
NOTA RESUMEN

Nota resumen del informe 21/2018, relativo a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, gastos de personal, ejercicio 2016

Barcelona, 7 de noviembre de 2018

La Sindicatura de Cuentas de Cataluña ha emitido el informe 21/2018, relativo a Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (CCMA, SA), gastos de personal, ejercicio 2016, en cumplimiento de su Programa anual de actividades.

El informe, presentado por el síndico Jordi Pons Novell como ponente, fue aprobado por el Pleno de la Sindicatura en la sesión del 26 de septiembre de 2018.

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

El 12 y el 29 de mayo de 2013, el Consejo de Gobierno del ente público Corporación Catalana de Medios Audiovisuales (CCMA), como socio único de Televisió de Catalunya, SA (TVC) y Catalunya Ràdio, SRG, SA (CR), aprobó iniciar el proceso de integración de ambas sociedades, mediante la fusión por absorción de CR (sociedad absorbida) por parte de TVC (sociedad absorbente). El Acuerdo de Gobierno del 25 de junio de 2013 autorizó la modificación estructural societaria de la CCMA en este sentido, con la extinción de CR, con el traspaso de todo su patrimonio a TVC y la subrogación de esta, por sucesión universal, en todos los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida. Al mismo tiempo, Televisió de Catalunya, SA pasó a denominarse Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA.

Los gastos de personal de CCMA, SA, de 159,06 M€, representan un 51,47% de los gastos totales de explotación.

El número medio de trabajadores en el ejercicio fiscalizado fue de 2.271. En el ejercicio 2016 se aplicaban dos convenios colectivos, uno al personal del medio televisión y otro al personal del medio radio.

En el apartado de conclusiones del informe se presentan las observaciones más relevantes que se desprenden del trabajo realizado, de las que se destacan las siguientes:

- Los convenios colectivos de CCMA, SA determinan diferentes niveles salariales. Para uno de estos niveles, el H, se prevé que la retribución debe fijarse de forma individual y el convenio solo dice que el salario base debe estar relacionado con los establecidos

en las tablas del convenio. En consecuencia, las retribuciones de los puestos de trabajo que tengan asignado este nivel deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. En el ejercicio fiscalizado CCMA, SA no había solicitado este informe para los puestos de trabajo de nivel H.

- La selección del personal que debe ocupar los puestos de trabajo de nivel H se hace de forma directa y, por lo tanto, no quedan garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Los complementos que están definidos en los convenios colectivos de forma genérica pero sin concretar el importe deben contar con el informe conjunto de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. No consta la existencia de este informe en los casos analizados por la Sindicatura.
- En el ejercicio 2016, CCMA, SA abonó algunos complementos salariales individuales no establecidos en el convenio colectivo. La Ley de presupuestos de 2015, prorrogados para 2016, únicamente prevé la fijación de retribuciones mediante un contrato individual cuando las condiciones de trabajo no están reguladas en el convenio colectivo.
- CCMA, SA no tiene establecido un procedimiento de control horario para su personal ni tampoco para la autorización y control de determinados permisos y ausencias.

Finalmente, en el apartado de conclusiones del informe se hacen varias recomendaciones que, en opinión de la Sindicatura, contribuirían a corregir algunos de los aspectos señalados en el apartado de observaciones. De estas recomendaciones se destacan las siguientes:

- CCMA, SA debería hacer una revisión del convenio para incluir todos los conceptos salariales existentes, definirlos y cuantificarlos, y someter esa revisión a la aprobación de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos.
- CCMA, SA debería establecer, formalizar e implementar un procedimiento de gestión y control de la jornada laboral y de las ausencias y los permisos de todo tipo de su personal.

<p>Esta nota resumen tiene efectos meramente informativos. El informe se puede consultar en www.sindicatura.cat.</p>
