

INFORME 2/2025

CORPORACIÓN
CATALANA
DE MEDIOS
AUDIOVISUALES
CONTRATACIÓN,
GASTOS DE PERSONAL
EJERCICIOS 2021 Y 2022



SINDICATURA
DE COMPTES
DE CATALUNYA



INFORME 2/2025

**CORPORACIÓN
CATALANA
DE MEDIOS
AUDIOVISUALES**
CONTRATACIÓN,
GASTOS DE PERSONAL,
EJERCICIOS 2021 Y 2022



SINDICATURA
DE COMPTES
DE CATALUNYA



Edición: julio de 2025

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

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS	7
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. OBJETO Y ALCANCE.....	9
1.2. ENTE FISCALIZADO	9
1.2.1. Antecedentes	9
1.2.2. Actividades y organización	10
1.2.3. Trabajos de control.....	16
2. CONCLUSIONES.....	16
2.1. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA.....	16
2.2. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD	17
3. RECOMENDACIONES.....	21
4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	21
4.1. PRESUPUESTO.....	21
4.1.1. Rendición de cuentas.....	21
4.1.2. Liquidación del presupuesto	22
4.2. CONTRATACIÓN	24
4.2.1. Normativa aplicable.....	24
4.2.2. Gestión de la contratación administrativa	24
4.2.3. Expedientes de contratación.....	25
4.3. GASTOS DE PERSONAL.....	27
4.3.1. Relación de puestos de trabajo y plantilla	29
4.3.2. Procesos de selección	34
4.3.3. Retribuciones.....	37
4.3.4. Indemnizaciones por razón de servicio.....	47
4.3.5. Jornada laboral.....	48
4.3.6. Control horario	52
4.3.7. Incompatibilidades de los altos cargos.....	52
4.4. TRANSPARENCIA	53
4.5. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.	53
4.5.1. Cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad (ENS)	54
4.5.2. Cumplimiento de la normativa de protección de datos carácter personal	55

4.5.3.	Cumplimiento de la Ley de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas.....	56
5.	RESPONSABILIDADES.....	56
5.1.	DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA ENTIDAD.....	56
5.2.	DE LA SINDICATURA	57
6.	ANEXOS.....	57
6.1.	EXPEDIENTES DE CONTRATOS REVISADOS.....	57
7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	59
7.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS.....	59
7.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	83
	APROBACIÓN DEL INFORME.....	84

ABREVIACIONES

CCMA	Corporación Catalana de Medios Audiovisuales
CCMA, SA	Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA
EBEP	Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
GEEC	Gestor electrónico de expedientes de contratación.
LCCMA	Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales
LCSP	Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público
LPGC	Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña
M€	Millones de euros
RPT	Relación de puestos de trabajo
TRLFPGC	Texto refundido de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, aprobado por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre

ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS

Los importes monetarios que se presentan en los cuadros de este informe se han redondeado de forma individualizada, lo que puede producir diferencias entre la suma de las cifras parciales y los totales de los cuadros.

1. INTRODUCCIÓN

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, ha emitido este informe de fiscalización de seguridad limitada financiera y de legalidad de la contratación y de los gastos de personal de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales (CCMA), correspondiente a los ejercicios 2021 y 2022.

El trabajo de esta fiscalización de seguridad limitada ha incluido la revisión de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de contratación administrativa, de gastos de personal, de transparencia y del cumplimiento de protección de datos de carácter personal y del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) de la actividad de la entidad vinculada a estas áreas, correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022.

Aunque el ámbito temporal de este informe han sido los ejercicios 2021 y 2022, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores.

El alcance de la revisión efectuada tiene un carácter limitado, razón por la que las conclusiones no pueden utilizarse fuera de este contexto.

1.2. ENTE FISCALIZADO

1.2.1. Antecedentes

La Corporación Catalana de Radio y Televisión fue creada mediante la Ley 10/1983, de 30 de mayo, de creación del ente público Corporación Catalana de Radio y Televisión y de regulación de los servicios de radiodifusión y televisión de la Generalidad de Cataluña, para que ejerciera las funciones que corresponden a la Generalidad en el ámbito de la gestión de los servicios públicos de radiodifusión y televisión en todo el territorio de Cataluña. La Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales (LCCMA), cambió la denominación de Corporación Catalana de Radio y Televisión por Corporación Catalana de Medios Audiovisuales y actualizó la regulación de este ente y los servicios audiovisuales de la Generalidad de Cataluña que la Corporación tenía encomendados.

De acuerdo con la Ley 11/2007, la CCMA es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar adscrita a la Administración de la Generalidad mediante el departamento competente en materia audiovisual. La CCMA actúa con plena autonomía funcional respecto a la Administración a la que está adscrita, en los tér-

minos establecidos por esta ley y por la Ley 22/2005, de 29 de diciembre, de comunicación audiovisual de Cataluña. En los ejercicios 2021 y 2022 la CCMA y sus empresas filiales estaban adscritas al Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña.

1.2.2. Actividades y organización

La CCMA es el instrumento de gestión de los servicios públicos de radiodifusión y televisión de la Generalidad de Cataluña. Su actividad debe ajustarse a las normas de derecho privado, salvo en los supuestos en los que la ley determine la aplicación del derecho público y, en todos los casos, en las relaciones de la CCMA con la Administración de la Generalidad.

El artículo 2 de la Ley 11/2007 establece que el servicio público de comunicación audiovisual de la Generalidad consiste en la puesta a disposición de los ciudadanos de Cataluña de un conjunto de contenidos audiovisuales y de los otros servicios que se determinen en el contrato programa que la CCMA debe suscribir con el Gobierno de la Generalidad, orientados a satisfacer las necesidades democráticas, sociales y culturales de los ciudadanos; garantizar un acceso universal a la información, la cultura y la educación; difundir y promocionar la lengua catalana, y ofrecer un entretenimiento de calidad.

El artículo 18 de la Ley 11/2007 dispone que la gestión del servicio público de comunicación audiovisual la lleva a cabo la CCMA mediante empresas públicas en forma de sociedad anónima íntegramente participadas por ella.

En los ejercicios 2021 y 2022 la CCMA tenía el 100% de las acciones de Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (CCMA, SA),¹ de TVC Multimèdia, SL,² y de la Fundació La Marató de TV3.³ Además tenía una participación indirecta del 30% de Intracatalonia, SL, y del 20% de Audiovisual Sport, SL, a través de TVC Multimèdia, SL.

1. CCMA, SA es el resultado de la fusión por absorción en 2013 de Televisió de Catalunya, SA (sociedad absorbente) y Catalunya Ràdio, SRG, SA (sociedad absorbida).

2. El objeto social de TVC Multimèdia, SL es la adquisición, gestión, explotación y administración de todo tipo de derechos audiovisuales; la producción, programación, comercialización y distribución de todo tipo de programas audiovisuales para distribuirlos y explotarlos en el ámbito de la difusión radiofónica, televisiva, telemática y en otros soportes multimedia; la edición y comercialización de revistas y publicaciones periódicas, y también suplementos, números monográficos, fascículos, libros y similares.

3. Se considera que existe una relación de vinculación entre el grupo CCMA y la Fundació La Marató de TV3 dado que la CCMA es la entidad fundadora y tienen miembros comunes en el Consejo de Gobierno y en el Patronato, respectivamente.

1.2.2.1. Órganos de gobierno

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 11/2007, los órganos de gobierno de la CCMA son:

- a) El Consejo de Gobierno y el presidente o presidenta.
- b) El Consejo Asesor de Contenidos y de Programación.

El Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno es el máximo órgano de gobierno y administración de la CCMA; está integrado por 7 miembros, que son elegidos por el Parlamento por mayoría de 2/3, a propuesta, como mínimo, de 3 grupos parlamentarios, y desarrolla las funciones de dirección ejecutiva ordinaria a través de su presidente, el cual puede delegar estas funciones en los consejeros. El presidente del Consejo de Gobierno también preside la CCMA.

El Consejo de Gobierno tiene la competencia de establecer las directrices básicas de la organización y la actuación empresarial, y aprobar el anteproyecto de presupuesto, la propuesta de contrato programa, la memoria anual, las directrices sobre las emisiones de publicidad, las plantillas, las retribuciones del personal y el organigrama, tanto de la Corporación como de las empresas participadas, atendiendo a criterios de igualdad entre hombres y mujeres.

Los miembros del Consejo de Gobierno tienen la condición de altos cargos de la Generalidad y están sujetos a su régimen retributivo. La duración de su mandato es de 6 años y no pueden ser renovados a menos que hayan accedido al cargo en los 6 meses anteriores a su finalización, cesan cuando finaliza su mandato, pero siguen ejerciendo su función hasta la toma de posesión de los nuevos consejeros.

Según el artículo 9 de la Ley 11/2007, cada 3 años se debe renovar la mitad de los miembros del Consejo de Gobierno. El presidente o presidenta debe renovarse cada 6 años, coincidiendo con el vencimiento del mandato. En marzo de 2018 se deberían haber renovado 3 consejeros de la CCMA, y los otros 3 miembros ya estaban en funciones. Esta renovación no se llevó a cabo, por lo tanto, todos los miembros estaban en funciones desde aquella fecha.

El detalle de los miembros del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre de 2021 y de 2022 es el siguiente:

Cuadro 1. Composición del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre. Ejercicios 2021 y 2022

Cargo Consejo	Nombre y apellidos Ejercicio 2021	Nombre y apellidos Ejercicio 2022 (b)
Presidente/a	(a)	Rosa Romà Monfà
Vicepresidente/a	Núria Llorach Boladeras	Àngels Ponsa Roca (c)
Consejeros	Antoni Pemán Vicastillo	Carme Figueras Siñol
	Armand Querol Gasulla	Lluís Noguera Jordana
		Gemma Ribas MasPOCH
		Josep Riera Font
Vocal secretario/a	Rita Marzoa Font	Lluís Garriga Paituví (d)

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.

(a) El 11 de abril de 2016 el presidente, Brauli Duart Llinars, renunció al cargo. A partir de esta fecha la vicepresidenta, Núria Llorach Boladeras, fue nombrada presidenta en funciones.

(b) El 9 de marzo de 2022, el Pleno del Parlamento de Cataluña eligió a los miembros del Consejo de Gobierno.

(c) El 16 de marzo de 2022, el Consejo de Gobierno eligió a la vicepresidenta.

(d) El 13 de marzo de 2022, el Consejo de Gobierno eligió a Lluís Garriga Paituví como secretario.

El artículo 12.3 de la Ley 11/2007 establece que el Consejo de Gobierno debe aprobar un reglamento de funcionamiento interno para regular los derechos y deberes de los consejeros, las actividades que les corresponden, las reuniones que deben tener, las mayorías que se requieren para que puedan adoptar acuerdos y todo lo relativo al funcionamiento del Consejo no establecido en la Ley 11/2007. El Consejo de Gobierno aprobó el Reglamento de funcionamiento interno el 4 de julio de 2012. El artículo 8 del Reglamento establece que el Consejo se organiza en el Pleno, la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría y las comisiones de trabajo.

De acuerdo con el artículo 12.1 de la Ley 11/2007, el Consejo de Gobierno se reúne en sesión ordinaria al menos 4 veces al mes. Para los ejercicios 2021 y 2022, el Consejo de Gobierno se reunió en 52 y 51 sesiones, respectivamente.

El Pleno

El Pleno se debe reunir ordinariamente 1 vez a la semana y tomar todos sus acuerdos formales con la incorporación previa de la materia objeto de debate en el orden del día, de acuerdo con el artículo 12.1 de la Ley 11/2007.

La Presidencia

La presidencia del Consejo asume la representación institucional de la CCMA. El Parlamento elige al presidente o presidenta entre los miembros del Consejo de Gobierno por mayoría de 2/3. Su mandato tiene una duración de 6 años, pero en ningún caso puede ser renovado. Además, dicha ley establece que el Consejo de Gobierno puede dotarse de una vicepresidencia que puede ejercer las funciones delegadas que el presidente o presidenta considere pertinentes.

El presidente o presidenta ejerce la dirección ejecutiva ordinaria de la Corporación, actúa como órgano de contratación, autoriza los pagos y los gastos y, junto con los demás miembros del Consejo, elabora la propuesta del contrato programa, nombra y separa al personal directivo, y propone las plantillas, organigramas y régimen de retribución, tanto de la Corporación como de las empresas participadas.

El 11 de abril de 2016 la vicepresidenta, Núria Llorach Boladeras, fue nombrada presidenta en funciones, ya que Brauli Duart Llinares renunció al cargo de presidente.

El 9 de marzo de 2022 Rosa Romà Monfà fue elegida presidenta de la CCMA.

La Vicepresidencia

La vicepresidencia del Consejo de Gobierno es elegida por el mismo Consejo de entre sus miembros. Las principales funciones son ejercer las funciones de presidenta en caso de ausencia de esta, representar a la CCMA ante las instituciones, por delegación de la presidenta y las funciones que esta le delegue.

Para los ejercicios 2021 y hasta el 16 de marzo de 2022 Núria Llorach Boladeras era la vicepresidenta de la CCMA, y a partir de esa fecha, Àngels Ponsa Roca.

El Consejo Asesor de Contenidos y de Programación

El Consejo Asesor de Contenidos y de Programación es el órgano asesor en materia de programación y de contenidos y asiste al Consejo de Gobierno y la presidenta en la definición y la evaluación de las políticas y las estrategias de programación de los diversos medios y servicios de la CCMA. Está integrado por 16 miembros elegidos por el Parlamento por mayoría de dos tercios, entre personas de reconocido prestigio, los cuales deben representar la pluralidad de la sociedad catalana. El mandato de los miembros debe renovarse cada 4 años.

El artículo 16.3 de la Ley 11/2007 establece que el Consejo Asesor de Contenidos y de Programación debe escoger entre sus miembros, y por mayoría absoluta, un presidente o presidenta del Consejo.

En el período fiscalizado el Consejo Asesor de Contenidos y de Programación de la CCMA estaba integrado por los siguientes miembros:

Cuadro 2. Composición del Consejo Asesor de Contenidos y de Programación. Ejercicios 2021 y 2022

Cargo Consejo	Nombres y apellidos a 31 de diciembre de 2022 (a)
Presidenta	Inmaculada Juan Franch
Vicepresidente/a (b)	
Vocales (b)	Agustí Argelich Gironès
	Lorena Asensio Pesas
	Enric Bastardes Porcel
	Rosa María Calafat Vila
	Silvia Cánovas García
	Dolors Llobet Maria
	Manel Manzanas García
	Àlex Mañé Magrí
	Mar Pons Púbul
	Josep Rafecas Jané
	Erica Tarifa García
	Lourdes Ventolà Mallart
	Jordi Viladrosa Clua

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.

Notas:

(a) Desde 2016 todos los miembros del Consejo Asesor de Contenidos y de Programación estaban en funciones.

(b) El cargo de vicepresidente y un vocal estuvieron vacantes durante los ejercicios 2021 y 2022.

El 31 de diciembre de 2022 había 2 puestos de miembro vacantes y los demás miembros estaban en funciones desde el año 2016. De acuerdo con el artículo 16.4 de la Ley 11/2007 los miembros del Consejo Asesor deben renovarse cada 4 años.

El 22 de noviembre de 2023 el Pleno del Parlamento de Cataluña renovó los miembros del Consejo Asesor de Contenidos y de Programación.

1.2.2.2. Estructura organizativa

El 1 de julio de 2020 el Consejo de Gobierno de la CCMA aprobó una nueva estructura organizativa del Comité de Dirección que conllevaba la supresión de la dirección de deportes y la distribución de sus funciones y responsabilidades entre la dirección del medio televisión y la dirección del medio radio.

El Consejo de Gobierno estableció las 7 direcciones siguientes: Dirección Comercial y Marketing, Dirección de Estrategia y Recursos Humanos, Dirección de Explotación e Ingeniería, Dirección de Gestión y Recursos, Dirección del Medio Radio, Dirección de los Medios Digitales y Dirección del Medio Televisión.

Posteriormente, el 27 de enero de 2021, el Consejo de Gobierno integró la Dirección de Medios Digitales con la Dirección del Medio Radio.

El 31 de diciembre de 2021 la estructura organizativa era la siguiente:

Cuadro 3. Composición de la estructura organizativa a 31 de diciembre de 2021

Cargo	Nombre y apellidos
Presidenta	Núria Llorach Boladeras
Directora Comercial y Marketing	Maria Núria Fargas Rial
Director de Estrategia y Recursos Humanos	Andreu Joan Martínez Hernández
Director de Explotación e Ingeniería	Amadeu Gassó Gimeno
Directora de Gestión y Recursos	Teresa Farré Lladó
Director del Medio Radio y de los Medios Digitales	Saúl Gordillo Bernádez
Director del Medio Televisión	Vicent Sanchís Llàcer

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.

El 1 de abril de 2022 el Consejo de Gobierno estableció una nueva estructura directiva con el objetivo de reforzar la misión de servicio público, adaptándose al nuevo entorno audiovisual, con la voluntad de iniciar la transformación de la CCMA al cambio del paradigma digital. Esta estructura incorporó las 4 direcciones siguientes: Dirección de Organización, Procesos y Recursos Humanos; Dirección de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales; Dirección de Innovación, Investigación y Estrategia Digital y Dirección de la Oficina de Estrategia y del Consejo de Gobierno.

El Comité de Dirección de la CCMA, órgano de coordinación general de las direcciones que definen la estructura básica ejecutiva de la CCMA, presidido por la presidenta del Consejo de Gobierno, tenía la composición siguiente:

Cuadro 4. Composición de la estructura organizativa a 31 de diciembre de 2022

Cargo	Nombre y apellidos
Presidenta	Rosa Romà Monfà
Dirección Comercial y Marketing	Maria Núria Fargas Rial
Dirección de Organización, Procesos y Recursos Humanos	Romano Vilanova Llombart
Dirección de Infraestructuras Digitales y Tecnológicas	Natalia Prats Buendía
Dirección Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales	Andreu Joan Martínez Hernández
Dirección del Medio Televisión	Sigfrid Gras Salicrú
Dirección del Medio Radio	Jordi Borda Marsiñach
Dirección de Innovación, Investigación y Estrategia Digital	Cristina Vilà Font
Dirección de la Oficina de Estrategia y del Consejo de Gobierno	Daniel Hernández Torrent

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.

1.2.3. Trabajos de control

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, la CCMA debe ser objeto de control financiero mediante auditoría bajo la dirección de la Intervención General de la Generalidad.

Las cuentas anuales de la CCMA de los ejercicios 2021 y 2022 fueron auditadas por una empresa privada el 6 de abril de 2022 y el 30 de marzo de 2023, respectivamente, con una opinión favorable o no modificada.

La CCMA tiene una unidad de auditoría interna que depende organizativamente de la Dirección Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales y ejerce su función en todas las entidades dependientes de la CCMA. Hay un plan anual supervisado por la persona responsable del área que puede cambiar en función de las circunstancias o de la aparición de nuevas necesidades. Los informes de auditoría interna tienen como objetivo establecer planes de acción de mejora y correctivos que son consensuados con los gestores responsables del ámbito auditado.

2. CONCLUSIONES

La Sindicatura de Cuentas de Cataluña, en virtud de lo dispuesto en su ley de creación, de acuerdo con lo previsto en el Programa anual de actividades, de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público y a juicio del auditor, ha fiscalizado con una seguridad limitada la contratación y los gastos de personal de la CCMA correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022 con el alcance y la metodología descritos en los apartados 1.1 y 4 de este informe, respectivamente.

En los siguientes apartados se incluyen las conclusiones más significativas que se han puesto de manifiesto con motivo del trabajo de seguridad limitada realizado, tanto en los aspectos de fiscalización económico-financiera como en los de fiscalización de cumplimiento de la legalidad.

2.1. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

1. La liquidación del presupuesto de la CCMA de los ejercicios 2021 y 2022 incluía las aportaciones del Departamento de la Presidencia, en el capítulo 8 de ingresos, por 256,15 M€ y 273,26 M€, respectivamente. Además, en el capítulo 8 de gastos la CCMA registró las aportaciones ordinarias a CCMA, SA, por 255,07 M€ y 272,77 M€, de los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente.

La Sindicatura considera que la aportación recibida del Departamento de la Presidencia y el importe transferido a CCMA, SA, debería haber sido registrada en el capítulo 4 del presupuesto de ingresos y de gastos de la CCMA, respectivamente (véase el apartado 4.1.2).

