, y en retribuciones variables, que tienen periodicidad mensual y cuantía variable dependiendo del número de unidades. Las retribuciones fijas incluyen el sueldo base, la antigüedad y el complemento de puesto de trabajo. Las retribuciones variables incluyen conceptos establecidos en el convenio colectivo como nocturnidad, flexibilidad, cambio de convocatoria, noche pasada fuera, alteración de franjas, horas extraordinarias, guardias, fin de semana, festivo, matinal y otros no incluidos en el convenio como, por ejemplo, objetivos, complemento de programa y plus de especial dedicación, ya sean concedidos directamente por la Dirección de CCMA, SA a través de pactos individuales o de pactos entre el Comité de Empresa y la Dirección y que afectan a determinados colectivos, o ya sean establecidos por convenciones históricas que se han ido actualizando. Estos últimos conceptos retribuyen principalmente disponibilidad horaria, flexibilidad y dedicación especial.

Dentro de Previsiones personal se incluyen, entre otros, 3,43M€ correspondientes a la devolución de la paga extra del ejercicio 2012 (véase el apartado 2.5.5) y 1,04M€ correspondientes al importe derivado de la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de noviembre de 2016 que condenó a CCMA, SA a abonar a sus trabajadores determinados conceptos de nómina variable en la paga de vacaciones por los períodos disfrutados a partir del 31 de julio de 2014. Posteriormente, CCMA, SA recurrió la sentencia de la Audiencia Nacional ante la sala social del Tribunal Supremo, que el 28 de febrero de 2018 confirmó que era procedente incluir algunos de estos conceptos en la paga de vacaciones. La cantidad de la que se hizo provisión corresponde a la nómina variable de la paga de vacaciones de los ejercicios 2014 y 2015 y de la parte devengada del ejercicio 2016.

2.3. CONVENIO COLECTIVO

El 28 de enero de 2016 se firmó el decimotercer Convenio colectivo de trabajo de CCMA, SA, actividad televisión, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2016, que se publicó en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* el 18 de julio de 2016. El 28 de septiembre de 2015 la Dirección General de Presupuestos y la Dirección General de Función Pública emitieron el informe conjunto favorable previsto en el artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015.

El Consejo de Gobierno de la CCMA de 20 de enero de 2016 aprobó el mantenimiento, a título contractual, de las condiciones laborales del anterior convenio colectivo de los trabajadores del medio radio de CCMA, SA mientras durase el proceso de negociación colectiva o, si procedía, hasta el 31 de diciembre de 2016. Durante el ejercicio 2016 los trabajadores de CCMA, SA, actividad radio, se regían por el Convenio colectivo de CR para los años 2010 a 2012.

En el caso de la actividad televisión están incluidos en el ámbito de aplicación del convenio todos los trabajadores que realicen tareas propias del medio y aquellos otros que con carácter estable desarrollan tareas de apoyo compartidas con el medio radio, servicios corporativos y medios digitales. Quedan excluidos del convenio el personal de alta dirección, los miembros del Consejo de Dirección, los jefes de departamento, los jefes de servicio, los colaboradores y asesores contratados para un proyecto en concreto (excepto en aquellos apartados en los que están expresamente incluidos), el personal artístico en general, los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas en televisión y los agentes publicitarios.

El Convenio de la actividad radio regula las relaciones laborales con sus trabajadores con la exclusión del personal directivo, los colaboradores vinculados por contratos no laborales y los artistas.

2.4. PLANTILLA

En el cuadro 2 se presenta la distribución del número medio de trabajadores por categorías del ejercicio 2016.

Cuadro 2. Número medio de trabajadores por categorías. Ejercicio 2016

Concepto	Número
Dirección	15
Mandos intermedios	117
Personal técnico y otros	2.139
Total	2.271

Fuente: Cuentas anuales CCMA, SA.

El cuadro anterior no incluye el personal de los órganos de dirección y coordinación de CCMA, SA que formaban parte de la plantilla de la CCMA. Sí incluye el personal de apoyo a estos órganos que estaba en nómina de CCMA, SA. Tampoco se incluye el personal artístico que CCMA, SA contrató bajo el régimen especial de artistas, cuya retribución se registra en el apartado Otros gastos de explotación. Este gasto, que no forma parte del alcance de este informe, se debería incluir en Gastos de personal.

La plantilla aprobada en los presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2015 es de 2.281 trabajadores fijos y 31 trabajadores temporales, y en el proyecto de presupuesto para el ejercicio 2016, de 2.255 trabajadores fijos y 20 trabajadores temporales, respectivamente.

2.5. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

Del total de trabajadores en nómina de CCMA, SA durante el ejercicio 2016, a 2.290 trabajadores se les aplicaban los convenios colectivos actividad televisión (1.947 trabajadores) y actividad radio (343 trabajadores) y 74 trabajadores no estaban sujetos a los convenios colectivos (57 de televisión y 17 de radio).

Para el trabajo de fiscalización, CCMA, SA ha facilitado a la Sindicatura los ficheros por personas con el detalle de la nómina por conceptos correspondientes al ejercicio fiscalizado.

En el cuadro 3 se presenta un detalle de la nómina del ejercicio 2016 por conceptos y en el cuadro 4 se presentan las retribuciones totales del año 2016 por estratos y número de perceptores.

Cuadro 3. Detalle de la nómina por conceptos. Ejercicio 2016

Concepto	Televisión	Radio	Total
Sueldo base	54.060.005	9.857.514	63.917.519
Pagas extraordinarias	18.516.060	2.553.356	21.069.416
Antigüedad	11.612.514	1.449.486	13.062.000
Complemento de puesto de trabajo / Complemento de destino	7.015.919	1.120.979	8.136.898
Devolución de la reducción del acuerdo de viabilidad (RAV)	4.654.329	6.343	4.660.672
Indemnizaciones	3.351.986	794.555	4.146.541
Complemento de flexibilidad	3.303.372	0	3.303.372
Complemento de incapacidad temporal	2.478.797	479.637	2.958.434
Devolución de pagas extraordinarias de ejercicios anteriores	1.349.117	274.055	1.623.172
Nocturnidad y guardias	1.010.217	237.137	1.247.354
Complemento de fines de semana y festivos intersemanales	1.458.816	269.785	1.728.601
Horas extraordinarias	767.280	40.408	807.688
Dietas	627.244	97.776	725.020
Corresponsalías internacionales	381.895	32.538	414.433
Complemento de desplazamiento	307.499	104.415	411.914
Complementos de especial dedicación	311.934	0	311.934
Finiquitos	240.670	48.317	288.987
Plus de programa	152.327	92.498	244.825
Objetivos	107.882	51.226	159.108
Complemento de guarda legal	0	156.628	156.628
Plus de continuidad	0	150.314	150.314
Parte proporcional de vacaciones	120.094	28.905	148.999
Complemento de alteración de franjas	143.590	0	143.590
Otros	1.453.139	444.007	1.897.146
Total	113.424.686	18.289.879	131.714.565

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En el medio televisión Otros incluye principalmente conceptos salariales consecuencia de pactos con colectivos como el de deportes, el de informativos o el del Canal 3/24, retrasos, la equiparación de los trabajadores procedentes de Activa Multimèdia Digital, SL, CCRTV Interactiva, SA y CCRTV Serveis Generals y otros complementos no establecidos en convenio. En el medio radio Otros incluye principalmente complementos salariales no establecidos en convenio.