2.2. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

Contratación

2. En el ámbito de la contratación, en los años 2021 y 2022, la CCMA actuó como poder adjudicador no administración pública, aunque, en opinión de la Sindicatura, tenía la naturaleza de poder adjudicador administración pública (véase el apartado 4.2.1).
3. La contratación de las pólizas de seguros de responsabilidad de administradores y directivos de la CCMA se tramitaron por el procedimiento negociado sin publicidad cuando deberían haberse realizado mediante un procedimiento abierto. En ninguno de los expedientes revisados existe el informe jurídico previo a la aprobación del expediente de contratación y en los expedientes no consta que se haya realizado el proceso de negociación (véase el apartado 4.2.3.1).
4. La CCMA no solicitó previamente a la contratación de los seguros el informe técnico de la Dirección General del Patrimonio, lo que incumple el artículo 36 del Decreto 1/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del patrimonio de la Generalidad de Cataluña (véase el apartado 4.2.3.1).

Relación de puestos de trabajo

5. La relación de puestos de trabajo publicada a 31 de diciembre de 2021 y de 2022 no reunía los requisitos mínimos exigibles, dado que no detallaba ni las características esenciales de los puestos de trabajo, ni las retribuciones complementarias ni los sistemas de provisión de los puestos de trabajo, en contra de lo establecido en el artículo 74 del Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (véase el apartado del informe 4.3.1).

Proceso de selección

6. La CCMA incorporó el personal de mando de nivel O de modo directo, sin ninguna convocatoria pública, por tanto, no se garantizaron los principios básicos de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad establecidos en la normativa vigente (véase el apartado 4.3.2.1).

7. La base 7 de la convocatoria del procedimiento de selección de los directores del medio televisión y radio, méritos objeto de valoración, establece una relación de los méritos a valorar (experiencia, proyecto a presentar, formación complementaria y otros), pero no incluye la valoración de los méritos a valorar de manera global ni específica de cada mérito. Además, la base 8 de la convocatoria, Comisión de Valoración, establece que el nombre de los miembros de la Comisión de Valoración debe mantenerse confidencial y solo se hará público en el momento en que el Consejo de Gobierno resuelva el procedimiento de selección. Esta previsión es contraria al principio de publicidad que se debe garantizar en todo procedimiento de selección (véase el apartado 4.3.2.2).

Retribuciones

8. El 30 de septiembre de 2020 se aprobó el sistema de retribución de objetivos comerciales de la CCMA para el ejercicio 2020 y el 22 de septiembre de 2021 se aprobó para el ejercicio 2021. Para la tramitación del sistema de retribución variable de los ejercicios 2020 y 2021 no consta la existencia del informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal, ni tampoco el informe conjunto previo del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de finanzas públicas (véase el apartado 4.3.3).
9. Por el sistema de retribución de objetivos comerciales de los años 2020 y 2021, la CCMA abonó el 88% y el 120% del sistema de retribución de objetivos comerciales a la directora de marketing comercial y a la jefa de publicidad del medio radio Barcelona, lo que supera el abono de un máximo del 25% de las retribuciones variables vinculadas al cumplimiento de objetivos definidos en el ejercicio anterior, como establecen los artículos 28.3 y 30.2 de la LPGC 2020, prorrogada para el ejercicio 2021 (véase el apartado 4.3.3).

Personal de alta dirección

10. En el ejercicio 2021, las retribuciones íntegras anuales de 4 directivos corporativos superaron la retribución de consejero de la Generalidad, contrariamente a lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público, y el artículo 34.6 de la LPGC 2020, prorrogada para el año 2021 (véase el apartado 4.3.3).
11. En el ejercicio 2022, la retribución íntegra del director de la Fundació La Marató de TV3 superó la retribución de secretario general. De acuerdo con la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público, y el artículo 35.6 de la LPGC 2022 era necesaria la aprobación de esa retribución por Acuerdo de Gobierno de la Generalidad. La CCMA no ha facilitado el Acuerdo de Gobierno (véase el apartado 4.3.3).

12. El abono de 7 trienios devengados como funcionario de la Generalidad de Cataluña por parte de la CCMA al director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales, no tiene amparo en la normativa ni está previsto en el contrato de alta dirección del trabajador (véase el apartado 4.3.3.1).
13. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016, cuando garantiza el derecho de reserva de plaza de los altos directivos a la administración de origen de donde provenían (CCMA o CCMA, SA) vulnera lo dispuesto en el apartado 3.2 de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público.

En este sentido, el derecho de reserva de puesto de trabajo, para el personal que prestaba servicios previamente en la CCMA, una vez haya cesado del puesto de libre designación, no es ajustado a derecho porque no está previsto en ninguna norma ni es aplicable el convenio colectivo de la CCMA, SA (véase el apartado 4.3.3.1).

14. El acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 equipara el nombramiento de los directivos que forman parte del Comité de Dirección Corporativo de la CCMA a los cargos políticos de la Generalidad, lo que conlleva la declaración de servicios especiales de estos cargos. Los miembros del Comité son nombrados por libre designación, hecho absolutamente diferente de los nombramientos de los cargos políticos. Esta equiparación no es ajustada a derecho (véase el apartado 4.3.3.1).
15. Las cláusulas de desistimiento de los contratos de alta dirección de la CCMA, que regulan las indemnizaciones por el incumplimiento del periodo de preaviso por parte de la entidad, no son ajustadas a derecho y deberían ser sustituidas por lo establecido en el apartado 3.1 *in fine* de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público (véase el apartado 4.3.3.1).
16. La selección de las personas que en la CCMA ocupan un puesto directivo no se llevó a cabo mediante un proceso con publicidad que permitiera la libre concurrencia de los candidatos, y, por tanto, no quedaron garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad (véase el apartado 4.3.2.1).

Personal de mando Nivel O

17. El personal de la CCMA no dispone de convenio colectivo propio para su personal. Debería negociarse un convenio laboral propio de la CCMA, o adherirse al 13.º Convenio colectivo de la CCMA, SA (de forma análoga como ha hecho la Fundació La Marató de TV3) (véase el apartado del informe 4.3.3.2).⁴

4. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

18. El derecho a la reserva de puesto de trabajo para el personal de mando de nivel O que prestaba servicios previamente en la CCMA una vez haya cesado del puesto de libre designación, no es ajustado a derecho porque no está previsto en ninguna norma ni es aplicable el convenio colectivo de la CCMA, SA (véase el apartado 4.3.3.2).

19. [...] ⁵

Jornada laboral

20. Para los ejercicios 2021 y 2022, la jornada laboral de la CCMA era de 35 horas semanales (1.568 horas/año), pero no se cumplían los requisitos legales necesarios para fijar esta jornada (véase el apartado 4.3.5).

Transparencia

21. [...] ⁶

Cumplimiento de la normativa en materia de seguridad de la información.

22. La Corporación no dispone de la auditoría de cumplimiento del ENS, contrariamente a lo previsto en el artículo 34 del Real decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica y lo establecido en el artículo 31 del vigente Real decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad. Tampoco dispone del informe de auditoría o del documento equivalente respecto al tratamiento de datos de carácter personal (véanse los apartados 4.5.1 y 4.5.2). ⁷

23. La Intervención General no ha elaborado la auditoría de sistemas del registro contable de facturas anual para los ejercicios 2021 y 2022 establecida en el artículo 12 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas (véase el apartado 4.5.3).

5. Texto eliminado a raíz de las alegaciones recibidas.

6. Texto eliminado a raíz de las alegaciones recibidas.

7. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

3. RECOMENDACIONES

En este apartado se incluyen las recomendaciones que se consideran oportunas a partir del trabajo de fiscalización realizado sobre los gastos de personal y la contratación de la CCMA correspondiente a los ejercicios 2021 y 2022:

1. Negociar con los trabajadores un convenio colectivo propio o adherirse a uno existente como, por ejemplo, al 13.º convenio colectivo de CCMA, SA (de forma análoga como ha hecho la Fundació La Marató de TV3).
2. Planificar adecuadamente el sistema de retribuciones de objetivos comerciales para que sea aprobado antes del inicio del ejercicio correspondiente e incorporar este sistema de retribuciones de objetivos comerciales en el convenio. Para un mejor seguimiento del cumplimiento de estos objetivos por parte del personal directivo de la CCMA, convendría que los contratos incorporaran un porcentaje de retribución variable en función de su cumplimiento.
3. Realizar la tramitación de los expedientes de contratación mediante el software corporativo Gestor electrónico de expedientes de contratación de la Generalidad de Cataluña, GEEC.

4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

4.1. PRESUPUESTO

4.1.1. Rendición de cuentas

De acuerdo con el artículo 81.3 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, las entidades adscritas a la Administración de la Generalidad deben enviar telemáticamente a la Intervención General de la Generalitat y a la Sindicatura de Cuentas, antes del 30 de junio del año posterior, las cuentas anuales, la liquidación del presupuesto y la memoria de gestión del ejercicio anterior.

La CCMA presentó las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022 a la Intervención General de la Generalidad y a la Sindicatura de Cuentas dentro del plazo establecido en la normativa.

4.1.2. Liquidación del presupuesto

El resumen de las liquidaciones de los presupuestos de la CCMA de los ejercicios 2021 y 2022 son los que se muestran en los 2 cuadros siguientes:

Cuadro 5. Resumen liquidación del presupuesto de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales. Ejercicio 2021

Ingresos				
Descripción	Previsiones iniciales	Previsiones definitivas	Derechos reconocidos	Grado de ejecución (%)
3. Tasas, venta de bienes	5.102.239	4.723.352	4.234.975	89,66
4. Transferencias corrientes	-	-	191.406	-
5. Ingresos patrimoniales	-	-	10.020	-
8. Variación de activos financieros	240.087.000	256.148.824	256.148.824	100,00
Total ingresos	245.189.239	260.872.176	260.585.225	99,89
Gastos				
Descripción	Créditos iniciales	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
1. Remuneraciones de personal	4.917.421	4.968.449	4.270.558	85,95
2. Gastos de bienes corrientes	914.752	831.147	772.739	92,97
3. Gastos financieros	207	207	6.074	*
4. Transferencias corrientes	-	-	198.038	-
8. Variación de activos financieros	239.356.859	255.072.373	255.072.373	100,00
Total Gastos	245.189.239	260.872.176	260.319.782	99,79
Resultado (superávit)			265.443	

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de la CCMA del ejercicio 2021.

* Porcentaje de variación igual o superior a 1.000 unidades.

Cuadro 6. Resumen liquidación del presupuesto de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales. Ejercicio 2022

Ingresos				
Descripción	Previsiones iniciales	Previsiones definitivas	Derechos reconocidos	Grado de ejecución (%)
3. Tasas, venta de bienes	4.866.508	4.644.694	4.679.287	100,74
4. Transferencias corrientes	-	-	354.746	-
6. Enajenación de inversiones	-	-	18.120	-
8. Variación de activos financieros	243.502.000	273.582.274	273.261.178	99,88
Total ingresos	248.368.508	278.226.968	278.313.331	100,03
Gastos				
Descripción	Créditos iniciales	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
1. Remuneraciones de personal	4.657.599	4.585.421	4.699.337	102,48
2. Gastos de bienes corrientes	813.382	866.710	838.073	96,70
3. Gastos financieros	207	-	166	-
4. Transferencias corrientes	-	-	354.330	-
8. Variación de activos financieros	242.897.320	272.774.837	272.774.837	100,00
Total Gastos	248.368.508	278.226.968	278.666.743	100,16
Resultado (déficit)			(353.412)	

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de la CCMA del ejercicio 2022.

En el capítulo 8 de la liquidación del presupuesto de ingresos se incluyen las aportaciones del Departamento de la Presidencia, de 256,15 M€ y 273,26 M€, respectivamente.

La CCMA transfirió por el capítulo 8 de gastos 255,07 M€ y 272,77 M€ a CCMA, SA, para los ejercicios 2021 y 2022.

De la fiscalización realizada, la Sindicatura hace las siguientes observaciones:

- La aportación recibida, mediante el capítulo 8 de ingresos, del Departamento de la Presidencia y el importe transferido a CCMA, SA, mediante el capítulo 8 de gastos, debería haberse registrado en el capítulo 4 del presupuesto de ingresos y de gastos de la CCMA, respectivamente.
- Las retribuciones de los altos cargos, miembros del Consejo de Gobierno de la CCMA, por 508.586,43 € en el ejercicio 2021 y 759.035,22 € en el ejercicio 2022, se contabilizaron en el artículo 13, Personal laboral, cuando deberían haberse registrado en el artículo 10, Altos cargos.

4.2. CONTRATACIÓN

Durante los ejercicios 2021 y 2022 la CCMA no tramitó contratos de carácter civil o mercantil, sino que tramitó únicamente contratos de naturaleza administrativa, que son los que se analizan a continuación.

4.2.1. Normativa aplicable

De acuerdo con el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (LCSP) la CCMA, como entidad de derecho público, tiene la consideración de poder adjudicador administración pública y, por tanto, en los ejercicios 2021 y 2022 le era aplicable íntegramente la Ley del Estado 9/2017, de contratos del sector público.

En el ámbito de la contratación, en los años 2021 y 2022, la CCMA actuó como poder adjudicador no administración pública, aunque, según el criterio de la Sindicatura, tenía la naturaleza de poder adjudicador administración pública (véase el apartado 4.2.1).

Sin perjuicio de las posibles delegaciones, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 11/2007, la persona que ocupa la presidencia de la Corporación actúa como órgano de contratación de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales y de sus empresas filiales.

4.2.2. Gestión de la contratación administrativa

La CCMA tramita los expedientes de contratación mediante 3 aplicaciones informáticas propias WEEX, CCMT y SAWI.

La aplicación informática WEEX permite tramitar los expedientes de contratación incluidos en la Ley de contratos (abiertos, abiertos simplificados, abiertos más simplificados, negociados, derivados y acuerdo marco). Esta aplicación permite introducir los datos de la contratación, gestionar la aprobación de la publicación y adjudicación de los contratos y mediante una pasarela virtual conectada con la Plataforma de Servicios de Contratación de la Generalidad para que todas las licitaciones se publiquen en el perfil de contratante. El WEEX está conectado con el SAWI y el CCMT. En esta aplicación no se gestionan los contratos menores.

La aplicación CCMT gestiona los contratos. Desde esta aplicación se dan de alta los contratos que se acabarán firmando entre 2 partes. En esta aplicación se introducen todos los contratos, sean objeto de la Ley de contratos o no. Una vez elaborado el texto del contrato, los servicios jurídicos de la CCMA incorporan el texto al sistema y el departamento de contratación y compras tramita la firma. En esta aplicación no se gestionan los contratos menores.

En la aplicación económica financiera SAWI se introduce cualquier pedido, ya sea de servicios, de obra o de suministro, esté incluido en la Ley de contratos o no; no hace ninguna distinción. En esta aplicación se introduce un pedido que va ligado a un artículo, a un código contable y a un centro de coste que tiene el presupuesto de aquella operación. Desde esta aplicación se gestionan los contratos menores. Esta aplicación es de uso común para todos los departamentos de la CCMA dado que la compra está descentralizada.

Para tramitar los expedientes de contratación la CCMA no utiliza el gestor electrónico de expedientes de contratación (GEEC), que es la aplicación corporativa para la gestión electrónica de los expedientes de contratación pública de la Generalidad de Cataluña. Este hecho contradice el artículo 2.1 de la Orden VEH/159/2020, de 21 de septiembre, por la que se aprueba una nueva versión de la aplicación del GEEC. Este artículo dispone que los departamentos de la Administración de la Generalidad y los entes del sector público que dependen de ella o se vinculan a ella, deben tramitar mediante el GEEC toda su contratación pública, con independencia de la tipología de expedientes y de los procedimientos, formas e instrumentos utilizados para su adjudicación.

La utilización del GEEC por parte de la CCMA permitiría gestionar todos los contratos y disponer de toda la información contractual de forma unificada. Además, el GEEC está integrado con las demás aplicaciones corporativas: Registro público de contratos de la Generalidad de Cataluña y la Plataforma de servicios de contratación pública.

4.2.3. Expedientes de contratación

Para los ejercicios 2021 y 2022, la CCMA tramitó 4 expedientes mediante el procedimiento negociado sin publicidad y 47 contratos menores, respectivamente. En los siguientes cuadros se detallan los contratos adjudicados y los expedientes revisados de estos ejercicios.

Cuadro 7. Contratos adjudicados en el ejercicio 2021 y expedientes revisados

Procedimiento de adjudicación	Contratos adjudicados Ejercicio 2021		Expedientes revisados			
	Número de expedientes	Importe de adjudicación (IVA excluido)	Número de expedientes	Importe de adjudicación (IVA excluido)	Porcentaje de expedientes revisados	Porcentaje de importe revisados
Negociado sin publicidad	2	28.292	2	28.292	100,00	100,00
Menor	12	635	1	19	8,33	2,99
Total general	14	28.927	3	28.311	21,43	97,87

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

Cuadro 8. Contratos adjudicados en el ejercicio 2022 y expedientes revisados

Procedimiento de adjudicación	Contratos adjudicados Ejercicio 2022		Expedientes revisados			
	Número de expedientes	Importe de adjudicación (IVA excluido)	Número de expedientes	Importe de adjudicación (IVA excluido)	Porcentaje de expedientes revisados	Porcentaje de importe revisados
Negociado sin publicidad	2	28.292	2	28.292	100,00	100,00
Menor	35	6.510	13	3.492	37,14	53,93
Total general	37	34.802	15	31.784	40,54	91,32

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

4.2.3.1. Contratos licitados mediante procedimiento negociado sin publicidad

La Sindicatura ha revisado todos los expedientes de contratación licitados por el procedimiento negociado sin publicidad que corresponden a la contratación de servicios de seguro de responsabilidad civil de administradores y directivos para cubrir daños patrimoniales producidos por cualquier eventualidad que pudiera ocurrir en el ejercicio de sus funciones.

El informe justificativo de los 4 expedientes de contratación justifica la utilización del procedimiento negociado sin publicidad por la falta de existencia de competencia por razones técnicas, ya que, según este informe, no existe alternativa o sustituto razonable del proveedor.

Los valores estimados de los contratos fueron de 18.298,98 € y 9.993,06 €, respectivamente. El contrato se adjudicó teniendo en cuenta como único criterio de adjudicación el precio, previa negociación y aceptación del precio final presentado.

A juicio de la Sindicatura, no hay ningún motivo técnico que justifique que estos contratos solamente se pudieran encargar a los 2 proveedores que fueron adjudicatarios. Así, pues, en estas contrataciones no era procedente utilizar el procedimiento negociado sin publicidad por razones técnicas.

El artículo 36 del Decreto 1/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de patrimonio de la Generalidad de Cataluña, establece que las entidades que dependen de la Generalidad, cuando contraten servicios de seguros, deben solicitar, previamente a la licitación pública o invitación a candidatos, el informe técnico de la dirección general competente en materia de patrimonio. El informe, que tiene carácter preceptivo, debe analizar las condiciones económicas y técnicas que regulan la contratación y su adecuación a la normativa sectorial y a la gerencia de riesgos de la Generalidad.

En el cuadro 15 del anexo 6.1 se muestran los datos más significativos de los expedientes tramitados por el procedimiento negociado sin publicidad.

De la revisión de los expedientes de los contratos adjudicados mediante el procedimiento negociado sin publicidad se hacen las siguientes observaciones:

- La contratación de las pólizas de seguros de responsabilidad civil de administradores y directivos se deberían haber realizado mediante un procedimiento abierto, ya que en el informe justificativo no quedan acreditadas las razones técnicas que permiten la utilización de este procedimiento, contrariamente a lo establecido en el artículo 168 de la LCSP.
- En todos los expedientes faltaba la constancia de la existencia de una negociación previa a la adjudicación que correspondería de acuerdo con el procedimiento negociado sin publicidad aplicado, lo que incumple el artículo 169 de la LCSP.
- En ninguno de los expedientes consta el informe jurídico previo a la aprobación del expediente de contratación, tal y como establece el artículo 122.7 de la LCSP.
- No consta el informe técnico de la Dirección General del Patrimonio, lo que supone un incumplimiento del artículo 36 del Decreto 1/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del patrimonio de la Generalidad de Cataluña.

4.2.3.2. Contratos menores

La entidad ha facilitado los listados de 47 contratos menores de los ejercicios 2021 y 2022 por un total de 635,42 € y 6.509,64 €, respectivamente. La mayoría corresponden a pagos menores de gastos de notaría, gastos de locomoción, reservas de sala para reuniones y viajes con importes que no superen los 1.500,00 €.

Se han seleccionado 14 expedientes sobre 47, a criterio del auditor, por 3.512,00 €, que representan el 29,79% del número de expedientes y el 49,15% del importe (véase el cuadro 16).

En la fiscalización realizada no se ha observado ninguna incidencia.

4.3. GASTOS DE PERSONAL

El artículo 13, Personal laboral, incluye las retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno, los del Comité de Dirección, el director de la Fundació La Marató de TV3 y el personal que ocupa puestos de trabajo de mando (director de área, jefe de departamento,

jefe de área, jefe de servicio y profesional de alto nivel) llamado personal de nivel O, y también el resto de personal.

La CCMA no dispone de convenio colectivo propio para su personal, ni está adherido a ningún otro convenio y tampoco se prevén en los contratos laborales individuales varios aspectos de la relación laboral de los trabajadores, lo cual puede generar situaciones de falta de cobertura jurídica respecto a estos aspectos no regulados.⁸

Las obligaciones reconocidas de los gastos de personal de la CCMA de los ejercicios 2021 y 2022 representan un 81,38% y un 79,76%, respectivamente, de los gastos totales de explotación, sin considerar las aportaciones a las empresas del Grupo. El detalle por artículos presupuestarios de los gastos de personal de los ejercicios 2021 y 2022 es el que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 9. Gastos de personal. Ejercicios 2021 y 2022

Artículo	2021				2022			
	Créditos iniciales	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)	Créditos iniciales	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
13. Personal laboral	4.202.720	4.299.171	3.744.520	87,10	3.988.321	3.934.649	4.047.280	102,86
16. Seguros y cotizaciones sociales	714.701	669.278	526.038	78,60	669.278	650.772	652.057	100,20
Total	4.917.421	4.968.449	4.270.558	85,95	4.657.599	4.585.421	4.699.337	102,48

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir del estado de liquidación del presupuesto de gastos de la CCMA. Ejercicios 2021 y 2022.

De la fiscalización realizada se formula la siguiente observación:

- El artículo 13, Personal laboral, incluye las retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno que tienen la consideración de altos cargos, por 508.586,43 € y 759.035,22 € para los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente y, por tanto, deberían registrarse en el presupuesto en el artículo 10, Altos cargos.

En el cuadro 10 se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas del capítulo 1 Remuneraciones del personal, de los ejercicios 2021 y 2022.

8. Párrafo añadido a raíz de las alegaciones recibidas.

Cuadro 10. Obligaciones reconocidas del capítulo 1. Ejercicios 2021 y 2022

Concepto	Obligaciones reconocidas 2021	Obligaciones reconocidas 2022	Variación	Variación (%)
Retribuciones básicas personal laboral	1.846.117	1.937.670	91.553	4,96
Retribuciones personal de alta dirección y asimilado	1.235.076	1.606.023	370.947	30,03
Retribuciones complementarias personal laboral	288.696	287.005	(1.691)	(0,59)
Otras retribuciones	374.631	216.582	(158.049)	(42,19)
Seguridad Social	526.038	652.057	126.019	23,96
Total	4.270.558	4.699.337	428.779	10,04

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir del estado de liquidación del presupuesto de gastos de la CCMA. Ejercicios 2021 y 2022.

4.3.1. Relación de puestos de trabajo y plantilla

La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico que permite la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y que establece los requisitos necesarios para desarrollar un determinado puesto de trabajo. Incluye todos los puestos de trabajo –ocupados y vacantes– del personal funcionario, laboral y eventual de la CCMA y, según establece la normativa, debe ser objeto de publicación.

El Consejo de Gobierno de la CCMA aprobó el acuerdo 12/2022, de 16 de febrero de 2022, y el 39/2023, de 21 de diciembre de 2022, que incluían la actualización de las Relaciones de puestos de trabajo del ente público Corporación Catalana de Medios Audiovisuales y de la sociedad mercantil Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, cerradas a 31 de diciembre de 2021 y de 2022, respectivamente. Estos acuerdos fueron publicados en el DOGC 8644, de 8 de abril de 2022, y 8899, de 20 de abril de 2023.

La RPT debe contener al menos la denominación del puesto de trabajo, los cuerpos o escalas al que estén adscritos, su forma de provisión y las retribuciones complementarias, tal como establece el artículo 74 del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP).

La RPT de la CCMA contiene únicamente la siguiente información: la dirección, la categoría, el puesto de trabajo, el centro de trabajo y los puestos (dotaciones).

A continuación, se detalla la RPT, las plazas presupuestadas y los efectivos existentes a 31 de diciembre de los ejercicios 2021 y 2022.

Cuadro 11. Número de plazas de la Relación de puestos de trabajo, plazas presupuestadas y efectivos Ejercicios 2021 y 2022

Concepto	Plazas RPT 2020 (prorrogado en 2021)	Plaza presupuestadas 2021	Efectivos a 31.12.2021	Plazas RPT 2022	Plaza presupuestadas 2022	Efectivos a 31.12.2022
Consejero/a	7	7	4	7	7	7
Comité de Dirección corporativo	6	7	7	8	7	9
Otro personal directivo	13	14	11	15	14	16
Director del área	9	-	7	9	-	8
Jefe de departamento	10	-	10	10	-	11
Jefe de servicios	7	-	5	5	-	5
Profesional de alto nivel	4	-	4	2	-	3
Responsable de proyecto	-	-	1	1	-	1
Total personal laboral	30	32	27	27	28	28
Total plazas estructurales	43	46	38	42	42	44
Plazas coyunturales						
Sustituciones y eventual laboral	-	1	-	-	1	-
Total plazas coyunturales	-	1	-	-	1	-
Total	43	47	38	42	43	44

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la CCMA y la RPT publicada en 2022.

Nota: Las diferencias entre las plazas de la RPT y los efectivos a 31 de diciembre de 2022 corresponden a movimientos de la reestructuración organizativa realizada durante ese ejercicio.

En la RPT se incluye la presidenta, los consejeros y la dirección del Comité Ejecutivo con la categoría de personal de nivel O.

El director o directora de la Fundació La Marató de TV3 se incluye también en la RPT de la CCMA, dentro de la categoría Comité de Dirección corporativo, pero según las actas del Comité de Dirección no forma parte de este órgano colegiado.

De la revisión realizada se hacen las siguientes observaciones:

- El 8 de abril de 2022 y el 20 de abril de 2023 se publicaron en el DOGC las modificaciones de la RPT aprobadas por el Consejo de Gobierno para los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente, fuera del plazo establecido del trimestre.
- La RPT publicada no comprendía toda la información a que se refiere el artículo 74 del Real decreto legislativo 5/2015, ya que no detallaba ni las características esenciales de

los puestos de trabajo, ni las retribuciones complementarias, ni los sistemas de provisión de los puestos de trabajo.

- En la RPT se incluye la presidenta y los consejeros como categoría de personal O, cuando la presidenta y los consejeros de Gobierno de la CCMA son altos cargos. La Sindicatura considera que la RPT no debe incluir la figura de los altos cargos.

Descripción de puestos de trabajo

Para los ejercicios 2021 y 2022, la Sindicatura ha realizado una selección a criterio del auditor de 27 fichas de descripción de puestos de trabajo de personal de nivel O sobre el total de 34, lo que representa un 79,41%.

El 31 de diciembre de 2022 de las 27 fichas de descripción de puestos de trabajo seleccionadas la CCMA solo disponía de 7.

Tal y como se explica en el apartado 1.2.2.2, Estructura organizativa de este informe, la CCMA modificó el organigrama durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

El 27 de febrero de 2023 el Consejo de Gobierno aprobó el nuevo organigrama de la CCMA y a partir de esa fecha es cuando la CCMA dispone de las descripciones de los puestos de trabajo.

En las nuevas descripciones de puesto de trabajo la CCMA incorpora los siguientes campos: el nombre del puesto de trabajo, la posición dentro del organigrama de la entidad, las funciones principales a desarrollar, la misión, la responsabilidad, los requisitos para acceder al puesto de trabajo, las relaciones internas y externas con otros departamentos, las competencias requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo, las personas a cargo y el presupuesto económico que depende de su cargo.

Plantilla

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de la plantilla:

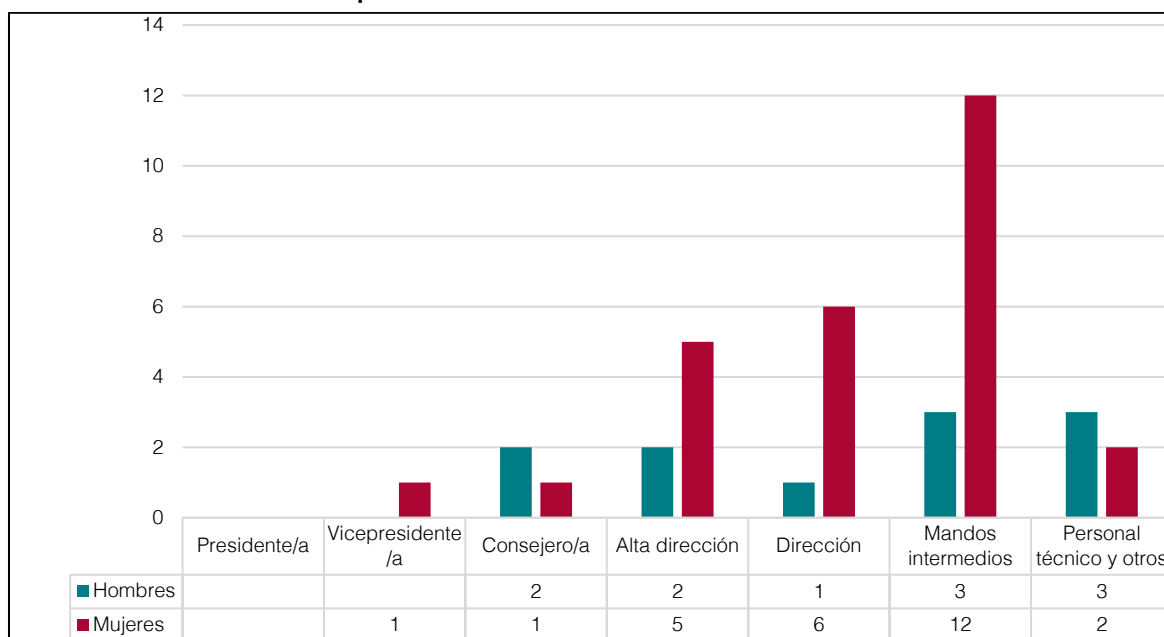
Cuadro 12. Evolución de la plantilla a 31 de diciembre de 2021 y de 2022

Tipo de categoría	2020	2021			2022		
	Plazas ocupadas	Altas	Bajas	Plazas ocupadas	Altas	Bajas	Plazas ocupadas
Consejero/a	4	-	-	4	7	4	7
Comité de Dirección corporativo	7	-	-	7	6	4	9
Director del área	7	-	-	7	2	1	8
Jefe de departamento	10	-	-	10	1	-	11
Jefe de servicios	6	-	1	5	-	-	5
Profesional de alto nivel	4	-	-	4	-	1	3
Responsable de proyecto	1	-	-	1	-	-	1
Total	39	-	1	38	16	10	44

Cifras en unidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la CCMA.

De acuerdo con la información aportada por la CCMA, el número de efectivos a 31 de diciembre de 2021 era el siguiente:

Gráfico 1. Efectivos de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales a 31 de diciembre de 2021

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

Notas:

Desde el 11 de abril de 2016 la vicepresidenta fue nombrada presidenta en funciones.

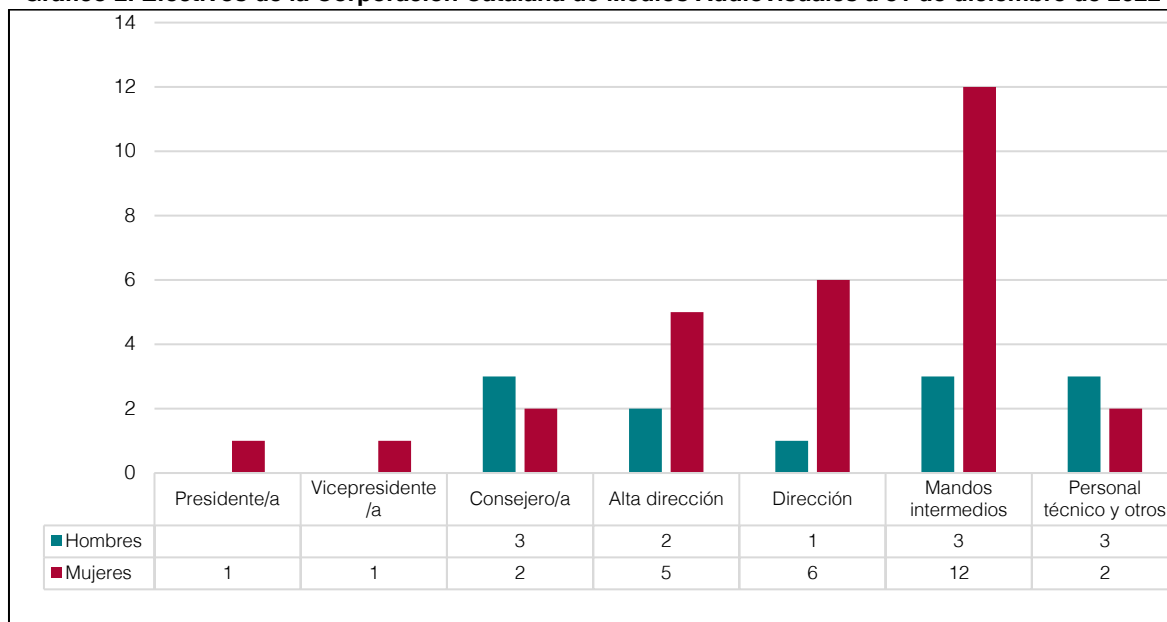
La categoría mandos intermedios agrupa las categorías de jefe de departamento y jefe de servicio.

La categoría personal técnico agrupa las categorías de profesional de alto nivel y responsable de proyecto.

El 31 de diciembre de 2021, el número total de efectivos de la CCMA era de 38, de los cuales 26 eran mujeres, el 68,42%, y 12 hombres, un 31,58%.

El detalle de los efectivos a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:

Gráfico 2. Efectivos de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales a 31 de diciembre de 2022



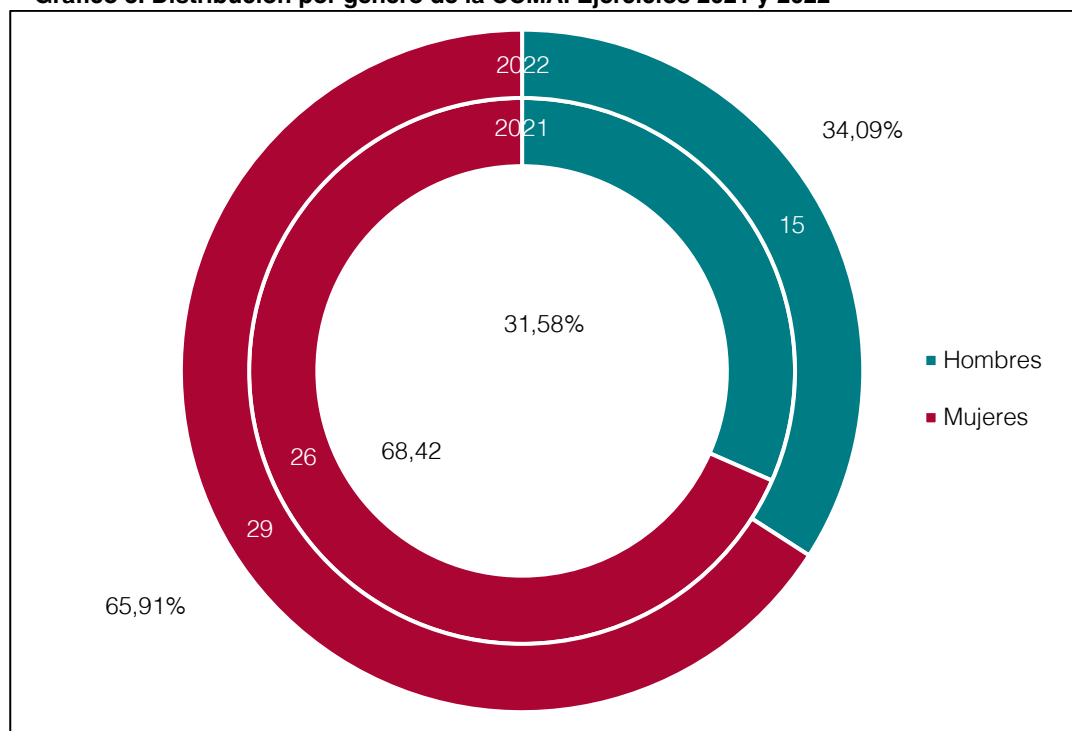
Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

Notas:

La categoría mandos intermedios agrupa las categorías de jefe de departamento y jefe de servicio.

La categoría personal técnico agrupa las categorías de profesional de alto nivel y responsable de proyecto.

Gráfico 3. Distribución por género de la CCMA. Ejercicios 2021 y 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

El 31 de diciembre de 2022, el número total de efectivos de la CCMA era de 44, de los cuales 29 eran mujeres, un 65,91%, y 15 hombres, un 34,09%.

El apartado 10 del artículo 7 de la LCCMA establece que se debe cumplir la paridad de género entre las personas que ocupan los cargos de la presidencia y la vicepresidencia. A partir del 17 de marzo de 2022, se incumplió esta paridad.

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 11/2007, se garantizará la representación paritaria de mujeres y hombres entre los miembros del Consejo de Gobierno, de modo que el número de miembros de ninguno de los 2 sexos no supere el 60% del conjunto de miembros ni sea inferior al 40%.

4.3.2. Procesos de selección

A continuación, se destacan algunos aspectos relativos a los procesos de selección.

4.3.2.1. Sistema de provisión por libre designación

El personal de alta dirección de nivel directivo y los trabajadores de nivel O de la CCMA, dado que no se dispone de convenio colectivo que sea aplicable, tendrá que estar en los sistemas de provisión de los funcionarios de carrera. Así resulta de lo dispuesto en el artículo 83 del EBEP⁹ que prevé que la provisión de puestos y la movilidad del personal laboral deberá efectuarse conforme con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, si no hay, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Tampoco consta que exista ninguna norma o instrucción interna en la que se defina de manera expresa su perfil con indicación de la formación, experiencia y otras cualidades profesionales que deberían reunir los candidatos al nombramiento para un determinado puesto de dirección o de nivel O.

De la fiscalización realizada en los procesos de selección se hacen las siguientes observaciones:

9. Artículo 83 del EBEP. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral: "La provisión de puestos y movilidad del personal laboral debe hacerse de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

- La selección de las personas que ocupan en la CCMA un puesto directivo ya sea de alta dirección o de nivel O según la estructura del ente público, no se llevó a cabo mediante un proceso con publicidad que permitiera la libre concurrencia de los candidatos. Por lo tanto, no quedaron garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- El sistema de provisión de todas las plazas de nivel O de la CCMA es la libre designación, y en la RPT no consta este sistema de provisión.

La provisión de plazas por libre designación debe estar prevista en la RPT y debe ser un sistema excepcional de provisión.

4.3.2.2. *Procedimiento público de selección del personal directivo del medio televisión y radio*

El artículo 18 bis 1.a de la Ley 11/2007 establece que el Consejo de Gobierno de la CCMA debe regular y convocar un procedimiento público de selección de candidatos para cubrir el cargo de director de los medios.

El 27 de abril de 2022 se publicó la convocatoria del procedimiento público de selección de candidatos para cubrir los cargos de directores del medio televisión y radio.

En la base 8 de la convocatoria referente a la *Comisión de Valoración*, se establece que el nombre de los miembros de la Comisión de Valoración debe ser confidencial y solo se hará público en el momento en que el Consejo de Gobierno resuelva el procedimiento de selección.

El número de candidaturas presentadas para dirigir el medio televisión y el medio radio fueron 9 y 12, respectivamente. De las 12 candidaturas, una fue retirada por el mismo candidato y otra fue presentada de forma extemporánea. Por lo tanto, la Comisión de Valoración admitió 9 candidaturas para dirigir el medio televisión y 10 candidaturas para dirigir el medio radio.

El procedimiento de selección consistió en la presentación por parte de los candidatos de una carta de motivación, el currículum y la redacción de un proyecto del modelo estratégico y de objetivos para la organización.