Cuadro 4. Retribuciones por estratos. Ejercicio 2016

Retribución	Número de perceptores
Superior a 85.000 €	54
Entre 70.000 € y 85.000 €	263
Entre 50.000 € y 70.000 €	1.148
Entre 30.000 € y 50.000 €	745
Inferior a 30.000 €	154
Total	2.364

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Para la elaboración de este cuadro se ha considerado la totalidad de las retribuciones –fijas y variables– sin incluir indemnizaciones.

El artículo 2.1 del Decreto ley 1/2016, de 19 de enero, establecía la aplicación del incremento retributivo de un 1% para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña con efectos de 1 de enero de 2016. CCMA, SA aplicó correctamente este incremento.

2.5.1. Estructura retributiva

La estructura retributiva que establecen los convenios colectivos incluye un salario base para cada nivel, unos complementos salariales (complementos personales, de puesto, de calidad y cantidad de trabajo y gratificaciones extraordinarias) y unos complementos no salariales (kilometraje y dietas).

El artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015, prorrogados para 2016, establecía que para determinar o modificar las condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral, entre otros, de CCMA, SA, era necesario el informe favorable conjunto del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de presupuestos. Este mismo artículo establecía que se consideraba determinación o modificación de las condiciones de trabajo con impacto económico, entre otros, la firma de convenios colectivos, las revisiones, las adhesiones o las extensiones de estos convenios, la aplicación de los pactos que modificasen las condiciones del personal laboral, y la fijación de retribuciones mediante un contrato individual si no estaban reguladas en un convenio colectivo.

El artículo 2.2 del Decreto 309/2011, de 12 de abril, por el que se regula el Consejo para el Impulso y la Ordenación de la Reforma de la Administración, establece entre las funciones de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal las de informar, antes de la firma, y autorizar la tramitación de las propuestas de acuerdo, pacto o convenio con incidencia presupuestaria derivadas de la negociación colectiva que versen sobre el número y la cualificación profesional de los efectivos de personal, la determinación de la estructura y la cuantía de las retribuciones, las indemnizaciones y los premios y recompensas de naturaleza económica, y también informar preceptivamente de cualquier propuesta relativa al régimen retributivo del personal del sector público así como del personal con retribuciones no sujetas a convenio.

Salario base

Los convenios colectivos establecen una clasificación por niveles (de la A a la H en el medio televisión y de la A a la F en el medio radio) donde quedan englobadas las diferentes categorías laborales existentes y se establece un nivel salarial para cada una de ellas. En el caso del medio televisión el nivel H incluye puestos de mando o de especial responsabilidad que tienen un tratamiento diferenciado del resto del personal incluido en el convenio. Estos puestos se deben proveer por libre designación, se deben definir y valorar y les corresponde un salario base mínimo superior en un 20% al salario base de nivel F, según las tablas salariales. El salario correspondiente a estos puestos de trabajo es el pactado en el momento de la contratación, o, si los trabajadores que los ocupan provienen de categorías consolidadas de convenio, se les debe mantener el salario consolidado y se les tiene que asignar un complemento de puesto de trabajo para compensar la responsabilidad y la dedicación que cada puesto exija. El salario total pactado debe absorber la nómina variable que se pueda generar.

En el informe conjunto sobre el proyecto de Convenio colectivo de CCMA, SA, actividad televisión, las direcciones generales de Presupuestos y de Función Pública consideraron que el convenio no determinaba el conjunto retributivo de los puestos de trabajo de nivel H al limitarse a establecer un salario base mínimo. También incluyeron la condición siguiente para la emisión del informe favorable: “La determinación de los importes de los complementos y demás retribuciones no fijados en el texto del convenio, así como la aplicación del fondo de valoraciones, se deben ajustar a las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos de cada ejercicio.”

La cuantificación del nivel H para cada puesto de trabajo supone una determinación o modificación de las condiciones de trabajo con impacto económico a efectos de lo dispuesto en el artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015, prorrogados para 2016 (y concordante con otras leyes de presupuestos). Por lo tanto, esta cuantificación debe ser objeto en cada caso de un informe previo favorable de los departamentos competentes en materia de función pública y presupuestos. CCMA, SA no había pedido estos informes en el ejercicio 2016.

El Consejo de Gobierno de la CCMA en la sesión de 20 de septiembre de 2017 estableció la retribución máxima para los puestos de nivel H, sujeta a las autorizaciones oportunas de acuerdo con la normativa vigente. La CCMA solicitó la autorización al Departamento de la Presidencia el 5 de octubre de 2017, que a 30 de junio de 2018 todavía estaba pendiente.

Por otro lado, la selección del personal que debe ocupar los puestos de trabajo de nivel H se hace de forma directa. El convenio de trabajo establece que la provisión de vacantes de puestos de nivel H quedará excluida del procedimiento dispuesto para el resto de las categorías, pero esto no justifica la provisión de forma directa, que hace que no queden garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad. CCMA, SA debería fijar un procedimiento específico para la provisión de los puestos de nivel H que garantizase los principios mencionados.

Complementos salariales

Los convenios colectivos de CCMA, SA, actividad televisión y CR establecen cuatro clases de complementos salariales: personales, de puesto de trabajo, de cantidad y calidad de trabajo, y de vencimiento periódico superior al mes. Determinados complementos salariales de carácter variable están cuantificados en las tablas salariales y otros están definidos de forma genérica, sin delimitar las condiciones de su reconocimiento ni fijar los importes a percibir. Otros complementos responden a pactos con determinados colectivos y a pactos individuales.