La Comisión de Valoración analizó la documentación presentada y seleccionó las 3 candidaturas con la puntuación más alta para cada medio, las cuales fueron propuestas al Consejo de Gobierno para su consideración en la siguiente fase del procedimiento: la entrevista.

El 12 de julio de 2022, la Comisión de Valoración emitió el informe de valoración de las candidaturas admitidas al procedimiento de selección de las direcciones a los medios. La Co-

misión amplió los 7 méritos objeto de valoración de la base séptima a 25 ítems, divididos en 2 partes: en relación con el candidato (11 ítems) y en relación con el proyecto (14 ítems). De la revisión de los 11 ítems relacionados con el candidato se valoraron los 3 ítems siguientes: capacidad acreditada de gestión económica y presupuestaria, capacidad acreditada de gestión de cambio y capacidad acreditada de gestión horizontal y para proyectos; que no se recogen en la base séptima de la convocatoria.

En relación con el proyecto, la Comisión desplegó 14 ítems mientras que la base séptima solo hacía referencia al “proyecto con la propuesta del modelo estratégico y de objetivos sobre la organización, la gestión y la actuación de la CCMA”.

La valoración de cada ítem se estableció con una puntuación de 1 (no cumplimiento) a 5 (cumplimiento excelente). El máximo de puntuación era de 130 puntos. La Comisión presentó a los 3 candidatos con más puntuación para cada uno de los cargos.

El 18 de julio, el Consejo de Gobierno entrevistó a los 6 candidatos. El 25 de julio el Consejo resolvió la convocatoria y nombró a Sigfrid Gras Salicrú, director del medio televisión, y a Jordi Borda Marsiñach, director del medio radio, con efectos de 1 de septiembre de 2022.

De la revisión del procedimiento público de selección de candidatos para cubrir los cargos de director o directora del medio televisión y director o directora del medio radio de la Corporación Catalana se han detectado las siguientes incidencias:

- La base 7 de la convocatoria, Méritos objeto de valoración, establecía una relación de los méritos a valorar (la experiencia, el proyecto a presentar, formación complementaria y otros) pero no establece qué ponderación tendría cada mérito. Además, el informe de la Comisión de Valoración valoró ítems que no estaban específicamente detallados en la convocatoria.
- La base 8 de la convocatoria, la Comisión de Valoración, establecía que el nombre de los miembros de la Comisión de Valoración sería confidencial y solo se haría público en el momento en que el Consejo de Gobierno resolviera el procedimiento de selección. Este hecho es contrario al principio de publicidad que debe garantizarse en todos los procedimientos de selección, ya que no permite que los aspirantes conozcan la identidad de los que los valorarán, y en su caso ejercer el derecho de recusación correspondiente.¹⁰

10. Párrafo añadido a raíz de las alegaciones recibidas.

4.3.3. Retribuciones

Retribuciones del personal

El artículo 11 de la Ley 11/2007, establece que el Consejo de Gobierno aprueba, a propuesta del presidente o presidenta, el régimen retributivo del personal de la CCMA y de sus empresas filiales.

El Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 aprobó el sistema de retribuciones del personal directivo de la CCMA (miembros del Comité de Dirección, directores de área y jefes de departamento) en el que se fijaron unos límites a sus retribuciones. El 5 de abril de 2016 la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal de la Generalidad de Cataluña emitió el correspondiente informe favorable.

En el cuadro 13 se presenta, por conceptos, un detalle de la nómina de los ejercicios 2021 y 2022.

Cuadro 13. Detalle de la nómina por conceptos. Ejercicios 2021 y 2022

Concepto	Importe 2021	Importe 2022
Sueldo base	2.415.873	2.819.961
Pagas extraordinarias	443.391	446.055
Antigüedad y trienios	195.783	199.437
Complemento de puesto de trabajo	330.714	330.224
Objetivos comerciales	12.560	10.579
Indemnizaciones	-	154.935
Retorno de pagas extraordinarias de ejercicios anteriores	315.069	-
Otros	31.130	86.089
Total	3.744.520	4.047.280

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros facilitados por la CCMA.

Análisis de las retribuciones

El Decreto ley 18/2021, de 27 de julio, sobre el incremento retributivo para el año 2021 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2014 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña, estableció un incremento del 0,90% en cada uno de los conceptos retributivos, con efectos de 1 de enero de 2021, respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Sin embargo, en el ejercicio 2021 se mantuvieron las medidas de reducción del gasto de personal aplicadas en ejercicios anteriores: no se hicieron aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de la contingencia.

cia de jubilación y no se concedieron ayudas en concepto de Fondo de acción social, ni percepciones derivadas de los sistemas de ayudas para la comida del personal.

Para el ejercicio 2022, el artículo 26.1 de la Ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad para 2022, establecía que las retribuciones íntegras del personal no podían experimentar un incremento global superior al 2,00% respecto a las vigentes el 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los 2 periodos de comparación, tanto en cuanto a efectivos de personal como en su antigüedad. Los gastos de acción social no se podían incrementar, en términos globales, respecto a los de 2021.

El 19 de octubre de 2022 se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) el Real decreto ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del “Plan + seguridad para tu energía (+SE)”, así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

El artículo 23 del Real decreto ley 18/2022 establecía que, con efectos de 1 de enero de 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarían un incremento adicional del 1,50% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021 y que excepcionalmente en 2022, el Estado podría asignar recursos con cargo a los mecanismos adicionales de financiación, suplementarios a los que se refería el apartado 2 de la disposición adicional octogésimo novena de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2022, por un importe equivalente al necesario para hacer efectivo el incremento retributivo previsto en este artículo.

De la revisión de las retribuciones se desprenden las siguientes observaciones:

- Para el ejercicio 2021, las retribuciones íntegras anuales de 4 directivos corporativos superaron la retribución de consejero de la Generalidad, contrariamente a lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público, y el artículo 34.6 de la LPGC 2020, prorrogada en 2021.
- Para el ejercicio 2022, la retribución íntegra del director de la Fundació La Marató de TV3 superó la retribución de secretario general sin que hayan facilitado el Acuerdo de Gobierno que lo autorice y, por tanto, contravenía lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público y el artículo 35.6 de la LPGC 2022.

Indemnizaciones

La nueva estructura organizativa aprobada por la CCMA el 1 de abril de 2022, tal como se detalla en el apartado 1.2.2.2 de este informe, conllevó la reagrupación de algunas direcciones y cambios en la dirección del medio televisión, en la dirección del medio radio y en la dirección de desarrollo y estrategia en recursos humanos.

A consecuencia de estos cambios, el 27 de abril de 2022 la CCMA acordó la separación de los cargos de los directores del medio televisión y del medio radio y los indemnizó de acuerdo con el contrato, con 7 días de salario por año de servicios, por 14.500,00 € y 11.863,64 €, respectivamente.

El 28 de diciembre de 2022 el director de desarrollo y estrategia en recursos humanos fue despedido por causas objetivas de acuerdo con el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores, por un total de 103.872,22 €.

El director presentó una demanda judicial contra su despido. El 24 de julio de 2023 el Juzgado de lo Social número 26 declaró la improcedencia del despido y fijó una indemnización total adicional a la reconocida anteriormente, por 103.872,22 €.

Retorno de pagas extraordinarias suprimidas en ejercicios anteriores

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.

La CCMA, de acuerdo con la citada legislación, suprimió una paga extraordinaria del ejercicio 2014.

El Decreto ley 18/2021, de 27 de julio, sobre el incremento retributivo para el año 2021 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2014 para el personal del sector público de la Generalidad de Catalunya, preveía la recuperación del 55% de la paga extraordinaria del año 2014 durante el último trimestre de 2021 pero, finalmente, durante el ejercicio 2021, se recuperó el 100% de la paga extraordinaria, paga adicional del complemento específico o equivalente, del ejercicio 2014 de acuerdo con el Decreto ley 23/2021, de 19 de octubre, de modificación del Decreto ley 18/2021. El importe bruto de la devolución se abonó en la nómina del mes de noviembre de 2021 y fue de 315.069,36 €.

Sistema de retribución de objetivos comerciales

El sistema de retribución de objetivos comerciales de la CCMA y CCMA, SA, establece para determinar la retribución variable a percibir por los equipos comerciales en función del logro de unos resultados, tanto colectivos como individuales. El porcentaje de reparto es el si-

guiente: el 70% del objetivo se calcula basándose en el resultado global de CCMA, SA, y el 30% del objetivo basándose en los objetivos individuales.

El importe de las retribuciones de objetivos comerciales de las 2 personas sujetas al sistema de retribución de objetivos comerciales de la CCMA –la directora de marketing comercial y la jefa de publicidad del medio radio Barcelona– fue de 5.580,00 € y 6.980,00 €, respectivamente, para el ejercicio 2020 (pagado en el año 2021). Las fichas individuales de valoración de los trabajadores para el ejercicio 2020 se firmaron el 15 de mayo de 2021, y se pagaron en la nómina del mes de abril de 2021.

Las 2 trabajadoras que tienen sistema de retribución por objetivos comerciales tienen los objetivos comerciales recogidos en su nombramiento de directora de marketing comercial y de jefe de publicidad medio radio Barcelona.

El sistema de retribución de objetivos comerciales del ejercicio 2021 se aprobó el 22 de septiembre de 2021. El 13 de enero de 2022, la CCMA envió el sistema de retribución de objetivos comerciales de 2021 al Departamento de la Presidencia. El 2 de junio de 2022 la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal acordó que no podía informar sobre el sistema de retribución de objetivos comerciales del año 2021, dado que el pronunciamiento de esta Comisión debe ser siempre previo a la aplicación y eficacia de los acuerdos aprobados por el Consejo de Gobierno.

Para el ejercicio 2021, el importe de la retribución de objetivos comerciales de la directora de marketing comercial fue de 10.579,00 € y se pagó en 2022.

Los artículos 28.3 y 30.2 de la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2020 (prorrogados para el ejercicio 2021) dispone 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 2020 que tuvieran reconocidas en los contratos, nombramientos, pactos o convenios colectivos.

La CCMA pagó el 88% y el 120% de los objetivos comerciales a los trabajadores por los ejercicios 2020 y 2021, lo que supera el 25% de lo establecido en los artículos 28.3 y 30.2 de la LPGC 2020 prorrogada para el ejercicio 2021.

El 18 de mayo de 2022 el Consejo de Gobierno aprobó un nuevo modelo de sistema de retribución de objetivos comerciales que sería vigente para el ejercicio 2022. El 27 de julio de 2022 se recibió el informe favorable de la Comisión de Retribución y Gastos de Personal sobre la propuesta de sistema de retribución de objetivos comerciales para el año 2022.

De la revisión del sistema de retribución de objetivos comerciales de los ejercicios 2020, 2021 y 2022 se desprenden las siguientes observaciones:

- Los sistemas de retribución de objetivos comerciales de los ejercicios 2020 y 2021 fueron aprobados el 30 de septiembre de 2020 y el 22 de septiembre de 2021, respectivamente; es decir 9 meses después del inicio del ejercicio. El 18 de mayo de 2022 se aprobó el nuevo sistema de retribución de objetivos comerciales, 5 meses después del inicio del ejercicio.
- Para la tramitación del sistema de retribución de objetivos comerciales de los ejercicios 2020 y 2021 no consta la existencia del informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2020 (prorrogados para el ejercicio 2021), para la aprobación del sistema de retribución de objetivos comerciales de los años 2020 y 2021 era necesario el informe conjunto previo del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de finanzas públicas. Sin embargo, no consta el informe conjunto de presupuestos y de función pública para los ejercicios 2020 y 2021, lo que incumple el artículo 34 de la LPGC 2020.
- Por el sistema de retribución de objetivos comerciales de los años 2020 y 2021, la CCMA abonó el 88% y el 120% del sistema de retribución de objetivos comerciales a la directora de marketing comercial y a la jefa de publicidad del medio radio Barcelona, lo que supera el abono de un máximo del 25% de las retribuciones variables vinculadas al cumplimiento de objetivos definidos en el ejercicio anterior, como establecen los artículos 28.3 y 30.2 de la LPGC 2020, prorrogada para el ejercicio 2021.

4.3.3.1. *El personal de alta dirección*

La relación entre la CCMA y el personal de alta dirección se formaliza mediante la suscripción por las partes, del contrato de trabajo correspondiente, en el que se identifica el puesto para el que se contrata el directivo, se establecen las retribuciones pactadas y se especifican las funciones concretas.

De 14 contratos de alta dirección formalizados, se han seleccionado, a criterio del auditor, 9, que representan el 64,29% de la totalidad. De estos 9 seleccionados, 6 se formalizaron en 2022, 2 en 2021 y 1 en 2014.

A continuación, se destacan algunos aspectos en cuanto al contenido de los contratos de alta dirección y a las retribuciones del personal de alta dirección.

Estructura retributiva y retribución por objetivos del personal de alta dirección

El apartado 2.2 de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, establece que la

estructura retributiva de los directivos debe estar formada por una asignación básica, un complemento de cargo y aconseja que en la estructura retributiva se incorpore una parte de retribución variable en función de los objetivos alcanzados, en los términos del Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de 30 de marzo de 2010.

La cláusula tercera de los contratos del personal de alta dirección no establece la estructura retributiva de asignación básica, complemento de cargo ni retribución variable en función de los objetivos alcanzados, únicamente incluye la retribución bruta anual distribuida en 12 pagas.

El artículo 13.3 del EBEP dispone que el personal directivo debe estar sujeto a evaluación de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia, responsabilidad para la gestión y control de resultados en relación con los objetivos que se hayan fijado. Las retribuciones variables para objetivos y resultados están directamente ligadas a dicha responsabilidad, y la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, en el ámbito del sector público de la Generalidad, dispone que las retribuciones variables pueden formar parte de la estructura retributiva de los directivos.

El Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de 30 de octubre de 2010, de actualización de los criterios y del procedimiento de control de las retribuciones variables en función de objetivos del personal directivo de las entidades del sector público, dispone que los nuevos contratos de personal directivo que se firmaran a partir de la fecha del Acuerdo debían concretar la retribución variable, expresada como un porcentaje de la retribución fija y que no podía superar su 15%.

Ninguno de los 9 contratos de alta dirección revisados incorpora de manera detallada la retribución variable en función del cumplimiento de los objetivos de las funciones directivas ni tampoco los objetivos a lograr.

Trienio reconocido al director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales

En 2015 la CCMA firmó un contrato de alta dirección con el director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales. En este contrato no se reconocían, a efectos económicos, los 7 trienios que tenía como funcionario de la Generalidad de Cataluña, pero sí que estos trienios fueron abonados en la nómina del trabajador. Los importes abonados fueron de 3.902,56 € y 4.014,30 € para los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente.

El Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, establece, en el artículo 3, que los derechos y obligaciones del personal de alta dirección se deben regular por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real decreto y las otras que les sean aplicables.

El artículo 4 del Real decreto 1382/1985 establece que el contrato debe especificar la retribución convenida entre las partes, con especificación de sus diferentes partidas (en metálico o en especie).

El Decreto 243/2004, de 30 de marzo, sobre determinados aspectos de la contratación laboral en la Generalidad de Cataluña,¹¹ dispone que los órganos competentes para la formalización de contratos de alta dirección no pueden pactar cláusulas contractuales que tengan por objeto reconocer indemnizaciones o compensaciones económicas por extinciones contractuales, cualquiera que sea su naturaleza y cuantía, superiores a las mínimas establecidas por la normativa de derecho necesario aplicable. A estos efectos en la formalización de los contratos no se reconocerán antigüedades superiores a las que corresponden a los servicios efectivamente prestados por razón del contrato firmado.¹²

La situación administrativa de los funcionarios de la Generalidad de Cataluña que, como el director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales, sean contratados por la CCMA o sus empresas filiales, es la regulada por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (TRLFPGC).¹³

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto legislativo 1/1997, respecto a la Administración de la Generalidad, este funcionario quedaría en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad (artículo 86.2.c del TRLFPGC) y no tendría derecho a percibir de la Generalidad ninguna retribución, ni los trienios devengados y reconocidos en la Generalidad.

Ahora bien, fruto de la voluntad entre las partes, la CCMA y el alto directivo pueden reconocer a los efectos económicos, los 7 trienios que tenía como funcionario de la Generalidad de Cataluña, pero estos trienios deberían constar en el contrato de alta dirección o deberían quedar incluidos dentro de la cuantía pactada y estipulada contractualmente entre las partes. Esto es así porque, de acuerdo con la normativa reguladora del personal laboral de alta dirección, los derechos y las obligaciones de este tipo de relación laboral se regulan por la voluntad de las partes firmantes del contrato.

Por lo tanto, de la fiscalización realizada se formula la siguiente observación:

11. Este decreto es aplicable a la CCMA de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.c: “Las empresas de la Generalidad a la que hace referencia el artículo 1.b del Decreto legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la Empresa Pública Catalana.”

12. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

13. Artículo 31.3 de la Ley de la CCMA. La situación de los funcionarios de la Generalidad que se incorporen a la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales o sus empresas filiales es la regulada por la normativa sobre el Estatuto de la función pública.

- El abono de 7 trienios devengados como funcionario de la Generalidad de Cataluña por parte de la CCMA al director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales, por 3.902,56 € y 4.014,30 € para los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente, no tiene amparo normativo ni está previsto en el contrato de alta dirección del trabajador; por tanto, no se ajusta a derecho.

Reserva de plaza del personal de alta dirección de la CCMA

Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la CCMA de 10 de febrero de 2016, al personal de alta dirección de la CCMA se le reconoce la reserva de plaza en los siguientes términos:

Quinto. El personal con relación laboral común con la CCMA que sea nombrado para un cargo de los que forman parte del Comité de Dirección Corporativo, de acuerdo con la relación de cargos del apartado primero, se le reconocerá el derecho a la reserva, con las mismas condiciones que le ocupaba, de un puesto de trabajo de igual o similar categoría al ocupado con anterioridad. El tiempo que este personal ocupe este cargo será implementado con los mismos criterios y efectos reconocidos al personal funcionario y laboral de la Administración de la Generalidad cuando son nombrados para ocupar un cargo público (artículo 88.1 c) y 2 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, y artículo 49.2 del convenio colectivo único de Cataluña del personal laboral de la Generalidad.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno no se ajusta a lo dispuesto en el apartado 3.2 de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, que tiene la siguiente redacción:

3.2. Los órganos competentes para la formalización de los contratos de alta dirección no pueden reconocer en los contratos de alta dirección antigüedades superiores a las que corresponden a los servicios prestados por razón del contrato firmado y deben hacer constar expresamente la imposibilidad de percibir indemnizaciones por el incumplimiento del periodo de preaviso eventual si los contratos se formalizan con personal que tenga la condición previa de funcionario de carrera o laboral con reserva del puesto de trabajo. Asimismo, los órganos competentes para la formalización de los contratos de alta dirección en ningún caso pueden incluir cláusulas en los contratos de alta dirección que, con motivo de la extinción contractual, generen derechos de integración en la estructura de las administraciones o de incorporación o permanencia en los entes y entidades del sector público, sin perjuicio de los sistemas ordinarios de acceso. La suscripción de cláusulas contractuales con vulneración de lo establecido en este apartado puede conllevar responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otro orden.

El Comité de Dirección de la CCMA es el órgano ejecutivo, que está formado por el presidente o presidenta del Consejo de Gobierno y los directores de los medios y los directores de las diferentes áreas corporativas. Estos nombramientos no pueden ser en ningún caso equivalentes a los cargos políticos públicos, representativos o electos, o los cargos de designación política que participan en las decisiones de gobierno del poder ejecutivo.

Hay que tener en cuenta que buena parte de los miembros del Comité de Dirección de la CCMA son nombrados por libre designación, hecho absolutamente diferente del nombramiento de un cargo político.

Por otra parte, esta equiparación a la situación de servicios especiales regulada en el artículo 88.1.c y 2 del Decreto legislativo 1/1997, conlleva una serie de beneficios como, por ejemplo, que a este personal se le compute el tiempo que están en esta situación a efectos de consolidación de grado personal, trienios y derechos pasivos.

La equiparación entre el nombramiento para formar parte del Comité de Dirección Corporativo de la CCMA y el nombramiento para formar parte de cargos políticos en la Generalidad, que supone la declaración de servicios especiales, con los efectos que esta equiparación conlleva, no es ajustada a derecho.

El redactado de las cláusulas quinta y séptima de los contratos de alta dirección de los directores del medio televisión y del medio radio es el siguiente:

Quinta. A partir de la entrada en vigor del presente contrato de alta dirección y durante toda su duración, queda en suspenso el contrato laboral ordinario del Sr. XXX con la CCMA, SA, y de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la CCMA de fecha 10 de febrero de 2016, se le reconoce el derecho a la reserva, con las mismas condiciones que lo ocupaba, de un puesto de trabajo de igual categoría al ocupado con anterioridad.

Séptima. En caso de desistimiento por voluntad del alto directivo, este lo deberá preavisar con una antelación mínima de 3 meses. En caso de desistimiento por parte de la CCMA, esta lo deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional octava del RDL 3/2012, de 10 de febrero. Sin embargo, dada la reserva de puesto de trabajo acordada en la cláusula quinta, y de conformidad con la DA 21.3.1 de la Ley 2/2014 (DOGC 30/1), el incumplimiento del plazo de preaviso así como dicho desistimiento unilateral por parte de la CCMA no dará derecho al Sr. XXX a percibir ninguna indemnización.

De todo lo expuesto se hacen las siguientes observaciones:

- El acuerdo de Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 equipara el nombramiento de los directivos que forman parte del Comité de Dirección Corporativo de la CCMA a los cargos políticos de la Generalidad, lo que conlleva una declaración de servicios especiales que no es ajustada a derecho.
- El derecho de reserva de los altos directivos en la administración de origen de la que provenían (en este caso, de la misma CCMA o de CCMA, SA) debe depender del régimen jurídico que se aplique al personal de estas 2 instituciones, y no del Acuerdo del Consejo de Gobierno. En consecuencia, el derecho de reserva de plaza regulado en el Acuerdo

del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 y en la cláusula quinta de los contratos de alta dirección no se ajustan a derecho.

Formalización de un contrato de alta dirección con carácter retroactivo

El 22 de junio de 2022¹⁴ la CCMA formalizó un contrato de alta dirección con la directora de Innovación, Investigación y Estrategia Digital, el cual fue vigente desde el 16 de mayo de 2022; es decir, con efectos retroactivos.

Este hecho supone un incumplimiento de la normativa, que prevé esta forma concreta para los contratos de alta dirección, pero esta circunstancia no impide que durante este tiempo haya un contrato de alta dirección, de carácter verbal, con el contenido que los medios de prueba correspondientes permitan acreditar, ni tampoco produce ningún efecto especial en el posterior contrato escrito suscrito entre las partes.

[...] ¹⁵.

4.3.3.2. El personal de mando nivel O

El personal de mando nivel O se incluye en la RPT, está ubicado dentro de la estructura directiva y de mando de la CCMA y agrupa las tipologías de puestos de trabajo de director de área, jefe de área, jefe de departamento, jefe de servicio y profesionales de alto nivel.

Las condiciones laborales de este personal no están incluidas en ningún convenio colectivo propio o por adhesión.

Estos puestos de trabajo de nivel O no tienen un contrato laboral de alta dirección suscrito al amparo del Real decreto 1382/1985, sino que la vinculación con la CCMA es mediante un contrato laboral ordinario.

Por lo tanto, este personal de nivel O de la CCMA no puede ser calificado de personal laboral de alta dirección y su régimen jurídico debe ser el propio de la legislación de trabajo común, es decir, la normativa básica de carácter específico que regula el régimen jurídico de los empleados públicos, el EBEP,¹⁶ en lo aplicable al personal laboral y el Estatuto de los Trabajadores, y las normas presupuestarias que puedan establecer limitaciones para este colectivo.

14. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

15. Texto suprimido a raíz de las alegaciones recibidas.

16. El artículo 2 del EBEP Ámbito de aplicación, establece lo siguiente:

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en cuanto al personal laboral al servicio de las siguientes administraciones públicas:

[...]

Cláusula de reserva de plaza en caso de cese del personal de nivel O

Cuando el personal de nivel O cesa, regresa a la plaza que ocupaba antes del nombramiento o contrato dentro de la CCMA. Es decir, *de facto* se produce una reserva de la plaza que ocupaba con carácter previo a la libre designación.

Como ya se ha mencionado, el régimen jurídico del personal de nivel O de la CCMA es el EBEP (en lo aplicable al personal laboral) y el Estatuto de los trabajadores. Ni el EBEP ni el texto refundido del Estatuto de los trabajadores¹⁷ no prevén, para el personal laboral, un derecho de reserva de plaza al personal de libre designación por un cambio de puesto de trabajo.

De lo expuesto se hace la observación siguiente:

- El derecho a la reserva de puesto de trabajo para el personal que previamente había prestado servicios a la CCMA, una vez haya cesado del puesto de libre designación, no es ajustado a derecho porque no está previsto en ninguna norma y porque a este personal no le es aplicable el convenio colectivo de CCMA, SA.

Cabe destacar que, si este personal O de la CCMA tuviera la situación regularizada y fuera reconocido como personal de alta dirección, tampoco tendría derecho a reserva de plaza de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera, apartado 3.2 Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público.

[...] ¹⁸

4.3.4. Indemnizaciones por razón de servicio

El personal de la CCMA que haga desplazamientos por razón de trabajo con vehículos propios será compensado por el kilometraje. En el caso de viajes también tendrán derecho a las dietas de alojamiento y de manutención. Los importes de indemnizaciones por razones de servicio correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022 fueron de 3.646,24 € y 10.566,00 €, respectivamente.

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las administraciones públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

17. El artículo 46.1 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, establece que la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad son derechos de los trabajadores en los supuestos de excedencia forzosa.

18. Texto suprimido a raíz de las alegaciones recibidas.

En la fiscalización realizada no se ha observado ninguna incidencia.

4.3.5. Jornada laboral

El artículo 22 del 13º Convenio colectivo de CCMA, SA, actividad televisión, dando continuidad a lo previsto desde el 3.er Convenio colectivo de Televisión de Cataluña SA (1989-1990), establecía que la jornada semanal de trabajo era de 35 horas efectivas (1.568 horas/año).

La disposición adicional 71.^a de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2012, (LPGE 2012), establecía de forma expresa que la jornada de trabajo del sector público no podía ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual. Además, disponía que aquellas administraciones que disfrutaran de jornadas ordinarias inferiores tenían que adaptarse a este número de horas incrementando las jornadas hasta el mínimo de 37,5 horas, sin que esto implicara ningún incremento retributivo. Esta disposición no distinguía entre funcionarios y trabajadores laborales, por lo que a todos ellos se les aplicaba este mínimo de 37,5 horas.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2018 (LPGE 2018) modificó este precepto en 2 preceptos que tenían carácter básico respecto a la configuración de la jornada de trabajo en el sector público:

- Por un lado, la disposición derogatoria 4ª derogaba expresamente la disposición adicional 71ª de la LPGE 2012, que quedaba expulsada del ordenamiento jurídico a partir de la entrada en vigor de la norma.
- Por otra parte, la disposición adicional 144 de la LPGE 2018,¹⁹ prevista con una vigencia indefinida, incidía en el núcleo principal de la función pública, y establecía que las administraciones públicas que en el ejercicio presupuestario anterior hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, podían autorizar sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes para que establecieran otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de estas jornadas, siempre que esto no afectara el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, ni el objetivo de temporalidad de la ocupación pú-

19. La disposición adicional 144.^a de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2018 (LPGE 2018) estableció que las administraciones públicas que en el ejercicio presupuestario anterior hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, podían autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes que establecieran otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de estas, siempre que esto no afectara el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, ni el objetivo de temporalidad de la ocupación pública, que no debía superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural.

blica, que no debía superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

Hay que tener en cuenta que la disposición adicional 144 de la LPGE 2018 tiene carácter de normativa básica y que se dicta al amparo de lo que disponen los artículos 149.1.7, 149.1.13 y 149.18 de la Constitución española. Por lógica, y en consecuencia, la disposición adicional 144 de la LPGE 2018 establece, de forma expresa, que cualquier acuerdo, pacto o convenio anterior o los que se puedan suscribir a partir del 5 de julio de 2018 que contravengan cualquier apartado de la disposición adicional quedarán sin efecto.

En 2019 la presidenta de la CCMA pidió autorización a la Generalidad para volver a la jornada de 35 horas, que estaba en suspensión desde el año 2012, en la CCMA (ente público), en CCMA, SA, y en la Fundació La Marató de TV3. La Comisión de Retribuciones de Gastos de Personal autorizó el inicio de la negociación colectiva sobre la jornada y estableció como condiciones para implementar la jornada de 35 horas, las siguientes:

- Que no hubiera incremento de contratos temporales
- Que no hubiera incremento de horas extraordinarias
- Que no hubiera incremento de la masa salarial
- Que no hubiera incremento de la externalización de servicios

De acuerdo con el artículo 33.1 de la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017 (LPGC 2017), prorrogados para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, el resultado de la negociación colectiva debía someterse al informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. De forma idéntica esta previsión está en el artículo 34 de la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020.

El 23 de enero de 2020, la Secretaría de Economía, competente en materia de presupuestos, y la Secretaría de Administración y Función Pública emitieron un informe conjunto favorable sobre el acuerdo de la Comisión Negociadora del 13.º Convenio colectivo de CCMA, SA, de 18 de diciembre de 2019, relativo al regreso a la jornada semanal de 35 horas semanales efectivas, al personal de la CCMA (ente público), al personal de CCMA, SA, y al personal de la Fundació La Marató de TV3. En el informe se hacía constar lo siguiente:

3. Dado que la Generalidad de Cataluña cumplió en el ejercicio 2018 los correspondientes objetivos presupuestarios, de acuerdo con la previsión de la disposición adicional 144.^a, la Comisión Negociadora del 13.º convenio colectivo de la CCMA, SA, ha acordado modificar el texto del convenio restableciendo la jornada de 35 h semanales y dando vigencia a las tablas salariales que quedaban en sus-

penso en el convenio, con la actualización de los incrementos salariales correspondientes al periodo 2016-2019.

4. La determinación de esta jornada de 35 horas semanales también es de aplicación a la Fundació La Marató de TV3, dado el pacto extraestatutario de adhesión parcial al Convenio Colectivo de TVC, así como la CCMA, ente público, en aquellos casos en que por contrato individual o debido a que la CCMA se subrogó en los derechos y obligaciones de los trabajadores, entre ellos el de la jornada de trabajo vigente en dicho convenio.

5. De acuerdo con la memoria enviada sobre la incidencia de los aspectos derivados de la modificación del convenio colectivo de la CCMA, el restablecimiento de la jornada de trabajo de 35 horas semanales no conlleva ningún incremento adicional ni en número de horas extraordinarias, ni en contratación de personal temporal, ni está previsto ningún eventual incremento de la externalización de servicios, ni tampoco se dará ningún incremento de la masa salarial por este motivo. Lo que se evalúa es un posible incremento de gasto estimado en 140 m€ consecuencia de la aplicación de las tablas salariales derivadas del restablecimiento de la jornada de 35 horas, que incrementan el precio de las horas extraordinarias, del plus de fin de semana y del plus festivo. Este incremento del gasto deberá ser compensado con el fin de no generar un incremento de la masa salarial.

Así pues, la autorización de inicio de las negociaciones de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal, de 12 de diciembre de 2019, quedaba condicionaba al acuerdo al que no implicara ningún incremento de la masa salarial de la entidad, incremento de las horas extraordinarias, incremento de personal temporal ni externalización de servicios. A este efecto, la entidad debería certificar semestralmente al departamento de adscripción el cumplimiento de dichas condiciones.

Para los ejercicios 2020 y 2021, el director de Estrategia y Recursos Humanos de la CCMA envió al Departamento de Presidencia los informes sobre el cumplimiento de las condiciones establecidas por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.

El acuerdo del cambio de jornada se aprobó con efectos del 1 de enero de 2020 (es decir, antes de la emisión del informe conjunto favorable al que hace referencia el artículo 33²⁰ de la LPGC 2017) y se publicó en el DOGC.

20. Artículo 33 de la Ley 4/2017, de 28 de marzo, presupuestos de la Generalidad para 2017, Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal laboral y del personal directivo:

1. Para determinar o modificar las condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral de los entes a que se refiere el artículo 23, salvo el personal de universidades públicas y del personal directivo regulado por la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, es necesario el informe favorable conjunto del .../...

La CCMA forma parte del presupuesto de la Generalidad. Por lo tanto, los indicadores sobre cumplimiento de estabilidad presupuestaria, estabilidad financiera y deuda pública que hay que tomar en consideración a la hora de aplicar la disposición adicional 144 de la LPGE 2018 son los de la Generalidad de Cataluña (en ningún caso los de la CCMA, CCMA, SA, o la Fundació La Marató de TV3).

De los informes anuales emitidos por el Ministerio de Hacienda y Función Pública para los ejercicios 2019 a 2022 sobre el grado de cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, gasto y deuda pública se desprende de forma clara que la Generalidad de Cataluña no cumplía todos los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Para los ejercicios fiscalizados las reglas fiscales quedaron suspendidas. A pesar de ello, esta suspensión no afectó la vigencia de la disposición adicional 144.^a LPGE 2018. Esto es así porque la suspensión de las reglas fiscales solo afecta el ámbito de la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y no otros aspectos que no guardan relación con dicha ley, como es el caso de la jornada laboral del sector público.

A juicio de la Sindicatura para fijar la jornada de trabajo general en el sector público no es suficiente que se cumplan las reglas fiscales en un ejercicio determinado, sino que este cumplimiento debe ser estable y estructural, y ello independientemente de la suspensión de las reglas fiscales. De modo que un cumplimiento coyuntural de las reglas fiscales en un ejercicio no es suficiente para fijar la jornada de trabajo general en el sector público.

departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de presupuestos. El informe se debe emitir de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se considera determinación o modificación de las condiciones de trabajo con impacto económico la firma de convenios colectivos, las adhesiones o las extensiones de estos convenios, la aplicación de los pactos que modifiquen las condiciones del personal laboral y la fijación de retribuciones mediante un contrato individual, si no son reguladas con un convenio colectivo.
- b) A efectos de la emisión del informe correspondiente, los departamentos, las entidades autónomas y las otras entidades del sector público deben enviar el proyecto de pacto o mejora de convenio, la propuesta individual o el proyecto de convenio, antes de que sea firmado, acompañado de una memoria con la valoración de todos los aspectos económicos y su incidencia en ejercicios futuros.
- c) Los informes a los que hace referencia este apartado deben ser elaborados en el plazo de quince días desde la recepción de la propuesta o el proyecto de convenio o acuerdo.

2. Si las retribuciones no son reguladas por un convenio colectivo, se pueden establecer mediante un contrato individual.

De la fiscalización realizada se formula la siguiente observación:

- Dado que no se cumplían los requisitos establecidos en la normativa, la CCMA no podía fijar la jornada laboral de 35 horas durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

4.3.6. Control horario

Desde el año 2019, la CCMA disponía de un sistema de control de acceso a sus instalaciones mediante el fichaje con una tarjeta personal e intransferible. Este sistema permitía saber si el trabajador estaba en las instalaciones, pero en los ejercicios fiscalizados no se utilizaba para llevar un control horario de los trabajadores.

4.3.7. Incompatibilidades de los altos cargos

El artículo 2 de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, del régimen de incompatibilidades de los altos cargos al servicio de la Generalidad, incluye en su ámbito de aplicación el director general de la Corporación Catalana de Radio y Televisión (en la actualidad CCMA) y los directores de las empresas que dependen de ella. La Ley 11/2007 atribuye a los miembros del Consejo de Gobierno la condición de altos cargos de la Generalidad y añade que están sujetos a la legislación aplicable a estos altos cargos. También establece que el cargo de director de cada uno de los medios titularidad de la CCMA tiene el mismo régimen de incompatibilidades que los aplicados a los miembros de Consejo de Gobierno. En consecuencia, todos los miembros del Consejo de Gobierno de la CCMA y los directores de los medios de su titularidad están incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 13/2005 y sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en esta ley.

El artículo 12 de la Ley 13/2005 dispone que los altos cargos deben formular una declaración de actividades, y una declaración patrimonial y de intereses, en el plazo de 3 meses a contar de la fecha de toma de posesión y de la fecha de cese, y también en el plazo de 1 mes desde que se producen variaciones en los hechos declarados.

El artículo 8 de la Ley 11/2007 establece que los miembros del Consejo de Gobierno no pueden tener intereses directos ni indirectos en empresas audiovisuales, de cine, vídeo, prensa, publicidad, informática, telecomunicaciones o internet, ni en ningún tipo de entidad relacionada con el suministro o la dotación de material o de programas en la CCMA o en sus empresas filiales ni con ningún tipo de prestación de servicios o de relación laboral en activo con televisiones o radios públicas ni en sus empresas filiales. Si un miembro del Consejo de Gobierno está en alguno de los supuestos de incompatibilidad especificados, dispone de

un plazo de 3 meses para adecuar su situación y si no lo hace queda destituido de manera automática.

La Sindicatura ha comprobado la existencia y el contenido de las declaraciones de actividades de los miembros del Consejo de Gobierno y de los directores del medio televisión, del medio radio y de la Fundació La Marató de TV3, y no ha detectado incidencias.

4.4. TRANSPARENCIA

De la fiscalización de legalidad realizada a lo largo del trabajo de campo de la página electrónica de la CCMA (portal de transparencia), respecto a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, destacan las siguientes observaciones relativas a la contratación administrativa:

- La CCMA no ha informado de los contratos adjudicados por el procedimiento negociado sin publicidad en el portal de transparencia tal y como establece el artículo 13.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, sobre transparencia, acceso a la información y buen gobierno.²¹
- No consta la denominación del órgano de contratación tal y como establece el artículo 13 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

4.5. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con la Guía práctica de fiscalización de los OCEX, GPF-OCEX 5311, Ciberseguridad, seguridad de la información y auditoría externa, las auditorías de seguridad de la información sirven de apoyo a las auditorías financieras o de cumplimiento. Destaca la importancia creciente que las cuestiones relacionadas con la ciberseguridad están adquiriendo en la gestión de las administraciones públicas.

Siguiendo en esta línea, la GPF-OCEX 5313, Revisión de los controles básicos de ciberseguridad, establece 8 controles básicos de ciberseguridad (CBCS) alineados con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

21. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

Dada la importancia de la ciberseguridad la Sindicatura envió a la CCMA el cuestionario de ciberseguridad aprobado en la GPF-OCEX 5313.2 y ha realizado una revisión limitada de los aspectos más significativos del control básico de ciberseguridad 8, respecto al control de legalidad. El objetivo de este control es asegurar el cumplimiento de la normativa básica en materia de seguridad de la información, lo que incluye el establecimiento de una adecuada gobernanza de ciberseguridad.

Cuadro 14. Control básico de ciberseguridad 8, Cumplimiento de la legalidad

Control de legalidad	Objetivo de cumplimiento
Cumplimiento del ENS	• Política de seguridad y responsabilidades • Declaración de aplicabilidad • Informe de auditoría (nivel medio o alto) • Informe del estado de la seguridad • Publicación de la declaración de conformidad y los distintivos de seguridad en la sede electrónica
Cumplimiento de la LOPD / RGPD	• Nombramiento del delegado de protección de datos • Registro de actividades de tratamiento • Análisis de riesgos y evaluación del impacto de las operaciones de tratamientos (para los de riesgo alto) • Informe de auditoría de cumplimiento
Cumplimiento de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, sobre el impulso de la factura electrónica y creación de registro contable de facturas	• Informe de auditoría de sistemas anual del registro contable de facturas

Fuente: GPF-OCEX 5313, Revisión de los controles básicos de ciberseguridad.

Clave:

LOPD: Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

RGPD: Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo referente al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

De las respuestas facilitadas por la CCMA y de la revisión efectuada destaca lo que se expone en los siguientes apartados.

4.5.1. Cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad (ENS)

El Real decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el ENS, es aplicable a todo el sector público (artículo 2.1) y, por tanto, también en la CCMA. Este Real decreto 311/2022

derogó el Real decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regulaba el ENS, vigente hasta el 4 de mayo de 2022.²²

El artículo 31 del Real decreto 311/2022 establece que los sistemas de información a los que sea de aplicación la norma deben ser objeto de una auditoría regular ordinaria, al menos cada 2 años, que verifique el cumplimiento de los requerimientos del ENS.

La CCMA, como entidad de derecho público, está dentro del ámbito de aplicación de la política de ciberseguridad de la Generalidad de Cataluña, aprobada por el Acuerdo GOV/145/2021, de 21 de septiembre, por el que se aprueba la política de ciberseguridad de la Generalidad de Cataluña.

En junio de 2021 la CCMA aprobó la Norma de uso de los sistemas de información, basada en la Instrucción 1/2012, de 15 de junio, sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a la Administración de la Generalidad de Cataluña.