En el caso de los complementos definidos de forma genérica en el convenio, pero cuyo importe no se concreta más allá de dar determinados criterios, la Sindicatura considera que su cuantificación es un supuesto de determinación o modificación de las condiciones de trabajo con impacto económico, que, de acuerdo con el artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015, prorrogados para 2016 (y concordando con otras leyes de presupuestos) deberían ser objeto de un informe previo favorable de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos.

El artículo 13 del Convenio colectivo de CCMA, SA, actividad televisión y el artículo 7 del Convenio colectivo de CR disponen que las normas del convenio sustituyen los pactos y disposiciones que regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedaban extinguidos y sin efectos y absorbidos y compensados por los nuevos convenios. En el ejercicio 2016 se continuaron aplicando determinados pactos anteriores a la firma de los convenios colectivos. La disposición transitoria primera del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que los pactos firmados con realizadores y productores de programas debían ser negociados con el Comité de Empresa e incluidos como anexo al convenio, una vez actualizados. El 30 de junio de 2018 estas actualizaciones no se habían formalizado.

En lo referente a los pactos con determinados colectivos, suscritos con posterioridad a la aprobación de los convenios colectivos y que impliquen supuestos de determinación de las condiciones de trabajo con impacto económico, previamente a su aprobación por el Consejo de Gobierno de la CCMA, deben tener un informe emitido por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal del Consejo para el Impulso y la Ordenación de la Reforma de la Administración y deben tener el informe favorable conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos, de acuerdo con el artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015, prorrogados para 2016 (y concordando con otras leyes de presupuestos) y con el artículo 2.2 del Decreto 309/2011.

En noviembre de 2015 el Consejo de Gobierno de la CCMA aprobó la Regulación del sistema de retribución de objetivos comerciales a percibir por los equipos comerciales de radio y de televisión y se firmó el Acuerdo de organización del sistema de guardias de la redacción digital del medio radio durante los fines de semana y festivos intersemanales entre la dirección de CCMA, SA y los representantes de los trabajadores (actualizado en septiembre de 2016). No consta la existencia de los anteriores informes.

En cuanto a las aprobaciones individuales de complementos variables no establecidos en el convenio, hay que tener en cuenta que el artículo 27.4 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2015, prorrogados para 2016 (y concordando con otras leyes de presupuestos) únicamente prevé la fijación de retribuciones mediante un contrato individual cuando las condiciones de trabajo no están reguladas en el convenio colectivo. En consecuencia, no se pueden establecer complementos variables de forma individual al margen de lo establecido en el convenio.

El artículo 29 de la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2015, prorrogados para 2016, establecía que se podía reconocer al personal laboral el abono de un máximo del 25% de las retribuciones variables vinculadas al cumplimiento de objetivos definidos para el ejercicio 2015 que tuvieran reconocidas en el contrato, nombramiento, pacto o convenio colectivo. No obstante, la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal consideró que las retribuciones por objetivos abonadas por CCMA, SA a la Dirección Comercial y a los integrantes del Departamento Comercial no estaban afectadas por las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos, motivo por el que CCMA, SA abonó la totalidad de la retribución por objetivos que se había pactado.

2.5.2. Antigüedad

El artículo 49 del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que el complemento de antigüedad retribuye la vinculación y la dedicación ininterrumpidas del trabajador en CCMA, SA y que para determinar la antigüedad de cada trabajador se debe computar el tiempo de vinculación a CCMA, SA desde el momento de la incorporación. Si la vinculación se hace mediante contrato de duración determinada se computa como tiempo de permanencia el de la contratación temporal anterior, siempre que la incorporación a la plantilla fija se haya producido sin solución de continuidad, y desde la última contratación ininterrumpida.

No obstante, CCMA, SA, de acuerdo con una práctica de empresa ya incorporada y con independencia de si estas interrupciones han sido por voluntad de la empresa o del propio trabajador, computa la antigüedad de los trabajadores de la actividad televisión contando los días trabajados en CCMA, SA con independencia de que se hayan producido interrupciones de corta o larga duración en la relación contractual entre el trabajador y CCMA, SA.

2.5.3. Devolución de la Reducción del acuerdo de viabilidad

En aplicación de los convenios colectivos vigentes, TVC y CR aplicaron desde el 1 de mayo de 2011 una reducción salarial del 5% a todos los conceptos salariales (paga de junio incluida) llamada Reducción del acuerdo de viabilidad (RAV). La aplicación de esta reducción se mantuvo hasta el ejercicio 2015.

Los trabajadores de CR presentaron una demanda de conflicto colectivo ante la sala social de la Audiencia Nacional en la que reclamaban el reembolso del importe de la RAV desde

el 1 de enero de 2013 y que el importe de la RAV del ejercicio 2012 fuese objeto de compensación o absorción con la reducción salarial consecuencia del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. El 4 de julio de 2013 la Audiencia Nacional desestimó la demanda. Los trabajadores presentaron recurso ante el Tribunal Supremo, que el 3 de febrero de 2015 sentenció que la reducción salarial del 5% pactada por las partes de forma voluntaria para el período de 1 de mayo de 2011 a 31 de diciembre de 2012 perdió la vigencia a 31 de diciembre de 2012 y, por lo tanto, condenaba a CCMA, SA al reembolso de la reducción salarial desde el 1 de enero de 2013. El 16 de julio de 2015 la Audiencia Nacional se pronunció en el mismo sentido a favor de los trabajadores del medio televisión.

La devolución de la RAV reclamada por los trabajadores del medio radio se produjo en el ejercicio 2015. Con los trabajadores del medio televisión se estableció un calendario de devolución en la disposición adicional undécima del convenio colectivo vigente desde enero de 2016. También se acordó que los trabajadores que hubiesen estado de baja en la empresa antes o a partir de la fecha de retirada de la RAV podrían optar a la devolución en un solo pago. A 31 de diciembre de 2016 CCMA, SA tenía registrado un pasivo de 6,51 M€ para cubrir los gastos derivados de la sentencia anterior.

En el cuadro 5 se presenta un resumen de las cantidades devueltas en cada ejercicio.

Cuadro 5. Resumen de la devolución de la RAV de los ejercicios 2013-2015

Ejercicio	Televisión	Radio	Total
2015	4.197.144	1.991.574	6.188.718
2016	4.654.329	6.343	4.660.672
2017	4.421.142	3.090	4.424.232
Total	13.272.615	2.001.007	15.273.622

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Además, durante este periodo se abonaron 1,64 M€ de intereses de demora.