La CCMA no dispone de la auditoría de cumplimiento del ENS, contrariamente a lo que se preveía en el artículo 34 del Real decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, y se establece en el artículo 31 del vigente Real decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.²³

4.5.2. Cumplimiento de la normativa de protección de datos carácter personal

La CCMA está sujeta a la normativa en protección de datos: la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento 679/2016, de 27 de abril.

Los artículos 96 y 110 del Real decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, o documento equivalente, establecen la obligatoriedad de realizar una auditoría bienal de cumplimiento de las medidas de seguridad en el tratamiento de datos de carácter personal.

Auditoría de cumplimiento de tratamiento de datos

La CCMA no se había sometido a ninguna auditoría de cumplimiento de las medidas de seguridad en el tratamiento de datos de carácter personal, o documento equivalente, en

22. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

23. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

contra de lo establecido en el Real decreto 1720/2007, que preceptúa que hay que hacer, como mínimo, 1 cada 2 años.

A los efectos de acreditar esta obligación la CCMA ha facilitado a la Sindicatura un documento en word sin firmar y sin acreditar que se haya aprobado por ningún órgano de la CCMA, identificado como protocolo “N.º 224 Informe de auditoría de los tratamientos de datos de carácter personal de Recursos Humanos. CCMA, CCMA, SA, y Fundació La Marató” con fecha junio 2022.²⁴

4.5.3. Cumplimiento de la Ley de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas

El artículo 12 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el sector público establece que corresponde a las intervenciones generales realizar una auditoría anual de los sistemas del registro contable de facturas.

La Intervención General de la Generalitat es el órgano responsable de elaborar la auditoría anual de los sistemas del registro contable de facturas. Para los ejercicios 2021 y 2022, la Intervención General no elaboró el informe de auditora anual.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA ENTIDAD

Los órganos de gobierno de la CCMA son el Consejo de Gobierno y la presidencia, con las competencias asignadas en su Ley de creación (véase el apartado 1.2.2.1). Estos órganos deben garantizar que las actividades de contratación y de gestión de personal, y la información relacionada reflejada en las cuentas anuales de la CCMA, son conformes a las normas aplicadas. Asimismo, tanto el Departamento de la Presidencia como la Intervención son responsables de establecer los sistemas de control que consideren necesarios para esta finalidad.

24. Texto añadido a raíz de las alegaciones recibidas.

5.2. DE LA SINDICATURA

Los objetivos, el alcance y la metodología utilizada en el trabajo de fiscalización de la Sindicatura, de acuerdo con lo que se expone en el apartado 1.1 de la introducción y en el apartado 4, Resultados de la fiscalización, son obtener una seguridad limitada de que las áreas de contratación y personal están libres de incorrecciones materiales a causa de fraude o error, aplicando los procedimientos de fiscalización descritos, y emitir un informe de fiscalización con conclusiones.

Este grado de seguridad limitada no garantiza que una fiscalización realizada de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público detecte siempre una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden ser debidas a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, se puede prever razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

6. ANEXOS

6.1. EXPEDIENTES DE CONTRATOS REVISADOS

Cuadro 15. Expedientes de procedimiento negociado sin publicidad. Ejercicios 2021 y 2022

Número de expediente	Tipo de procedimiento de adjudicación	Tipo de contrato	Fecha de adjudicación	Adjudicatario	Importe licitado (sin IVA)	Importe adjudicado (sin IVA)
1	Negociado sin publicidad	Servicios	18.07.2021	Chubb European Group SE Sucursal España	18.299	18.299
2	Negociado sin publicidad	Servicios	18.07.2021	AIG Europe Sucursal España	9.993	9.993
3	Negociado sin publicidad	Servicios	20.07.2022	Chubb European Group SE Sucursal España	18.299	18.299
4	Negociado sin publicidad	Servicios	20.07.2022	AIG Europe Sucursal España	9.993	9.993
Total					56.584	56.584

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

Cuadro 16. Relación de contratos menores revisados. Ejercicios 2021 y 2022

Número de contrato	Fecha de factura	Tipo de contrato	Proveedor	Descripción	Importe (sin IVA)
1	17.06.2021	Servicios	BIP & DRIVE	Liquidación Vía T (mes de mayo)	19
2	15.09.2022	Suministros	Universidad Autónoma de Cataluña	10 ejemplares informe Comunicación de Cataluña	350
3	31.01.2022	Servicios	BIP & DRIVE	Liquidación Vía T (mes de febrero)	11
4	23.03.2022	Servicios	E.L.L.*	Notaría	158
5	22.04.2022	Servicios	E.L.L.*	Notaría	34
6	25.05.2022	Suministros	Daba, SA	Suministros varios de café	342
7	21.07.2022	Suministros	Daba, SA	Suministros varios de café	101
8	30.09.2022	Suministros	Daba, SA	Suministros varios de café	604
9	14.06.2022	Servicios	Duques de Bergara, SL	Alquiler sala	248
10	14.06.2022	Servicios	Duques de Bergara, SL	Restauración	18
11	12.07.2022	Servicios	Duques de Bergara, SL	<i>Catering</i>	300
12	12.07.2022	Servicios	Duques de Bergara, SL	Alquiler sala	248
13	15.07.2022	Servicios	Parc de Belloch, SL	Alquiler sala	500
14	02.12.2022	Servicios	Hostelera Valenciana 98, SL	Alquiler sala	579
Total					3.512

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por la CCMA.

* Las iniciales corresponden a una persona física.

7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

De acuerdo con la normativa vigente, el proyecto de informe de fiscalización fue enviado a la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales el día 4 de diciembre de 2024 para cumplir el trámite de alegaciones.

El ente fiscalizado solicitó una prórroga para presentar las alegaciones y el plazo se amplió hasta el día 30 de diciembre de 2024.

7.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales a la Sindicatura de Cuentas se reproduce a continuación.²⁵



PROYECTO DE INFORME 9/2022-A

A la Sindicatura de Cuentas de Cataluña

La Sra. Dña. ROSA ROMÀ MONFÀ, en nombre y representación de la **CORPORACIÓN CATALANA DE MEDIOS AUDIOVISUALES** (en adelante, CCMA), en su condición de presidenta del Consejo de Gobierno, con DNI. núm. [...], y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle Oriol Martorell, 1, 08970 Sant Joan Despí,

EXPONE

- I. Que, en fecha 4 de diciembre de 2024, la Sindicatura de Cuentas ha emitido el proyecto de informe 9/2022-A de fiscalización de seguridad limitada financiera y de legalidad de la contratación y de los gastos de personal de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, correspondiente a los ejercicios 2021 y 2022.
- II. Que en el apartado de conclusiones de dicho informe se efectúan varias consideraciones sobre el incumplimiento, por parte de la CCMA, de la normativa aplicable.
- III. Que mediante el presente escrito, la CCMA formula las siguientes

25. El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura traducido al castellano.

ALEGACIONES

Primera.- En relación con lo previsto en el apartado 3 en materia de “RECOMENDACIONES”

A continuación, esta parte dará contestación, punto por punto, a las tres cuestiones que esta Sindicatura ha identificado como recomendaciones.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

1. “*Negociar con los trabajadores un convenio colectivo propio o adherirse a uno existente como. Por ejemplo, el 13.º convenio colectivo de CCMA, S.A. (de forma análoga como ha hecho la Fundació La Marató de TV3).*”

Alegación de la CCMA

En relación con esta recomendación, hay que decir que la actual legislación vigente no impone la obligación de que las condiciones laborales de las personas trabajadoras se rijan por un convenio colectivo. En este sentido, no constituye un imperativo legal disponer de un convenio colectivo propio o adherirse al negociado por otra empresa.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET), los derechos y las obligaciones en el marco de las relaciones laborales pueden ser reguladas a través de diferentes fuentes: disposiciones legales y reglamentarias, convenios colectivos, voluntad de las partes (contratos de trabajo y otros acuerdos) y por los usos y costumbres locales y profesionales.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

2. “*Planificar adecuadamente el sistema de retribuciones de objetivos comerciales para que sea aprobado antes del inicio del ejercicio correspondiente e incorporar este sistema de retribuciones de objetivos comerciales en el convenio. Para un mejor seguimiento del cumplimiento de estos objetivos por parte del personal directivo de la CCMA, convendría que los contratos incorporaran un porcentaje de retribución variable en función de su logro.*”

Alegaciones de la CCMA

Hay que distinguir diferentes aspectos recogidos de manera conjunta en esta recomendación:

- *En cuanto a la planificación de un sistema de retribuciones de objetivos comerciales previamente aprobado al inicio del ejercicio:*
 - El sistema de retribuciones de objetivos comerciales del personal laboral contaba con la autorización previa en el año 2019.

- En los años 2020 y 2021 no hubo ninguna variación en el sistema de retribuciones de objetivos comerciales, replicándose los mismos criterios, objetivos y sistema de devengo y liquidación de 2019.
- Habría que tener presente la excepcionalidad de los años 2020 y 2021 (período de pandemia), que implicó una dificultad en la gestión que afectó, involuntariamente, la tramitación adecuada del sistema de objetivos. Sin embargo, detectado, fueron solicitadas las autorizaciones correspondientes, si bien, finalmente, desde Función Pública se contestó que no era adecuado informarlas favorablemente porque esta autorización debía ser previa al ejercicio afectado por el sistema .
- Por otro lado, mediante certificación de su reunión de 21 de julio de 2022, la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal informó favorablemente sobre el sistema de retribuciones de objetivos comerciales del ejercicio 2022.

➤ *En cuanto a la necesidad de que este sistema de retribución de objetivos comerciales se incorpore en el convenio colectivo:*

Prudencialmente quisiéramos recordar que un sistema de retribución de objetivos comerciales no constituye ninguna de las materias consideradas por el artículo 85 TRET como contenido mínimo de los convenios colectivos. Por tanto, no es ningún requerimiento legal que conste en norma convencional.

Además, debemos decir que a la CCMA no le resulta de aplicación ningún convenio colectivo y que no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras ni con secciones sindicales. Su plantilla es inferior a 50 personas trabajadoras.

Sin embargo, se valorará que, en caso de que se pactara un convenio colectivo en el ente, se acabe incorporando, previo acuerdo y demás requisitos normativos que deberían concurrir, el sistema de retribución de objetivos comerciales.

➤ *En cuanto a la conveniencia de incorporar, en los contratos del personal directivo, un sistema de retribución variable:*

Sobre este particular, se trata de una recomendación basada en el artículo 2.2 de la DA 21ª de la Ley 2/2014 que refiere que “la estructura retributiva de los directivos de estas entidades debe estar formada por una asignación básica, un complemento de cargo y, en su caso, una retribución variable en función de los objetivos alcanzados o los resultados fijados”, no siendo ningún requisito del marco normativo la regulación de un sistema de retribución variable.

Creemos importante señalar que, en cualquier caso, en el cuerpo del informe de la Sindicatura de Cuentas, esta recomendación se realiza al personal de alta dirección, no al personal directivo. En línea con ello, el apartado 2.2 de la DA 21ª de la Ley 2/2014 se inserta en el apartado de “personal directivo”, no del personal con relación de alta dirección, específicamente identificado en su apartado 3.2 de las recomendaciones del informe de la Sindicatura de Cuentas.

Por su parte, el artículo 13.3 EBEP refiere que las tareas de los directivos deben ser valoradas –no retribuidas mediante un sistema de objetivos– en relación con sus objetivos.

En cualquier caso, esta recomendación será valorada convenientemente por la CCMA una vez se alcancen las circunstancias que lo pudieran propiciar.

3. “Realizar la tramitación de los expedientes de contratación mediante el software corporativo Gestor electrónico de expedientes de contratación de la Generalidad de Cataluña, GEEC”

En relación con esta recomendación, hay que indicar que las aplicaciones informáticas propias de la CCMA disponen en conjunto de todas las funcionalidades necesarias para la gestión de los contratos y disponen también de toda la información que prevé la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. El WEEX, además, se comunica con la Plataforma de Servicios de Contratación Pública.

De todos modos, la CCMA se compromete a estudiar la manera de integrar técnicamente el GEEC a sus sistemas durante el primer trimestre de 2025.

Segunda.- En relación con lo previsto en el apartado 2 en materia de “CONCLUSIONES”

A continuación, esta parte dará contestación, punto por punto, a las cuestiones que esta Sindicatura ha identificado como conclusiones.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

1. “La liquidación del presupuesto de la CCMA de los ejercicios 2021 y 2022 incluía las aportaciones del Departamento de Presidencia, en el capítulo 8 de ingresos, por 256,15 M€ y 273,26 M€, respectivamente. Además, en el capítulo 8 de gastos la CCMA registró las aportaciones ordinarias a CCMA, SA, por 255,07 M€ y 272,77 M€, de los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente.

La Sindicatura considera que la aportación recibida del Departamento de Presidencia y el importe transferido a CCMA, SA, debería haber sido registrada en el capítulo 4 del presupuesto de ingresos y de gastos de la CCMA, respectivamente (ver apartado 4.1.2).”

Alegaciones de la CCMA

Durante los ejercicios 2021 y 2022, la CCMA presentó la aportación ordinaria que recibió del Departamento de Presidencia a través del capítulo 8 “de aportaciones de capital” de acuerdo con la presentación de las aportaciones que figuraba en la normativa vigente de cada ejercicio.

En cuanto a 2021 se aplicó el Decreto 146/2020, de 15 de diciembre, por el que se establecían los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020 mientras no entren en vigor los de 2021 (referencia al presupuesto 2020 con la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020). Asimismo, con fecha 27 de enero de 2021 se recibe de

Presidencia resolución de aportación de 240.087.000 euros para la partida presupuestaria PR1201 D/8706250000/5330/0000 Aportaciones de capital a la CCMA correspondiente al año 2021.

En cuanto a 2022, se aplicó la Ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2022 y de acuerdo con la resolución de 31.01.22 de autorización de transferencia a la CCMA para el ejercicio 2022 de 243.502.000 euros para la partida PR1201 D870625000/5330/0000 Aportaciones de capital a la CCMA correspondientes al año 2022.

Por coherencia con la clasificación de ingresos de estas aportaciones, la aportación que el ente CCMA otorgaba a la sociedad CCMA, SA en cada ejercicio se liquidaba también por el capítulo 8 de gastos.

Con motivo del desajuste que producía el hecho de que las aportaciones se recibían por el capítulo 8 pero cubrían tanto gastos de explotación como de inversiones (capital), a partir de 2023 se procede a enmendarlo a través de la Ley de presupuestos 2/2023 de 16 de marzo, la cual presenta clasificada la parte de la transferencia para cubrir gastos corrientes para el capítulo 4 (265.302.000 euros). Asimismo, se recibe el 16 de junio de 2023 de Presidencia la resolución de aportación corriente para la partida presupuestaria PR1201 D/4406250000/5330/0000 y, se procede a regularizar los primeros meses de 2023 que se encontraban con prórroga de presupuestos.

Por coherencia, en 2023, también las aportaciones para cubrir gastos corrientes del ente en la CCMA, SA se vehicularon a través del capítulo 4.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

2. “En el ámbito de la contratación, los años 2021 y 2022, la CCMA actuó como poder adjudicador no administración pública, aunque, en opinión de la Sindicatura, tenía la naturaleza de poder adjudicador administración pública (véase el apartado 4.2.1).”

Alegaciones de la CCMA

La CCMA considera que es un ente público que pertenece al sector público y que, conforme a lo establecido en el apartado d) del artículo 3.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (de ahora en adelante, la **LCSP**), es poder adjudicador, no administración pública.

Esta consideración del ente y sus sociedades filiales está avalada por el informe jurídico del Gabinete Jurídico de la Generalidad de fecha 13 de octubre de 2008 y por el dictamen emitido por el doctor en Derecho Administrativo Sr. Josep Mir Bagó, del mes de julio de 2008, sobre la sujeción al derecho público y al derecho privado en la actividad y funcionamiento de la CCMA, donde se determina que a efectos de la Ley de Contratos del Sector Público la CCMA es un poder adjudicador, no administración pública.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

3. *“La contratación de las pólizas de seguros de responsabilidad de administradores y directivos de la CCMA se tramitaron por el procedimiento negociado sin publicidad cuando se deberían haber realizado mediante un procedimiento abierto. En ninguno de los expedientes revisados no existe el informe jurídico previo a la aprobación del expediente de contratación y no consta en los expedientes que se haya realizado el proceso de negociación (3.1 del Informe de la Sindicatura).”*

Alegaciones de la CCMA

Los contratos de seguro de responsabilidad civil D&O (*Directors and officers liability insurance*) es un tipo de seguro muy restringido en el mercado y que pocas compañías ofrecen, porque las reclamaciones son muy costosas y únicamente aseguradoras especializadas le dan cobertura. En el caso del sector público, las aseguradoras tienen más recelo de dar cobertura por la repercusión que tienen estas reclamaciones.

La CCMA tiene contratada mediante un concurso público la correduría de seguros Willis Tower Watson (Willis Iberia Correduría de seguros y Reaseguros, S.A.U.) que, entre otros seguros, gestiona los de responsabilidad civil. Uno de los servicios contratados es el rastreo permanente del mercado para informar a la CCMA de las posibilidades y condiciones de contratación de riesgos. Por este seguro en concreto constató que, en el mercado, únicamente dos aseguradoras estaban dispuestas a asegurar la CCMA por ese riesgo, pero con una condición particular, que no querían asumir la totalidad del riesgo. De ahí que se repartían la cobertura y posición en caso de siniestro. CHUBB asumía la primera capa de cobertura y AIG, en caso de no ser suficiente este primer contrato, entraba a dar una segunda cobertura. Además, al ser dos aseguradoras diferentes, tenían que contratarse por separado, a pesar de cubrir el mismo riesgo. El hecho es que los servicios solo se podían encomendar a un empresario determinado, uno por cada capa de seguro.

El artículo 168 de la LCSP prevé expresamente en el apartado a) núm. 2, que se puede contratar una obra, suministro o servicio, mediante un procedimiento negociado sin publicidad a un empresario determinado cuando no exista competencia por razones técnicas.

Willis Tower Watson elaboró un informe técnico, que ha sido entregado a la Sindicatura, donde se describe con detalle la falta de competencia en el mercado para asegurar las dos capas que cubren el riesgo, así como las razones técnicas y operativas de la contratación.

La CCMA entiende que el informe justificativo de la necesidad de la contratación, donde resume las circunstancias indicadas antes, y el informe elaborado por la correduría de seguros justifican plenamente la elección del procedimiento.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4. *“La CCMA no solicitó previamente a la contratación de los seguros el informe técnico de la Dirección General del Patrimonio, lo que incumple el artículo 36 del Decreto*

1/2002, del 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del patrimonio de la Generalidad de Cataluña (véase el apartado 4.2.3.1). “

Alegaciones de la CCMA

En relación con esta observación y una vez consultada y analizada la documentación interna, la CCMA confirma que por un error no se solicitó dicho informe a la Dirección General de Patrimonio.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

5. “La relación de puestos de trabajo publicada a 31 de diciembre de 2021 y de 2022 no reunía los requisitos mínimos exigibles, dado que no detallaba ni las características esenciales de los puestos de trabajo, ni las retribuciones complementarias ni los sistemas de provisión de los puestos de trabajo, en contra de lo establecido en el artículo 74 del Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.”

Alegaciones de la CCMA

Al respecto quisiéramos señalar que existe una relación de puestos de trabajo (RPT) para las posiciones de nivel O que contiene información relativa a la dirección, la categoría profesional, el puesto de trabajo, el centro de trabajo y el número de puestos de trabajo. Esta RPT, además, se publica anualmente en el DOGC.

Por lo tanto, existe una relación de puestos de trabajo y plantilla difundida públicamente de acuerdo con lo establecido en la normativa.

Sin embargo, asumiendo la observación de la Sindicatura de Cuentas, completaremos dicho contenido ampliándolo a todo lo previsto en el artículo 74 del Real decreto legislativo 5/2015, de 20 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (de ahora en adelante, EBEP).

Asimismo, se quiere aclarar que la inclusión de los altos cargos y la presidenta en la RPT incrementaba la transparencia. Sin embargo, en la medida en que no existe ninguna obligación legal al respecto, se procederá a su supresión. A pesar de ello, la información sobre los altos cargos y la presidenta puede ser consultada a través del Portal de transparencia.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

6. “La CCMA incorporó el personal de mando de nivel O de forma directa, sin ninguna convocatoria pública, por tanto, no se garantizaron los principios básicos de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad establecidos en la normativa vigente.”

En relación con esta observación, tenemos que poner de manifiesto que durante los ejercicios 2021 y 2022 esta entidad no incorporó ninguna persona trabajadora nivel O, correspondiente a cargos de mando y dirección.

Por otra parte, queremos informar que durante 2022 se detectó que el ente no contaba con un procedimiento de selección reglado y de conocimiento público respecto de los trabajadores y trabajadoras de nivel O, por lo que, el segundo semestre de aquel año, el Consejo de Gobierno constituido en 2022 encomendó a la Dirección Corporativa de Organización, Procesos y Recursos Humanos la misión de confeccionar un procedimiento de selección dirigido a este nivel profesional. Finalmente, dicha Dirección Corporativa, en el mes de mayo de 2023 instauró y publicó en su Portal Interno (<https://portal.3cat.cat/group/portal/procediments-i-altres>) el proceso de selección de niveles H y O de 8 de mayo de 2023, vigente actualmente en la entidad. Este procedimiento fue tratado, previamente a su publicación, con la representación legal de las personas trabajadoras de la CCMA, SA, dado que afectaba, también, a la selección de cargos de mando y jefes de servicios de la mercantil pública.

Cabe decir que la CCMA es consciente de que la selección del cargo por libre designación no es el procedimiento ordinario de selección en el sector público, si bien debe tenerse en cuenta que se trata de personal de confianza con especiales responsabilidades por la propia naturaleza de sus funciones, entendiéndose, por tanto, que los puestos de trabajo vinculados a nivel O cumplen con los requisitos que la jurisprudencia ha recogido, entre otros, en la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 2013. En cualquier caso, en la selección de este perfil de personas siempre concurren informes valorando los criterios de mérito y capacidad antes de resultar designada a una persona para su contratación.

Como apunte final, hay que reiterar que la CCMA reformará su RPT e incorporará las fórmulas de cobertura de todos los puestos de trabajo, incluyendo los de esta naturaleza.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

7. “La base 7 de la convocatoria del procedimiento de selección de los directores del medio televisión y radio, méritos objeto de valoración, establece una relación de los méritos a valorar (experiencia, proyecto a presentar, formación complementaria y otros), pero no incluye la valoración de los méritos a valorar de manera global ni específica de cada mérito. Además, la base 8 de la convocatoria, Comisión de Valoración, establece que el nombre de los miembros de la Comisión de Valoración debe mantenerse confidencial y solo se hará público en el momento en que el Consejo de Gobierno resuelva el procedimiento de selección. Esta previsión es contraria al principio de publicidad que se debe garantizar en todo procedimiento de selección (ver apartado 4.3.2.2). “

Alegaciones de la CCMA

Respecto a este punto, en fecha 4 de mayo de 2022 se publicó en el DOGC la resolución de 27 de abril de 2022, por la que se hace público el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales sobre la convocatoria del procedimiento público de selección de candidatos para cubrir los cargos de

director o directora del medio televisión y director o directora del medio radio. En dicha resolución constan las bases de la convocatoria, de las que reproducimos la séptima y octava, objeto de discusión:

SÉPTIMA. MÉRITOS OBJETO DE VALORACIÓN

Serán valorados con la debida motivación los méritos siguientes:

- La experiencia en el ejercicio de función de administración, de alta dirección, de control o asesoramiento, o funciones de responsabilidad similar, en entidades públicas o privadas, preferentemente del sector audiovisual o de los medios de comunicación.*
- El proyecto con la propuesta de modelo estratégico y de objetivos sobre la organización, la gestión y la actuación de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.*
- La experiencia profesional en liderazgo y motivación de equipos humanos.*
- La experiencia y/o conocimiento de los cambios tecnológicos y la innovación del mundo audiovisual.*
- La experiencia profesional en medios de comunicación de servicio público.*
- La formación complementaria relacionada con los medios audiovisuales, las tecnologías de la información y la comunicación, la gestión pública y/o de funciones directivas y empresariales.*
- Otros méritos relevantes de carácter profesional, docente o investigador en ámbitos relacionados con la comunicación.*

OCTAVA. COMISIÓN DE VALORACIÓN

Para la valoración de las propuestas presentadas, el Consejo de Gobierno de la CCMA se dotará del asesoramiento de una Comisión de Valoración formada por personas expertas, paritaria, con un máximo de seis miembros, que será nombrada por acuerdo unánime del Consejo de Gobierno de la CCMA.

Actuará como órgano asesor del Consejo de Gobierno para el análisis de las candidaturas presentadas.

Estará formada por personas profesionales expertas independientes, de prestigio reconocido en el sector audiovisual y/o en los medios de comunicación y/o en el mundo académico. No podrán tener vinculación directa ni intereses, de presente o de futuro, relacionados con los medios de la CCMA.

Su función será la de asesorar al Consejo de Gobierno sobre la experiencia profesional aportada por las personas candidatas, así como sobre los proyectos con las propuestas de modelo estratégico y de objetivos que presenten.

El Consejo de Gobierno de la CCMA pondrá a disposición de la Comisión de Valoración el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para llevar a cabo su función.

La Comisión de Valoración, como órgano asesor, analizará la experiencia profesional y otros méritos alegados, así como el proyecto con la propuesta de modelo estratégico y de objetivos presentada, y elaborará un informe motivado de consideraciones con un mínimo de tres y un máximo de cinco personas candidatas para cada dirección que considere más idóneas. Este informe se elevará al Consejo de Gobierno para la decisión que le corresponda.

El nombre de los miembros de la Comisión de Valoración se mantendrá confidencial y solo se hará público en el momento que el Consejo de Gobierno resuelva este procedimiento de selección. Sin embargo, será deber de los miembros de la Comisión de Valoración guardar confidencialidad sobre los asuntos tratados y el nombre de las personas que se hayan presentado al procedimiento de selección.

En primer lugar, cabe decir que las bases publicadas en el DOGC referenciado anteriormente no fueron objeto de impugnación por nadie, ni por parte de la Administración en su revisión previa a la publicación, ni por parte del órgano de selección, ni tampoco por parte de ninguno de los eventuales aspirantes que se presentaron a la convocatoria.

Las bases de la convocatoria son el marco regulador de todo el proceso selectivo, vinculan todas las partes y han sido calificadas por la jurisprudencia como la ley del concurso. A estos efectos, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 2016 (recurso de casación núm. 711/2015), ha establecido que tratándose el concurso de un procedimiento competitivo en el que concurren intereses contrapuestos de los diferentes aspirantes que participan, la Administración debe atenerse a lo establecido en las normas de la convocatoria respecto a los específicos trámites y plazos que resultan de aplicación al procedimiento y respetar el carácter vinculante que estas normas tienen para la misma Administración y para todos los aspirantes, dado que este respeto es un instrumento necesario para asegurar el principio de objetividad que para toda actuación administrativa proclama el artículo 103.1 de la Constitución Española.

En este sentido, contra las bases de la convocatoria y el resto de los acuerdos del órgano convocante se podría haber interpuesto recurso potestativo de reposición en el plazo de un (1) mes a contar desde el día siguiente de la publicación, de acuerdo con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Y también se podría haber impugnado ante la orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos (2) meses a contar desde el día siguiente de la publicación del acto o de la notificación de la desestimación del recurso de reposición.

En cuanto al hecho que la base séptima del concurso no especifica de forma expresa qué sistema de valoración global o específica tendrá cada uno de los méritos que se relacionan, se debe al hecho que de su literalidad se desprende que la valoración será de todo el conjunto de méritos que se aporten, sin que un mérito u otro de los relacionados tenga un mayor o menor peso en su ponderación. En tal caso, se habría tenido que especificar y así se habría hecho sin lugar a dudas. Por lo tanto, los méritos que

se incluyen en la base séptima ya se indica que serán valorados y, evidentemente, con la correspondiente motivación, no dejando lugar a la arbitrariedad.

Respecto a la confidencialidad de los miembros de la Comisión de Valoración, prevista en la base octava del concurso, entendemos que no contraviene ninguna previsión normativa. Quien ha ostentado la facultad de resolver a qué candidato se le adjudicaba el concurso es el Consejo de Gobierno de la CCMA, cuyos integrantes es una información absolutamente pública y transparente. Este, en todo caso, ha resuelto dotarse del asesoramiento de una Comisión de Valoración compuesta por expertos, y son estos expertos los que son confidenciales hasta la finalización de todo el expediente para guardar al máximo su objetividad en su intervención. La conveniencia de mantener confidencialmente su identidad hasta la resolución de los concursos redundaba en su objetividad, debiéndose tener en cuenta que los procesos de selección de los directores de los medios públicos de televisión y radio del país están sometidos a una fuerte presión mediática que, sin duda, debería haber irradiado sobre el propio proceso y la Comisión de Valoración, que debía valorar los perfiles de los candidatos de una manera objetiva bajo criterios técnicos e independientes, como sucedió.

En todo caso, el artículo 11, letra z, de la Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales establece que son funciones del Consejo de Gobierno: *“Regular y establecer las reglas pertinentes para convocar, tramitar y resolver los procedimientos públicos de selección de los candidatos para cubrir el cargo de director o directora de los medios que gestionan el servicio público de comunicación audiovisual...”*

Con todo lo anterior, consideramos ajustado a derecho el contenido de las bases objeto de revisión.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

8. “El 30 de septiembre de 2020 se aprobó el sistema de retribución de objetivos comerciales de la CCMA para el ejercicio 2020 y el 22 de septiembre de 2021 se aprobó para el ejercicio 2021. Para la tramitación del sistema de retribución variable de los ejercicios 2020 y 2021 no consta la existencia del informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal, ni tampoco el informe conjunto previo del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de finanzas públicas (véase el apartado 4.3.3).”

Alegaciones de la CCMA

Nos remitimos a las alegaciones expuestas hacia la recomendación 2 de la Sindicatura de Cuentas.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

9. “Por el sistema de retribución de objetivos comerciales de los años 2020 y 2021, la CCMA abonó el 88% y el 120% del sistema de retribución de objetivos comerciales a la directora de marketing comercial y a la jefa de publicidad del medio radio Barcelona, lo

que supera el abono de un máximo del 25% de las retribuciones variables vinculadas al cumplimiento de objetivos definidos en el ejercicio anterior, como establecen los artículos 28.3 y 30.2 de la LPGC 2020, prorrogada para el ejercicio 2021 (véase el apartado 4.3.3). “

Alegaciones de la CCMA

En relación con esta conclusión, hay que decir que el informe conjunto emitido el 25 de marzo de 2020 por la Dirección General de Presupuestos y la Dirección General de Función Pública, en relación con el sistema de objetivos propuesto por la CCMA para el ejercicio 2019 (el inmediatamente anterior al 2020), a su consideración 4, se informa favorablemente en la CCMA considerando que estas retribuciones no tienen el tratamiento de retribución variable en función de objetivos en los términos establecidos en el artículo 27.3 de la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017, prorrogada para 2019 (en 2020, art. 28,3 LPGE 2020).

Observación de la Sindicatura de Cuentas

10. “En el ejercicio 2021, las retribuciones íntegras anuales de 4 directivos corporativos superaron la retribución de consejero de la Generalidad, contrariamente a lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público y el artículo 34.6 de la LPGC 2020, prorrogada en 2021.”

Alegaciones de la CCMA

En este apartado hay que aclarar que, en 2020, de acuerdo con la Ley 4/2020, se aplicó un incremento retributivo del 2%, incremento que, de conformidad con lo previsto en la misma norma, también afectaba a los miembros del Comité de Dirección corporativo. En el año 2021, de conformidad con el Decreto ley 18/2021 de 27 de julio, se aplicó un incremento retributivo del 0,9%, y de acuerdo con el artículo 1, apartado 3 también correspondía aplicarlo al Comité de Dirección corporativo.

Paralelamente se determinó que los altos cargos de la Administración de la Generalitat (incluidos, por tanto, los consejeros de la Generalidad de Cataluña), por ambos ejercicios no experimentarían ningún incremento, lo que conllevó la situación descrita en la observación del proyecto de Informe de la Sindicatura de Cuentas.

Como información complementaria hay que indicar que, en 2022, el nuevo Consejo de Gobierno de la CCMA aplicó una reducción de las retribuciones de los miembros del Comité de Dirección de la CCMA, el resultado de la cual fue la reubicación de los salarios en los términos sostenidos por la Sindicatura de Cuentas, equiparando el salario de todos los miembros del Consejo de Gobierno en términos de igualdad de género.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

11. “En el ejercicio 2022, la retribución íntegra del director de la Fundació La Marató de TV3 superó la retribución de secretario general sin que nos hayan facilitado el Acuerdo de Gobierno que lo autorice y, por tanto, contravenía lo establecido en la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público y el artículo 35.6 de la LPGC 2022.”

Alegaciones de la CCMA

El salario bruto anual de cada ejercicio del director de la Fundació La Marató de TV3 ha sido objeto de las actualizaciones salariales fijadas, cada año, por la correspondiente ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña y normativa análoga de aplicación.

Los porcentajes de incremento han sido los siguientes:

2019	2,50 %
2020	2,00 %
2021	0,90 %
2022	3,50 %

Paralelamente, el importe del cargo de secretario general de la Generalitat ha sido objeto de incrementos en un porcentaje inferior al que las sucesivas leyes de presupuestos de la Generalidad han fijado para el resto del personal. Esta es la evolución porcentual del sueldo bruto anual del secretario general:

2019	-
2020	2,00 %
2021	0,90 %
2022	2,00 %

Ante estos incrementos, involuntariamente se dio la situación de que en el ejercicio 2022 el sueldo bruto anual se situó, extraordinariamente y por primera y única vez hasta ese año, en 206,96.- EUR brutos anuales por encima del salario de un secretario de la Generalidad.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

12. “El abono de 7 trienios devengados como funcionario de la Generalidad de Cataluña por parte de la CCMA al director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales, no tiene amparo en la normativa ni está previsto en el contrato de alta dirección del trabajador (ver apartado 4.3.3. 1).”

Alegaciones de la CCMA

En relación con esta conclusión, creemos necesario poner de manifiesto que mediante el Informe 20/2018, la Sindicatura de Cuentas fiscalizó el conjunto de los gastos de personal del ente CCMA. En este informe fueron analizados los gastos del personal laboral fijo, el personal laboral temporal y el personal de alta dirección y asimilado (pág. 14 y siguientes). Así, en sede del apartado “2.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES”, el órgano fiscalizador detalla –mediante cuadro en la página 16– los diferentes conceptos de las nóminas del año 2016, donde aparece “*antigüedad y trienios*”.

Tal y como recoge el mismo proyecto de Informe, el contrato de alta dirección entre la CCMA y el del actual director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales fue firmado e iniciado anteriormente, en 2015. Concretando, el alto directivo inició contrato como director de Estrategia Corporativa de la CCMA el 18 de febrero de 2015, cargo que ocupó hasta el 3 de mayo de 2016, cuando asumió la Dirección de Estrategia Corporativa y Recursos Humanos, responsabilidad que ocupó hasta el 7 de junio de 2018, desvinculándose temporalmente de la entidad. Reanudó funciones en la CCMA en fecha 4 de octubre de 2019, siendo hasta el 15 de mayo de 2022, nuevamente, director de Estrategia y Recursos Humanos. Finalmente, en fecha 16 de mayo de 2022 asumió la Dirección de Gestión Presupuestaria, empresa Verde y Servicios Generales hasta la actualidad.

El informe 20/2018 emitido por la Sindicatura de Cuentas no hizo ninguna observación relacionada con la percepción del complemento de antigüedad por parte de dicho director corporativo.

Ahora, mediante el proyecto de Informe ante el que elevamos las presentes alegaciones, se cuestiona la regularidad de la percepción de este complemento.

Ante este posicionamiento del órgano de fiscalización de cuentas, el director de Gestión Presupuestaria, Empresa Verde y Servicios Generales ha comunicado su renuncia a continuar percibiendo dicho complemento, haciéndose efectiva en la paga ordinaria del mes de diciembre y siguientes. Asimismo, se procederá al estudio de la situación global fruto de este Informe de la Sindicatura de Cuentas.

A efectos de dar cumplimiento a la opinión de la Sindicatura de Cuentas, en fecha 18 de diciembre de 2024 el Consejo de Gobierno ha procedido a revocar el acuerdo contenido en el apartado quinto de su acuerdo de 10 de febrero de 2016.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

13. “El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016, cuando garantiza el derecho de reserva de plaza de los altos directivos a la administración de origen de que provenían (CCMA o CCMA, SA) vulnera lo dispuesto en el apartado 3.2 de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales administrativas, financieras y del sector público.”

Alegaciones de la CCMA

En relación a esta observación, ante la valoración de la Sindicatura de Cuentas, el Consejo de Gobierno, en reunión de 18 de diciembre de 2024, ha acordado la derogación del apartado quinto del acuerdo de fecha 10 de febrero de 2016. En lo sucesivo, esta materia quedará regulada por la normativa laboral y, en su caso, administrativa que corresponda.

Debemos añadir, aun así, que desde la entrada del nuevo Consejo de Gobierno, en aquellos contratos que han sido objeto de revisión, no ha incluido ninguna cláusula generadora de un derecho de integración de una persona a la estructura de plantilla del ente, para ocupar un lugar diferente a aquel para el que ha sido contratada como alto directivo.

Por último, quisiéramos recordar que el acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 fue debidamente autorizado por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal de la Generalidad de Cataluña.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

14. “El acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 equipara el nombramiento de los directivos que forman parte del Comité de Dirección Corporativo de la CCMA a los cargos políticos de la Generalidad, lo que conlleva la declaración de servicios especiales de estos cargos. Los miembros del Comité son nombrados por libre designación, hecho absolutamente diferente de los nombramientos de los cargos políticos. Esta equiparación no es ajustada a derecho (véase el apartado 4.3.3.1).”

Alegaciones de la CCMA

Como ya se ha informado, en fecha 18 de diciembre de 2024, ante el posicionamiento de la Sindicatura de Cuentas, el Consejo de Gobierno de la CCMA ha acordado derogar el apartado quinto del acuerdo de 10 de febrero de 2016, dando por reproducidas aquí las alegaciones invocadas respecto a la conclusión anterior, donde resulten oportunas.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

15. “Las cláusulas de desistimiento de los contratos de alta dirección de la CCMA, que regulan las indemnizaciones por el incumplimiento del periodo de preaviso por parte de la entidad, no son ajustadas a derecho y deberían ser sustituidas por lo establecido en el apartado 3.1 in fine de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público (ver apartado 4.3.3.1).”

Alegaciones de la CCMA

No hay lugar a duda de que, los contratos de alta dirección suscritos por la CCMA, les resulta de aplicación lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012,

de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en materia de preaviso por desistimiento. En cuanto a la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, contempla las siguientes previsiones:

Disposición adicional octava. Especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

Uno. Ámbito de aplicación.

La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Dos. Indemnizaciones por extinción.

(...)

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

(...)

Siete. Aplicación a las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales.

Lo dispuesto en el apartado dos; apartado cuatro, número dos, y apartado cinco será de aplicación a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local.

Prevalece pues lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en atención a la naturaleza jurídica de la CCMA, el contenido de la que culminó los cambios sustanciales que la reforma laboral de 2012 introdujo en el sector público inicialmente mediante el Real decreto ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contemplando importantes limitaciones en materia de indemnización por desistimiento del empresario para los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal. Posteriormente, la Ley 3/2012 amplió estas limitaciones a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local.

Y respecto a las medidas en materia de indemnización por desistimiento, se contemplaron sin ningún periodo transitorio, irrumpiendo sobre los contratos vigentes a la fecha de la entrada en vigor del Real decreto ley 3/2012 y declarando nulos sus blindajes.

Así pues, a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuando los altos directivos de la CCMA son cesados por su desistimiento, se cumplen las siguientes exigencias:

- I. El importe de su indemnización no podrá ser superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades y sin computar los incentivos ni los complementos variables.
- II. El preaviso no podrá ser superior a quince días.
- III. Si el alto directivo ostenta la condición de funcionario de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales o es empleado de alguna entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo, no tendrá derecho a ninguna indemnización.

- IV. Se convierten nulos de pleno derecho los blindajes establecidos en los contratos mercantiles o de alta dirección que se opongan a las referidas limitaciones indemnizatorias, independientemente de la fecha en que se celebró el contrato

A fecha 18 de diciembre de 2024, el Consejo de Gobierno actual ha acordado la derogación de la posible equiparación entre las posiciones de alta dirección y alto cargo que se acordó por el Consejo de Gobierno el 10 de febrero de 2016.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

16. “La selección de las personas que en la CCMA ocupan un lugar directivo no se llevó a cabo mediante un proceso con publicidad que permitiera la libre concurrencia de los candidatos, y, por tanto, no quedaron garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad (ver el apartado 4.3.2.1).”