Por otro lado, la disposición adicional undécima del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que el 1 de diciembre de 2018 se debe reunir la Comisión Paritaria para estudiar conjuntamente las condiciones y la fórmula de recuperación de las cantidades deducidas en concepto de RAV en los años 2011 y 2012, que asciende a 10,34 M€. No obstante, la devolución de estas cantidades solo sería posible si una norma con rango de ley lo previera.

2.5.4. Indemnizaciones

En el cuadro 6 se presenta el desglose de las indemnizaciones incluidas en la nómina del ejercicio 2016.

Cuadro 6. Desglose de las indemnizaciones. Ejercicio 2016

Concepto	Televisión	Radio	Total
Procedimiento de despido colectivo	3.313.903	655.822	3.969.725
Indemnizaciones	2.496.206	608.827	3.105.033
Ayuda formación	105.471	6.000	111.471
Complemento desempleo	712.226	40.995	753.221
Otras indemnizaciones	38.083	138.733	176.816
Total	3.351.986	794.555	4.146.541

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento de despido colectivo

En el ejercicio 2013 se inició un procedimiento de despido colectivo en TVC y en CR, de conformidad con el Real decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Según los acuerdos con los trabajadores, el criterio de afectación incluía a aquellos trabajadores que durante el ejercicio 2013 tuvieran 58 años o más en el caso de TVC y 61 o más en el caso de CR y afectaba de forma progresiva a todos aquellos trabajadores que durante los ejercicios posteriores cumplieran 61 años. Los afectados por la pérdida del puesto de trabajo recibieron una cobertura económica derivada del abono de la indemnización legal más unas medidas de acompañamiento social, según las diferentes afectaciones, como la posibilidad de acceder a una bolsa de dinero para acciones formativas o de reciclaje profesional, un permiso retribuido de un máximo de cuatro meses o un complemento de la prestación contributiva de desempleo, entre otros. El período previsto para hacer los despidos se estableció en TVC hasta el 15 de mayo de 2017 y en CR hasta el 31 de mayo de 2017.

El número total de trabajadores incluidos en el procedimiento de despido colectivo de CCMA, SA fue de 253, con un coste aproximado de 15,77M€ (de los cuales 12,60M€ correspondían propiamente a la indemnización, 0,48M€ a la ayuda para la formación y 2,69M€ a los seis meses del complemento de desempleo). A este coste se le han de añadir otros como el correspondiente al permiso retribuido para poder buscar un nuevo trabajo, promocionar el empleo por cuenta propia –como autónomos o en empresas de economía social– o poder acceder a cursos de formación durante este periodo, y el coste derivado de los complementos por el Convenio especial de la Seguridad Social para los trabajadores mayores de 55 años más allá de los 61 años que marca la normativa de aplicación.

Además, se incluyó en el procedimiento de CCMA, SA a dos trabajadoras de la CCMA. Estas trabajadoras no se podían acoger al procedimiento de despido colectivo de la CCMA porque este tenía un carácter limitativo y tampoco se podían acoger al de CCMA, SA porque no eran trabajadoras de esta empresa.

2.5.5. Devolución de pagas extraordinarias suprimidas en ejercicios anteriores

El Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, estableció la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 o, si procedía, la reducción de una catorceava parte de la retribución anual, equivalente a un 7,14%. El artículo 2.4 de esta disposición preveía que las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto por este artículo se destinaran en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a La ley orgánica 2/2012, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y en los términos y con el alcance que se determinaran en las correspondientes leyes de presupuestos.

El Decreto 170/2012, de 27 de diciembre, por el que se establecían los criterios de aplicación de la prórroga de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012, mientras no entrasen en vigor los de 2013, autorizaba al Gobierno para que adoptase medidas excepcionales de reducción retributiva en los mismos términos dispuestos en la Ley 1/2012, de 22 de febrero, de presupuestos para 2012. El Acuerdo de Gobierno de 26 de febrero de 2013 fijó una reducción salarial para 2013 equivalente a una catorceava parte de las retribuciones anuales.

La Ley 1/2014, de 27 de enero, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2014, en el artículo 33, Otras medidas temporales de reducción del gasto de personal para 2014, establecía la supresión de una paga extraordinaria en 2014.

CCMA, SA, de acuerdo con la legislación anterior, suprimió una paga extraordinaria en los ejercicios 2012 (7,77 M€), 2013 (7,74 M€) y 2014 (7,37 M€).

La Ley 3/2015, de 11 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas instó al Gobierno a hacer efectivo durante el primer semestre de 2015 el pago de la cantidad equivalente a la parte proporcional de los primeros cuarenta y cuatro días de la paga extraordinaria de diciembre de 2012. El Acuerdo de Gobierno de 10 de marzo de 2015 estableció la forma de devolución. En marzo de 2015 CCMA, SA devolvió 1,89 M€ de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012.

La disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos del Estado para 2016, con carácter básico, habilitó a la Generalidad para aprobar la devolución de la paga extraordinaria suprimida en diciembre de 2012. La Resolución 7/XI del Parlamento de Cataluña de 20 de enero de 2016 instó al Gobierno de la Generalidad a devolver la paga extraordinaria pendiente de 2012 como máximo en el primer trimestre de 2018.

El Decreto ley 4/2016, de 21 de junio, estableció la devolución de treinta y ocho días adicionales a los anteriores. En noviembre de 2016 CCMA, SA abonó 1,62 M€ a sus trabajadores de la paga extraordinaria del mes de diciembre del ejercicio 2012.

La Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017, habilitó al Gobierno para que estableciera los términos y las condiciones para la recuperación efectiva durante el ejercicio 2017 de sesenta y tres días de la paga extraordinaria de 2012. El Acuerdo de Gobierno de 4 de abril de 2017 fijó la devolución de esta parte durante el ejercicio 2017, que fue de 2,70 M€ más 0,94 M€ de intereses de demora. Durante el ejercicio 2018 se ha devuelto la parte restante, equivalente a treinta y ocho días (1,56 M€).

Los trabajadores de TVC y CR presentaron demandas de conflicto colectivo contra las supresiones de las pagas extraordinarias de los ejercicios 2012, 2013 y 2014. El 11 y el 15 de marzo de 2016, CCMA, SA recibió dos sentencias de la Audiencia Nacional en las cuales se le obligaba a reintegrar parte de la paga extraordinaria del ejercicio 2012 a los trabajadores de TVC y de CR y de parte de la paga extraordinaria del ejercicio 2013 a los trabajadores de CR, y a abonar los intereses de demora correspondientes. La reclamación sobre la paga extraordinaria de 2014 quedó desestimada. CCMA, SA presentó recursos de casación contra estas sentencias que el 31 de diciembre de 2016 estaban pendientes de resolver. A 31 de diciembre de 2016 CCMA, SA tenía registrado en el pasivo un total de 5,57 M€ para atender las anteriores demandas.

El 14 y el 16 de marzo de 2017 el Tribunal Supremo confirmó las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional sobre la devolución de las pagas extraordinarias a los trabajadores de TVC y de CR.

En el cuadro 7 se presenta un resumen con la anterior información.

Cuadro 7. Resumen de la devolución de pagas extraordinarias

Concepto	Televisión	Radio	Total
Pagas extraordinarias suprimidas	19.163.222	3.720.310	22.883.532
Del ejercicio 2012	6.501.663	1.271.639	7.773.302
Del ejercicio 2013	6.475.380	1.263.229	7.738.609
Del ejercicio 2014	6.186.179	1.185.442	7.371.621
Devoluciones			
Paga extraordinaria del ejercicio 2012	7.288.295	1.429.910	8.718.205
Devuelto en el ejercicio 2015 (44 días)	1.570.696	318.277	1.888.973
Devuelto en el ejercicio 2016 (38 días)	1.349.117	274.055	1.623.172
Devuelto en el ejercicio 2017 (63 días)	2.242.867	454.163	2.697.030
Devuelto en el ejercicio 2018 (38 días)	1.338.983	225.144	1.564.127
Intereses de demora	786.632	158.271	944.903
Paga extraordinaria del ejercicio 2013	0	282.447	282.447
Devuelto en el ejercicio 2017	0	208.066	208.066
Intereses de demora	0	74.381	74.381

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Según las cuentas anuales, a 31 de diciembre de 2016 CCMA, SA tenía una contingencia por 15,28 M€ por las pagas extraordinarias de 2013 y de 2014 que no originaban pasivo por provisión. Esta contingencia se fundamenta en la Resolución 7/XI del Parlamento de Cataluña, en la cual instaba al Gobierno a convocar la Mesa General de la Función Pública para iniciar las negociaciones que permitiesen llegar a un acuerdo sobre el calendario de pago por las pagas extras eliminadas en los años 2013 y 2014. La devolución de estas pagas solo sería posible si una norma con rango de ley lo previera.

2.5.6. Horas extraordinarias

El artículo 29 de la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2015, prorrogados para el ejercicio 2016, establece que las horas extraordinarias del personal se debían compensar obligatoriamente con horas libres de servicio y que, con carácter excepcional, se podían compensar económicamente en los supuestos expresamente autorizados por el máximo órgano de gobierno de la entidad.

El artículo 28 del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que se deben pagar todas las horas extraordinarias menos las que el trabajador quiera compensar con tiempo de descanso. El artículo 61 establece que las horas extraordinarias que corresponda compensar económicamente deben tener el valor señalado para cada nivel retributivo. No obstante, en la disposición transitoria decimoquinta las partes convinieron que lo que establecía el convenio en relación, entre otros aspectos, con la jornada y con las horas extraordinarias quedaba en suspenso mientras estuviera vigente el artículo 29 de la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2015, prorrogados para el ejercicio 2016.

El artículo 32 del Convenio colectivo de la actividad radio establece que la empresa puede optar por retribuir las horas extraordinarias o compensarlas con horas de descanso. El artículo 56 dice que estas horas deben tener el valor fijado para cada nivel retributivo.

En el ejercicio 2016 el Consejo de Gobierno de la CCMA autorizó mensualmente, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, el importe de la retribución variable de su personal en la cual se incluían las horas extraordinarias. En 2016 se abonaron un total de 20.154 horas extraordinarias a 902 trabajadores.

Como resultado de la aplicación de la normativa sobre jornada laboral, los conceptos retributivos de la actividad televisión cuyo importe estaba calculado en función de la jornada (como es el caso de las horas extraordinarias) se adaptaron a la jornada de 37,5 horas, lo que supuso una reducción del 6,67% del valor de la hora extraordinaria. En la actividad radio no se hizo esta adaptación del importe de la hora extraordinaria. No obstante, el impacto económico sobre el gasto de personal del ejercicio 2016 no es significativo.

2.6. JORNADA LABORAL

La disposición adicional septuagésima primera de la Ley de presupuestos del Estado para el año 2012, que tiene carácter básico, establece que la jornada general de trabajo del personal del sector público no puede ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

El artículo 22 del Convenio colectivo de CCMA, SA actividad televisión establece la jornada semanal de trabajo en 35 horas. La disposición transitoria decimoquinta del convenio estableció que en aplicación de la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2012, la jornada es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

El artículo 27 del Convenio colectivo de CR establece que la jornada de trabajo debe ser de 35 horas efectivas semanales. En aplicación de la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2012, la jornada de CR es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, lo que equivale a 1.680 horas anuales.

CCMA, SA no tiene establecido un procedimiento de control horario para su personal. Aunque hay un control de acceso a las instalaciones (no aplicable al personal que trabaja fuera), este no registra aspectos como las pausas para comer o desayunar, por lo que no se puede considerar como un verdadero sistema de control horario. CCMA, SA ha manifestado que cada jefe de departamento hace una supervisión de su personal, pero sin un procedimiento formal. En el caso del personal planificado, que representa aproximadamente el 55% del gasto total de personal, la programación de la planificación actúa como sistema de control de la jornada. El Departamento de Recursos Humanos no recibe información del cumplimiento de la jornada, horarios e incidencias del personal de toda la organización. En consecuencia, no se ha podido validar el cumplimiento de los horarios y de la jornada laboral.

CCMA, SA no tiene establecido tampoco un procedimiento para la autorización y control de determinados permisos de su personal, como ausencias sin baja, visitas médicas o tutorías escolares. Tampoco existe un control centralizado de estos tipos de ausencias ni de su autorización y justificación, sino que, según ha manifestado CCMA, SA, cada jefe de departamento es el encargado de ejercer este control.

3. HECHOS POSTERIORES

El artículo 11.j de la Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la CCMA, establece que es competencia del Consejo de Gobierno de la CCMA, a propuesta del presidente, la aprobación de las plantillas y el organigrama de la CCMA y sus empresas filiales.

El 12 de julio de 2017 el Consejo de Gobierno de la CCMA aprobó la Relación de puestos de trabajo de CCMA, SA con efectos a partir de 1 de septiembre de 2017. También estableció la organización y las funciones de los órganos de dirección y coordinación de la CCMA integrados por el director Comercial y de *Marketing*, por el director de Deportes, por el director de Estrategia y Recursos Humanos, por el director de Explotación e Ingeniería, por el director de Gestión y Recursos, por el director del Medio Televisión, por el director del Medio Radio y por el director de los Medios Digitales. También se estableció el Comité de Dirección de la CCMA como el órgano de coordinación general de las direcciones que definen la estructura básica ejecutiva de la CCMA presidido por el presidente del Consejo de Gobierno y formado por este, los directores anteriores y la persona responsable de la Asesoría Jurídica.

El 21 de septiembre de 2017 se firmó el Acuerdo de adhesión al decimotercer Convenio colectivo de CCMA, SA, actividad televisión, del personal procedente de CR con las condiciones laborales y retributivas del resto del personal de CCMA, SA con efectos a partir de 1 de septiembre de 2018. Según los estudios realizados por CCMA, SA, esta adhesión le supondrá un coste económico de 1,63 M€ anuales.

En el ejercicio 2017, de acuerdo con las cuentas anuales auditadas de CCMA, SA, el gasto de personal artístico se incluyó en el epígrafe Gastos de personal.

4. CONCLUSIONES

La Sindicatura ha fiscalizado los gastos de personal de CCMA, SA correspondientes al ejercicio 2016, que incluyen los del medio televisión y los del medio radio, con un total de 159,06 M€. El número medio de trabajadores en el ejercicio fiscalizado fue de 2.271.

En el ejercicio 2016 se aplicaban dos convenios colectivos, uno al personal del medio televisión y otro al personal del medio radio.

4.1. OBSERVACIONES

A continuación se incluyen las observaciones más significativas que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización realizado sobre determinados aspectos y que, si procede, habría que enmendar.

1. CCMA, SA registró las retribuciones del personal artístico contratado bajo el régimen especial de artistas en el apartado Otros gastos de explotación de la Cuenta de pér-

didias y ganancias en vez de hacerlo en Gastos de personal, como correspondería de acuerdo con su naturaleza. En el ejercicio 2017 este aspecto fue corregido (véanse los apartados 2.4 y 3).

2. Los convenios colectivos de CCMA, SA determinan diferentes niveles salariales. Para uno de estos niveles, el H, se prevé que la retribución debe fijarse de forma individual y el convenio solo dice que el salario base debe estar relacionado con los establecidos en las tablas del convenio. En consecuencia, las retribuciones de los puestos de trabajo que tengan asignado este nivel deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. En el ejercicio fiscalizado CCMA, SA no había solicitado este informe para los puestos de trabajo de nivel H (véase el apartado 2.5.1).
3. La selección del personal que debe ocupar los puestos de trabajo de nivel H se hace de forma directa y, por lo tanto, no quedan garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad (véase el apartado 2.5.1).
4. Los complementos que están definidos en los convenios colectivos de forma genérica pero sin concretar el importe deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. No consta la existencia de este informe en los casos analizados por la Sindicatura (véase el apartado 2.5.1).
5. Los convenios colectivos vigentes en 2016 disponen que las normas del convenio sustituyen los pactos y disposiciones que regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedaban extinguidos y sin efectos, y absorbidos y compensados por los nuevos convenios. La disposición transitoria primera del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que los pactos firmados con realizadores y productores de programas debían ser negociados con el Comité de Empresa e incluidos como anexo al convenio, una vez actualizados. En el ejercicio 2016 se continuaron aplicando determinados pactos anteriores a la firma de los convenios colectivos. El 30 de junio de 2018 estas actualizaciones no se habían formalizado (véase el apartado 2.5.1).
6. En noviembre de 2015 se aprobaron dos acuerdos aplicables a determinados grupos de trabajadores, pero no consta la existencia del informe de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal ni del informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos (véase el apartado 2.5.1).
7. En el ejercicio 2016, CCMA, SA abonó algunos complementos salariales individuales no establecidos en el convenio colectivo. La Ley de presupuestos de 2015, prorrogados para 2016, únicamente prevé la fijación de retribuciones mediante un contrato individual cuando las condiciones de trabajo no están reguladas en el convenio colectivo (véase el apartado 2.5.1).

8. CCMA, SA no tiene establecido un procedimiento de control horario para su personal ni tampoco para la autorización y control de determinados permisos y ausencias (véase el apartado 2.6).

4.2. RECOMENDACIONES

A continuación se incluye un conjunto de recomendaciones que pueden contribuir a la mejora de los aspectos señalados en el informe.

1. CCMA, SA debería hacer una revisión del convenio para incluir todos los conceptos salariales existentes, definirlos y cuantificarlos, y someter esta revisión a la aprobación de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos.
2. La Sindicatura considera necesario que la dirección de CCMA, SA y los representantes de los trabajadores lleguen a acuerdos para la actualización e inclusión en el convenio de los pactos y acuerdos específicos que no están incluidos, con los informes previos requeridos por la normativa aplicable.
3. CCMA, SA debería establecer, formalizar e implementar un procedimiento de gestión y control de la jornada laboral y de las ausencias y los permisos de todo tipo de su personal.

5. ANEXO: CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS DEL EJERCICIO 2016

En el cuadro 8 se presenta la Cuenta de pérdidas y ganancias de CCMA, SA del ejercicio 2016.

Cuadro 8. Cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2016

Concepto	2016
Importe neto de la cifra de negocios	
Ventas	66.175.425
Prestaciones de servicios	1.355.569
	67.530.994
Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación	(3.348.896)
Trabajos realizados por la empresa para su activo	550.187
Aprovisionamientos	
Consumo de mercaderías	(2.350.833)
Consumo de materias primas y otros materiales consumibles	(65.210.852)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	(334.318)
	(67.896.003)
Otros ingresos de explotación	
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	4.338.314
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	236.898.273
	241.236.587
Gastos de personal	
Sueldos, salarios y asimilados	(127.607.379)
Cargas sociales	(31.457.483)
	(159.064.862)
Otros gastos de explotación	
Servicios exteriores	(71.506.797)
Tributos	(1.048.170)
Pérdidas, deterioro y variación provisiones por operaciones comerciales	(612.951)
	(73.167.918)
Amortización del inmovilizado	(5.001.386)
Exceso de provisiones	882.044
Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	
Resultado por enajenaciones y otros	(18.450)
	(18.450)
Otros resultados	(535.414)
Resultado de explotación	1.166.883
Ingresos financieros	
De valores negociables y otros instrumentos financieros de terceros	8.656
	8.656
Gastos financieros	
Por deudas con terceros	(101.813)
	(101.813)
Diferencias de cambio	(140.042)
Resultado financiero	(233.199)
Resultado antes de impuestos	933.684
Impuestos sobre beneficios	(815.117)
Resultado del ejercicio	118.567

Importes en euros.

Fuente: Cuentas anuales de CCMA, SA.

6. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo que prevé la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 25 de julio de 2018 a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA.

6.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA se reproduce literalmente a continuación.¹

Corporació Catalana
de Mitjans Audiovisuals, SA

Sr. D. Jordi Pons Novell
Síndico
Sindicatura de Cuentas de Cataluña

Muy Señor nuestro:

Me es grato enviarle las alegaciones de Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA al proyecto de informe 35/2017-D de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña relativo a dicho ente público, referido al ejercicio 2016.

Atentamente,

Núria Llorach Boladeras
Administradora única

Barcelona, 14 de septiembre de 2018

1. El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura una traducción al castellano del mismo.

Corporació Catalana
de Mitjans Audiovisuals, SA

Alegaciones al proyecto de informe 35/2017-D de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña relativo a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA. Gastos de personal. Ejercicio 2016.

El pasado 25 de julio de 2018, la Sindicatura de Cuentas de Cataluña remitió a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (en adelante CCMA, SA) el informe de referencia, otorgándole un plazo para presentar alegaciones que finaliza el 18 de septiembre de 2018.

Una vez revisado dicho informe, CCMA, SA considera conveniente formular las alegaciones que se ponen de manifiesto en este documento.

Para mayor claridad, para cada alegación en primer lugar se reproduce la observación formulada por la Sindicatura y a continuación se formula la alegación propiamente dicha.

ALEGACIÓN PRIMERA.

Observación de la Sindicatura.

2.- Los convenios colectivos de CCMA, SA establecen diferentes niveles salariales. Para uno de estos niveles, el H, se prevé que la retribución se debe fijar de forma individual y el convenio solo establece que el salario base debe estar relacionado con los establecidos en las tablas del convenio. En consecuencia, las retribuciones de los puestos de trabajo que tengan asignado este nivel deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. CCMA, SA no había solicitado, en el ejercicio fiscalizado, este informe para los puestos de trabajo de nivel H (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En relación con esta observación, tal y como indica la Sindicatura, la CCMA solicitó el preceptivo informe favorable conjunto del preacuerdo de convenio de CCMA, SA, actividad televisión, que fue favorable condicionado, entre otros, a que “La determinación de los importes de los complementos y demás retribuciones no fijados en el texto del convenio, así como la aplicación del fondo de valoraciones, se deben ajustar a las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos”. En este sentido, CCMA, SA ha cumplido las limitaciones de incrementos de la masa salarial que establecía la Ley de presupuestos y, por consiguiente, entendió que no era preceptiva la solicitud de una autorización individualizada de estos complementos del nivel H.

Posteriormente, partiendo de la aprobación del *sistema de retribuciones del personal directivo de la CCMA aprobado por el Consejo de Gobierno el 10 de febrero de 2016, que fue informado favorablemente por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal de la Generalidad de Cataluña, la CCMA consideró continuar en la línea de*

ordenar el sistema de retribuciones, marcar un tope retributivo para los puestos de nivel H y similares, sin ningún coste económico, y solicitar la correspondiente autorización, que se encuentra pendiente del informe favorable conjunto.

Asimismo, CCMA, SA está trabajando con la representación social, para dar cumplimiento a lo que establece la disposición transitoria decimosexta del convenio colectivo, en concreto realizar las tareas de valoración de los puestos de trabajo de nivel H.

Por último, hay que tener en cuenta que estos complementos de nivel H son de ida y vuelta y muy ligados a la producción de programas. En muchos casos son de corta duración (directores de programa, presentadores, etc.), y dado su volumen consideramos inviable la tramitación y autorización, uno por uno, de estos complementos, atendiendo a los diferentes tempos de tramitación a los que está sujeta dicha comisión y la mayor celeridad, inmediatez y adaptación a los niveles de audiencia que requiere la producción de programas de radio y televisión, para competir con su entorno y dar adecuado cumplimiento al servicio público que tiene asignado.

ALEGACIÓN SEGUNDA.

Observación de la Sindicatura.

3.- La selección del personal que debe ocupar los puestos de trabajo de nivel H se hace de forma directa, lo que hace que no queden garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En relación con esta observación hay que tener en cuenta que la posibilidad de la libre designación obedece a que se trata de puestos para la realización de tareas con perfiles y requerimientos muy determinados, y que se trata de puestos de trabajo de ida y vuelta, por lo tanto, no consolidables. Asimismo dado su volumen, los constantes nombramientos y desnombramientos que se produzcan por la necesidad de celeridad, inmediatez y adaptación a los niveles de audiencia que requiere la producción de programas de radio y televisión, hacen inviable establecer un sistema de selección para cada caso en concreto.

Por último, al no tratarse de puestos consolidables y al no encontrarnos ante una provisión de puesto de trabajo en el sentido de consolidación del mismo, entendemos que no se vulneran los principios de igualdad, mérito y capacidad.

ALEGACIÓN TERCERA.

Observación de la Sindicatura.

4.- Los complementos que están definidos en los convenios colectivos de forma genérica pero sin concretar el importe deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. No consta la existencia de este informe en los casos analizados por la Sindicatura (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En este caso, tal y como ya hemos manifestado en la observación primera, la CCMA solicitó el preceptivo informe favorable conjunto del preacuerdo de convenio de CCMA, SA, actividad televisión, que fue favorable condicionado, entre otros, a que *“La determinación de los importes de los complementos y demás retribuciones no fijados en el texto del convenio, así como la aplicación del fondo de valoraciones, se deben ajustar a las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos”*. En este sentido, CCMA, SA ha cumplido las limitaciones de incrementos de la masa salarial que establecía la Ley de presupuestos y, por consiguiente, entiende que no es preceptiva la solicitud de una autorización individualizada cada vez que se acuerde la fijación de un complemento de los que no tienen fijado un importe concreto.

ALEGACIÓN CUARTA.

Observación de la Sindicatura.

5.- Los convenios colectivos vigentes en 2016 disponen que las normas del convenio sustituyen los pactos y disposiciones que regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedaban extinguidos y sin efectos, y absorbidos y compensados por los nuevos convenios. La disposición transitoria primera del Convenio colectivo de la actividad televisión establece que los pactos firmados con realizadores y productores de programas debían ser negociados con el Comité de Empresa e incluidos como anexo al convenio, una vez actualizados. En el ejercicio 2016 se continuaron aplicando determinados pactos anteriores a la firma de los convenios colectivos. A 30 de junio de 2018 estas actualizaciones no se habían formalizado (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En relación con esta observación, hay que mencionar que entendemos que se hace referencia a acuerdos cuya aplicación consideramos que debe mantenerse porque retribuyen situaciones efectivas de trabajo vinculadas a una especial calidad y cantidad de trabajo. Estos casos siempre están contemplados en el presupuesto y masa salarial. Por parte de CCMA, SA se viene contemplando su inclusión dentro de convenio colectivo, sin que hasta el momento se hayan dado las circunstancias adecuadas para conseguirlo.

En cuanto a la referencia a la disposición transitoria primera del convenio colectivo, CCMA, SA está trabajando con la representación social, para dar cumplimiento a lo que en ella se establece.

ALEGACIÓN QUINTA.

Observación de la Sindicatura.

6.- En noviembre de 2015 se aprobaron dos acuerdos aplicables a determinados grupos de trabajadores, sin que conste la existencia del informe de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal y el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En cuanto a esta observación, en relación con los objetivos comerciales, hay que manifestar que en fecha 15 de diciembre de 2015 se presentó ante el Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña, escrito (de fecha 14 de diciembre de 2015) de envío y documentación sobre la regulación del sistema de retribución de objetivos comerciales para su evaluación y tramitación oportuna sobre los informes preceptivos para la determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral.

En fecha 23 de diciembre de 2015 se recibió escrito (de fecha 17 de diciembre de 2015) de la Directora de Servicios del Departamento de la Presidencia, considerando correcta la propuesta de regulación del sistema de objetivos comerciales para 2015 y quedando a la espera de la propuesta de liquidación que recogiera las sugerencias que se hacían en el cuerpo del escrito.

En fecha 25 de abril de 2016 se presentó ante el Departamento de la Presidencia, escrito (de fecha 21 de abril de 2016) de envío y documentación sobre la liquidación de objetivos del ejercicio 2015 para su evaluación y tramitación oportuna sobre los informes preceptivos para la determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral.

En fecha 6 de mayo de 2016 se recibió escrito (de fecha 5 de mayo de 2016) de la Directora de Servicios del Departamento de la Presidencia, manifestando que tal y como señaló en su escrito de 17 de diciembre de 2015, que los objetivos comerciales forman parte del propio sistema retributivo de los trabajadores afectados y que correspondía a los órganos directivos correspondientes de la CCMA su autorización.

Por otra parte, en relación con el acuerdo de organización del sistema de guardias de la redacción digital del medio radio, durante los fines de semana y festivos intersemanales, hay que mencionar que este acuerdo se adoptó por las específicas condiciones horarias que tenían los trabajadores procedentes de CCRTV Interactiva, SA y Activa Multimèdia Digital, SL, y que tenían que mantenerse, tal y como establece la Disposición Transitoria 13a.

Este acuerdo contemplaba una retribución variable por superior cantidad de horas de trabajo y disponibilidad, de importe inferior al que hubiese supuesto una aplicación estricta de los conceptos variables de convenio.

Finalmente hay que añadir que este acuerdo dejó de ser de aplicación.

ALEGACIÓN SEXTA.

Observación de la Sindicatura.

7.- En el ejercicio 2016, CCMA, SA abonó algunos complementos salariales individuales no establecidos en el convenio colectivo. La Ley de presupuestos de 2015,

prorrogados para 2016, únicamente prevé la fijación de retribuciones mediante un contrato individual cuando las condiciones de trabajo no están reguladas en el convenio colectivo (véase el apartado 2.5.1).

Alegación de CCMA, SA.

En relación con esta observación, hay que mencionar que entendemos que se hace referencia a complementos que retribuyen situaciones efectivas de trabajo vinculadas a una especial calidad y cantidad de trabajo, conceptos que contempla el convenio colectivo de forma genérica pero sin concretar el importe, caso al que se hace referencia en la observación número 4 de la Sindicatura.

En este caso, tal y como ya hemos manifestado en la observación número 2 (alegación primera), la CCMA solicitó el preceptivo informe favorable conjunto del preacuerdo de convenio de CCMA, SA, actividad televisión, que fue favorable condicionado, entre otros, a que *“La determinación de los importes de los complementos y demás retribuciones no fijados en el texto del convenio, así como la aplicación del fondo de valoraciones, se deben ajustar a las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos”*. En este sentido, CCMA, SA ha cumplido las limitaciones de incrementos de la masa salarial que establecía la ley de presupuestos.

ALEGACIÓN SÉPTIMA.

Observación de la Sindicatura.

8.- CCMA, SA no tiene establecido un procedimiento de control horario para su personal ni tampoco para la autorización y control de determinados permisos y ausencias (véase el apartado 2.6).

Alegación de CCMA, SA.

En relación con esta observación, hay que manifestar que CCMA, SA dispone de un sistema de control de entrada y salida a sus instalaciones mediante la tarjeta de empleado y los lectores habilitados en los diferentes centros de trabajo. Los mandos y empleados pueden hacer el correspondiente seguimiento a través de la herramienta que se encuentra implementada en el portal interno del empleado. Por lo tanto, consideramos que esta herramienta facilita suficientemente el control del cumplimiento de jornada y horario del personal de CCMA, SA, que se complementa con el control directo que realizan los mandos respecto de su personal.

Asimismo se realiza la correspondiente autorización de permisos y ausencias mediante la correspondiente petición, autorización y justificación. Esta actividad se encuentra descentralizada y se sigue directamente desde cada departamento.

Recursos Humanos tiene registradas, en particular, a través del programa de nómina (Rhin), todas aquellas situaciones que tienen incidencia retributiva y, en general, recibe información sobre el cumplimiento de la jornada y horarios, así como de los

incumplimientos que se puedan producir, iniciando, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario e, incluso, descontando la retribución que pueda corresponder en caso de ausencias injustificadas.

Núria Llorach Boladeras
Administradora única

Firma por autorización: Joan Pericas Mata
Director de Relaciones Colectivas y Sociales de la CCMA
(Autorizado según Resolución de la CCMA de 22 de junio de 2018)

Barcelona, 14 de septiembre de 2018

6.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. El texto del proyecto de informe no se ha modificado porque se entiende que las alegaciones son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