Alegaciones de la CCMA

En relación con la presente observación, damos por reproducidas las alegaciones invocadas a la conclusión número 6.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

17. “El personal de la CCMA no dispone de convenio colectivo propio para su personal. Todos los trabajadores de la CCMA deberán negociar un convenio laboral propio, o adherirse al 13.º Convenio colectivo de la CCMA, SA (de forma análoga como ha hecho la Fundació La Marató de TV3 (ver apartado del informe 4.3.3.2).”

Alegaciones de la CCMA

La Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, recoge en su artículo 4 que la actividad del ente público (que opera en un mercado liberalizado pero con la obligación de prestar un servicio público) se ajustará a las normas de derecho privado, salvo los supuestos en que la ley determine la aplicación del derecho público, como es el caso de las relaciones con la Administración a que queda adscrita, contratación administrativa y otras materias. Su artículo 31, por su parte, fija el régimen jurídico de las personas trabajadoras contratadas por la CCMA, indicando que “las relaciones de trabajo dentro de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales y sus empresas filiales se rigen por la legislación de trabajo común”. Es decir, y principalmente, el Estatuto de los Trabajadores y, en materias específicamente señaladas, el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de otra normativa laboral que, en lo que afecta específicamente a los casos que abordemos ahora, no es de especial significación.

Dicho esto, el hecho de que la CCMA no disponga de ninguna herramienta colectiva propia no es ningún obstáculo. De hecho, no hay normativa laboral que obligue a ninguna empresa, pública o privada, a disponer de un convenio colectivo propio. Por lo tanto, no se puede contemplar dicha obligación a la CCMA, teniendo en cuenta que no se ha constituido ninguna representación unitaria de los trabajadores, ni secciones sindicales, y que la totalidad de la plantilla no llega ni siquiera a los 50 profesionales.

Hay que recordar que el personal de la CCMA son altos cargos, alta dirección, directivos y mandos.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

18. “El derecho a la reserva de puesto de trabajo para el personal de mando de nivel O que prestaba servicios previamente a la CCMA una vez haya cesado del puesto de libre designación, no es ajustado a derecho porque no está previsto en ninguna norma ni es aplicable el convenio colectivo de la CCMA, SA (ver apartado 4.3.3.2).”

Alegaciones de la CCMA

En relación con esta observación, como cuestión previa, hay que recordar, como ya hemos dicho, que no ha existido ningún proceso de selección de nivel O durante los años 2021 y 2022, lo que imposibilita haber pactado derechos de reserva de puesto de trabajo durante el período fiscalizado.

Aportado el dato anterior, también se hace necesario recordar que la Ley 11/2007 dispone que el personal de la CCMA se regirá por la normativa laboral común, circunstancia que nos remite al Estatuto de los Trabajadores, a partir del cual debemos concluir, necesariamente, que el pacto contractual de reserva del puesto de trabajo con ocasión de la suspensión del contrato de trabajo es ajustada a Derecho por la combinación de los artículos 3.1.c), 45.1 y 48.1 del TRET.

En todo caso, este pacto ha sido derogado, como se ha informado, por acuerdo del Consejo de Gobierno del día 18 de diciembre de 2024.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

19. “El pago de trienios y el reconocimiento de la antigüedad de trabajadores que provienen de la CCMA, SA, el personal de mando de nivel O de la CCMA, al no tener convenio colectivo de aplicación, no se ajusta a derecho (ver apartado 4.3.3.2).”

Alegaciones de la CCMA

En relación con esta conclusión, creemos suficiente aclarar que en los ejercicios 2021 y 2022 ninguna persona trabajadora del ente CCMA percibió un complemento de antigüedad para que se le estuviera aplicando el 13º Convenio colectivo de la CCMA, SA. Las retribuciones que se percibieron derivaban de lo pactado en el contrato de trabajo correspondiente anterior al período analizado.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

20. “Para los ejercicios 2021 y 2022, la jornada laboral de la CCMA era de 35 horas semanales (1.568 horas/año), pero no se cumplían los requisitos legales necesarios para fijar esta jornada (véase el apartado 4.3.5).”

Alegaciones de la CCMA

Sobre esta conclusión resulta necesario hacer una pluralidad de manifestaciones.

Como primer apunte, es relevante recordar que mediante informe conjunto de la Secretaría de Economía y de la Secretaría de Administración y Función Pública, firmado en fecha 23 de enero de 2020, se informó favorablemente sobre la fijación de una jornada de 35 horas semanales; en esta autorización expresa hacia la CCMA no se exige el equilibrio presupuestario.

En segundo lugar, el informe conjunto en ninguno de sus pasajes fija un ámbito temporal, extremo que, con absoluta razonabilidad, permite entender que, a nivel de cumplimiento de estabilidad presupuestaria, la autorización de 2020 es indefinida, no sujeta a revisiones anuales referenciadas a equilibrio presupuestario.

En tercer lugar, poniendo el foco en el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa de la CCMA, SA (alrededor del cual pivota la autorización hacia la CCMA ente público), observamos que tampoco este acuerdo colectivo (que es lo que valida la comisión administrativa conjunta mencionada antes) contiene ningún ámbito temporal. A esto, creemos necesario añadir un aspecto que, aunque propio del Derecho Laboral, es del todo relevante: en fecha 13 de julio de 2020 se emitió resolución por la autoridad laboral por la que se dispuso la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del 13º Convenio colectivo de la CCMA, SA, relativo a la jornada laboral, que implica la superación del filtro de legalidad resultante publicado en el DOGC de 10 de septiembre de 2020. En estos términos, debemos invocar el principio de buena fe y confianza legítima en la actuación de la entidad.

En cuarto lugar, observamos que el proyecto de informe de la Sindicatura, emitido en 2024, interpreta que la DA 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2018, está refiriendo los cumplimientos en materia presupuestaria en relación con la Administración de dependencia, no de la entidad que efectúa la negociación colectiva (la CCMA, SA, pero que por irradiación aceptada incluye la CCMA ente público). Este extremo es de una relevancia significativa, ya que mediante reunión de la Comisión de Retribuciones y Gastos de personal (CRDP) de fecha 18 de junio de 2019, se denegó la solicitud de la CCMA respecto a poder negociar la fijación de una jornada laboral de 35 horas semanales, señalando que no se cumplía la situación presupuestaria exigida por la DA 144 dado *que “la CCMA (...) se encuentra en situación de déficit estructural”*. Es más, en una nueva reunión de la misma CRDP, en este caso el 12 de diciembre de 2019, se autoriza la negociación colectiva para fijar la jornada en 35 horas semanales vinculando nuevamente el requisito de equilibrio presupuestario exigido por la DA 144 a las cuentas de la CCMA, en ningún caso de la Generalidad de Cataluña. Finalmente, cuando en fecha 24 de enero de 2020 se emite informe conjunto favorable de la Secretaría de Economía y de Función Pública en el acuerdo colectivo alcanzado, se fija la exigencia de cumplir con las condiciones que la Comisión de Retribuciones y Gastos de personal previó en su certificado de 12 de diciembre de 2019, es decir, al balance presupuestario de la CCMA, no de la Administración Pública de dependencia.

Entendemos, por tanto, que la CCMA actuaba en términos de buena fe y confianza legítima en la Administración Pública, entendiendo que las obligaciones presupuestarias imperaban respecto a sus cuentas y no los de la Administración de la Gene-

ralidad en general. En este sentido, en todo momento se ha confiado en que, cumpliendo las obligaciones presupuestarias por parte del Ente, no había incumplimiento de la DA 144.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

21. “La CCMA no ha informado de los contratos adjudicados por el procedimiento negociado sin publicidad en la plataforma de contratación del sector público, tal y como establece el artículo 13 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, sobre transparencia, acceso a la información y buen gobierno (ver apartado 4.4).”

Alegaciones de la CCMA

La CCMA discrepa de esta conclusión porqué la contratación de los 4 contratos adjudicados por el procedimiento negociado sin publicidad está publicada en la Plataforma de Servicios de Contratación Pública. A continuación se adjuntan enlaces de su publicación en la mencionada plataforma:

- I. <https://contractaciopublica.cat/ca/detall-publicacio/86008785> Enlace publicación adjudicación primera capa CHUBB - 2107EX01 - 2021.
- II. <https://contractaciopublica.cat/ca/detall-publicacio/86013527> Enlace publicación adjudicación segunda capa AIG - 2107EX02 - 2021.
- III. <https://contractaciopublica.cat/ca/detall-publicacio/106409827> Enlace publicación adjudicación primera capa CHUBB - 2207EX03 - 2022.
- IV. <https://contractaciopublica.cat/ca/detall-publicacio/106410767> Enlace publicación adjudicación segunda capa AIG - 2207EX04 - 2022

Observación de la Sindicatura de Cuentas

22. “La Corporación no dispone de la auditoría de cumplimiento del ENS tal como establece el artículo 31 del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad, ni el informe de auditoría o documento equivalente respecto al tratamiento de datos de carácter personal (véanse los apartados 4.5.1. y 4.5.2.).”

Alegaciones de la CCMA

En cuanto a la auditoría de cumplimiento del ente establecida por el artículo 31 del Real decreto 311/2022, de 3 de mayo, la CCMA quiere poner de manifiesto que este Real Decreto entró en vigor el 5 de mayo de 2022, por lo que dicho artículo no era aplicable ni en 2021 ni tampoco en 2022 al ser la auditoría establecida una obligación con carácter bianual que entró en vigor en 2022 y, por tanto, no exigible hasta el año 2024.

En cuanto a la falta de la auditoría bienal en materia de protección de datos al que hace referencia el Real decreto 1720/2007 para los archivos de datos con un nivel de seguridad medio o alto, hay que indicar que aunque este reglamento estaba formalmente vigente durante los años 2021 y 2022, sólo lo estaban aquellos preceptos que no contradijeran el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 General de

Protección de Datos (de ahora en adelante, RGPD), directamente aplicable desde el 25 de mayo de 2018 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (de ahora en adelante, LOPDGDD), aplicable desde el 7 de diciembre de 2018. En este sentido y teniendo en cuenta que tanto el RGPD como la LOPDGDD ya no establecen unas medidas de seguridad homogéneas para todas las organizaciones como lo hacía el Real decreto 1720/2007 que, conviene recordar, clasificaba los datos personales en función de unos niveles determinados de seguridad (nivel bajo, medio y alto) que tampoco se encontraban ya vigentes durante los años 2021 y 2022, ya que se tenía que entender que las medidas técnicas y organizativas que toda organización debía implementar para asegurar, como obligaba tanto el RGPD como la LOPDGDD, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales que trataban (entre la que se encuentra la obligación de hacer auditorías para verificar el cumplimiento de estas medidas) ya no eran las indicadas en el Real decreto 1720/2007 sino las que cada organización considerara en función de los riesgos a que se encontrara expuesta. En este sentido, la CCMA quiere poner de manifiesto que dentro de su programa de cumplimiento de la normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD), cada año lleva a cabo una serie de auditorías en las que verifica el cumplimiento con las obligaciones establecidas por la normativa en materia de protección de datos respecto a una serie de tratamientos llevados a cabo por la CCMA, la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA o la Fundació La Marató de TV3, habiendo procedido a realizar, en cuanto a la CCMA, durante los años 2021 y 2022, la auditoría relativa al tratamiento de datos personal en el ámbito de Recursos Humanos que se llevó a cabo durante el mes de junio de 2022 (núm. protocolo 224).¹

Observación de la Sindicatura de Cuentas

23. La Intervención General no ha elaborado la auditoría de sistemas del registro contable de facturas anual para los ejercicios 2021 y 2022 establecido en el artículo 12 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas (véase el apartado 4.5.3).

Alegaciones de la CCMA

La CCMA considera que esta obligación de elaborar la auditoría bienal a la que hace referencia el artículo 12.3 de la Ley 25/2014, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas, es una obligación de la Intervención General de la Generalitat y que en ningún caso recibió durante los años 2020 y 2021 ninguna solicitud de información o documentación a este respecto por parte de este órgano.

Tercera.- En relación con lo previsto en el apartado 4 en materia de “RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN” no incluidos ni en el apartado 1 en materia de “RECOMENDACIONES” ni en el apartado 2 en materia de “CONCLUSIONES”

A continuación, esta parte dará contestación, punto por punto, a las cuestiones que esta Sindicatura ha identificado en estos apartados y no se han incluido como conclusiones.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4.1.2 (página 20 de Proyecto de informe) “Las retribuciones de los altos cargos, miembros del Consejo de Gobierno de la CCMA, por 508.586,43 € en el ejercicio 2021 y 759.035,22 € en el 2022, se contabilizaron en el artículo 13, Personal laboral, cuando se deberían haber registrado en el artículo 10, Altos cargos.”

Alegaciones de la CCMA

Durante los ejercicios 2021 y 2022 las retribuciones de los miembros del Consejo de Gobierno y del personal de alta dirección se presentaron en el epígrafe 132.0001 (aplicación presupuestaria “personal laboral de alta dirección y asimilados”) separados del resto del personal por un importe total de 1.235.076 euros en 2021 y 1.606.023 euros en 2022, respectivamente. Entendíamos que el epígrafe 100.0001 (de altos cargos) no era de aplicación a la CCMA dado que en su descripción se referenciaba “personal solo de departamentos de la Generalitat, entidades autónomas y personal del sector público con esta consideración”.

Sin embargo, dado la advertencia de la Sindicatura durante la ejecución presupuestaria de 2023 en relación con la presentación de estas retribuciones, se procedió a reclasificar en la liquidación de 2023 la parte de retribuciones que corresponden al Consejo de Gobierno en el epígrafe 100.0001 (“altos cargos”) y así se presenta en las cuentas anuales de 2023.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4.2.3.1 (página 23 del Proyecto de informe) “En todos los expedientes carecía la constancia de la existencia de una negociación previa a la adjudicación que correspondería de acuerdo con el procedimiento negociado sin publicidad aplicado, lo que incumple el artículo 169 de la LCSP.”

Alegaciones de la CCMA

La CCMA discrepa de esta afirmación porque en este caso no se aplica el artículo 169 sino que se aplica el artículo 170.2 de la LCSP, que concretamente dice: “Cuando únicamente participe un candidato, la mesa de contratación o, si no hay, el órgano de contratación, siempre que sea posible, debe negociar con él en los términos que señala el apartado 5 del artículo 169.”

Como se ha explicado en las alegaciones a la observación de la conclusión núm. 3 del Proyecto de informe de la Sindicatura, en estos expedientes no era posible la negociación por las razones expuestas y porque la propuesta de ambas aseguradoras era por precios cerrados.

¹ De acuerdo con el art. 32.2.c) LCSP, para que una sociedad pueda tener la condición de medio propio, la totalidad de su capital debe ser de titularidad o aportación pública, lo que obviamente imposibilita que las sociedades de economía mixta lo sean, al concurrir una participación (mayor o menor) privada.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4.2.3.1 (página 23 del Proyecto de informe) “En ninguno de los expedientes consta el informe jurídico previo a la aprobación del expediente de contratación tal y como establece el artículo 122.7 de la LCSP.”

Alegaciones de la CCMA

La CCMA discrepa de este criterio porque el artículo 122.7 de la LCSP solo aplica a la Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y otras Administraciones Públicas integrantes del sector público estatal.

La CCMA es un ente público que depende de la Generalidad de Cataluña y no forma parte del sector público estatal.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4.3.6.(página 46 del Proyecto de Informe). “Control horario. Desde el año 2019, la CCMA disponía de un sistema de control de acceso a sus instalaciones mediante el fichaje con una tarjeta personal e intransferible. Este sistema permitía saber si el trabajador estaba en las instalaciones, pero en los ejercicios fiscalizados no se utilizaba para llevar un control horario de los trabajadores.

Alegaciones de la CCMA

La CCMA hace uso de los controles de acceso para controlar el cumplimiento de jornada de sus trabajadores, si bien existe un encargo por parte del Consejo de Gobierno en la Dirección Corporativa de Organización, Procesos y Recursos Humanos a fin de implantar durante 2025 un sistema de control horario homologado.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

4.3.3.1 in fine (página 40 del Proyecto de Informe). “Formalización de un contrato de alta dirección con carácter retroactivo.

El 27 de febrero de 2023 la CCMA formalizó un contrato de alta dirección con la directora de Innovación, Investigación y Estrategia Digital, el cual fue vigente desde el 16 de mayo de 2022; es decir, con efectos retroactivos.

Este hecho supone un incumplimiento de la normativa, que prevé esta forma concreta para los contratos de alta dirección, pero esta circunstancia no impide que durante este tiempo haya un contrato de alta dirección, de carácter verbal, con el contenido que los medios de prueba correspondientes permitan acreditar, ni tampoco produce ningún efecto especial en el posterior contrato escrito suscrito entre las partes.

La CCMA no ha facilitado el informe preceptivo de función pública del contrato formalizado, contrariamente a lo establecido en el Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de 6 de septiembre de 2011.”

Alegaciones de la CCMA

Sobre esta observación, hay que aclarar que, según nuestros archivos, no es correcto que el 27 de febrero de 2023 se formalizara el contrato de alta dirección con la directora de Innovación, Investigación y Estrategia Digital. Según la documentación obrante, el contrato se formalizó en fecha de mayo de 2022, mes de inicio de la relación laboral especial.

Por otra parte, quisiéramos aclarar que la CCMA sí facilitó a la Sindicatura de Cuentas, mediante archivo compartido, el informe favorable, de fecha 24 de mayo de 2022, que continúa a disposición de la Sindicatura de Cuentas en el enlace compartido con los auditores [2022 05 24 Informe Director Innovacio Recerca i Estrategia Digital 14 2022. signatpdf.pdf](#), dentro de la carpeta 10. Docs CRDP i AG.

Observación de la Sindicatura de Cuentas

1.4 (página 47 del Proyecto de Informe) “La CCMA no ha informado de los contratos adjudicados por el procedimiento negociado sin publicidad en el portal de transparencia tal y como establece el artículo 13.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, sobre transparencia, acceso a la información y buen gobierno, ni en la plataforma de contratación del sector público.

No consta la denominación del órgano de contratación tal y como establece el artículo 13 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, sobre transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Alegaciones de la CCMA

La CCMA discrepa de las dos afirmaciones porque sí que ha informado de los cuatro contratos adjudicados por el procedimiento negociado sin publicidad así como también la denominación del órgano de contratación consta en el portal de transparencia.

Como se puede comprobar en este enlace del portal de transparencia de la CCMA (<https://www.3cat.cat/corporatiu/transparencia/licitacions-i-adjudicacions/document/78/>), en el apartado de Contratación / Licitaciones y adjudicaciones, hay un apartado llamado “*Licitaciones/adjudicaciones en curso (PSCP) Ente CCMA*” que enlaza directamente a la plataforma de contratación donde están publicados los expedientes de manera ordenada y donde consta la denominación, teléfonos y direcciones postales y electrónicas de la CCMA tal y como prevé la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, sobre transparencia, acceso a la información y buen gobierno.

De acuerdo con lo anterior, la CCMA considera que cumple con los requisitos previstos en la citada Ley en cuanto a que la información sujeta al régimen de transparencia se hace pública en su sitio web, de una manera clara, estructurada y en formato reutilizable.

En virtud de todo lo que ha sido expuesto,

La CCMA **SOLICITA** a la Sindicatura de Cuentas que se admita este escrito y los documentos que lo acompañan y, en consecuencia, tenga por efectuadas las anteriores alegaciones a los efectos oportunos y, en cualquier caso, que sean tenidas en consideración para la elaboración del informe final.

Sant Joan Despí, a 27 de diciembre de 2024

Sign. Rosa Romà Monfà
Presidenta del Consejo de Gobierno

7.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas.

Como consecuencia de las alegaciones presentadas se han modificado las conclusiones números 19 y 21, se ha modificado el redactado de las observaciones 17 y 22 y se han modificado los textos correspondientes de los apartados 4.3, 4.4 y 4.5 del proyecto de informe, según se indica en las notas al pie de las páginas correspondientes.

El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones remitidas son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que exponen en ellas.

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que en Barcelona, el 11 de febrero de 2025, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, Maria Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, y de la secretaria general de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuando como ponente la síndica Llum Rodríguez Rodríguez, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 2/2025, relativo a la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales: contratación, gastos de personal, ejercicios 2021 y 2022.

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

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor

