

INFORME de fiscalización, elaborado por el Tribunal de Cuentas, relativo a la gestión de personal del Grupo Radio Televisión Española, ejercicios 2002 a 2004.

FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAL DEL GRUPO RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA (EJERCICIOS 2002-2004)

EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y a tenor de lo previsto en los

artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado, en su sesión de 21 de diciembre de 2006, el informe de fiscalización de la Gestión de personal del Grupo Radio Televisión Española, ejercicios 2002-2004, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
 - I.1 Iniciativa y alcance de la fiscalización
 - I.2 Naturaleza y régimen jurídico aplicable a la entidad
 - I.3 Trámite de alegaciones
- II. ENTORNO, ORGANIZACIÓN Y SITUACIÓN DE LA ENTIDAD
 - II.1 La situación de la radio y televisión públicas en Europa y España en los últimos años
 - II.2 Organización y situación del grupo RTVE
 - II.3 La función de servicio público de RTVE
 - II.4 Características generales del marco directivo y laboral en el grupo RTVE
- III. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL GRUPO RTVE
 - III.1 Consejo de administración
 - III.2 Directivos
 - III.3 Personal de Convenio Colectivo. Análisis y comparación con los Convenios Colectivos vigentes de A3 TV y Grupo Unión Radio
 - III.4 Colaboradores externos
- IV. GASTOS DE PERSONAL DEL GRUPO RTVE
 - IV.1 Evolución de las cifras más significativas de los gastos de personal
 - IV.2 Análisis de los gastos de personal
- V. PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL
 - V.1 Elaboración y modificación de la estructura organizativa
 - V.2 Proceso de incorporación de nuevo personal

- V.3 Formación
- V.4 Control de presencia
- V.5 Análisis de la planificación de los recursos humanos

VI. EFECTOS DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO 69/97

VII. PROPUESTA DE UN NUEVO MARCO JURÍDICO, SOCIETARIO Y DE TAMAÑO DE PLANTILLA

- VII.1 Marco jurídico y societario
- VII.2 Evolución de la necesidad de efectivos en el Grupo: Producción propia y participación de medios externos (empresas productoras) en la programación de TVE

VIII. CONCLUSIONES

IX. RECOMENDACIONES

RELACIÓN DE SIGLAS

A3TV	Antena 3 de Televisión, S.A.
CC	Convenio Colectivo.
CECIR	Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.
ERE	Expediente de regulación de empleo.
ERT	Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de la Radio y la Televisión.
FORTA	Federación de Organizaciones de Televisión Autonómicas.
IORTV	Instituto Oficial de la Radiotelevisión.
IRMCTE	Informe para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad del Estado, elaborado por el Consejo para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad del Estado, emitido el 4 de febrero de 2005.
OEP	Oferta de Empleo Público.
ONG's	Organizaciones No Gubernamentales.
PGC	Plan General de Contabilidad.
RNE	Radio Nacional de España, S.A.
RTVE	Radiotelevisión Española.
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.
T5	Gestevisión Telecinco, S.A.
TVE	Televisión Española, S.A.

I. INTRODUCCIÓN

I.1 Iniciativa y alcance de la fiscalización

La fiscalización de la gestión de personal del Grupo Radio Televisión Española (en adelante Grupo RTVE), ejercicios 2002-2004, ha sido acordada por el Pleno del Tribunal de Cuentas, en sesión de 30 de marzo de 2005, entre las previstas a realizar a iniciativa del propio Tribunal, en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

La presente fiscalización se justifica por la trascendencia de la gestión de las políticas de recursos humanos en aras a la viabilidad económica del Grupo RTVE, junto con la relevancia de los gastos de personal dentro de la cuenta de resultados del mismo.

La fiscalización realizada tiene el carácter de integrada, debido a que comprende aspectos de cum-

plimiento, financieros y operativos, así como de análisis de sistemas y procedimientos. Los objetivos generales previstos en esta fiscalización son los siguientes:

- Comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias a que se halla sometido el Grupo RTVE en materia de personal.
- Comprobar el adecuado reflejo en los estados contables de las operaciones anteriores.
- Evaluar los sistemas y procedimientos de control interno establecidos para la gestión del personal.
- Evaluar, en la medida de lo posible, la gestión de personal desde un punto de vista de economía, eficiencia y eficacia.

La fiscalización se ha referido a los ejercicios 2002 a 2004, sin perjuicio de analizar las operaciones tanto de ejercicios anteriores como posteriores que se han

considerado oportunas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

I.2 Naturaleza y régimen jurídico aplicable a la Entidad

Con la promulgación de la Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de la Radio y la Televisión (ERT)¹, se establecieron unas normas claras y precisas para el funcionamiento de la radio y la televisión y su configuración como servicio público esencial de titularidad estatal, concebido como vehículo de información y participación política de los ciudadanos, de formación de la opinión pública, de cooperación con el sistema educativo, de difusión de la cultura española y de sus nacionalidades y regiones, así como de medio capital para contribuir a que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.

Desde el punto de vista orgánico, las competencias estatales de la radiodifusión y la televisión se encomendaban al Ente Público RTVE, configurándose para su gestión las sociedades estatales Radio Nacional de España, S.A. (RNE), Radio Cadena Española (RCE) (posteriormente absorbida por RNE, de acuerdo con el Real Decreto 895/1988) y Televisión Española, S.A. (TVE). En todo caso, las programaciones de RTVE deben compatibilizar el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica.

En relación con lo anterior, la Ley 17/2006 acuerda la disolución del Ente Público RTVE y encomienda la gestión del servicio público de radio y televisión a la «Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., Corporación RTVE», definiéndose ésta en su artículo 5 como una sociedad mercantil estatal con especial autonomía y bajo la forma de sociedad anónima con capital social de titularidad íntegramente estatal. Asimismo, a tenor del artículo 7 de dicha Ley, la Corporación RTVE ejercerá la función de servicio público a través de la Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, en el ámbito de los servicios de televisión, conexos e interactivos; y de la Sociedad Mercantil Estatal Radio Nacional de España, en el ámbito de los servicios de radio, conexos e interactivos; ostentando la Corporación RTVE la titularidad de las acciones de ambas Sociedades.

La Disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), establece que el Ente Público RTVE se regirá por su legislación específica y supletoriamente por esa Ley. Al respecto, la dis-

posición adicional primera de la Ley 17/2006 modifica la LOFAGE señalando que la Corporación RTVE se regirá, en primer lugar por su Ley reguladora y sus estatutos sociales; en segundo lugar por su legislación sectorial y por las normas reguladoras de las sociedades mercantiles estatales en lo que le sean de aplicación, y, en defecto de la anterior normativa, por el ordenamiento privado, incidiendo en idéntico sentido el artículo 6 de la propia Ley 17/2006.

En el ámbito contractual, el artículo 30 de la Ley 17/2006 establece que la Corporación RTVE, así como las sociedades en las que participe mayoritariamente, directa o indirectamente en su capital social, ajustarán su actividad a los principios de publicidad y concurrencia, salvo que la naturaleza de la operación a realizar sea incompatible con esos principios. Sin perjuicio de lo anterior, la actividad contractual de dichas entidades se regirá por el ordenamiento jurídico privado.

El Real Decreto 3327/1983, de 7 de diciembre, regula el control financiero y régimen presupuestario del Ente Público y sus sociedades estatales.

I.3 Trámite de alegaciones

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de las actuaciones practicadas en esta fiscalización fueron puestos de manifiesto a la actual Directora General del Ente Público Radio Televisión Española, a los actuales Directores de las Sociedades Televisión Española, S.A. y Radio Nacional de España, S.A., y a quienes ostentaron dichos cargos durante el período fiscalizado, para que, si lo estimaran oportuno, formularan las alegaciones y presentasen los documentos y justificaciones que estimaran pertinentes, conforme a lo previsto en el mencionado artículo 44.

No han formulado alegaciones ninguno de dichos responsables, habiendo remitido el Director General del Ente Público durante una parte del periodo fiscalizado el escrito que se adjunta al presente Informe, en el que comunica que no tiene alegaciones que formular.

II. ENTORNO, ORGANIZACIÓN Y SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

II.1 La situación de la radio y televisión públicas en Europa y España en los últimos años

Según datos del Observatorio Audiovisual Europeo, el margen de beneficio de las principales televisiones públicas europeas, en porcentaje sobre sus ingresos, durante el periodo 1995-2000 fue el siguiente:

País/año	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ARD/ZDF (Alemania *)	-0,6	-2,84	5,88	1,67	-0,37	-2,5
RTVE (España)	-10,41	-10,14	-8,42	-16,22	-25,36	-27,76
FT/Francia	2,49	-0,51	2,53	0,43	-1,47	0,71
BBC (Reino Unido)	4,36	3,33	1,29	2,62	1,45	1,59
RAI (Italia)	4,08	8,04	8,7	7,14	6,76	4,53

(*) Incluyendo actividades de radio

El deterioro de la situación global de las principales cadenas públicas se pone de manifiesto a través del empeoramiento de sus resultados netos en este periodo. En el caso de RTVE se llegó hasta los 637 millones de euros de pérdidas en el año 2000. Los dos servicios públicos televisivos alemanes (ARD y ZDF) también tuvieron importantes pérdidas en 2000 (115 millones de euros y 124,7 millo-

nes de euros, respectivamente). En el caso de la BBC, su resultado fue positivo pero inferior a los propios de la primera mitad de los noventa. Por otro lado, el servicio público francés presentaba una situación de equilibrio.

En el siguiente cuadro se ofrecen los resultados de explotación y del ejercicio del Grupo RTVE para el periodo 1997-2004 (en millones de euros):

Resultado	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Explotación	-611,6	-595,9	-546,1	-524,4	-540,7	-435,6	-449,9	-557,8
Ejercicio	-692,4	-708,6	-411,7	-636,6	-696,9	-599,9	-600	-751,3

Al analizar esta tendencia negativa se aprecia que los elementos que afectaron a todas las cadenas fueron tanto la necesidad de invertir en la transición a la televisión digital como el incremento del entorno competitivo, máxime cuando las inversiones en infraestructura y los nuevos canales creados no llevaron aparejada necesariamente la obtención de ingresos significativos.

Por lo que se refiere a costes de personal, las cadenas que se orientaron desde un principio a la compra exterior de la producción en lugar de a la producción propia de los programas, tenían los más bajos porcentajes de gastos de personal en relación con su gasto total. Son ejemplo del primer modelo, y según datos

del mencionado informe del Observatorio Audiovisual Europeo para el año 2000, la inglesa Channel 4, con un 7,3%, France 2, con un 10,8%, la danesa TV2, con un 18,1%, o la alemana ZDF, con un 18,4%. Con el modelo de gestión basado en la producción interna de los programas, RTP en Portugal tenía un ratio de costes de personal sobre los costes totales del 77,4%, Radio Dinamarca, 57,9% y la belga RTBF, 54,5%. En el caso del Grupo RTVE, el ratio de gastos de personal sobre los costes totales ascendió al 29%, mostrándose en el siguiente cuadro las relaciones entre gastos de personal y gastos de explotación, para el periodo 1995-2005:

Año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ratio (%)	35,9	34,9	38,2	51,6	32,3	33	33,9	35,9	34,6	37,45

¹ Con posterioridad al período fiscalizado, el Estatuto de la Radio y la Televisión ha sido derogado por la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal, excepto en los aspectos previstos en la Ley 46/1983, de 26 de diciembre, reguladora del Tercer Canal de Televisión, y en la Ley 10/1988, de 3 de mayo, de Televisión Privada.

Debe destacarse que el porcentaje tan elevado del ratio en el ejercicio 1999 es debido a que en el mismo se soportó la mayor parte de los costes del ERE 69/97, que se analiza en otro epígrafe de este Informe.

Las audiencias obtenidas por TVE desde 1996 hasta 2004, junto con las obtenidas en 2003 por las principales televisiones públicas europeas, pueden observarse en los siguientes cuadros (en porcentaje):

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
TVE 1	26,9	25,1	25,6	24,9	24,5	24,8	24,7	23,4	21,4
TVE 2	9	8,9	8,8	8,1	7,9	7,8	7,7	7,2	6,9
Total	35,9	34	34,4	33	32,4	32,6	32,4	30,6	28,3

Fuente: Sofres.

Grupo	Audiencia obtenida en 2003
	(en porcentaje)
ARD/ZDF (Alemania)	41,2
BBC (Reino Unido)	38,3
FT/ Radio France (Francia)	39,5
RAI (Italia)	44,9
RTVE (España)	30,6

Fuente: Reunión de las radiotelevisións públicas europeas. Madrid, 24 de enero de 2005.

Por otra parte, la evolución de la audiencia en las cadenas generalistas en España durante los años 2004 y 2005 fue la siguiente:

Cadenas	Share (%)			
	1/2004	10/2004	3/2005	12/2005
Públicas (TVE 1, TVE 2, FORTA)	47,3	43,2	43	40,2
Privadas (A3TV y T5)	41,5	44,5	43,4	43,6

II.2 Organización y situación del Grupo RTVE

El Grupo RTVE tiene una estructura organizativa caracterizada tanto por la complejidad de su configuración jurídica, esto es, el Ente público RTVE (al que sucederá la Corporación RTVE, a tenor de la Ley 17/2006) y dos sociedades anónimas (TVE y RNE), como por la dispersión geográfica en 17 centros territoriales

de TVE y 62 emisoras regionales, provinciales y comarcales de RNE, además de las 18 correspondencias en el exterior.

En lo que se refiere a las unidades de negocio, el Grupo se estructura en tres canales generalistas y cinco temáticos de televisión, seis canales de radio, un sello discográfico, la Orquesta y Coro de RTVE y el Instituto de Formación Audiovisual. Por otra

parte, sus normas de funcionamiento se caracterizan por la rigidez de la Ordenanza laboral de 1978 y de los sucesivos convenios laborales, tal y como puede deducirse del contenido de los epígrafes IV.2.3.2 y V.5.2 del presente Informe.

En virtud del artículo 60 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, el Grupo RTVE quedó adscrito a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), desde el 1 de enero de 2001.

En diciembre de 2001 fue elaborado el Plan Marco para la Viabilidad de RTVE, fundamentando en el mismo la adscripción de RTVE a la SEPI, señalada anteriormente, en el intento de resolver el grave problema económico financiero del Grupo RTVE, orientándose la mencionada atribución hacia el impulso y coordinación de las actividades del Ente, así como la definición y supervisión de la labor de planificación. El objetivo del Plan era mantener la capacidad de prestación de servicio del Ente, eliminando el déficit crónico de RTVE, contando con un horizonte temporal desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004. De acuerdo con el mencionado Plan, SEPI había constatado a través de un estudio preliminar que RTVE adolecía de una falta de orientación empresarial clara, no debiendo incidir negativamente en los objetivos a alcanzar por la radiotelevisión pública el intento por parte de SEPI de sanear económicamente el Grupo RTVE.

Adicionalmente cabe señalar que el 12 de enero de 1998, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aprobó el expediente de regulación de empleo (ERE) 69/97, en el que se contemplaba la extinción de las relaciones laborales de los trabajadores de la plantilla del Grupo RTVE que voluntariamente se acogiesen al sistema de prejubilación y jubilación anticipada para el personal de 58 o más años de edad y al sistema de bajas incentivadas contempladas en dicho expediente, todo ello para el periodo 1998-2002.

En lo referente a la situación económica de RTVE, y según lo reflejado en el informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado (IRMCTE), elaborado por el Consejo para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad del Estado² creado al efecto mediante el Real Decreto 744/2004, de 23 de abril, ésta presentaba un endeudamiento desproporcionado e insostenible, que se elevaba a 6.224 millones de euros al cierre del ejercicio

² Este Consejo emitió, el 4 de febrero de 2005, es decir, con posterioridad al periodo objeto de fiscalización, un informe (IRMCTE), en relación al encargo recibido del Gobierno sobre el modo más adecuado de la articulación jurídica, los contenidos de programación más idóneos y la financiación más adecuada de los medios de comunicación pública. El contenido de este Informe se ha tenido en cuenta en la presente fiscalización.

económico de 2003 y que ha continuado en aumento, siendo este desequilibrio la consecuencia de una prolongada sucesión de pérdidas cuya cobertura se ha realizado, año tras año, a través de créditos avalados por el Estado.

El mencionado IRMCTE señala que el problema subsiste desde 1990, cuando tras la eliminación del monopolio televisivo y el consiguiente descenso de ingresos se inició un período de resultados negativos, cuadruplicándolos en dos años (de 122 a 460 millones de euros) y dando lugar a que, desde 1993, se implantase para la cobertura de los saldos contables negativos un procedimiento consistente en subvencionar una parte del déficit de RTVE y en autorizar al Ente Público, desde 1994 y a través de las Leyes anuales de los Presupuestos Generales del Estado, a endeudarse, con el correspondiente aval estatal, en las restantes cantidades necesarias para afrontar plenamente los resultados negativos.

Como se ha señalado anteriormente, a finales de 2003 la deuda del Grupo RTVE se situó en 6.224 millones de euros, de los cuales 1.814 millones de euros correspondían a déficits derivados, en gran medida, de las cargas financieras de la deuda acumulada. El continuo y prolongado recurso al aval del Estado sobre las deudas de RTVE ha sido la piedra angular de un procedimiento de financiación calificado por el IRMCTE de «poco transparente». Así, según éste, por una parte, la elaboración de unos presupuestos ficticiamente equilibrados en RNE y TVE, a costa de facturar sus servicios al Ente Público RTVE a precios de conveniencia, cargando sobre éste todo el déficit, ha impedido el análisis de los orígenes de las pérdidas, así como las consiguientes atribuciones de responsabilidades. A su vez, este sistema de financiación y contabilidad ha redundado en una falta de exigencia a los gestores y de eficiencia de éstos, tanto en la productividad interna como en la negociación de las operaciones comerciales con proveedores y clientes.

Por último cabe mencionar que la Disposición adicional trigésima quinta de la LPGE para 2006 determina que la disposición efectiva de la subvención condicionada, establecida en favor del Ente público RTVE en esa Ley, estará supeditada a lo que se establezca en un convenio entre el Estado y el Ente Público RTVE, regulando, entre otras materias, las medidas de racionalización de costes, de mejora de la productividad y de reorganización o reestructuración técnica de la explotación económica, los objetivos de la política de personal y las prioridades en la ejecución de tales objetivos y medidas, la elaboración de un modelo para la financiación del servicio público de la radio y la televisión de titularidad estatal basado en la adecuación de la estructura organizativa, central y territorial, así como en la organización de los medios y recursos materiales y humanos para conseguir una gestión eficaz y eficiente del servicio público.

II.3 La función de servicio público de RTVE

Como se ha mencionado anteriormente, el ERT encomendó al Ente Público RTVE la gestión directa de los servicios públicos de radiodifusión sonora y televisión. Por tanto, los análisis económicos y financieros que se realizan a continuación, especialmente los comparativos con las cadenas privadas del sector audiovisual, deben ser matizados, dada la prosecución por parte del Grupo RTVE de una serie de objetivos adicionales al de la maximización de las audiencias y por lo tanto del beneficio, propio de las mencionadas cadenas. De igual forma, existen importantes diferencias en lo relativo al régimen de financiación, procediendo parte de los recursos de RTVE de los Presupuestos Generales del Estado.

En el Informe anual sobre el cumplimiento de la función de servicio público en 2004 (elaborado por el Grupo RTVE) se pueden observar una serie de actuaciones que se encuadran en la función global de servicio público y que derivan de las exigencias del ERT, cuyo fundamento debe ser la rentabilidad social más que la económica, pudiendo señalarse, entre otras, las siguientes:

- Las actividades de Radio Exterior de España y el Canal Internacional de TVE en aras de acercar la realidad nacional al mundo y difundir el idioma español.
- El Sello discográfico, sin carácter comercial, que pretende dar apoyo a iniciativas de carácter cultural no rentables para el sector privado.
- La emisión de programas dirigidos al telespectador y radioyente al margen de consideraciones comerciales.
- La firma de convenios con diversas instituciones educativas, tales como el Instituto Cervantes y el Ministerio de Cultura, entre otras.
- El apoyo promocional gratuito a las campañas de diversas Instituciones y Organizaciones no Gubernamentales (ONG's).
- El mantenimiento y gestión del principal fondo documental audiovisual en España, del centro de documentación y del fondo No-Do (de propiedad estatal).

En relación con lo anterior, en el informe elaborado por RTVE en 1997, previo a la realización del ERE antes referido, se indicaba que el establecimiento de un régimen de financiación estable y sostenido debe ser abordado como un componente más del contrato o convenio por el que se defina el modelo de radio y televisión pública, y ello si se tiene en cuenta, además, que la Comisión Europea ya se había manifestado en el sentido de que las aportaciones del Estado superaban en gran medida las obligaciones de servicio público que la legislación española encomendaba a RTVE.

Sobre este aspecto, la Ley 17/2006 establece que las Cortes Generales aprobarán mandatos-marco a la Corporación RTVE en los que se concretarán los objetivos generales de la función de servicio público que tiene encomendados, con una vigencia de nueve años. Los objetivos de estos mandatos-marco serán desarrollados cada tres años en los contratos-programa acordados por el Gobierno con la Corporación RTVE, debiendo contener dichos contratos-programa, al menos, los siguientes extremos:

- a) Los objetivos específicos a desarrollar por la Corporación RTVE en el ejercicio de la función de servicio público encomendada por el Estado.
- b) Las aportaciones con cargo a los Presupuestos Generales del Estado destinadas a la prestación del servicio público de radio y televisión.
- c) Los medios a emplear para adaptar los objetivos acordados a las variaciones del entorno económico, garantizando siempre el cumplimiento del mandato-marco.
- d) Los efectos que han de derivarse del incumplimiento de los compromisos acordados.
- e) El control de la ejecución del contrato-programa y de los resultados derivados de su aplicación.

II.4 Características generales del marco directivo y laboral en el Grupo RTVE

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 al 15 del ERT y hasta la aprobación de la Ley 17/2006, el Ente Público RTVE estaba estructurado, a efectos de su administración general y alta dirección, sobre tres órganos: el Director General, el Consejo de Administración y los Consejos Asesores³.

Por lo que respecta al Director General, éste es nombrado por el Gobierno para un período de cuatro años (salvo disolución anticipada de las Cortes), oído el Consejo de Administración de RTVE, sin que la Ley establezca un mayor detalle sobre los requisitos o el perfil del candidato.

De acuerdo con el informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado, el sistema de designación de Director General «ha dado lugar a una fuerte dependencia gubernamental, así como a una rotación alta y continuada, con perjuicio para la imagen de independencia del medio y para la propia racionalidad de la gestión, sobre todo si se tiene en cuenta que el Director General tiene un poder ejecutivo prácticamente omnímodo». En relación con ello, la Ley 17/2006 previene que el Congreso de los Diputados, por una mayoría de dos tercios, designará, de entre

³ Dicha estructura se configura en la Ley 17/2006 en los siguientes órganos: Consejo de Administración y Presidente, debiendo constituirse, asimismo, un Consejo Asesor y Consejos de Informativos.

los doce consejeros electos, al que desempeñará el cargo de Presidente de la Corporación RTVE y del Consejo, quien desempeñará la dirección ejecutiva ordinaria, con arreglo a los criterios, objetivos generales e instrucciones del Consejo.

Por su parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo séptimo del Estatuto de la Radio y la Televisión y hasta la aprobación de la Ley 17/2006, el Consejo de Administración de RTVE se componía de doce miembros, elegidos para cada legislatura, que deberán ser designados en partes iguales por el Congreso y el Senado, mediante mayoría de dos tercios de cada Cámara, recayendo esta elección entre personas de relevantes méritos profesionales y siendo esta condición incompatible con cualquier vinculación directa o indirecta con empresas publicitarias, de producción de programas filmados, grabados en magnetoscopio o radiofónicos, casas discográficas o cualquier tipo de entidades relacionadas con el suministro o dotación de material o programas a RTVE y sus sociedades, además de con todo tipo de prestación de servicios o relación laboral en activo con el propio Ente y sus sociedades⁴, siendo la mayoría de sus funciones asesoras.

Por último, la Ley establecía la figura de los Consejos Asesores, con competencias consultivas respecto del Consejo de Administración en las materias relativas a sus funciones y a los principios de programación, sin que, durante el período fiscalizado se hayan llegado a constituir efectivamente los mencionados Consejos Asesores.

Las relaciones laborales en el Ente Público RTVE y en las sociedades estatales a que se refiere el Estatuto de la Radio y la Televisión se rigen por lo dispuesto en la legislación laboral, con sujeción al principio de autonomía de las partes. Por lo tanto, y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el marco laboral está configurado por el Convenio Colectivo (CC) vigente⁵, que es aplicable a todo el personal del Grupo RTVE, cualquiera que sea su destino territorial, salvo a los siguientes colectivos sin categoría de convenio, para los cuales la contratación debe formalizarse en todo caso por escrito:

- Personal que desempeñe funciones de alta dirección y alta gestión.

⁴ Dicho sistema ha sido modificado por la Ley 17/2006, que establece que el Consejo de Administración de la Corporación RTVE estará compuesto por doce miembros, ocho de los cuales serán designados por el Congreso de los Diputados (dos de ellos a propuesta de los dos sindicatos más representativos en la Corporación RTVE) y los cuatro restantes por el Senado, entre personas físicas con suficiente cualificación y experiencia profesional, y en ambos casos por una mayoría de dos tercios.

⁵ En el período objeto de fiscalización estuvieron vigentes el XVI Convenio Colectivo, desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2003, y el XVII Convenio Colectivo, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005.

- Actores, auxiliares artísticos y similares.
- Colaboradores y asesores contratados para un espacio concreto.
- Profesionales de radio o televisión de alta cualificación.
- Agentes publicitarios.
- Personal facultativo, técnico o científico requerido para un trabajo determinado y de duración limitada.

El personal sujeto al Convenio Colectivo se clasifica, según su permanencia, en fijo y temporal, incluyéndose dentro de este último las categorías de interino, eventual, en prácticas y contratado para obra, programa o servicio determinado con categoría profesional de Convenio, pudiendo el personal no fijo devenir fijo a través del procedimiento de provisión de plazas previsto en el citado Convenio Colectivo y que se analiza posteriormente.

En atención a la profesión o título requeridos para el acceso a las plazas, se establecen una serie de grupos profesionales, subgrupos y categorías, pudiendo ser estas últimas comunes para el conjunto de RTVE, específicas de Radio o de Televisión. Todo el personal fijo debe ostentar la categoría de aquella plaza adquirida conforme a los procedimientos que prevé esta norma.

A efectos retributivos, la totalidad del personal sujeto a Convenio Colectivo tiene asignado uno de los nueve niveles económicos de salario base, integrándose en estos niveles las ya mencionadas categorías profesionales. Cada una de ellas tiene asociado un nivel de ingreso y otro de ascenso, pudiendo accederse a este último tras permanecer seis años en el nivel de ingreso y superar, al menos, cuatro evaluaciones periódicas anuales.

Junto a las mencionadas retribuciones, se han ido configurando una serie de complementos salariales que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción, clasificándose éstos en los siguientes:

- Personales, es decir, aquellos que retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido tenidas en cuenta al ser fijado el salario base de su categoría.
- De puesto de trabajo, justificados por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan.
- Por calidad o cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes o gratificaciones extraordinarias.
- En especie, tales como manutención, alojamiento o cualquier beneficio que no forme parte del salario base.
- Por residencia en las Islas Canarias o Baleares.

III. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL GRUPO RTVE

III.1 Consejo de Administración

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo séptimo del Estatuto de la Radio y la Televisión, el Consejo de Administración del Ente Público está compuesto por doce miembros elegidos para cada legislatura, la mitad por el Congreso y la mitad por el Senado, mediante mayoría de dos tercios de cada Cámara, recayendo esta elección entre personas de relevantes méritos profesionales, siendo esta condición incompatible con cualquier vinculación directa o indirecta con empresas publicitarias, de producción de programas filmados, grabados en magnetoscopio o radiofónicos, casas discográficas o cualquier tipo de entidades relacionadas con el suministro o dotación de material o programas a RTVE y sus sociedades, además de con todo tipo de prestación de servicios o relación laboral en activo con el propio Ente y sus sociedades.

Como se ha señalado anteriormente, este sistema ha quedado modificado por la Ley 17/2006, que establece que el Consejo de Administración de la Corporación RTVE estará compuesto por doce miembros, ocho de los cuales serán designados por el Congreso de los Diputados (dos de ellos a propuesta de los dos sindicatos más representativos en la Corporación RTVE) y los cuatro restantes por el Senado, por un mandato de seis años, entre personas físicas con suficiente cualificación y experiencia profesional, y en ambos casos por una mayoría de dos tercios. Además, la mencionada Ley 17/2006 establece que los miembros del Consejo de Administración de la Corporación RTVE no podrán tener intereses directos o indirectos en las empresas audiovisuales, discográficas, de cine, de vídeo, de prensa, de publicidad, de informática, de telecomunicaciones, de servicios de la sociedad de la información o cualquier otro tipo de entidades relacionadas con el suministro, dotación de material o programas a la Corporación RTVE y sus filiales.

Por lo que se refiere a su régimen retributivo, el mencionado Estatuto no se pronuncia expresamente ni sobre su configuración ni sobre el órgano capacitado para su fijación, aunque sí atribuye al mencionado Consejo las competencias para aprobar el régimen de retribuciones del personal y el anteproyecto de presupuesto del Grupo.

Por su parte, el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, es aplicable al personal al servicio de los Organismos públicos previstos en la ya citada disposición adicional décima de la Ley 6/1997, entre los que se encuentra el Ente Público RTVE. El artículo 27 de dicho Real Decreto establece que se entenderá la indemnización reglamentaria por asistencia aquella que proceda abonar por la concurrencia a las reuniones de órganos de Administración de Organismos públicos, siendo estas percepciones compatibles con las dietas que puedan corresponder a los que para la asistencia se desplacen

de su residencia oficial. El artículo 28 del mencionado Real Decreto 462/2002 prevé que las asistencias por la concurrencia, personal o por representación, a reuniones de Órganos de Administración de Organismos públicos se abonarán, excepcionalmente, en aquellos casos en que así se autorice por el Ministro de Economía y Hacienda, fijando éste a tal efecto, y a iniciativa del interesado, las correspondientes cuantías máximas a percibir en concepto de asistencias.

Cabe señalar que las citadas normas no están siendo aplicadas por el Consejo de Administración de RTVE, debiendo haberse solicitado al Ministerio antes referido la autorización de las cuantías máximas. En su lugar, el Consejo utiliza el escueto sistema aprobado en su reunión de 7 de septiembre de 2000, donde únicamente se diferencia entre dietas por asistencia según se tenga o no dedicación exclusiva⁶, implicando ésta última «la incompatibilidad con la actividad profesional regulada» y permitiéndose optar por una u otra modalidad e incluso cambiar de sistema⁷.

Dada la normativa vigente durante el período fiscalizado, el propio Consejo de Administración es competente para aplicar a sus miembros una u otra modalidad retributiva, si bien su ejercicio no debe entenderse como discrecional, sino que vendría limitado por la regulación que el ERT hace de las incompatibilidades en el artículo siete antes indicado, sin que la opción por uno u otro sistema corresponda a los Consejeros ni pueda quedar a su arbitrio, debiendo restringirse «la incompatibilidad con la actividad profesional regulada» a los casos de incompatibilidades recogidos en la normativa vigente⁸.

Sobre este hecho hay que destacar que en la práctica se otorgaba a los Consejeros la posibilidad de optar por la dieta en exclusiva cuando dejasen de realizar actividades que eran compatibles con su cargo, sin que quede constancia escrita de los fundamentos jurídicos que soporten las decisiones del Consejo al respecto, con objeto de adecuarse a las previsiones del Estatuto de la Radio y Televisión.

Por tanto, todos los Consejeros deberían percibir la dieta propia de la situación no exclusiva, salvo aquéllos que se vean afectados por las mencionadas incompatibilidades legales, como es el caso de los trabajadores fijos de RTVE que pasen a desempeñar este cargo, que podrían ser retribuidos mediante la dieta exclusiva.

⁶ Los importes de las dietas en 2004 son: con exclusividad, 2.994 euros; y sin exclusividad, 1.853 euros.

⁷ Sobre este aspecto, la reciente Ley 17/2006 establece que los miembros del Consejo de Administración perciban las retribuciones fijadas por el Ministro de Economía y Hacienda, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido para los altos cargos con independencia funcional.

⁸ La nueva Ley 17/2006 establece que los miembros del Consejo de Administración tendrán dedicación exclusiva y estarán sujetos al régimen de incompatibilidades de los altos cargos de la Administración General del Estado, así como al establecido en la legislación mercantil para los administradores, siendo en todo caso incompatibles con el mandato parlamentario.

Se ha comprobado que desde el año 2001 varios Consejeros han solicitado el cambio al régimen de dedicación exclusiva. Así, seleccionado el mes de marzo de 2004, se verificó que siete miembros del Consejo tenían asignada la dieta exclusiva, cuatro de ellos por ser trabajadores del Grupo RTVE y reverse expresamente la incompatibilidad entre ambas situaciones, como ya se ha señalado, mientras que en los otros tres casos el cambio desde la situación de no exclusiva a exclusiva respetó, asimismo, los requisitos expuestos anteriormente. Por lo que se refiere al resto de miembros de ese Órgano, tenían dieta no exclusiva.

El importe de las dietas ha sido objeto de actualización con incrementos similares a los previstos para las retribuciones del personal sujeto a Convenio Colectivo.

Adicionalmente a las retribuciones anteriores, los Consejeros reciben remuneraciones de naturaleza propiamente indemnizatoria por los desplazamientos que, en su caso, deben realizar en el ejercicio de sus funciones. Así, por viajes y alojamiento originados por reuniones del Consejo pueden percibir dieta en metálico, sin que quede establecido su importe de forma documental, o bien procederse al pago de la factura de hotel, debiendo comunicarse previamente al Presidente de este Órgano los viajes para los que se fuera a solicitar dieta cuando estuvieran al margen de sus reuniones ordinarias. Por último, cuentan con unos gastos de representación situados en 4.000 euros anuales por persona para el ejercicio 2003 (3.612 euros en 2002), obligándose a la debida justificación en caso de incurrirse en ellos. Respecto a estos gastos, en la fiscalización del Tribunal se han analizado los correspondientes a dos nóminas del ejercicio 2004, sin que se hayan apreciado incidencias destacables.

III.2 Directivos

Durante los tres ejercicios que abarca el período fiscalizado (2002-2004) el número de directivos aprobado por la Dirección General ascendía a 291, 297 y 292 puestos de trabajo respectivamente, con unos costes asociados a los mismos de 18.097.111 euros, 19.051.962 euros y 19.299.349 euros. No obstante, el número real de directivos fue de 281 personas en 2002, ascendiendo a 289 en 2003 y viéndose reducido hasta los 284 efectivos en 2004.

Sus retribuciones constan del salario profesional, determinado por el Consejo de Administración a propuesta del Director General, y el complemento de dirección o bien su retribución profesional y personal más el complemento de dirección, posibilidad esta última sólo para los trabajadores fijos del Grupo que pasen a desempeñar un puesto directivo.

La Instrucción 1/2004, de 30 de septiembre, regula desde el 1 de octubre de ese año el Estatuto interno del Directivo en el Grupo, reconocido hasta esa fecha en la Instrucción 3/1986, de 1 de diciembre, modificada por la Instrucción 1/1990. El contenido de ambas Instrucciones

no difiere en esencia, salvo por lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Instrucción 1/2004, donde se establece que, con carácter excepcional y previa autorización de la Dirección General, los contratos de los directivos pueden prever la realización de funciones (retribuidas) adicionales a las estrictamente directivas en su consideración de profesionales de la radio o televisión de alta cualificación, para la realización de funciones exclusivamente como directores o presentadores, en programas o espacios específicos y determinados en el Grupo.

En primer lugar, lo dispuesto en este artículo contraviene el contenido del artículo uno de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, donde se indica que «No se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel, ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles. A estos efectos, se entiende por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional».

Por otro lado, la excepcionalidad prevenida en el mencionado artículo tres tampoco es adecuada para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos quinto y sexto del mencionado Estatuto, en los que se determina que los directivos se hallan sujetos al régimen de plena disponibilidad y vienen obligados a prestar jornada completa de trabajo, además de exigir este cargo dedicación exclusiva.

En relación a todo lo señalado anteriormente cabe indicar que el IRMCTE establece como exigencia para el nuevo modelo de gestión del Grupo lo siguiente:

- La aplicación estricta de las normas y códigos sobre incompatibilidades.
- La reducción y racionalización del organigrama directivo, con definición precisa de funciones y responsabilidades, de los criterios profesionales de acceso interno y de los métodos de evaluación periódica de su gestión.
- La evaluación periódica de resultados en los diferentes niveles de dirección, con exigencia de responsabilidades.

Por último, cabe señalar que dos personas ocupaban un puesto asimilado a directivo, no figurando en la estructura orgánica del Grupo, actuación no acorde con lo dispuesto en las Instrucciones antes mencionadas, al establecer éstas que se considera directivo a quien desempeñe cargo de este rango, existente y reconocido como tal, en la estructura orgánica oficial del Ente y sus Sociedades (artículo primero de la Instrucción 3/1986 y de la 1/2004).

III.3 Personal de Convenio Colectivo. Análisis y comparación con los Convenios Colectivos vigentes de A3 TV y Grupo Unión Radio

De acuerdo con el XVI Convenio Colectivo vigente, el personal del Grupo RTVE se clasificó en nueve niveles económicos, integrándose en los mismos las categorías profesionales recogidas en los artículos 10,11 y 12 del mencionado Convenio.

En la Sociedad A3 TV existían igualmente nueve niveles retributivos, mientras en el Grupo Unión Radio sólo cinco. Las principales diferencias entre los niveles máximos y mínimos entre estas entidades se muestran en el cuadro siguiente (datos en euros), percibiéndose en todos los casos 15 pagas de este salario:

Salario base mensual	Grupo RTVE (a)	Grupo Unión Radio ⁹ (b)	A3 TV (c)	Diferencias	
				a-b	a-c
Nivel superior	1.729	1.263	2.547	466	-818
Nivel inferior	861	920	837	-59	24

Los requisitos previstos para la progresión en el nivel económico dentro de la misma categoría profesional se tratan en el presente Informe, en concreto en el epígrafe IV.2.1 al analizar la muestra de expedientes seleccionados para las verificaciones sobre la consistencia de la nómina. Tal como se señala en el mismo, el Grupo RTVE ha prescindido del ejercicio de las cuatro evaluaciones periódicas anuales que, al menos, el trabajador debía superar en los últimos seis años para acceder a la progresión, de acuerdo con el artículo 61 del Convenio Colectivo, en sus sucesivas versiones.

Por lo que se refiere a los complementos salariales recogidos en los artículos 62 a 68 del Convenio Colectivo en sus sucesivas versiones, cabe señalar lo siguiente:

- La definición de «complementos personales» y «de puesto de trabajo» presenta ambigüedades, por lo que debería ser modificada para aclarar los conceptos a incluir dentro de los mismos.
- Dentro de los complementos por puesto de trabajo se recoge el de «mando orgánico», dirigido a retribuir las actividades y responsabilidades que se adicionen a las de la categoría profesional del trabajador fijo, y el de «especial responsabilidad», percibido por las actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o por la exigencia de una responsabilidad que excede

⁹ Como se ha señalado anteriormente, el Grupo Unión Radio sólo tiene 5 niveles de salario base, si bien dentro de cada uno se incluyen tres escalas, habiéndose tomado la intermedia para este análisis, aunque las diferencias no son significativas a los efectos de esta comparación.

da de la normal exigible a la categoría profesional del trabajador, estableciendo el Convenio Colectivo la incompatibilidad para la percepción de ambos complementos. No obstante esta diferenciación recogida en el Convenio, se aprecia la gran similitud existente entre ambos, hecho que aconseja su refundición. La evolución del número de trabajadores que tenían reconocido alguno de estos complementos en el periodo 2001-2004 se muestra en el cuadro siguiente:

Nombramiento	2001	2002	2003	2004
Mando orgánico	505	477	491	501
Especial responsabilidad	1.317	1.275	1.293	1.302

La disminución en el ejercicio 2002 se debe, en su mayor parte, a que el mismo fue el último año de aplicación del ERE 69/97. No obstante, en los siguientes ejercicios se ha incrementado la asignación de dichos complementos, hasta situar en 2004 el número de trabajadores que los perciben en unos niveles similares a los de 2001.

Igualmente dentro de este tipo de complementos se establece el de «disponibilidad para el servicio», para aquellos empleados adscritos a puestos que requieran disponibilidad habitual y alteraciones constantes del horario de trabajo. Adicionalmente se prevé el «régimen de libranza», para satisfacer una cantidad a quienes desempeñen actividades en sábados, domingos o festivos. Junto a los dos anteriores aparece el régimen de «liquidación de días no librados» para aquellos días trabajados y no incluidos en la «disponibilidad para el servicio», por lo que los tres complementos están retribuyendo situaciones relacionadas, lo que hace conveniente su reducción y simplificación en uno.

- Los trabajadores que percibiesen el complemento de dirección, mando orgánico o especial responsabilidad, en caso de cese, fundado éste en diversas circunstancias, tienen derecho de manera transitoria a su percepción en cuantías oscilantes entre el 20% y el 40% de su importe, en función del periodo de desempeño del puesto que originaba su devengo. Ello produce un incremento anual de los complementos salariales, de forma no controlable directamente por el Grupo, al depender del número de personas que, ocupando dichos puestos, pudieran ser relevadas de los mismos a lo largo del ejercicio.
- El artículo 65 del Convenio Colectivo se dedica a los complementos de calidad y cantidad en el trabajo, incluyendo el complemento de «permanencia» que retribuye, según esta norma, la mejora de la calidad en el trabajo derivada de la permanencia superior a seis años completos en el nivel máximo de cada categoría profesional como trabajador fijo

de RTVE. Su importe es del 5% del salario base de cada momento, para el primer periodo de seis años, y del 3% para cada uno de los siguientes. Este complemento no se diferencia sustancialmente del complemento de «antigüedad» (recogido dentro de los de naturaleza personal), que retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida a RTVE, evidenciada por el tiempo de servicio. Adicionalmente, otra forma más de retribuir la antigüedad aparece recogida en el capítulo XII del Convenio, donde se establece un incentivo consistente en una paga integrada por los mismos conceptos que la extraordinaria de diciembre y que se satisfará por cada diez años de servicios prestados

al Grupo, cuyo valor estimativo, según el nivel económico del trabajador, oscilaba entre 2.500 y 1.100 euros.

A diferencia de lo señalado para RTVE, el Grupo Unión Radio utilizaba exclusivamente para retribuir la antigüedad la figura del quinquenio junto a una paga en concepto de premio similar al señalado en el párrafo anterior, de 1.196 euros por cada 25 años de servicios, mientras el convenio de A3 TV recogía, en este sentido, sólo los trienios.

- La comparación de los complementos salariales establecidos en los Convenios Colectivos de RTVE, del Grupo Unión Radio y de A3 TV, se recoge en el siguiente cuadro:

Tipo de complementos salariales	Número de complementos			
	Convenios Colectivos			Masa salarial ¹⁰
	Grupo RTVE	Grupo Unión Radio	A3 TV	RTVE
Personales	2	2	1	11
De puesto de trabajo	8	4	2	16
De calidad o cantidad de trabajo	3	3	4	7
De vencimiento periódico superior al mes	2	3	1	2
En especie	3	0	1	-
Complementos no salariales	4	1	0	3
Total	22	13	9	39

De la solicitud de autorización de masa salarial presentada por el Grupo RTVE a la CECIR se deduce la existencia de 39 complementos salariales y no salariales. Cabe destacar que no se han presentado para su autorización por este Órgano los complementos de programas¹¹, comercialización, ventas en publicidad, cámara «Steadycam» infografismo TVE, puesto de Paterna, técnico de mercados y canal 24 horas. También se puede apreciar la existencia de diversos complementos que se sitúan fuera del Convenio Colectivo, si bien su percepción fue aprobada por la CECIR, en el ejercicio de sus competencias respecto a la fijación de retribu-

ciones, de conformidad con lo que sistemáticamente se contempla en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

- El XIV Convenio Colectivo¹² manifestaba que en el año 1990, al abordar la nueva política retributiva, se había planteado el objetivo de revisar el «repertorio de complementos salariales para adecuar las retribuciones por circunstancias concretas a los nuevos procesos productivos y a la implantación de las nuevas tecnologías». Pese al transcurso del tiempo, esta importante cuestión no ha sido afrontada por el Grupo RTVE, ocasionando la pervivencia de múltiples conceptos, en ocasiones carentes de una clara definición y privados de la necesaria coherencia entre ellos, cuestiones que difieren de lo mostrado por los

¹⁰ La masa salarial se analiza en el epígrafe IV.1.3 de este Informe.

¹¹ Esta circunstancia ya fue señalada en el informe aprobado por el Pleno de este Tribunal de Cuentas el 30 de enero de 2003.

¹² Publicado en el «BOE» de 30 de junio de 2000.

Convenios Colectivos de las entidades privadas del sector audiovisual antes señaladas, habiéndose puesto todo ello ya de manifiesto en el informe elaborado por RTVE en 1997, previamente a la realización del ERE 69/97.

- El artículo 66 del Convenio Colectivo determina que tanto el personal fijo como el temporal podrá percibir una paga de productividad anualmente en función del grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el año, midiéndose éste según un sistema que contemple factores de evaluación individuales y generales. Si embargo, el propio Convenio recoge una contradicción con lo expuesto anteriormente, al señalar en el mismo artículo que «una parte de la paga queda vinculada a factores variables de evaluación supeditados al cumplimiento de objetivos», estableciendo por tanto una cantidad mínima a cobrar en todo caso, en concepto de «objetivos globales», hecho que desvirtúa el concepto de productividad.

A pesar de que en el informe 1134/03, emitido por la CECIR sobre los acuerdos alcanzados en la negociación del XVI Convenio Colectivo, se hacía constar la valoración «muy positiva del cambio de concepción de la mencionada paga de productividad, pasando de ser un concepto fijo a vincularlo al cumplimiento de objetivos», cabe señalar que no se ha apreciado la puesta en práctica efectiva de este sistema a través del estableci-

miento de objetivos previos a cumplir relativos a la actividad de RTVE, tanto individualmente como por unidades, que pudieran ser posteriormente contrastados para, en su caso, proceder al reparto de esta paga. En esta misma línea, el informe elaborado por RTVE en 1997, previamente a la realización del ERE 69/97, ya manifestaba el devengo automático de gran cantidad de los complementos al cumplirse las previsiones del Convenio Colectivo, sin que existiese un sistema de retribución variable vinculado al desempeño profesional o a los resultados.

El análisis de las pagas de productividad previstas para el periodo fiscalizado se ha llevado a cabo en el epígrafe IV.2.7 del presente Informe.

III.4 Colaboradores externos

Las relaciones de los colaboradores externos con el Grupo RTVE están expresamente excluidas del XVI Convenio Colectivo por su artículo 2. En la práctica, se incluyen principalmente dentro de este colectivo a los actores, auxiliares artísticos y similares, y colaboradores contratados para un espacio concreto, que realizan tareas propias de la producción de programas, como se ha señalado en el epígrafe II.4 de este Informe.

La evolución del número de contratos pertenecientes a los grupos más relevantes en que se clasificaron los colaboradores externos se muestra en la tabla siguiente:

Grupo	Contratos Tipo /Año	Número			
		2002	2003	2004	Total
3	Profesor de orquesta	170	153	186	509
4	Cantor de orquesta	33	38	65	136
12	Contrato por obra sin categoría	201	250	322	773
16	Presentadores artísticos centro territorial	188	208	202	598
61	Artístico cesión de derechos	582	622	431	1.635
62	Artístico programas dramáticos	4.895	4.102	5.888	14.885
63	Artístico variedades musicales	1.273	1.226	1.156	3.655
64	Artístico auxiliares artísticos	808	701	364	1.873
69	Artístico invitados	335	348	475	1.158
	total	8.485	7.648	9.089	25.222

Estas relaciones se rigieron por lo dispuesto en los correspondientes contratos y, adicionalmente, por los Acuerdos de 23 de mayo de 1997 entre la Dirección y el Comité General Intercentros sobre la mejora de condiciones laborales tanto para los colaboradores y asesores como para los profesionales de alta cualificación, excluidos ambos del Convenio, como se ha señalado, por los apartados segundo y cuarto de su artículo 2.

De acuerdo con esta norma, aquellos contratos que no superasen el cómputo de retribución anual del nivel uno del salario base fijado en el Convenio Colectivo tendrían, con carácter anual, una revisión salarial en base a los incrementos que experimentase el personal fijo. Adicionalmente, se recogen una serie de derechos, tales como vacaciones o acceso a cursos de formación convocados por el Grupo.

Por otra parte, en el grupo 12 (contrato por obra sin categoría) se incluyen diversas categorías profesionales de carácter heterogéneo, tales como ayudantes de coordinación, comentaristas, presentadores, directores, estilistas, corresponsales, expertos, etc. En relación a dicho grupo 12 se ha observado lo siguiente:

- Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, también le fueron aplicables las condiciones establecidas el 20 de febrero de 2003 en el Acuerdo Regulador de los Contratos por Obra Extraconvenio. Según el mismo, los colaboradores incluidos en este grupo recibieron un complemento retributivo variable en función de dos parámetros: la antigüedad de su relación con el Grupo, computándose ésta a partir de los 3 años; y el grado de asistencia y participación observado durante el periodo de contratación.
- De acuerdo con la norma anterior, las personas objeto de este tipo de contratación tuvieron derecho a una cantidad mensual de 32 euros en concepto de ayuda por hijos menores de edad.
- Se reconoció contractualmente la posibilidad de adherirse al Plan de Pensiones del Grupo, con las correspondientes aportaciones de éste como promotor.

De lo señalado anteriormente cabe concluir que, dado que el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, en desarrollo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, establece que los contratos de obra o servicio pertenecen a la contratación temporal, concertándose a través de los mismos la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución es limitada en el tiempo, no parece acorde con este tipo de contrato, en el sentido que se expone a continuación, el reconocimiento de retribuciones por antigüedad, contribuciones al plan de pensiones, vacaciones, cursos de formación y conceptos similares, ya que muestran una relación estable y a medio plazo entre las partes, propia de otras figuras laborales, creando un colectivo de trabajadores,

tal como señalaba el voto particular formulado por uno de sus miembros al IRMCTE, entre los fijos y los contratados, caracterizado por ser «una plantilla flotante de medio millar de contratados excluidos de convenio, a los que se asignan durante años tareas fundamentales de producción de programas».

En este sentido, el mencionado informe señalaba la necesidad de regularizar «situaciones anómalas de precariedad laboral en muchos casos irregularmente dilatada, mediante el ajuste escrupuloso a las disposiciones y exigencias legales en materia de contratación». A la vista del mismo, el 14 de diciembre de 2004, el Congreso de los Diputados, mediante una proposición no de Ley, instaba a la Dirección de RTVE a abordar la situación del personal contratado por obra y servicio excluido de la aplicación del Convenio Colectivo vigente, e iniciar un proceso de regularización de este colectivo, a lo que cabe añadir los pronunciamientos de los Tribunales al respecto, tal como se recoge en el epígrafe IV.2.3.2.1 del presente Informe.

Por lo que se refiere a las principales televisiones privadas de España, Tele 5 disponía de 24 personas bajo este tipo de contratación en 2004, frente a las 204 de Antena 3 TV.

Adicionalmente, el mencionado IRMCTE señalaba la necesidad de una mayor contención y un control estricto en los gastos por captación de figuras o estrellas, sobre todo en la contratación conjunta de presentadores y de sus productoras. Cabe señalar que de las comprobaciones realizadas se desprende el gran número de artistas que han formalizado la prestación de sus servicios con el Grupo a través de empresas productoras.

IV. GASTOS DE PERSONAL DEL GRUPO RTVE

De acuerdo con el artículo séptimo del Estatuto de la Radio y la Televisión, corresponde al Consejo de Administración aprobar, con carácter definitivo, las plantillas de RTVE y sus modificaciones, así como las de sus sociedades. En el periodo objeto de fiscalización, este órgano procedió a aprobar, a propuesta del Director General, las modificaciones de la plantilla derivadas de las Ofertas de Empleo Público previamente autorizadas por la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.

El personal que prestaba servicios en el Grupo durante el periodo fiscalizado era, al cierre de cada uno de los ejercicios, el siguiente (datos a 31 de diciembre):

Año	Total trabajadores (fijos y temporales sujetos a Convenio Colectivo)
2002	9.140
2003	9.327
2004	9.369

En sentido estricto, la plantilla está compuesta exclusivamente por los trabajadores fijos, debiendo ser aprobada ésta por el Consejo de Administración. La evolución de la misma ha ido acompañada, en todos los ejercicios fiscalizados, de un exceso de personal sobre la cifra aprobada, tal como se muestra en el cuadro siguiente (datos a 31 de diciembre):

Año	Plantilla aprobada (1)	Plantilla real (personal fijo) (2)	Diferencia (2)-(1)
2002	7.592	8.255	663
2003	7.618	8.241	623
2004	7.618	8.258	640

Como se puede observar, existe un exceso del personal fijo sobre la plantilla prevista, que alcanza en cada año al 8% del total de puestos aprobados.

En un sentido más amplio, puede indicarse la siguiente clasificación de los trabajadores que prestan servicios en el Grupo:

- Los empleados fijos, que pueden encontrarse en las situaciones de ocupado o no ocupado, comprendiendo esta última los supuestos de excedencia especial por nombramiento público, cuidado de hijos e invalidez temporal o permanente. La situación de ocupado incluía el personal en activo, los corresponsales, quienes se encontrasen en comisión de destino, además de determinadas excedencias especiales, como por ejemplo, la propia del desempeño de un cargo directivo en el Grupo.
- Los empleados temporales, que, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, pueden ser: en prácticas, eventuales, por obra y servicio, interinos, directivos, asimilados a directivos, corresponsales, asesores, por tareas ocasionales e indefinidos. Junto a éstos y dentro del grupo de empleados temporales, aparecen los contratados sin categoría de Convenio, es decir, el personal que por sentencia judicial ha sido declarado

indefinido y aquéllos contratados por necesidades operativas de la programación del Grupo. Cabe resaltar que los costes de los contratados por necesidades operativas, salvo los relativos a Seguridad Social, se incluyeron dentro de los propios de la producción, en lugar de en el capítulo presupuestario dedicado a retribuciones del personal. La evolución de este colectivo ha sido de 338 contratados para 2002, 429 para 2003 y 504 en 2004.

El siguiente cuadro muestra las principales cifras para el año 2003 de algunos de los grupos audiovisuales públicos europeos en relación con la citada clasificación de los trabajadores en fijos y temporales:

Grupo	Fijos	Temporales
ARD/ZDF (Alemania)	25.934	13.948
BBC (Reino Unido)	16.517	4.033
FTI/ Radio France (Francia)	10.912	2.614
RAI (Italia)	9.931	1.926
RTVE (España)	8.206	1.018

Fuente: Reunión de las radiotelevisiónes públicas europeas 2005.

Por lo que se refiere a RTVE, de acuerdo con el contenido del XVI Convenio Colectivo existían 3 grupos profesionales, desglosados en 55 subgrupos, y éstos, a su vez, en 101 categorías. El XVII Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, incluía 4 grupos, 17 familias y 46 categorías, si bien esta nueva organización estaba pendiente de aplicación en el momento de realizar la presente fiscalización.

Frente a esta situación del Grupo, donde sus 101 categorías se dividen en específicas de radio (8), de televisión (62) y comunes (31), el Grupo Unión Radio cuenta con 40 categorías propias de su actividad y Antena 3 de TV con 27.

Los datos generales sobre la composición de la plantilla fija se ofrecen en el siguiente cuadro:

	Total Grupo RTVE			
	31/12/01	31/12/02	31/12/03	31/12/04
Media de antigüedad	19,8	20,9	22,1	22,7
Media de edad	45,9	46,1	46,8	47,7
Nivel económico medio (1 a 9)	3,4	3,4	3,3	3,3

Fuente: Estadísticas del Grupo RTVE.

Grupos de actividad	31/12/01	%	31/12/02	%	31/12/03	%	31/12/04	%
1.Servicios generales	3.307	38	3.128	38	3.122	38	3.120	38
2.Áreas de producción	4.044	47	3.808	46	3.788	46	3.799	46
3.Información	1.137	13	1.119	14	1.129	14	1.138	14
4.Otros grupos profesionales	210	2	200	2	202	2	201	2
Total	8.698		8.255		8.241		8.258	

Fuente: Estadísticas del Grupo RTVE.

Como se desprende de los datos anteriores, la antigüedad media del personal fijo ha pasado de los 20,9 años en 2002 a 22,7 en 2004 y la media de edad de 46,1 años a 47,7, siendo especialmente destacable el porcentaje de la plantilla total desempeñando servicios generales (un 38%). La plantilla fija se compone de un 68% de hombres y un 32% de mujeres, distribuyéndose por áreas geográficas de la siguiente manera: Madrid, 64%, Cataluña, 11% y el resto en las demás Comunidades Autónomas.

Del análisis de la evolución del personal cabe destacar lo siguiente:

- En 2002, fecha de finalización del ERE iniciado en 1998, la plantilla total disminuyó en 292 personas (3,1%), debido a las 443 bajas en el personal fijo (5,1%) y la contratación temporal de 151 personas (aumento del 20,6%).
- En 2003 la plantilla total aumentó en 187 personas (2%), debido a la reducción del personal fijo del 0,2% (14 trabajadores) y al significativo incremento del 22,7% en el temporal (201 trabajadores).
- En 2004 la plantilla total se incrementó en 42 personas (0,5%), aumentando los trabajadores fijos en 17 (0,2%) y los temporales en 25 (2,3%).
- Los incrementos de personal temporal en los ejercicios fiscalizados se debieron, en gran medida, a los contratos en prácticas, los de obra y servicio sin categoría de Convenio e indefinidos. En este sentido, las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado¹³ aplicables al periodo fiscalizado recogían el mandato de no contratar personal temporal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, habiendo obtenido el Grupo RTVE la preceptiva autorización para estas con-

trataciones por parte de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda. La petición del Grupo fue justificada, en cada uno de los años, por la subsistencia de las necesidades urgentes e inaplazables de años anteriores, incrementadas por diversos acontecimientos, de índole política, electoral o deportiva propios del ejercicio, poniéndose realmente de manifiesto, por tanto, una necesidad permanente de personal en determinadas áreas relativas a la producción de TVE o RNE.

- Adicionalmente, la cobertura a través de promoción interna de 540 plazas del Grupo en 2003 y 2004 ha supuesto la consolidación de incrementos retributivos importantes, con un coste estimado de 550.739 euros.

En el siguiente cuadro se muestra el número medio de personas empleadas durante el ejercicio 2004 en TVE, S.A., Antena 3 de TV, S.A. (A3TV) y Gestevisión Telecinco, S.A. (T5), según la información ofrecida por las memorias integrantes de las cuentas anuales de cada una de las sociedades para el referido ejercicio:

Categoría laboral	TVE, S.A.	A3TV	T5
Directores	106	24	47
Jefes y técnicos	4.170	1.031	552
Administrativos, gestión y comercial	952	304	124
Otros	894	37	36
Total	6.122	1.396	759

¹³ Artículo 21. dos de la LPGE para 2002 y artículo 20. dos de las LPGE para 2003 y 2004.

IV.1 Evolución de las cifras más significativas de los gastos de personal

IV.1.1 Evolución del presupuesto del Grupo

El siguiente cuadro muestra las cifras del presupuesto inicial aprobado para los ejercicios pertenecientes al periodo fiscalizado (en euros)¹⁴:

Concepto	2002	2003	2004
Sueldos y salarios	334.900.400	338.657.000	352.901.419
Indemnizaciones	1.554.035	507.000	1.207.740
Seguridad Social a cargo la empresa	90.688.857	92.033.000	95.165.379
Aportación a sistemas complementarios de pensiones	5.182.678	5.995.000	6.189.922
Otros gastos de personal	3.079.021	3.204.000	3.282.540
Total	435.404.991	440.396.000	458.747.000

Ejercicio 2002

El presupuesto inicial del ejercicio 2002 con respecto al de 2001 experimentó una disminución del 1,4% (6.404.779 euros), siendo las retribuciones básicas del personal fijo las que reflejaron el mayor descenso (12.241.451 euros), debido, en su mayor parte, a las bajas de personal como consecuencia de la aplicación del ERE 69/97. Durante el ejercicio el Ente solicitó una transferencia de crédito para aumentar los importes destinados a cuotas de la Seguridad Social y aportaciones al fondo de pensiones, siendo financiados con baja en los créditos destinados a sueldos y salarios (1.755.000 euros), manteniendo inalterada la cuantía global de los gastos de personal. El crédito no consumido en este capítulo fue de 7.928.144 euros, es decir, el 1,8% del presupuesto.

Ejercicio 2003

En 2003, el incremento del presupuesto inicial con respecto al del año anterior fue del 1,1% (4.991.009 euros), a pesar de que los efectivos medios del Grupo descendieron un 1,7%, debido al ajuste producto del ERE concluido en 2002. El incremento medio por trabajador fue del 3,5% y los incrementos se centraron en las retribuciones básicas del personal fijo (1%), con

¹⁴ En dichas cifras no se incluyen los contratados por necesidades operativas, salvo los costes previsibles de Seguridad Social de los mismos.

1.811.670 euros, en las retribuciones básicas del personal contratado con categoría de Convenio (18,3%), con 1.508.549 euros, en la antigüedad del personal fijo (3,5%), con 2.291.041 euros y en otras retribuciones complementarias del personal fijo (23%), con 1.865.856 euros.

El Ente público solicitó varias modificaciones en el presupuesto de explotación, para dar cobertura a las obligaciones asumidas en el XVI Convenio Colectivo, dado que éstas no estaban aprobadas dentro de las previsiones iniciales, no suponiendo incremento global en los presupuestos del Grupo. Este ejercicio finalizó con un remanente de 642.958 euros.

Ejercicio 2004

Por lo que se refiere al ejercicio 2004, el incremento del presupuesto con respecto al año anterior fue de 4,2% (18.351.000 euros). El incremento medio por trabajador fue del 3,3% y la dotación para retribuciones básicas del personal fijo se incrementó un 2,5% (4.734.614 euros), para retribuciones básicas del personal temporal con categoría de Convenio un 27,9% (2.730.231 euros), para la antigüedad del personal fijo un 4,6% (3.113.607 euros), y para cuotas de la Seguridad Social de personal temporal con categoría de Convenio un 42,8% (1.368.183 euros).

Las modificaciones de crédito ascendieron a 1.813.189 euros, si bien no supusieron incremento de la cifra global aprobada. La principal de ellas se debe a las retribuciones del personal dedicado a cubrir la gue-

rra de Irak y la boda del Príncipe de Asturias. El remanente del ejercicio alcanzó los 356.519 euros.

En la fiscalización se han seleccionado diversas modificaciones de crédito y se ha comprobado que respetaron, en cuanto a su tramitación, lo dispuesto en el Real Decreto 3327/1983, de 7 de diciembre.

IV.1.2 Evolución de los gastos de personal

Ejercicio 2002

Los gastos de personal del Grupo RTVE representaban, en 2002, el 27% del total de gastos y el 51,8% de los ingresos. Durante este ejercicio, los gastos de personal aumentaron un 1,2% respecto de 2001 (4.897.118 euros), pese a que las indemnizaciones por adhesiones al ERE no supusieron gasto en 2002, tal como se analiza en el apartado de este Informe dedicado al mencionado ERE, y que los efectivos medios disminuyeron un 1,7%.

El gasto imputado a la cuenta de «Sueldos y salarios» aumentó un 1,1% (3.570.055 euros), debido a la aplicación de un incremento de un 2% de los conceptos retributivos de personal, al incremento de la paga de productividad del ejercicio aprobado en el XVI Convenio Colectivo (0,6% del total de esta cuenta en 2001) y al aumento de las retribuciones de personal contratado (1.494.745 euros).

Por lo que se refiere a la provisión para indemnizaciones, ésta disminuyó un 28%, debido a la menor dotación para las posibles rescisiones de contratos del personal directivo.

Las aportaciones al sistema complementario de pensiones disminuyeron un 3,4% (170.163 euros), debido a la baja de 383 empleados, acogidos al ERE en ese ejercicio.

La cuenta «Otros gastos sociales» aumentó un 10% (276.692 euros), dada la ampliación en la cobertura de los riesgos asegurados para el personal, aprobada en el Convenio Colectivo y con vigencia a partir de julio de 2001.

Ejercicio 2003

En relación con el ejercicio 2003, los gastos de personal aumentaron en un 2,9% (12.276.195 euros), mientras que la plantilla media disminuyó en un 0,7%. La principal partida de los citados gastos, recogida en la cuenta de «Sueldos y salarios» aumentó un 2,7% (8.856.568 euros), debido principalmente a la aplicación general del 2,3% de incremento en todos los conceptos retributivos incluidos en la masa salarial, al incremento experimentado en las cuantías mínimas de productividad y en la cuantía total. Los incrementos de productividad fueron justificados en el Convenio Colectivo alegándose que con «el acuerdo de la supresión de categorías se consigue un avance importante en el objetivo de optimizar la capacidad de respuesta de la plantilla actual ante el reto de lograr una mayor produc-

tividad». El incremento puede atribuirse, asimismo, a las mejoras derivadas del XVII Convenio Colectivo suscrito en 2004 y por el que se acuerda una subida adicional del 0,6% para los conceptos retributivos de la masa salarial aprobada para 2003, razón por la cual se dotó una provisión asociada al Convenio vigente en ese año, por importe de 2.383.823 euros.

Por otro lado, los conceptos de antigüedad de personal fijo experimentaron un incremento de 3.267.277 euros, y las cotizaciones a la Seguridad Social de 2.263.084 euros, es decir, un 2,5%, debido al incremento de las bases de cotización establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio.

El sistema complementario de pensiones se incrementó un 23% (1.102.054 euros), debido a que, en virtud del XVI Convenio Colectivo, las aportaciones máximas del Grupo se incrementaron en un 0,5% para aquellos partícipes que realizasen una contribución igual o superior al 2% de su salario base. Asimismo, el aumento de los gastos sociales fue del 4,1% (123.791 euros), de nuevo por la mejora de los seguros contratados para el personal, de acuerdo con el Convenio Colectivo.

Ejercicio 2004

Por lo que se refiere al ejercicio 2004, los gastos de personal contabilizados supusieron un 4,7% (20.450.628 euros) más que en el ejercicio precedente, viéndose acompañados por un incremento del número medio de empleados del 1,4% (125 personas).

El incremento en la cuenta de «Sueldos y salarios» se situó, de igual forma, en el 4,7% (15.824.826 euros), debido a la aplicación de un incremento del 2% en todos los conceptos retributivos integrantes de la masa salarial y a las mejoras derivadas del XVI y XVII Convenio Colectivo.

Cabe también señalar que a finales de 2003 se inició un proceso de promoción interna para cubrir 540 plazas en el Grupo, con un coste estimado de 550.739 euros, 184 de las cuales fueron adjudicadas en 2004.

Los gastos de «Indemnizaciones por despidos» disminuyeron en un 41% (201.300 euros), debido a la continuidad del equipo directivo, mientras que el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social supuso un 4,9% (4.497.384 euros), debido a la elevación de las mismas prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, a las mejoras derivadas del XVI Convenio Colectivo y al incremento de personal contratado. Asimismo, las aportaciones para el plan de pensiones aumentaron en el 6,4% (383.196 euros).

En relación a los tres ejercicios objeto de la fiscalización cabe destacar lo siguiente:

- Tal como se analiza en el epígrafe IV.1.1 del presente Informe, los complementos retributivos, y en particular el de antigüedad, se incrementaron ostensiblemente en este periodo.

- Los incrementos de los importes de la cuenta «Seguridad Social a cargo de la empresa» son debidos, principalmente, al aumento de personal contratado con carácter temporal.
- El coste del personal que se contrató bajo la modalidad de «obra y servicio sin categoría de Convenio Colectivo» no se recogió en cuentas de gastos de personal sino en «Servicios exteriores», salvo el relativo a las cotizaciones a la Seguridad Social de los mencionados trabajadores.
- En las retribuciones de productividad se produjeron fuertes incrementos, pues partiéndose de 8.519.981 euros en 2001 éstas experimentaron una subida del 21,9% en 2002, del 20,6% en 2003, y del 20,1% en 2004, para situarse en este último ejercicio en los 15.051.929 euros. El análisis de los citados incrementos se realiza en el epígrafe IV.1.1 de este Informe.

IV.1.3 Evolución de la masa salarial

De conformidad con lo establecido en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, el Ente Público RTVE solicitó a los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas, actuando éstos conjuntamente a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), la autorización de la masa salarial. A los efectos de estas Leyes, se entiende por masa salarial el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados durante el año anterior, con el límite de las cuantías informadas favorablemente por el Ministerio de Economía y Hacienda para dicho ejercicio presupuestario, exceptuándose, principalmente, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La solicitud por parte del Grupo RTVE de la autorización de la masa salarial parte del número de efectivos del ejercicio anterior y el gasto anualizado de los mismos, previa certificación del gasto por sus sociedades. Por lo tanto, una vez certificada la masa salarial se realiza un conjunto de operaciones para determinar la masa a solicitar que debe ser presentada en la CECIR, siendo esta Comisión quien, tras efectuar el oportuno análisis, aprueba, total o parcialmente, la mencionada masa salarial.

Por lo que se refiere al procedimiento seguido para la confección de la masa salarial de un ejercicio, éste puede describirse brevemente de la siguiente forma: en primer lugar, se toma como base la nómina del mes de diciembre del año anterior, anualizándose los gastos, para posteriormente realizar determinadas operaciones de corrección sobre esta cantidad, debidas a estimaciones de trienios, permanencias, acuerdos de productividad, ayudas sociales, etc. Cabe añadir, además, la adición del

incremento aprobado por los Convenios Colectivos, siendo el expuesto el sistema seguido tanto para el personal fijo como para el contratado y el directivo.

Ejercicio 2002

En el año 2002, la masa salarial solicitada fue de 311.414.522 euros, una vez tenido en cuenta el 2% de incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo y considerando una plantilla de 8.381 trabajadores fijos y 346 contratados. En la solicitud formulada por RTVE se observa como los complementos de puesto de trabajo aumentaban un 2,4%, siendo especialmente significativos en los casos de polivalencia, con un 9,2% (266.066 euros), mando orgánico con un 4,4% (205.552 euros) y disponibilidad con un 3,7% (427.076 euros). A su vez, los complementos de calidad y cantidad de trabajo aumentaban un 28,3% (1.562.578 euros), mientras el complemento de «programas» no aparece incluido en el cálculo.

Finalmente, la autorización de la CECIR, para los 8.381 trabajadores fijos, fue un 2,3% inferior al importe solicitado, al limitarse los complementos salariales a los aprobados en 2001, no admitiéndose 203.549 euros en concepto de antigüedad y 6.553.764 euros por los mencionados complementos, observando la CECIR tanto la existencia de importantes deslizamientos de las retribuciones complementarias sin aparente causa justificativa (principalmente los señalados en el párrafo anterior), como la inclusión de complementos salariales sin el informe preceptivo previo de los mencionados Ministerios, exigido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Ejercicio 2003

Para el ejercicio 2003, la masa salarial solicitada fue de 311.820.427 euros, una vez tenido en cuenta el incremento del 2,3% previsto en el Convenio Colectivo, contándose con una plantilla de 8.037 fijos y 494 contratados. La CECIR aprobó el importe de la mencionada masa salarial para el personal fijo, si bien realizó un recorte del 2,2% de la cantidad solicitada, principalmente a través de la limitación de los complementos salariales a los importes aprobados para 2002, siendo la autorización global inferior en un 0,6% a la del año anterior. Además, las cantidades autorizadas para el ejercicio se referían a 8.037 trabajadores fijos, ascendiendo, al cierre del ejercicio las cifras, respectivamente, a 7.996 trabajadores fijos y 613 temporales (una vez descontados en este último caso los 429 contratados bajo la modalidad de obra y servicio sin categoría de convenio).

Ejercicio 2004

En el ejercicio 2004, la masa salarial presentada por RTVE para su autorización por la CECIR ascendió a 323.085.699 euros, una vez tenido en cuenta el incremento del 2% fijado en el Convenio Colectivo, y todo

ello para una plantilla de 7.905 trabajadores fijos y 599 contratados. De forma global, el incremento de la masa salarial con respecto al año anterior ascendía al 4,2%, observándose como los complementos de puesto de trabajo aumentaron en el 2,3% (801.516 euros) y los complementos de cantidad y calidad un 35,8% (1.901.925 euros). La masa salarial finalmente autorizada por la CECIR supuso un incremento del 3,4% sobre la de 2003, refiriéndose dicha aprobación a una plantilla de 7.905 trabajadores fijos.

La CECIR observó la existencia de importantes deslizamientos sin aparente causa justificativa, en especial los referidos a complementos de cantidad y calidad en el trabajo y algunos de los incluidos en complementos de puesto de trabajo, por lo que se limitó su cuantía a la cifra autorizada en 2003. Las cifras efectivas de personal en el Grupo alcanzaron los 8.000 fijos y 581 contratados (tras deducir los 504 contratados por obra y servicio sin categoría de Convenio) al fin de este ejercicio, superándose la autorización en lo referente al mencionado personal fijo.

El 2 de noviembre de 2004, la CECIR autorizó un importe adicional de 5.741.386 euros, cantidad ésta en que el Grupo RTVE cuantificó el coste para ese ejercicio de los incrementos derivados de los acuerdos propios del XVII Convenio Colectivo. Adicionalmente, se aceptaron 669.331 euros para acción social y fondo de pensiones.

Del análisis efectuado sobre la evolución de la masa salarial cabe destacar, además, lo siguiente:

- Las cantidades certificadas por las sociedades TVE, RNE y el Ente Público RTVE superaron en dos ejercicios los importes autorizados por la CECIR (excesos que alcanzaron 3.834.852 euros en 2003 y 13.034.783 euros en 2004). En este sentido, debe destacarse que, en todo caso, las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado prevalecen sobre las prescripciones de los Convenios Colectivos, tal como ha señalado el Tribunal Supremo en diversas ocasiones¹⁵, debiendo ajustarse el crecimiento de la masa salarial a lo dispuesto por aquéllas.
- En los informes de la CECIR se recomienda que el Grupo RTVE debería adoptar medidas para controlar en mayor medida los gastos destinados a personal contratado.
- Las cantidades que la CECIR autorizó se refirieron exclusivamente a los trabajadores fijos, «tomando nota» de los importes solicitados para el plan de pensiones y para las retribuciones del

¹⁵ Entre otras, en las Sentencias de 8 de junio y de 25 de septiembre de 1995.

personal contratado, debido a que estas últimas podían «experimentar variaciones especialmente significativas de un ejercicio a otro de acuerdo con las necesidades coyunturales del Ente Público y la disponibilidad del crédito destinado al pago de este personal», según manifestaba la propia CECIR en sus resoluciones.

- Los criterios de confección de la masa salarial no son homogéneos, tal y como se refleja en las instrucciones de la CECIR.
- La CECIR observó, tanto en las peticiones de 2002 como en 2004, la existencia de un deslizamiento de la masa de complementos salariales, especialmente en los destinados a calidad y cantidad de trabajo, otras circunstancias personales, especial responsabilidad y disponibilidad, sin que se aportase justificación al respecto, razón por la que éstos fueron limitados.
- Mediante escrito de 20 de julio de 2001, en respuesta a las limitaciones establecidas por la CECIR sobre la masa salarial de ese periodo, el Grupo RTVE ponía en conocimiento de la citada Comisión la existencia de complementos que debían ser abonados de forma automática, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, como la paga de los diez años o los absorbibles asociados al desempeño de determinados puestos o situaciones que habían de abonarse al trabajador después de que éste dejara de desempeñar el puesto que daba origen a su percepción original, hechos éstos que motivaban en parte el deslizamiento interanual de las retribuciones complementarias y que son extensibles igualmente a los ejercicios fiscalizados.

Por último, en relación a las cuestiones anteriormente destacadas, el informe elaborado por RTVE en 1997 previamente a la ejecución del ERE 69/97 (objeto de análisis posterior), proponía lo siguiente:

- El control de los deslizamientos mediante la disciplina presupuestaria.
- La corrección de los instrumentos de gestión o regulaciones normativas que han ido apartando el uso de los distintos complementos de la finalidad para la que fueron creados.
- La limitación de los importes totales retributivos, mediante la transformación de parte de la retribución fija en variable.

IV.2 Análisis de los Gastos de personal

IV.2.1 Aspectos generales

El detalle de los gastos de personal para los ejercicios fiscalizados, expresados en euros, es el siguiente:

Cuenta/ Año	2002	2003	2004
Sueldos, salarios y asimilados	330.113.668	338.900.934	354.524.461
Cargas sociales	97.363.178	100.852.107	105.679.209

Para realizar las comprobaciones oportunas se han seleccionado las cuentas anuales de 2004, verificándose que:

- La suma de los gastos recogidos en la contabilidad del Grupo RTVE dentro del subgrupo 64 del Plan General de Contabilidad, Gastos de personal, coinciden con la cifra recogida en las rúbricas reflejadas en el cuadro anterior.
- La contabilidad de cada una de las sociedades y del Ente era acorde con la cifra que figura en el cuadro anterior.
- La suma de las anotaciones mensuales en la cuenta del libro Mayor de cada una de las sociedades

Entidad	Mes	Importe de las cuentas del subgrupo 64 (en euros)
Ente Público	Agosto	4.326.645
RNE	Octubre	9.203.518
TVE	Diciembre	26.259.890

Tras el análisis anterior se efectuaron comprobaciones sobre el contenido de las nóminas, a través de la selección de 90 perceptores, cifra que supone aproximadamente el 1% de la plantilla en la fecha de realización de la fiscalización (enero de 2006), comprensiva de trabajadores fijos y temporales, realizándose esta muestra según los criterios siguientes:

- Situaciones laborales más representativas.
- Perceptores de las principales retribuciones complementarias.
- Antigüedad.

Los resultados de las comprobaciones efectuadas para constatar que las percepciones eran acordes con la situación laboral recogida (y debidamente acreditada) en los expedientes personales de cada empleado fueron los siguientes:

- El sistema informático recoge adecuadamente los datos de los trabajadores que constan en los expedientes personales.
- Se ha apreciado la ausencia generalizada en los expedientes de los títulos oficiales necesarios

y del Ente coincidía con el importe recogido en las cuentas anuales individualizadas.

Una vez realizadas las comprobaciones anteriores, se procedió a la selección de los registros contables realizados en diversos meses del ejercicio 2004 para las cuentas del subgrupo 64, en cada una de las sociedades y en el Ente, tal como se expone a continuación, habiéndose orientado las verificaciones del Tribunal, en particular, a constatar la existencia de soporte documental para las mencionadas anotaciones. La muestra seleccionada fue la siguiente:

para el acceso a la correspondiente categoría profesional.

- En los expedientes de los trabajadores de TVE y RNE no constaba la documentación de la situación personal y familiar, siendo ésta necesaria para acreditar el derecho al complemento por ayuda para estudio de hijos o ayuda familiar.

Por otra parte, también en relación a los empleados incluidos en la muestra se ha comprobado para los ejercicios 2003 y 2004 lo siguiente:

- Las retribuciones respetaban las incompatibilidades establecidas por el Convenio Colectivo vigente respecto a una serie de complementos.
- Los empleados fijos que pasaron a desempeñar cargo directivo quedaron en la situación de excedentes, percibiendo correctamente el complemento de dirección.
- En el caso de los trabajadores de RNE seleccionados no constaba en el expediente personal la acreditación de determinados complementos percibidos, siendo los citados complementos asignados con carácter global a las diferentes Emisoras y distribuyéndolos éstas según sus

necesidades de organización y operatividad. Según responsables de RNE, desde su Dirección de Personal se controlaba mensualmente que el número de complementos certificados para su abono en nómina no superase el máximo concedido a cada Centro.

- En los expedientes de los trabajadores que perciben el complemento de nocturnidad recogido en el anteriormente señalado artículo 64 del XVI Convenio, no constaba documento alguno al respecto, reconociéndose el mismo en base a la información con el horario realizado y datos de las fichas que el Jefe de cada Unidad remitió a los Servicios de Personal.
- En el caso de tres trabajadores de RNE, en su mes de vacaciones se les prorrateó el derecho a percibir los complementos de disponibilidad y polivalencia, de acuerdo con los días trabajados. No obstante, se ha comprobado que el porcentaje de complemento no abonado se satisfizo en una nómina posterior, debido a lo dispuesto por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se pronunciaba en ese sentido.
- Tal como se expone en el epígrafe III.3 de este Informe, y según el artículo 61 del Convenio Colectivo, la progresión en el nivel económico de cada trabajador dentro de la misma categoría profesional, desde el de entrada hasta el inmediatamente superior, viene condicionada por la permanencia mínima de seis años en el nivel económico inferior y, adicionalmente, por superar cuatro evaluaciones periódicas anuales en los últimos seis años, pese a lo cual, estas evaluaciones no fueron realizadas, incumpliendo lo dispuesto en el Convenio Colectivo y produciéndose la mencionada progresión por el simple transcurso del tiempo. En este sentido, el IRMCTE manifiesta la necesidad de un plan integral de formación y reciclaje internos, con especial atención a las exigencias de la transición digital, controles de la calidad pedagógica y evaluaciones periódicas de resultados de los trabajadores.
- Durante los ejercicios 2002, 2003 y 2004 se ha comprobado que al menos dos trabajadores fijos

de TVE recibieron, además de las retribuciones derivadas de la relación laboral, 211.819 euros, 247.636 euros y 138.444 euros, procedentes de contratos de cesión de derechos de imagen suscritos con el Grupo. Cabe señalar al respecto que la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, es de aplicación al personal que preste servicios en empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100, situación ésta en que se encuentra la Sociedad Anónima TVE. El artículo uno de la precitada norma dispone que «no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, mas de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes», entendiéndose por remuneración, a estos efectos, cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional, por lo cual, y al no recogerse las retribuciones de los dos trabajadores antes mencionados entre los supuestos admitidos como compatibles por la Ley, se incurrió en una infracción de la misma. Hechos similares ya fueron puestos de manifiesto en el Informe de fiscalización del Grupo Radiotelevisión Española, ejercicios 1996 a 1999, aprobado por el Pleno de este Tribunal de Cuentas el 30 de enero de 2003.

IV.2.2 Otros gastos sociales

Se incluye en esta rúbrica el importe de los seguros y de las ayudas sociales al personal del Grupo, de acuerdo con lo fijado en el artículo 102 del Convenio Colectivo vigente. Desde el punto de vista contable, el importe de los mismos estaba incluido en la rúbrica analizada anteriormente «Sueldos, salarios y asimilados». El detalle que presentaron las distintas cuentas que componían esta rúbrica en el periodo fiscalizado fue el siguiente (en euros):

Año	Acción social		Seguros (trabajadores fijos y temporales)	Servicio médico
	Fijos	Temporales		
2002	1.992.353	6.801	1.016.742	40.600
2003	2.026.961	6.815	1.125.273	21.236
2004	1.853.314	6.762	1.227.089	39.642

De acuerdo con el mencionado artículo del Convenio Colectivo, el fondo de acción social debía estar constituido por una cuantía equivalente al 0,76% del importe de las retribuciones básicas que figuran en los presupuestos consolidados del Grupo, no incluyendo el mismo los gastos derivados de los seguros (accidentes y vida) ni el servicio médico prestado por RTVE, todos ellos reconocidos igualmente en este artículo. En relación al mencionado porcentaje, se ha constatado que las dotaciones de los ejercicios 2002 y 2003 superan en 44.714 euros y 10.224 euros la cantidad resultante de su aplicación, mientras que en 2004 la dotación inicial fue inferior a lo previsto en el Convenio Colectivo en 43.073 euros.

No obstante, para el cálculo anterior, el Grupo RTVE ha considerado todas las cuentas que en el momento en que se redactó el artículo anterior del Convenio formaban parte de la rúbrica «Retribuciones básicas», incluyéndose incorrectamente en ésta los complementos por antigüedad del personal fijo y temporal. Por tanto, tras eliminar estas retribuciones complementarias, los excesos de dotación del fondo en los ejercicios 2002, 2003 y 2004 fueron de 520.840 euros, 536.174 euros y 313.354 euros, respectivamente.

Por otro lado y de acuerdo con el Convenio Colectivo, el fondo de acción social debía incluir como mínimo prestaciones para ocho conceptos, habiéndose comprobado, en el efectivo reparto del mismo, la existencia de ayudas para siete conceptos más, todos ellos de naturaleza acorde con los gastos sociales.

IV.2.3 Provisiones para riesgos y gastos

El detalle de los saldos de las cuentas de esta rúbrica es el siguiente (en euros):

Cuenta	2002	2003	2004
Provisiones para pensiones y obligaciones similares	10.380.909	11.388.530	9.278.205
Otras provisiones	90.023.852	93.400.526	115.383.760
Provisiones para riesgos y gastos a corto plazo	21.002.180	8.067.551	8.263.447

IV.2.3.1 Provisiones para pensiones y obligaciones similares (corto y largo plazo)

Esta cuenta recoge el importe estimado de las pagas extraordinarias a satisfacer a los trabajadores fijos que estén en activo, por cada diez años completos de servicios ininterrumpidos, derecho reconocido en el artículo 89.2 del vigente Convenio Colectivo.

El Grupo RTVE dotó los importes correspondientes a los devengos anuales necesarios para cubrir el valor actual de los pagos futuros que, por este concepto, se soportarían en los ejercicios siguientes. La valoración de las dotaciones se realiza según el valor actual de los compromisos futuros, estimando el incremento previsible de las retribuciones, las posibles bajas que se producirían en la plantilla, y utilizando una tasa de actualización de mercado.

El Grupo ha seguido el criterio de clasificar la provisión a largo o corto plazo, en función de los pagos previstos por este concepto en los doce meses siguientes al cierre del ejercicio.

Hasta el ejercicio 2004, el Grupo también tenía provisionado un importe derivado del derecho reconocido en el artículo 89.3 del Convenio Colectivo vigente, consistente en dos meses de vacaciones adicionales para cada trabajador que cumpliera veinte años de servicio ininterrumpido. No obstante, en el mencionado ejercicio, el Grupo procedió a regularizar la cantidad

provisionada (3.174.829 euros), ya que el efecto económico había sido prácticamente nulo.

Por otra parte, RTVE tiene constituido un Plan de Pensiones en la modalidad de sistema empleo. Dada la gestión externa del Plan, el Grupo no tiene registrado importe alguno dentro de las Provisiones para pensiones y obligaciones similares, siendo objeto de análisis en el epígrafe IV.2.3.1 de este Informe.

De las comprobaciones realizadas cabe destacar lo siguiente:

- Se ha detectado un número importante de asientos que suponen la corrección de errores en anotaciones previamente efectuadas, debido principalmente al cambio de sistema informático en 2004.
- El criterio utilizado para la dotación anual de la provisión por la paga de diez años de servicios ininterrumpidos se considera, en general, adecuado. No obstante, el número de personas que tendrían derecho al cobro se corregía en el porcentaje estimado de bajas, utilizando para ello TVE una tasa del 15%, tasa que ha evidenciado la insuficiencia de la provisión así calculada para cubrir los pagos del ejercicio. Por esta razón, a 31 de diciembre de 2004 tuvo que dotarse una cantidad adicional en la cuenta de provisión a corto plazo. Ello hace aconsejable el replanteamiento del porcentaje de corrección a utilizar.

- Analizada la tasa prevista de bajas en el personal que tendría derecho a cobrar la mencionada paga en el Ente público se constató que ésta fue del 10%, por lo que presentaba diferencias con la expuesta en el apartado anterior, hecho que afecta a la uniformidad en el criterio seleccionado para la elaboración de esta cuenta de provisiones para la totalidad del Grupo.
- En el Ente público la cuenta objeto de análisis fue utilizada de manera incorrecta, ya que se anuló su importe total a fin de ejercicio, procediendo a la dotación de la cantidad total para el año siguiente, no siendo ésta la actuación prevista en el Plan General de Contabilidad (PGC) para las provisiones para riesgos y gastos.
- Dado que el Convenio Colectivo estableció la posibilidad para los trabajadores de disfrutar por días sueltos los dos meses extraordinarios de vacaciones tras cumplir 20 años de servicio, se considera oportuna la anulación efectuada de la provisión existente a tal efecto, cuenta que, por otra parte, no

presentaba movimientos desde 1999 y cuyo impacto en las cuentas de resultados del Grupo en los ejercicios que podrían verse afectados sería escaso. Pese a la razonabilidad de la operación, cabe señalar que el PGC establece que adoptado un criterio contable, éste deberá mantenerse en el tiempo y aplicarse en tanto no se alteren los supuestos que motivaron la elección del mismo, por lo que RTVE debería haber mencionado en la Memoria el cambio de criterio, justificando la mencionada operación de anulación.

IV.2.3.2 Otras provisiones para riesgos y gastos a corto y largo plazo

Se analizan en este apartado aquellas provisiones incluidas en esta agrupación que presentaron relación directa con los gastos de personal, siendo éstas las que se muestran en el siguiente cuadro. Las verificaciones se han centrado en la evolución de los saldos desde el 31 de diciembre de 2003 a la misma fecha de 2004.

Cuentas a largo plazo	Saldo a	
	31.12.2003	31.12.2004
<i>Responsabilidad de personal</i>	2.908.881	936.188
Responsabilidades de personal	1.563.870	399.617
Indemnización personal directivo	877.170	443.463
Responsabilidad de cotización a la Seguridad Social de personal	467.841	93.108
<i>Responsabilidades RD 2621/1986</i>	5.649.513	5.649.513
Cuentas a corto plazo	Saldo a 31/12/2003	Saldo a 31/12/2004
Responsabilidades de personal	1.267.867	1.442.808

IV.2.3.2.1 Responsabilidades de personal (corto y largo plazo)

Estas cuentas recogían las posibles contingencias que pudieran derivarse de reclamaciones laborales realizadas por personal del Grupo ante los Juzgados de lo Social. Los cálculos de la provisión tuvieron como base los informes elaborados por la Asesoría Jurídica del Grupo RTVE.

Las reclamaciones interpuestas en los últimos años se debieron principalmente a las siguientes causas:

Tipo de litigio	Número de litigios		
	2002	2003	2004
Cantidad	302	284	230
Despido	39	17	25
Sanción	5	2	1
Derecho	132	115	62
Total	478	418	318

Los litigios agrupados bajo la denominación de «cantidad» supusieron reclamaciones de los trabajadores por realizar funciones de categoría superior a la que pertenecían, por días festivos trabajados, por haber desempeñado alguna tarea con condiciones retributivas especiales, etc.

En «despido» se recogieron aquellas reclamaciones cuyo origen fue la extinción de los contratos, mientras que en «derecho» se incluyeron los litigios provocados por entender los trabajadores la procedencia de su integración en una categoría superior dadas las funciones que aquéllos estaban efectivamente realizando, debidos a la solicitud de un nivel superior al que tenían atribuido, y, además, los originados por trabajadores no fijos, contratados por obra y servicio y colaboradores que pretendían la conversión de su situación laboral en fija.

El siguiente cuadro recoge el sentido de las sentencias recaídas en los años objeto de fiscalización:

Tipo de litigio	Número de litigios		
	2002	2003	2004
Cantidad	302	284	230
Despido	39	17	25
Sanción	5	2	1
Derecho	132	115	62
Total	478	418	318

La problemática en el orden laboral se ha derivado principalmente de dos cuestiones: la primera de ellas es la referida a la definición obsoleta de las categorías profesionales (fijadas por el Convenio Colectivo vigente) en que se encuadra a cada uno de los trabajadores. Ello es debido a la procedencia del mencionado Convenio de una Ordenanza Laboral de 1978, sin apenas variaciones, por lo que las numerosas categorías previstas en aquélla han quedado obsoletas, tanto por los avances tecnológicos como por la organización actual de los medios de producción en radio y televisión.

En segundo lugar, cabe señalar la existencia de algunos contratos artísticos (contratos por obra y servicio excluidos de convenio) con personas que no están realizando efectivamente actividades de esa naturaleza, sino trabajos propios de las categorías del Convenio Colectivo del Grupo RTVE, relaciones que son de carácter laboral y no artístico, tal como se ha dictaminado en diversas sentencias, entre otras, las del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de junio de 2002, de 20 de septiembre de 2002 y 28 de junio de 2004, del Tribunal Superior de Andalucía de 9 de abril de 2002, o del Juzgado de lo Social número 13 de Madrid de 14 de septiembre de 2005.

Dichas sentencias vienen a indicar, en síntesis, que la trabajadora «... desarrollaba las funciones de presentadora entrevistadora con participación en la elaboración de las noticias e informaciones, formando parte del equipo de redacción, y estas funciones no pueden calificarse como actividad artística, sino que entran dentro del campo de las ciencias de la información», añadiendo, a continuación, que «... estamos ante la transmisión de información basada en datos de la realidad y no ante la representación de una creación artística, y la circunstancia de que el locutor o presentador deba reunir voz, expresión, buena imagen o similares, es algo que queda comprendido en su quehacer profesional de comunicador y no le convierte en artista».

Adicionalmente, se ha obtenido información sobre la composición de las mencionadas provisiones en otras entidades del sector audiovisual, no habiéndose apreciado en estas últimas la existencia de la anterior problemática.

Por otra parte, las comprobaciones contables, centradas en el ejercicio 2004, han consistido en verificar:

- La corrección de un gasto contabilizado en el Ente público, por 246.508 euros, correspondiente a la indemnización por cese satisfecha a directivos. Las cantidades abonadas respetaron lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 7, letra e) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el artículo 11 del Real Decreto 1.382/1985, de relaciones de carácter especial para el personal de alta dirección.
- La anotación realizada al cierre del ejercicio 2004 en RNE por la que se daba de baja la provisión por responsabilidad de personal y por responsabilidad de cotización a la Seguridad Social, por importe de 1.444.798 euros, contaba con un soporte documental adecuado, siendo éste un informe de la Asesoría Jurídica sobre estimación de riesgos. No obstante, esta provisión podría haberse regularizado con anterioridad, ya que desde el ejercicio 2002 no fue objeto de dotación alguna.
- El adecuado incremento en la dotación de la provisión para indemnización de directivos, realizada a fin de ejercicio por RNE, por importe de 56.570 euros. Se comprobó que durante el ejercicio se habían incurrido en pagos por este concepto en una cuantía de 134.702 euros, existiendo una insuficiencia en la provisión inicialmente prevista para cubrir los mismos, razón que motivó la anotación analizada. Por el mismo motivo, TVE incrementó su provisión del ejercicio 2004 en 376.728 euros.
- La existencia de soporte documental para la dotación de la provisión por 1.067.100 euros para 2005 por parte de TVE.

- La correcta aplicación de la provisión en pagos procedentes de resoluciones judiciales a favor de los trabajadores. Para esta verificación se seleccionó una muestra de ocho pagos por importe de 40.551 euros, encontrándose todos ellos de conformidad.

IV.2.3.2.2 Responsabilidades Real Decreto 2621/1986

De acuerdo con la mencionada norma, las empresas que contraten artistas cotizarán por las bases fijas previstas en el mencionado Real Decreto, por cada día en que aquéllos hayan ejercido su actividad, en concepto de cantidad a cuenta, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a determinar, al final del ejercicio, la cotización definitiva correspondiente, que será objeto de notificación. Una vez recibida, la empresa deberá ingresar la diferencia entre esta última cantidad y el pago realizado a cuenta.

Para cubrir estas posibles diferencias, el Grupo tenía dotada la provisión de 5.649.513 euros que figuraba en su balance. Si embargo, la Seguridad Social no realizó en ningún ejercicio la notificación anual a la que se ha hecho referencia, llevando esta provisión sin aplicar desde el año 1999, razones éstas que aconsejan la eliminación de la cuenta, máxime teniendo en cuenta el plazo de cuatro años fijado para la prescripción de la liquidación de los ingresos públicos.

IV.2.3.3 Plan de Pensiones

De acuerdo con la información contenida en la Memoria de las cuentas anuales de los ejercicios fiscalizados, las aportaciones realizadas por RTVE al Plan de pensiones de todo el personal sujeto a Convenio han sido las siguientes (en euros):

Año	Importe
2002	4.882.841
2003	5.984.895
2004	6.368.090

El Grupo RTVE suscribió el Plan en el ejercicio 1995, siendo las aportaciones al mismo obligatorias para el promotor y voluntarias para los partícipes.

De acuerdo con el artículo 103 del actual Convenio Colectivo y el anexo 8 al mismo, donde se regula el régimen del Plan de Pensiones, las aportaciones del Grupo se clasifican en fijas y variables, siendo las primeras del 1% del salario base del trabajador y las segundas un porcentaje, también sobre el salario base, en función de la contribución que, en su caso, realizase el empleado.

Las comprobaciones de la fiscalización se han dirigido a verificar que las anotaciones contables estaban adecuadamente soportadas y que los cálculos de las aportaciones eran acordes con lo previsto en el artículo del Convenio anteriormente citado, seleccionándose, para la realización de aquéllas, la cuenta de deudas a corto plazo que utilizó el Ente público para registrar las operaciones relativas al Plan de Pensiones en el periodo fiscalizado, siendo el detalle de éstas el siguiente (en euros):

Ejercicio	Saldo de las operaciones del año	Saldo acumulado
2002	901	901
2003	-57.288	-56.387
2004	0	-56.387

En el ejercicio 2002, la mencionada cuenta presentaba un saldo deudor, siendo este contrario a la naturaleza de la misma, de acuerdo con el PGC.

Las anotaciones contables tuvieron un soporte documental adecuado, procedente de la información contenida en las nóminas, verificándose el importe registrado en el mes de diciembre de 2004. Adicionalmente, se comprobó la existencia de los justificantes bancarios de pago de los meses de enero y febrero de 2004, por cuantías de 76.924 euros y 79.888 euros respectivamente, sin que se haya apreciado ningún hecho relevante.

IV.2.4 Remuneraciones pendientes de pago

De acuerdo con la información recogida en las cuentas anuales de los ejercicios fiscalizados, los importes de remuneraciones pendientes de pago a 31 de diciembre fueron las siguientes:

Año	Importe (euros)
2002	10.378.239
2003	12.872.821
2004	8.279.475

La mencionada partida recogió principalmente, para cada uno de los ejercicios, la parte devengada en las nóminas de noviembre y diciembre de los gastos por complementos variables y productividad que eran exigibles en el ejercicio inmediato siguiente.

La cantidad pendiente de pago para el año 2004 reflejada en el cuadro anterior presentaba el detalle siguiente:

Concepto	Importe (euros)
Complementos variables	6.348.540
Remuneraciones pendientes de pago a colaboradores	368.770
Gastos sociales	805.251
Otras	756.914
Total	8.279.475

El análisis en esta rúbrica se ha centrado en el año 2004 y en la cuenta «Remuneraciones devengadas no pagadas» de la sociedad TVE, cuenta que presentaba un saldo a 31 de diciembre del citado ejercicio de 5.322.136 euros y estaba integrada en la rúbrica de «Complementos variables». En relación a la misma se comprobó lo siguiente:

- Pese a indicarse en la Memoria de las cuentas anuales del ejercicio precedente que las cantidades recogidas a 31 de diciembre de 2003 en esta cuenta habían sido abonadas en las nóminas de enero, febrero y marzo del año siguiente, a 20 de junio de 2004 existía aún un saldo pendiente de pago de 595.645 euros.
- La contabilización de los 5.135.031 euros como gastos devengados en 2004 y que serían exigibles en 2005 estaba adecuadamente soportada con la documentación remitida por el Servicio de Administración Salarial de la Dirección de Personal de TVE.
- En el movimiento de la cuenta existían diversas anotaciones de corrección de errores, principalmente por los motivos ya señalados de transición a un nuevo sistema informático.

IV.2.5 Anticipos de remuneraciones

El artículo 59 del Convenio Colectivo establece que los trabajadores tienen derecho a solicitar anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones, sin que se puedan superar nueve anticipos anualmente. Junto a éstos, existen dos anticipos especiales al año (de dos mensualidades del salario base y antigüedad cada uno), que no pueden concederse cuando se tengan otros anticipos pendientes de devolución.

De las verificaciones realizadas se deduce que no existía normativa interna en desarrollo del anterior artículo, presentando diferencias los procedimientos seguidos en la práctica por TVE y RNE, siendo las principales las siguientes:

- En relación al seguimiento, en ambas sociedades se elaboraron estados informativos resumen de

los anticipos concedidos en cada mes, que fueron conciliados con el área de Tesorería correspondiente, si bien el sistema seguido por RNE ofrecía una información más clara a efectos del control de los anticipos concedidos y su reintegro.

- Los Centros territoriales de RNE podían conceder los anticipos ordinarios, con su tesorería propia, mientras los de TVE estaban capacitados para otorgar cualquiera de los dos señalados anteriormente.

El movimiento de esta cuenta en los ejercicios fiscalizados fue el siguiente (en euros):

Cuenta	2004	2003	2002
Deudores: personal	421.163	363.371	339.770

Seleccionados los movimientos de esta cuenta en el ejercicio 2004 se advirtió la existencia de dos anotaciones contables basadas en documentos fechados en marzo de 2003 y otra de enero de 2001. En el primer caso se debió a un error en la contabilización de la fecha del documento correspondiente a un anticipo concedido en marzo de 2004, razón por la cual se procedió a su anulación y posterior contabilización. En el segundo de los casos, la anotación incluía un error en la fecha del documento, siendo correcta la fecha de contabilización.

IV.2.6 Indemnizaciones por razón de servicio

El artículo 69 del Convenio Colectivo determina que las dietas, gastos de locomoción y similares tienen la consideración de complementos no salariales. El artículo 70 de la mencionada norma regula la compensación de gastos por comisión de servicio o desplazamiento, fijando que la cuantía de la dieta es única para todo el personal del Grupo.

Seleccionada una muestra de operaciones por un montante de 753.973 euros, correspondientes a gastos

efectuados desde el día 6 al 24 de junio de 2004 por el seguimiento de la Eurocopa de fútbol 2004 en Portugal, se ha analizado su concordancia con lo dispuesto en el mencionado artículo 70, al no existir una normativa interna que desarrolle la ejecución y justificación posterior de estos gastos y que debería desarrollarse. Como resultado de las verificaciones se ha puesto de manifiesto que:

- Los superiores jerárquicos de las personas que fueron comisionadas para realizar los desplazamientos certificaron la efectiva realización de los mismos.
- Según se justificó en el expediente, en las localidades de Braga y Guimarães los hoteles exigían estancias mínimas hasta el 24 de junio de 2004, habiendo personas que, al desplazarse para cubrir los partidos, dispusieron simultáneamente de estancias en dos hoteles para la misma noche, siendo utilizadas las habitaciones sobrantes para dejar el equipaje. Por otro lado, el hotel de Lisboa exigió una estancia mínima de 8 noches desde la fecha de la reserva, esto es, 19 de junio. Esta forma de actuar, ha originado, para ambos casos, unos costes en exceso de 13.110 euros por el mantenimiento de dos habitaciones simultáneamente para cinco personas y de 13.140 euros debido a que el servicio para el que habían sido comisionados estos trabajadores terminó el 21 de junio, habiéndose adquirido el compromiso de pago en tres hoteles hasta los ya mencionados día 24 de junio en dos de ellos y en el tercero hasta el 27 de junio.

IV.2.7 Criterios de reparto y variación de la paga de productividad en el periodo 2002-2004 del personal sometido a Convenio

Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 21 de abril de 2003, se disponía la inscripción en el registro de ese Centro Directivo y posterior publicación de los acuerdos económicos del XVI Convenio Colectivo del Grupo RTVE, habiéndose emitido informe favorable sobre los mismos por parte de la CECIR, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 50/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003. Dentro de los mencionados acuerdos, cuyo horizonte temporal era desde el 1 de enero de 2002 hasta 31 de diciembre de 2003, se establecían los nuevos valores que podía alcanzar la paga de productividad para cada trabajador, en función de su nivel económico, además de la forma de proceder a su reparto.

Por lo que se refiere al año 2002, se determinó la cantidad máxima a abonar por productividad a cada empleado en función de los «resultados generales» obtenidos desde el comienzo del Plan para la Viabilidad de RTVE, recogiendo los citados acuerdos (que obtuvieron el visto bueno de la CECIR) que «habida

cuenta de la consecución de unos resultados generales mejores que el objetivo establecido para el 2002», se debía abonar a cada empleado la cantidad máxima prevista. De lo indicado para el mencionado ejercicio, cabe señalar lo siguiente:

- No consta que se fijaran a priori los objetivos a cumplir ni que se avanzara significativamente en lo dispuesto por el Plan Marco para la Viabilidad o en las medidas acordadas por la Comisión creada para su seguimiento, tal y como se expone en otro apartado de este Informe, dedicado a la exposición del mencionado Plan Marco.
- La documentación aportada que justifica los «resultados generales mejores» se basó exclusivamente en datos económicos a posteriori, tales como evolución del resultado operativo (pérdidas de 440.296 miles de euros en 2001 frente a los 369.392 miles de euros en 2002), reducción de los costes operativos (2% del presupuesto para 2002), o variación del endeudamiento autorizado (803.600 miles de euros en 2001 por 768.000 miles de euros en 2002), sin que se considerasen otros factores tales como obtención de una mayor audiencia o el grado de cumplimiento de los fines encomendados a RTVE por el ERT.

Por otra parte, en 2003 la paga de productividad (en los importes determinados para ese ejercicio para cada uno de los niveles económicos) se dividió en dos tramos. Por lo que respecta al primero de ellos, se determinó que dados los acuerdos de supresión de 53 categorías profesionales del Convenio Colectivo (a los que ya se ha hecho mención en el epígrafe IV.1.2 de este Informe) se conseguía «un avance importante en el objetivo de optimizar la capacidad de respuesta de la plantilla actual ante el reto de lograr una mayor productividad», por lo que procedía el abono automático del mencionado tramo (85% de la paga total máxima prevista) a todos los trabajadores.

Por lo que se refiere al segundo tramo (15% de la paga máxima prevista), el derecho a su percibo se basaba en el cumplimiento del presupuesto de gastos del Grupo RTVE para ese año, estableciéndose que para retribuir a cada trabajador en su aportación a la consecución de los «objetivos generales» se procedería a evaluar a cada uno de ellos por su grado de absentismo observado durante 2003.

Al respecto de lo indicado para 2003 cabe señalar lo siguiente:

- El primer tramo de la paga de productividad (85% del total) supuso una desvinculación efectiva entre la aportación del trabajador o de las unidades productivas a la actividad y fines del Grupo y la mencionada paga, convirtiéndose en un importe idéntico para cada uno de los empleados clasificados en el mismo nivel económico.

- El Grupo ejecutó sin desviaciones negativas el presupuesto de gastos del año 2003, según certificación aportada al efecto.
- Por lo que se refiere al segundo tramo, en las acciones de desarrollo del XVI Convenio Colectivo¹⁶ se determinó hacer efectiva la parte de la paga de productividad de 2003 que, en última instancia, se había dejado como variable, según el grado de participación en el proceso productivo y nivel de absentismo del trabajador. Por lo que respecta al grado de participación, se tomó en consideración el nivel de asistencia en horas al año, según lo dispuesto en el artículo 75 del Convenio Colectivo, dedicado a regular la jornada laboral, mientras que, en orden al segundo de los factores, se entendió como absentismo la ausencia no justificada debidamente¹⁷. En las unidades del Grupo con un índice medio de participación igual o superior al 95% se abonó a todos los trabajadores el 100% de la parte variable de la paga, comparándose, en caso contrario, la participación individual del trabajador con el índice medio de su unidad, para reducir la paga.

De lo anteriormente expuesto se aprecia la falta de relación entre la determinación de la productividad y los objetivos que, individualmente o por unidades productivas, se debían haber fijado a priori y posteriormente haber cumplido, quedando reducidos los criterios de reparto, en suma, al cumplimiento de la jornada laboral.

- El grado de absentismo resultó estar por debajo del 5% en todos los casos, si bien la definición que se estableció del índice a utilizar implicó la eliminación de múltiples causas de ausencia, por lo que de la comparación entre éste y otros índices de absentismo (que se tratan en un apartado específico de este Informe) se desprenden diferencias relevantes.
- De acuerdo con las acciones de desarrollo antes mencionadas, para medir los índices de participación se establecerían, como unidades productivas, en RNE cada una de las emisoras, en TVE cada Comunidad Autónoma y en el Ente una serie de unidades, habiéndose utilizado sin embargo, en todos los casos, como tales unidades productivas las Comunidades Autónomas.

En el ejercicio 2004 se hacía referencia a la fijación de la cantidad máxima de productividad en los acuerdos del proceso de negociación e implantación del Nuevo Marco Laboral. En marzo de ese año se realizó

¹⁶ Incluidas también en el XVII Convenio Colectivo.

¹⁷ Se estableció el no cómputo de una serie de situaciones incluidas en el absentismo objetivo, tales como la enfermedad común o accidente laboral, hasta en tres ocasiones al año y con una duración acumulada inferior a 14 días.

una paga de productividad relativa al propio ejercicio, justificada en el aumento del número de horas (hasta 50) que los trabajadores ponían a disposición de la Dirección para dedicarse a formación interna, sin que se estableciera criterio adicional alguno de reparto o medición de resultados.

Por otra parte, como se señala en el epígrafe IV.1.1 de este Informe, las variaciones de las pagas de productividad en el periodo fiscalizado experimentaron un importante incremento, ya que, partiendo de 8.519.981 euros en 2001, recogieron un aumento del 21,9% en 2002, del 20,6% en 2003, y del 20,1% en 2004, para situarse en este último ejercicio en los 15.051.929 euros, aspecto de especial relevancia si se tiene en cuenta, además, la disminución de la plantilla.

Las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables establecían que cualquier incremento retributivo adicional al establecido con carácter general para el Sector público debía ir vinculado a mejoras de los sistemas de organización del trabajo, clasificación profesional o incrementos de productividad, informando la CECIR favorablemente (en el ya citado informe 1134/03) el aumento en la paga de productividad vinculado al cumplimiento de objetivos de 2002 a la vista de los resultados obtenidos en ese año (ejecución presupuestaria y reducción del déficit operativo), así como el destinado al primer tramo de la paga de 2003, unido al acuerdo de declarar a extinguir 53 categorías profesionales del Convenio Colectivo, en la medida «en que responden a incrementos de la productividad y mejora de los sistemas de clasificación profesional».

Por lo que se refiere al primero de los aumentos, no puede considerarse que la reducción del déficit o de los costes operativos suponga en todo caso una mejora de la productividad del Grupo, al no haberse fijado un objetivo previo sobre el grado en que querían alcanzarse dichas reducciones.

Posteriormente, el informe de la CECIR 5566/04, relativo a los acuerdos parciales alcanzados en el XVII Convenio Colectivo del Grupo, manifestaba que dichos acuerdos suponían un destacable incremento sobre lo abonado en 2003 por este concepto, derivado de la aplicación del tramo segundo de la paga de productividad, vinculada a la reducción del absentismo y otro vinculado a un número de las horas puestas a disposición para actividades formativas internas, implicando la asignación de cantidades adicionales a las generales previstas en la LPGE para 2004, cuya justificación se encontraba en el «incremento de productividad que de su aplicación derivase». Al respecto se reitera lo señalado sobre que el cumplimiento de la jornada laboral es un deber de los trabajadores, independiente de su mayor o menor contribución al logro de los objetivos fijados para un determinado ejercicio, por lo que no debe fundamentar ningún aumento de las pagas por productividad.

En el mencionado informe de la CECIR se establecía adicionalmente que la permanencia para el año 2005 y sucesivos de las mencionadas cantidades adicionales

únicamente procedería en el supuesto de «alcanzar los objetivos propuestos y que justificaron su implantación», conforme a un nuevo sistema que permitiese diferenciar y evaluar los objetivos de carácter global y los individuales. Al respecto cabe señalar que no consta que el Grupo prefijara para el ejercicio 2004 algún tipo de objetivo (global o individual) propio de la actividad desempeñada por éste de acuerdo con lo previsto en el ERT y que posteriormente fuera contrastado (salvo el ya señalado índice de absentismo), siendo necesario que se opere, tal y como establecía la mencionada Comisión, al efecto de la fijación de objetivos contrastables.

De acuerdo con el informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado, el tamaño y la configuración de la plantilla de RTVE debería evaluarse naturalmente con relación a los parámetros del servicio público y de sus misiones y rentabilidad social, no comparables con los índices de productividad mercantil (por hora producida o emitida, o por facturación) de las cadenas privadas, sin que conste que el Grupo tuviera establecidos parámetros para hacer posible una medición en este sentido, que podría ser un indicador válido del incremento de la productividad y su reparto posterior.

V. PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL

Se analizan a continuación una serie de procedimientos establecidos en el Grupo RTVE para el desarrollo de la actividad de gestión de recursos humanos.

V.1 Elaboración y modificación de la estructura organizativa

De acuerdo con el artículo séptimo de la Ley 4/1980, corresponde al Consejo de Administración la competencia de aprobar, con carácter definitivo, las plantillas de RTVE y sus modificaciones, así como las de sus sociedades. Adicionalmente, la Disposición 3/1997, de 31 de enero, de la Dirección General de RTVE, por la que se modifica la estructura del Ente Público, determina que la actual Dirección de Organización del Grupo tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- Optimización del organigrama vigente y nuevas propuestas organizativas.
- Análisis de la estructura y evaluación de los recursos.
- Racionalización de las diversas áreas y unidades del Grupo.

Por su parte, a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo se le confieren las siguientes funciones:

- Confeccionar y gestionar el catálogo de puestos de trabajo.

- Realizar el análisis y descripción de puestos de trabajo de las diferentes unidades, si bien partiendo del contenido genérico preestablecido.

De acuerdo con los datos obtenidos, en los últimos siete años la estructura organizativa del personal ha sido modificada recurrentemente, como se pone de manifiesto a continuación para el periodo fiscalizado.

En relación al procedimiento para modificar la estructura orgánica, se constató la inexistencia de una normativa interna aprobada, aunque, de acuerdo con la normativa precitada, era una de las competencias atribuidas a la Dirección de Organización.

En concordancia con las normas citadas, la Dirección de Organización tendría la competencia para iniciar el procedimiento de modificación estructural, previo análisis de la racionalización de las diferentes áreas del Grupo. Sin embargo, dicha iniciativa partió, con carácter general, de los diferentes servicios o unidades interesados en la modificación de su estructura, enviando posteriormente sus propuestas a la mencionada Dirección de Organización para ser valoradas por ésta.

En desarrollo de sus competencias, la mencionada Dirección de Organización elaboró una serie de informes, principalmente de carácter económico, previos a la aprobación por la Dirección General de cada una de las modificaciones en la estructura del Grupo, cuando éstas afectaban a puestos cubiertos por directivos o personal con complemento de mando orgánico o especial responsabilidad, siendo posteriormente comunicadas al Consejo de Administración; mientras que el resto de las modificaciones fueron tratadas directamente por las Direcciones de Personal de las Sociedades y del Ente, de conformidad con los procedimientos habituales establecidos en el Grupo.

En los mencionados informes de la Dirección de Organización se analizó cada una de las propuestas y se determinó el posible coste que conllevaría la correspondiente modificación, siendo las referidas modificaciones y sus costes asociados en el periodo fiscalizado los siguientes:

Año	Número de normas internas de la Dirección General que contenían modificaciones económicas	Coste completo ¹⁸	Coste de los complementos ¹⁸
2002	12	731.845,44	292.494,30
2003	4	392.260,47	156.572,50
2004	9	-195.055,49	-20.638,24
Total	25	929.050,42	428.428,56

¹⁸ Cálculos realizados utilizando las tablas salariales incluidas en el Convenio Colectivo aplicable en 2004.

Las variaciones económicas asociadas a las modificaciones en puestos directivos fueron estimadas de dos formas:

- Coste completo, entendiéndose por tal el coste en el que se incurriría si los puestos se ocupasen por profesionales no pertenecientes a la plantilla de RTVE (contratación exterior).
- Coste de los complementos, es decir, teniendo en cuenta sólo el incremento de coste asociado con el complemento que se reconocería al trabajador del Grupo que pasase a desempeñar el correspondiente puesto objeto de informe.

Las variaciones referidas a puestos de mando intermedio se valoraron en función del complemento de puesto reconocido al trabajador que desempeñará esta labor, mientras las variaciones referidas a puestos de especial responsabilidad se estimaron de acuerdo con una tabla de valores medios, pues, al desconocer los detalles del futuro perceptor, no era posible la identificación del complemento real.

En caso de que se tratase de cualquier otro tipo de proceso de reorganización de efectivos en que no fuera necesaria la creación de un complemento de los anteriormente mencionados, su gestión correspondía directamente a las Direcciones de Personal de las Sociedades o del Ente.

Del cuadro anterior se desprende que el coste de las 25 normas que contenían modificaciones sobre la estructura del Grupo, producidas durante el periodo fiscalizado y calculado según las tablas salariales vigentes en 2004, osciló entre los 428.428 euros y los 929.050 euros.

Desde el punto de vista cuantitativo y acumulado para el periodo 2002-2004, las normas que contenían modificaciones organizativas de cualquier tipo (pudiendo consistir simplemente en un cambio literal del puesto de trabajo, un cambio de nivel, un cambio de adscripción, supresión de un puesto o creación de otro) pueden desglosarse de la siguiente manera:

Sociedad	Nº de Normas	Nº de modificaciones
RTVE	26	249
TVE	16	160
RNE	5	80

La segunda columna recoge el número de disposiciones que incluyeron algún tipo de alteración organizativa, afectando estas normas, en algunos casos, de forma común a las sociedades y al Ente. Dentro de la columna «N.º de modificaciones» se han incluido tanto

las modificaciones nominativas de un puesto y los cambios de nivel o adscripción, como las supresiones y las creaciones de nuevos puestos de trabajo.

De lo expuesto en este apartado cabe concluir la importancia de las variaciones soportadas por la estructura organizativa, sin que éstas se hayan realizado a iniciativa de la Dirección de Organización, tal como establecía la normativa interna de aplicación.

Por lo que se refiere a la competencia atribuida a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo RTVE, cabe señalar que éste no cuenta con un catálogo de puestos de trabajo, por lo que no se ha realizado actividad alguna para la descripción de los puestos de las diferentes unidades, al tener este análisis que partir del contenido genérico preestablecido por un catálogo o documento similar. El artículo 62 del Convenio Colectivo, en línea similar a lo anterior, atribuía a la Dirección la confección y gestión de los catálogos de los puestos de trabajo de las distintas áreas o direcciones de las Sociedades, actividad que no ha sido desarrollada.

V.2 Proceso de incorporación de nuevo personal

El artículo 35 del Estatuto de la Radio y la Televisión determina que el ingreso en la situación de personal fijo en el Grupo RTVE sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión establecidas y convocadas por el Director general de RTVE, de acuerdo con el Consejo de Administración.

Por otra parte, los Reales Decretos que aprobaron la Oferta de Empleo Público (OEP) para los años 2002, 2003 y 2004 establecieron el número máximo de plazas que el Grupo RTVE podía ofrecer, habiéndose comprobado, respecto a las convocatorias correspondientes a los ejercicios 2002 y 2003, que:

- Fueron acordes con las limitaciones planteadas en las anteriores normas.
- Obtuvieron el visto bueno previo de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.
- Fueron objeto de publicidad.

Los procesos de convocatoria de nuevas plazas finalizaron de la siguiente manera:

Año de la convocatoria	Número de plazas autorizadas por la OEP	Número de incorporaciones
2002	48 ¹⁹	40
2003	58	57
2004	108	-

¹⁹ 16 plazas previstas en el Real Decreto 119/2001, de 9 de febrero, y 32 plazas en el Real Decreto 198/2002, de 15 de febrero.

Analizadas las comunicaciones informativas del Grupo (números 11 a 15 de diciembre de 2003) donde se recogían los resultados de los procesos selectivos celebrados en el ejercicio 2003, salvo para las plazas en la Orquesta y Coro de RTVE que fueron objeto de convocatoria separada, se comprobó que las mismas incluían relaciones de los candidatos con la valoración de las pruebas establecidas y, en su caso, puntuación adicional asignada por la existencia de una relación laboral previa con el Grupo RTVE, circunstancia prevista en la convocatoria. Sobre las adjudicaciones de plazas dadas a conocer en la comunicación número 11, de 5 de diciembre de 2003, adicionalmente se constató que:

- Las categorías profesionales y el número de plazas resueltas (4) habían sido incluidas en la convocatoria pública 1/2003.
- Los candidatos seleccionados obtuvieron las mejores calificaciones globales, a la vista de las correspondientes relaciones valorativas anexas a la mencionada comunicación.

En relación a las plazas convocadas en la Orquesta y Coro de RTVE, se constató la existencia de cobertura para las mismas, oferta pública y valoración de los candidatos, dejándose finalmente una de ellas desierta.

Por último, en lo que se refiere al ejercicio 2004, no se produjo convocatoria alguna de nuevas incorporaciones.

Por otro lado, además del personal fijo, el Grupo RTVE cuenta con otro tipo de trabajadores para cuya incorporación han de seguirse los procedimientos establecidos al efecto, expuestos a continuación junto con la muestra analizada para comprobar la efectiva adecuación a los mismos.

El artículo 21 del Convenio Colectivo establece que el personal contratado con carácter temporal con categoría de Convenio se ha de seleccionar atendiendo a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación al puesto, entre aquellas personas que figurasen en el Banco de Datos del Grupo, habiéndose comprobado en cuatro incorporaciones de personal interino y uno en prácticas tanto que se siguió el procedimiento descrito, como que se solicitó la preceptiva autorización a los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas.

El mencionado artículo 21 del Convenio Colectivo determina que la Dirección será responsable de la selección de las personas del Banco de Datos que, con categoría de Convenio y con carácter temporal, fuere necesario contratar en cualquiera de las entidades del Grupo, siendo gestionado el mismo por la Dirección de RTVE. En el mencionado artículo se precisan las formas de acceso a dicho Banco de Datos, pudiendo ser éstas las siguientes:

- Haberse superado una prueba específica.
- Haberse superado la puntuación necesaria para acceder al Banco de Datos en los concursos-opo-

sición libres, cuando no se obtuviera finalmente plaza fija.

- Haber sido becario, según los convenios firmados por RTVE.
- Formar parte de una de las promociones académicas del Instituto Oficial de la Radiotelevisión (IORTV).

Seleccionada una muestra de ocho personas incluidas en el mismo, en la fiscalización se comprobó que su forma de acceso se correspondía con alguna de las anteriores, constanding documentación justificativa. También se ha constatado que transcurridos tres años desde su incorporación al Banco de Datos sin haberse procedido a la contratación se procedía a eliminarlos del mismo, salvo en los casos de personal informático, analistas o programadores, al ser este colectivo poco numeroso.

Por otro lado, el artículo 4 de la Instrucción 3/86 establecía que en los nombramientos de personal directivo se tendrían en cuenta criterios de profesionalidad, dando preferencia, en lo posible, a aquellas personas pertenecientes a la plantilla de personal fijo del Grupo. Analizados dos contratos de directivos no procedentes de la mencionada plantilla se constató su incorporación a través de un proceso selectivo en el primer caso, mientras en el segundo no existía constancia de su realización o del empleo de algún otro sistema de valoración. En este sentido, cabe señalar que el IRMCTE determina la necesidad de una objetivación y transparencia de la contratación de personal en todas sus formas, según criterios de mérito y capacidad.

V.3 Formación

Según los artículos 34 y siguientes del vigente Convenio Colectivo, uno de los objetivos primordiales del Grupo es promover la formación y perfeccionamiento profesional de su plantilla, fijándose para dicha formación una serie de objetivos tales como el adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, la actualización y puesta al día en los conocimientos exigibles en los puestos de trabajo, la especialización, la reconversión profesional, la capacitación de los mandos y de quienes desempeñen puestos de jefatura, etc. De acuerdo con la mencionada norma, RTVE se acogía, adicionalmente, al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La formación del personal se efectúa a través del Instituto Oficial de la Radiotelevisión (IORTV), integrado en la estructura del Grupo RTVE, estableciéndose la preferencia por su impartición en los centros del mismo y mediante medios propios.

El siguiente cuadro muestra, a través del número de cursos impartidos, duración de los mismos (en número de horas) y trabajadores que los realizaron, la actividad de formación en el periodo fiscalizado:

TIPO DE FORMACIÓN	CURSOS			HORAS			PARTICIPANTES		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Formación continua									
Formación presencial									
Acciones formativas internas	454	653	469	10.058	12.297	10.296	3.966	5.552	3.782
Asistencia a cursos y seminarios	22	36	39	462	1.079	2.867	50	71	98
Formación a distancia	56	69	85	2.933	3.943	5.423	2.436	3.263	2.942
Total formación continua	532	758	593	13.453	17.319	18.586	6.452	8.886	6.822
Formación externa									
Formación abierta	44	18	21	2.611	1.520	1.720	434	174	169
Formación de grado superior	6	6	6	4.196	4.142	4.000	180	179	180
Formación postgrado	3		3	504		2.022	75		82
Consultoría de formación		8	16		356	406		117	178
Total formación externa	53	32	46	7.311	6.018	8.148	689	470	609
TOTAL FORMACIÓN	585	790	639	20.764	23.337	26.734	7.141	9.356	7.431

A la vista de los datos anteriores, cabe señalar que los cursos llevados a cabo por el Instituto, dado el detalle de su contenido que aparece en sus Memorias de actividad, desarrollaron, en general, los objetivos mencionados anteriormente.

V.4 Control de presencia

De conformidad con el artículo 86 del Convenio Colectivo, todo trabajador viene obligado a cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas.

Según las comprobaciones realizadas durante la fiscalización, el control de presencia se realizó a través de un procedimiento informatizado de ficha (salvo en algunos centros territoriales donde el número de trabajadores era inferior a 15, que no contaban con este sistema, sustituyéndolo por la firma de aquéllos), obteniéndose listados de carácter mensual (semanal en el caso de RNE), que eran enviados a los responsables de las distintas unidades (por ejemplo, las Direcciones de Área en TVE) para que justificasen las incidencias que hubieran podido producirse en relación con el personal adscrito a las mismas y, adicionalmente, acreditasen el derecho de los trabajadores a la percepción de los complementos salariales. Por último, los datos contrastados se remitieron a las Direcciones de Personal de cada una de las Sociedades y del Ente, encargadas de confeccionar las nóminas.

Por lo que se refiere al absentismo, se establecieron dos formas principales de llevar a cabo su medición. La primera de ellas, denominada absentismo total, consi-

deraba el número total de horas de trabajo que no se hubieron efectuado, independientemente de la causa que originó la ausencia (salvo que se debiera a cursos a los que el trabajador debe asistir obligatoriamente, revisiones médicas establecidas por la empresa u otras causas con origen en una decisión del propio Grupo). La segunda, el absentismo objetivo, que no tuvo en cuenta la mayoría de los supuestos de ausencias debidas a huelgas, actividad sindical, causas familiares y personales justificadas, enfermedades, incapacidades temporales y maternidad.

Los ratios medios de absentismo total para los ejercicios 2003 y 2004, son los siguientes (en porcentaje de horas teóricas anuales):

Sociedad	2003	2004
TVE	8,74	9,24
RNE	7,09	6,71
Ente Público	6,99	6,71

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del Grupo.

Las comprobaciones sobre el absentismo objetivo realizadas en los centros de Madrid de la sociedad TVE ofrecieron los siguientes resultados:

- En el periodo objeto de fiscalización, el absentismo aumentó en todos los centros de trabajo,

pasando del 4,93% en 2002, al 5,1% en 2003 y al 5,32% en 2004.

- En 2004 el grado de absentismo del personal directivo alcanzó el 14,45%, mientras que por niveles económicos, el porcentaje para los trabajadores de nivel uno supuso el 13,97% del total de horas, y por categorías profesionales, la de «información» alcanzó un 16,68% y la de «locución TV» un 12,05.
- Por edad y sexo es, asimismo, destacable el índice medio de absentismo superior al 7% presentado por los varones mayores de 54 años, en los tres ejercicios fiscalizados.
- Pese a que se disponía de un manual del sistema de control horario y su aplicación soporte, aquél no incluía referencias a los circuitos de validación de datos y responsabilidades.
- Se ha detectado la existencia de datos no concordantes entre sí, ofrecidos por la Dirección de Personal de TVE y la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, manifestando los responsables de esta última que sólo poseían datos de absentismo en el sentido dado al término por la negociación colectiva para permitir exclusivamente los repartos de productividad.

Las comprobaciones sobre el absentismo objetivo realizadas en la sociedad RNE ofrecieron los resultados siguientes:

- En algunas emisoras no existían sistemas mecánicos o electrónicos de control, dado el escaso número de trabajadores destinados en las mismas.
- Los datos sobre control horario aportados por la Dirección de Personal de RNE no eran concordantes con los enviados por la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, siendo de aplicación el comentario realizado anteriormente para TVE. De acuerdo con la información remitida por la primera de ellas, el absentismo objetivo de los centros de la Comunidad de Madrid (donde se sitúan los servicios centrales) fue del 5,91% en 2002, 5,53% en 2003 y 4,42% en 2004.

V.5 Análisis de la planificación de los recursos humanos

Dentro de este epígrafe se analizan cuestiones relativas al Plan Marco para la Viabilidad, si bien en aquellos aspectos relativos a la organización de los recursos humanos, la evolución de los Convenios Colectivos con especial atención a las modificaciones producidas —en el periodo fiscalizado—, los sistemas de formación, perfeccionamiento y capacitación de los medios personales de que disponía RTVE, junto con los procedimientos previstos para el control de presencia del personal.

V.5.1 El Plan Marco para la Viabilidad de RTVE

Como se ha señalado en el epígrafe II.2 de este Informe, el Plan Marco para la Viabilidad de RTVE fue elaborado en diciembre de 2001 con un horizonte temporal de 3 años, esto es hasta el 31 de diciembre de 2004, y con el objetivo de mantener la capacidad de prestación de servicio del Ente, eliminado el déficit crónico existente hasta la fecha.

El Plan identificaba determinados campos de reforma y definía líneas estratégicas de actuación, que debían ser desarrolladas posteriormente. En su apartado dedicado al análisis de los gastos se cuantificó el peso relativo de los correspondientes a personal, ascendiendo éstos al 29% del total de costes del ejercicio 2000, estableciéndose la necesidad de arbitrar mecanismos que optimizaran la gestión del personal y que facilitasen el establecimiento de incentivos retributivos, la reducción de categorías profesionales y una mayor flexibilidad de la política de recursos humanos, caracterizando el marco normativo laboral como rígido y excesivamente regulado.

Ante el modelo organizativo del Grupo RTVE, que el Plan calificaba de obsoleto, se proponía crear unidades de negocio con una clara definición de actividades, imputación de resultados y atribución de responsabilidades. Adicionalmente, se consideraba que la estructura del Grupo generaba duplicidades (o incluso triplicidades) de departamentos funcionales y el solapamiento de responsabilidades, lo que a su vez se acentuaba por la reproducción de los mismos esquemas de organización a niveles de unidades territoriales y de negocio.

Debido a la mencionada dispersión geográfica y la multiplicidad de unidades de negocio, el Plan determinaba el impulso a la realización de actuaciones que redujeran la complejidad de la gestión y que facilitarían la implantación de una dirección por objetivos. En este sentido, abogaba por racionalizar y clarificar la estructura de dirección para superar el complejo entramado de competencias distribuidas entre órganos y sociedades, con la consecuencia de la dilución de responsabilidades.

Por otra parte, para el éxito en la implantación del Plan se previeron unas medidas de seguimiento, entre las que destaca la creación de un Comité de Implantación y Seguimiento (CIS), compuesto inicialmente por ocho miembros, cuatro designados por RTVE y otros cuatro por SEPI, que debía reunirse mensualmente y establecer los plazos de ejecución de los objetivos y medidas acordados en su seno. Adicionalmente, con periodicidad cuatrimestral debía enviarse un informe al Consejo de Administración de la SEPI y RTVE.

La Disposición 2/2002, de 1 febrero, de la Dirección General de RTVE²⁰, determinaba que la Dirección Gerencia de RTVE remitiría al CIS un documento de

²⁰ El mismo contenido es recogido en la Disposición 10/2004, de 28 de julio, de la Dirección General de RTVE.

bases para la negociación colectiva, para su valoración, obrando del mismo modo con los proyectos de modificación de plantillas, previamente a su envío para la aprobación por el Consejo de Administración. Posteriormente, el 29 de mayo de 2002 se firmó un Protocolo entre la SEPI, la dirección de RTVE y los representantes de los trabajadores del Grupo, con un plazo de vigencia similar al del Plan de Viabilidad, cuyo fin era aunar los compromisos de los firmantes en el mantenimiento de la capacidad de prestación de servicios por RTVE, eliminado su déficit crónico. En el mismo se pactó abordar los siguientes aspectos:

- Adaptación del número de categorías laborales de forma que permitiera un nuevo sistema de clasificación profesional y de desarrollo de funciones.
- Nueva política retributiva para adaptar las retribuciones al anterior sistema de clasificación profesional.
- Desarrollo de planes de formación vinculados a las nuevas necesidades organizativas.
- Adecuado sistema de promoción profesional.

Para valorar el grado de cumplimiento de las actividades que se encomendaban al CIS en materia laboral, durante la fiscalización fueron solicitadas tanto las actas de las reuniones mensuales que este órgano debía mantener, como los informes cuatrimestrales, habiéndose constatado la falta de elaboración de estos últimos. En relación a las primeras, una vez analizadas las actas de las reuniones celebradas entre el 8 enero 2002 (acta n.º 1) y el 20 diciembre 2004, puede destacarse como contenido esencial el siguiente:

- Se consideró que RTVE precisaba definir un nuevo modelo de gestión incluyendo la política de directivos y la política laboral. La primera de ellas, sujeta a condicionantes presupuestarios, debería responder a este nuevo modelo de gestión, incentivando el cumplimiento de objetivos. En relación a la segunda, se preveía el inicio de la negociación con los sindicatos para presentar una plataforma de convenio colectivo, que cambiase las relaciones laborales en los aspectos significativos.
- En el desarrollo del Plan Marco se preveía déficit cero para 2005.
- A finales del ejercicio 2002 se estableció que el objetivo primordial consistía en la definición de unos centros de resultados, que permitiesen optimizar los procesos operativos y fundamentar la toma de decisiones. La estructura de los centros de resultados podía ser definida por empresas o bien adoptar una forma consolidada, en la cual básicamente los centros de servicios apareciesen integrados, abarcando las tres entidades.
- La medición de los objetivos encomendados a los centros de resultados favorecería la justificación

de una remuneración asociada a dichos objetivos, que representaría una mejora respecto a la situación presente.

- A principios del ejercicio 2004 se recogía la disposición de los sindicatos a suscribir un acuerdo sobre categorías profesionales y estructura funcional de éstas, prácticamente en los términos que planteaba RTVE, pero considerando que los trabajadores actuales deberían beneficiarse de un incentivo que compensase la pérdida de derechos de futuro y las expectativas promocionales que tenían configuradas en el actual sistema de categorías²¹. El importe en que se estimó la compensación para conseguir esta nueva estructura fue de unos doce millones de euros.
- El CIS, en junio de 2004, estimó que el coste previsible de la reclasificación (cuantificado en unos doce millones de euros) podría tener cabida en el presupuesto, destacándose la importancia de la eliminación de las actuales categorías laborales.
- En julio de 2004 se analizó el contenido básico del Nuevo Marco Laboral, apuntándose la necesidad de acompañar la negociación colectiva con la emisión del informe encargado a la Comisión para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad Estatal.
- Por último, en noviembre de 2004 se informó de que la CECIR había convalidado el XVII Convenio Colectivo, suscrito el 5 de marzo de ese ejercicio, si bien se advertía de la necesidad de proseguir la negociación para adecuar la actual plantilla a la nueva escala retributiva y fomentar la movilidad dentro de la escala.

De todo lo anterior se deduce lo siguiente:

- En relación con la necesidad de arbitrar mecanismos que optimizaran la gestión del personal y que facilitasen el establecimiento de incentivos retributivos, la reducción de categorías profesionales y una mayor flexibilidad de la política de recursos humanos, se tomaron medidas conducentes a ello que se plasmaron en los acuerdos de vigencia diferida del XVII Convenio Colectivo, que son objeto de análisis en el epígrafe V.5.2 del presente Informe.
- Sobre la propuesta prevista en el mencionado Plan Marco para la Viabilidad de RTVE de crear unidades de negocio con una clara definición de actividades, imputación de resultados y atribución de responsabilidades, del contenido de las actas analizadas durante la fiscalización no se deduce la presentación de estudio alguno.

²¹ Estas cuestiones se plasmaron en el XVII Convenio Colectivo, que se analiza en el presente Informe.

- Sobre la consideración de que la estructura del Grupo RTVE produce duplicidades o triplicidades de departamentos funcionales y el solapamiento de responsabilidades, no se ha constatado que se presentara propuesta alguna para reducir esta problemática, que origina altos costes y personal redundante.
- Sobre el objetivo de racionalizar y clarificar la estructura de dirección para superar la dilución de responsabilidades, no consta que se haya realizado actuación alguna, no mostrando la evolución del número total de directivos en la fecha de cierre de cada uno de los ejercicios fiscalizados la reducción de sus efectivos, tal como se recoge en el cuadro siguiente:

	2002	2003	2004
Número de Directivos	281	289	284

V.5.2 Evolución de los Convenios Colectivos y planificación de los recursos humanos

La Ordenanza de 1 de enero de 1978 estableció el marco laboral aplicable a los trabajadores del actual Grupo RTVE. Los distintos Convenios Colectivos firmados posteriormente han supuesto modificaciones sobre la estructura básica establecida por ésta, estando vigentes en el periodo objeto de fiscalización los acuerdos aprobados por el XVI y XVII Convenio Colectivo.

La mencionada Ordenanza establecía 154 categorías profesionales, 101 de las cuales permanecen vigentes en la actualidad y habiéndose declarado a extinguir 44 en el XVI Convenio Colectivo. De ello se deduce que, a pesar de la rápida evolución de los medios productivos y de los sistemas de organización del trabajo en la radio y en la televisión, a lo largo de los 23 años restantes de vida de la Ordenanza sólo fueron suprimidas 9 categorías más.

En este orden de cosas, el IRMCTE señalaba la necesidad de proceder a una reorganización funcional de las categorías profesionales y puestos directivos, así como de las remuneraciones, estableciendo una adecuada correspondencia entre éstas y las tareas, funciones y cargas de trabajo. Igualmente, el informe elaborado por el Grupo RTVE con carácter previo a la realización del ERE 69/97 reconocía que el mencionado sistema de clasificación profesional originaba una excesiva rigidez en la determinación del trabajo, restringiendo de forma importante la movilidad funcional, propiciando el acomodo de los trabajadores y perjudicando la empleabilidad de los mismos por RTVE, razones que conducían a los gestores a prescindir, en ocasiones, del uso del personal propio, acudiendo a la contratación externa.

En relación con lo anterior, y aunque la estructura organizativa tuvo su origen en las categorías profesionales establecidas en la Ordenanza laboral señalada anteriormente, la negociación colectiva debería haber abordado la modificación de dicha estructura, racionalizándola y adecuándola a las necesidades del Grupo RTVE en cada momento.

Por lo que se refiere al contenido del régimen retributivo del personal del Grupo RTVE, éste se ha mantenido básicamente sin variación desde la aprobación de la Ordenanza mencionada anteriormente. Así, analizadas las modificaciones introducidas por el XVI Convenio Colectivo cabe señalar que éste no aborda aspectos modificativos de la estructura retributiva, limitándose, en este terreno, a actualizar determinados importes.

En relación al XVII Convenio Colectivo, éste incluía acuerdos parciales aplicables desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005. Estos acuerdos no supusieron modificaciones, organizativas o retributivas, de lo previsto hasta la fecha, siendo los propios de la negociación colectiva ordinaria.

Tal como se dispone en el apartado introductorio del mencionado Convenio Colectivo, el ya comentado Plan Marco de Viabilidad para el Grupo contemplaba la necesidad de arbitrar mecanismos encaminados a lograr la adecuación a las nuevas necesidades de los sistemas de gestión y organización del trabajo que imperaban en RTVE. Por su parte, en el Protocolo de mayo de 2002 entre la SEPI, RTVE y los Sindicatos se impulsaban y concretaban los asuntos que debían ser objeto de negociación en el ámbito de lo dispuesto por el anterior Plan, como ya se ha señalado anteriormente. En virtud de todo ello, el mencionado Convenio Colectivo incluyó dentro de los acuerdos con vigencia diferida, un nuevo marco laboral articulado a través de la introducción de modificaciones sustanciales en:

- El sistema de clasificación profesional.
- La formación profesional, haciéndola acorde con el nuevo sistema de clasificación profesional.
- El sistema de retribuciones básicas.

Igualmente, se establecieron los compromisos, por una parte, de la creación de un plan de empleo antes del 1 de diciembre de 2004, para adecuar la plantilla a las necesidades productivas reales, amparándose en las normas citadas en el párrafo anterior, y por otra, de no efectuar bajas en el personal fijo sin un acuerdo social que incluyera, a su vez, la definición de niveles de producción propia y otras medidas de reforma del marco laboral. Cabe señalar que tanto este plan como el resto de acuerdos de vigencia diferida no han sido llevados a la práctica, pese al relevante avance que desde el punto de vista de la planificación y organización de los recursos humanos del Grupo suponían estas cuestiones.

El sistema de clasificación profesional contemplado en este Convenio Colectivo prevé la inclusión de los trabajadores en uno de los cuatro grupos establecidos

según el nivel formativo, en una categoría, definida según la función a desarrollar, y en una familia, siendo ésta la suma de categorías propias de una profesión. El sistema permite la realización de tareas propias de cualquier categoría dentro de la misma familia y grupo, con lo que la alta litigiosidad planteada hasta el momento, derivada de efectuar funciones de categoría superior a la reconocida, tendería a la desaparición. Adicionalmente, el complemento de polivalencia, que supone el 11,6% del total de complementos reconocidos (sin tener en cuenta los de mando orgánico, especial responsabilidad y directivo), sería suprimido. En este sentido, el informe elaborado por RTVE en 1997, previamente a la realización del ERE 69/97, señalaba que este último complemento estaba unido a un sistema de clasificación profesional obsoleto, con descripción de tareas y cometidos por categoría.

El nuevo sistema de retribuciones básicas establece un nivel básico por grupo profesional junto con una serie de niveles de ascenso, para cuyo ejercicio es necesario el transcurso de un número mínimo de años y la superación de las pruebas que se establezcan. También se procede a la reestructuración de las percepciones por antigüedad, suprimiendo el complemento de permanencia recogido en el artículo 65.1 del Convenio Colectivo actual.

Para adaptar la plantilla actual al nuevo sistema de retribuciones se preveían dos operaciones. En primer lugar, para situar a un trabajador habría que considerar su salario base mensual junto con el plus de permanencia y buscar su equivalente en la nueva tabla, asimilándose, si no se produjera una coincidencia exacta, al valor inmediato superior. Ello supondría un incremento retributivo de importancia menor. En segundo lugar, una vez fijado el nivel retributivo conforme al criterio anterior, se asignaría a cada trabajador el nivel inmediato superior en la escala salarial correspondiente. Ello supondría un incremento medio de 52,5 euros por trabajador.

El Grupo ha realizado estudios que fundamentan este marco laboral, donde se muestra como a partir del año 2013 los ahorros originados por este nuevo sistema superarían los costes originados por su implantación, habiéndose dado por parte de la CECIR, como se expuso en el epígrafe II.3 del presente Informe, el visto bueno al coste estimado de implantar el nuevo modelo laboral, contándose por tanto como principales ventajas de su puesta en funcionamiento, según lo ya recogido en el citado informe elaborado por RTVE en 1997, las siguientes:

- Disminución de la litigiosidad y costes de las demandas por clasificación profesional.
- Disminución de los costes por la adquisición de la programación ajena.
- Mejoras en la empleabilidad de los recursos propios.
- Reducción significativa de los costes, dado que el Grupo abonó por antigüedad en el citado año 1997, 48 millones de euros, es decir, el 27% del salario

base, cifra que, según el informe elaborado por RTVE, está muy por encima de la media de antigüedad satisfecha por las empresas españolas.

VI. EFECTOS DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO 69/97

El informe sobre la «sustanciación y fundamentación para una reducción de efectivos en RTVE mediante jubilaciones anticipadas y bajas anticipadas», elaborado por el Grupo RTVE en noviembre de 1997, analizaba la situación del Ente y de sus Sociedades con el fin de razonar la necesidad de abordar una reducción de efectivos a través de un plan de jubilación. En el citado informe se constató la existencia de un significativo excedente de plantilla, cifrándose éste en torno a los 2.000 trabajadores a finales de ese año.

En dicho informe se realizaba un análisis comparativo entre el Ente público y otras sociedades «holding». Así, según el mismo, en TV3 Cataluña el holding sólo disponía de 25 personas, mientras ETB País Vasco tenía 80 trabajadores a esa fecha, asumiendo todas las funciones tanto de dirección como de recursos humanos y financieras, en tanto que el Ente Público RTVE contaba con 1.204 trabajadores.

Por lo que se refiere a RNE, el mencionado informe señalaba que el presupuesto de gastos duplicaba el de sus principales competidores, con un peso de los gastos de personal cercano al 70% de sus gastos totales a final de 1996 y la plantilla (2.389 empleados) triplicaba la de cualquiera de las cadenas privadas principales, sin que ello pudiera explicarse por una oferta radiofónica más amplia que la del resto de emisoras, según manifestaba el citado informe.

En relación con TVE, en el precitado informe se destacaba que las cifras de gastos de personal eran superiores a las de las dos principales televisiones privadas, esencialmente por los conceptos de antigüedad y retribuciones complementarias, lo que originaba una baja tasa de eficiencia, apreciada a través del ratio horas producidas por empleado, para el que TVE obtenía 1,53 horas, frente a las 2,72 de una de las cadenas privadas. Asimismo, se hacía constar que incluso el distinto enfoque de empresa, más orientada a ofrecer un servicio público, unido a la necesidad de soportar determinados gastos de carácter institucional, no era suficiente para cubrir la enorme diferencia en costes y volumen de empleo con otras compañías del sector.

Por todo ello se proponía realizar un expediente de regulación de empleo que afectase a unos 1.500 trabajadores, dado que TVE Temática S.A. absorbería al resto de trabajadores que en los cálculos preliminares se calificaron como excedentarios (unos 500).

Con fecha 12 de enero de 1998, la Dirección General de Trabajo aprobó el Expediente de Regulación de Empleo 69/97, en el que se contemplaba la extinción de las relaciones laborales de los trabajadores de plantilla

que voluntariamente se acogiesen al sistema de prejubilación y jubilación anticipada para el personal de 58 ó más años de edad y al sistema de bajas incentivadas contempladas en dicho expediente. Durante el periodo

de duración del ERE (1998-2002) se acogieron al mismo 1.264 personas y 34 más al procedimiento de bajas incentivadas recogido en el mismo, de acuerdo con el siguiente detalle:

Año	1998	1999	2000	2001	2002	Total
Nº bajas	236	237	202	240	383	1.298

A tenor del acuerdo segundo de fecha 21 de noviembre de 1997, firmado por los representantes del Ente, sus sociedades y determinados sindicatos, que figura como anexo a la resolución de la Dirección de Trabajo por la que se autorizó el ERE, las plazas que resultaran vacantes como consecuencia del mencionado expediente quedarían automáticamente amortizadas, salvo las excepciones que expresamente estableciera la Dirección, debiendo ser, por otra parte, ésta la consecuencia lógica del mencionado proceso. No obstante, no se tiene constancia ni de que la Dirección haya procedido a la amortización establecida ni de que, conforme a lo dispuesto en el ERE, acordara excepcionalmente el mantenimiento de alguna plaza.

Analizadas 552 nuevas incorporaciones al Grupo, tanto de personal fijo como temporal, salvo aquellas relativas a personal interino (pues sustituyen a un trabajador fijo por determinadas circunstancias y tiempo) y a los contratados indefinidos (al ser estas incorporaciones fruto de una decisión judicial, al margen de la voluntad del Grupo), producidas en el periodo 1 de enero de 1998 a 1 de junio de 2005, cabe destacar que 452 de ellas se concentraron en 34 categorías profesionales, las cuales vieron disminuidos sus efectivos por el ERE en 534 personas, por lo que el saldo neto para las mismas en el periodo mencionado fue exclusivamente de 82 personas menos. Ello supuso la cobertura, a través de contratos fijos o temporales, del 35% de las 1.298 plazas correspondientes a las personas que abandonaron el Grupo en aplicación del ERE.

El 1 de enero de 1998 las personas que ocupaban plaza en alguna de las categorías profesionales que se vieron afectadas por el Expediente eran 9.210, descendiendo esta cifra a 8.018 en la fecha fin del proceso regulador (31 de diciembre de 2002), mientras en junio de 2005 el número de personas en las mencionadas categorías ascendía a 8.033.

Cadena	Gastos de personal (1)		Audiencias medias (2)		Ratio (1)/(2)	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
TVE SA	279.421	292.953	30,6	28,3	9.131	10.377
T5	41.921	46.517	21,3	22,05	1.968	2.109
A3	103.509	103.369	19,4	20,83	5.335	4.962

Fuente: cuentas anuales y Sofres.

Asimismo, el coste medio del personal de estas tres entidades en los ejercicios 2003 y 2004 se refleja en el cuadro siguiente (en miles de euros):

	2003			2004		
	TVE, S.A.	T 5	A 3	TVE, S.A.	T 5	A 3
Gastos de personal	279.421	41.921	103.509	292.953	46.517	103.369
Otros gastos de explotación	653.392	405.605	343.206	752.701	418.137	403.825
Total	932.813	447.526	446.715	1.045.654	464.654	507.194
Número medio de trabajadores ²²	6.029	-	1.610	6.122	759	1.600
Coste medio por trabajador	46,34	-	64,29	47,85	61,29	64,60

En TVE, S.A. no se incluyen los gastos de personal contratado por obra o servicio determinado, que, como se señala en el presente Informe, figuran contabilizados en la rúbrica de «Servicios exteriores»:

Por otra parte, la puesta en marcha de un ERE similar a los ya acometidos, es decir, basado exclusivamente en la edad del trabajador, podría llevar a situaciones de imposibilidad de prestar determinados servicios dentro del Grupo. En el siguiente cuadro se muestra el porcentaje de trabajadores con edades superiores a 52, 53 y 54 años que podrían verse afectados por esta medida (datos de septiembre de 2005):

	>52 años	>53 años	>54 años
Ente	35%	31%	27%
RNE	42%	37%	33%
TVE	35%	31%	27%
Grupo	37%	33%	28%

Así, analizando los posibles efectos que un ERE de contenido similar a los ya implantados tendría sobre RNE (afectando a trabajadores de 53 o más años y dada la composición de la plantilla a octubre de 2005), cabe señalar que de la Dirección de la emisora podrían

²² Se carece de la información correspondiente a T 5 en el año 2003.

verse afectados hasta en el 51% de sus efectivos, la Dirección de Personal en el 48%, la Dirección Económica en el 35%, Radio Exterior de España en el 62%, la Dirección de Servicios Informativos en el 36%, la Dirección de Programas y Emisiones en el 46%, y algunos centros territoriales, como el de Aragón, en el 46,3%, dejando en una difícil situación la continuidad de la emisora en algunas Comunidades Autónomas como la señalada, al desaparecer prácticamente las áreas técnicas y administrativas y quedar ampliamente mermada la informativa.

En TVE, el 38% de sus destinos geográficos, entendiendo como tales correspondencias en el extranjero, centros territoriales y resto de unidades, podrían sufrir una reducción entre el 50% y el 100% de su personal, si se acordara un expediente que afectase a los trabajadores mayores de 52 años.

De todo lo señalado se desprende que el establecimiento del modelo de radiotelevisión pública, con la definición de sus fines, objetivos y actividades, para cuyo desarrollo se hace necesario un determinado número de recursos humanos, debería preceder a medidas de reajuste de la plantilla del Grupo, similares a la expuesta.

En otro orden de cosas, por lo que se refiere a su registro contable, la dotación a la provisión para cubrir los gastos derivados del ERE 69/97 fue, en el periodo señalado y para todo el Grupo RTVE, de 201.910.830 euros, presentando la misma el siguiente movimiento:

Año	Saldo inicial	Dotaciones	Aplicaciones y traspasos	Saldo final
1998	0	6.927.583	0	6.927.583
1999	6.927.583	194.417.929	0	201.345.512
2000	201.345.512	565.318	37.137.346	164.773.484
2001	164.773.484	0	44.326.918	120.446.566
2002	120.446.566	0	120.446.566	0

En el ejercicio 1998, la dotación se efectuó en función del importe que, según las estimaciones del Grupo, correspondía a los empleados que causarían baja en el mencionado ejercicio. No obstante, a 31 de diciembre de ese año toda la dotación se mantenía en el balance, tanto por no haberse acogido al ERE todos los trabajadores estimados por RTVE o bien por no haberse satisfecho aún los pagos a los trabajadores que a dicha fecha se había acogido al mismo.

En 1999 se modificó el criterio anterior incluyendo como dotación a la provisión no sólo los gastos originados por las bajas estimadas en el año sino el importe íntegro de los posibles compromisos a hacer frente hasta la fecha de finalización del ERE, y que, de acuerdo con las estimaciones efectuadas, podría haber afectado a 1.554 empleados.

Dado que a la fecha de finalización del expediente (31 de diciembre de 2002) se habían acogido al mismo 1.298 trabajadores, el Grupo procedió a eliminar el saldo pendiente de la provisión, 43.946.140 euros, imputando este exceso a la cuenta de resultados del ejercicio, a través del epígrafe «Otros ingresos de explotación».

De lo expuesto en los párrafos anteriores se desprende que el Grupo no ha procedido a la aplicación del principio de uniformidad recogido en el PGC, según el cual no podrán modificarse los criterios de contabilización de un ejercicio a otro, salvo casos excepcionales que deben ser indicados y justificados en la Memoria. Por otra parte, la distribución de los gastos originados por el ERE entre los ejercicios afectados por el mismo no se realizó de forma homogénea, soportando las cuentas de resultados de los dos primeros años toda la imputación del gasto (especialmente la de 1999), y atribuyéndose, a la de 2002, 43 millones de euros de ingresos.

Adicionalmente, en las cuentas anuales de 2004 figuraba aún un saldo contabilizado como deuda a corto plazo derivada del ERE, a pesar de haber finalizado el 31 de diciembre de 2002 el mencionado expediente.

VII. PROPUESTA DE UN NUEVO MARCO JURÍDICO, SOCIETARIO Y DE TAMAÑO DE PLANTILLA

VII.1 Marco jurídico y societario

El informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado proponía como bases esenciales del nuevo marco regulador de RTVE, entre otras, las siguientes:

- La elección de un Director General por parte del Consejo de Administración, a través de un concurso público, siendo posteriormente su elección irrevocable, salvo lo específicamente indicado en las previsiones legales, designado por un mandato superior al de una legislatura y no reelegible de forma consecutiva.
- Un Consejo de Administración, con dedicación exclusiva, que comparta con el Director General el peso de la gestión, mediante la atribución de poderes reales de control, elegido por amplio consenso político y por mandatos no prorrogables e igualmente superiores a la legislatura, aunque procurando mantener la continuidad en esa labor de control.
- Organismos asesores que propicien la coordinación con la Administración pública.

En relación a la estructura del Grupo, la propuesta, atendiendo a la doctrina de la Unión Europea, se pronuncia por la creación de una organización-marco de naturaleza jurídico-pública, denominada Corporación RTVE y participada al 100 por 100 por el Estado²³, que actúe como holding estratégico del conjunto, otorgándosele una dimensión estrictamente ajustada al cumplimiento de esta función. Esta Corporación tendría a su cargo aquellos servicios de uso común del Grupo, cuya centralización generase sinergias y ahorro de costes, así como la supervisión y el control económico último del conjunto de las empresas. Adicionalmente, se aboga por el establecimiento de un sistema de dirección y de controles que garantice la plena responsabilidad de los gestores, a todos los niveles, en el cumplimiento de los objetivos encomendados y respecto a la eficiencia económica.

En su reunión de 6 de octubre de 2005, el Consejo de Administración valoraba, como medio de resolver los problemas estructurales del Ente público, entre otros factores, la reorganización y redimensión del Grupo, para poder cumplir eficazmente con la función de servicio público encomendada, posibilitando a la vez la viabilidad económica y financiera en un entorno de fuerte competencia.

Sobre este aspecto, del análisis del organigrama de RTVE cabe señalar la existencia de distintas unidades que podrían ser objeto de refundición, al tener atribuidas un gran número de funciones de naturaleza similar, si bien su ámbito de actuación se circunscribe a cada una de las dos sociedades o al Ente. Así, en RNE, existe una Dirección Gerencia de la cual dependen, entre otras, las Direcciones Económico-financiera y de Personal, desagregándose esta última en los Servicios de Administración Salarial y de Relaciones Laborales. Por su parte, en TVE, dependiendo de su Dirección Gerencia, aparecen, entre otras, la Dirección Área Económico-financiera y la Dirección Área de Personal, donde se incluye igualmente un Servicio de Administración Salarial. Por último, existe una Dirección Recursos Humanos con competencias sobre la gestión de personal de todo el Grupo, donde se incluye la Dirección de Personal del Ente, disponiendo este último igualmente de una Dirección Área Económico-financiera.

En este sentido, en el informe de «sustanciación y fundamentación para una reducción de efectivos en RTVE mediante jubilaciones anticipadas y bajas anticipadas», elaborado en 1997, ya eran mencionados una serie de aspectos sobre la estructura del Grupo, que mantienen hoy en día su vigencia, entre los que cabe destacar los siguientes:

- La existencia de sociedades holding, como la de ETB del País Vasco, que descargaban a las sociedades de radio y televisión del desarrollo de las actividades de recursos humanos, económicas y financieras y directivas. Este criterio se recoge, asimismo, en la Ley 17/2006.
- La red territorial de emisoras de las cadenas privadas era incluso más extensa que la de RNE, si bien, en un nivel cercano al 50% de los casos, se apoyaban en emisoras asociadas. Sin embargo, los gastos de personal representaban en RNE aproximadamente el doble de sus principales competidores.
- Tanto los directores generales de TVE como de RNE eran (y son), además de directores del medio, administradores únicos de las mismas, por lo tanto responsables de su gestión empresarial, si bien desvinculada ésta de la generación de ingresos, en manos del Ente Público RTVE, quien, al encargarse de la venta de publicidad, realiza funciones específicas de la actividad televisiva.
- La capacidad disponible de TVE (platós, recursos propios, unidades móviles y otros medios de producción) no se utilizaba en todo su potencial, mostrando un bajo número de horas de producción propia (unas 3.000, excluyendo deportes e informativos).

Igualmente, en el ya analizado Plan Marco de Viabilidad se consideraba que la estructura del Grupo generaba duplicidades (o incluso triplicidades) de departamentos funcionales y el solapamiento de responsabilidades, complicado a su vez por la reproducción de los mismos esquemas de organización a niveles de unidades de territoriales y de negocio.

VII.2 Evolución de la necesidad de efectivos en el Grupo: Producción propia y participación de medios externos (empresas productoras) en la programación de TVE

Atendiendo a las diferentes formas de elaboración de los programas, puede hablarse de producción asociada, mixta, propia, llave en mano y coproducción. Por producción asociada se entiende aquellos programas encargados a otras empresas a los que TVE aporta medios técnicos y humanos. En la coproducción, TVE participa con otros organismos de televisión o productoras extranjeras en los proyectos. Los productos «llave en mano» son los de encargo a terceros, con participación externa en su totalidad, mientras en la producción mixta concurre la participación de TVE con la de terceros ajenos al Grupo. Por último, la producción propia es aquella donde TVE participa en la totalidad del producto.

El siguiente cuadro muestra para el período 2001-2004, los recursos dedicados a los diferentes tipos de producción (en euros):

Tipo de producción	2001	2002	2003	2004
Asociada	7.464.880	2.648.697	2.511.210	147.337
Coproducción	741.368	0	3.989	1.075.467
Llave en mano	28.066.856	41.865.070	41.201.804	48.468.031
Mixta	60.956.590	36.498.318	42.184.766	41.855.439
Propia	88.114.503	96.766.680	101.443.097	94.147.935
Total general	185.344.197	177.778.765	187.344.866	185.694.209

De las cifras anteriores se desprende que el peso de la producción propia se ha mantenido en términos relativos a lo largo de los cuatro ejercicios señalados, mientras los productos adquiridos bajo la fórmula de «llave en mano» han incrementado su peso en relación al resto de tipos de producción, pasando del 15% en 2001, al 26% en 2004, siendo este incremento de 20 millones de euros, y ello principalmente en detrimento de la producción mixta, objeto de una reducción similar de recursos, evolucionando desde el 33% de los costes totales al 23%. También cabe señalar la disminución paulatina de la producción asociada en este periodo, con una importancia residual en 2004. En este sentido cabe señalar que las productoras contratadas desde los servicios centrales de TVE en Madrid, en el ejercicio 2002, fueron 44, 40 en 2003 y 61 en 2004.

Por tanto, los sistemas de producción asociada y mixta, en la que se daba la participación de los medios técnicos y humanos de TVE, se ha visto reducida en el periodo 2001-2004, en 26 millones de euros, es decir, un 38%. En este sentido, el informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado señalaba como una de las exigencias para llegar a un modelo de financiación estable que se realizase la producción propia interna de cuantos programas resulte posible, dentro de una mejor relación costes/calidad, y coproducción o encargo externo de los restantes, en función de los compromisos de producción independiente y siempre bajo el requisito de que cuenten con buenas posibilidades de reemisión y buenas perspectivas de venta posterior en los mercados audiovisuales.

El informe elaborado por la propia RTVE en 1997, previamente a la realización del ERE 69/97, señalaba el problema histórico de utilización ineficiente de la plantilla, considerada globalmente, que conlleva la práctica de contratar programación ajena de manera excesiva, lo que origina un doble coste para la televisión pública, al mantener inactivo al personal propio.

La importancia relativa de la producción propia frente a la ajena puede también apreciarse a través del porcentaje de programas fruto de la citada producción propia del Grupo que se sitúan en la franja horaria conocida como «prime time». Así, en noviembre de 2005, éste fue del 7% en la primera cadena de TVE y del 50% en la segunda, calculada esta cifra como el número de programas producidos con los medios propios del Grupo localizados en este horario y el número total de programas emitidos en dicha franja temporal.

VIII. CONCLUSIONES

1. Durante el período 1990-2000, las principales cadenas públicas europeas de televisión han experimentado un empeoramiento de sus resultados económico-financieros, que en el caso de la Radio Televisión Española se manifestaron en una deuda acumulada en torno a los 3.305 millones de euros en el año 2000. Esta tendencia negativa tiene su origen tanto en la necesidad de invertir en la transición a la televisión digital como, fundamentalmente, en la transición de un sistema monopolístico a otro competitivo (con la subsiguiente minoración de las audiencias y, en consecuencia, la disminución de los ingresos por publicidad), máxime cuando las inversiones en infraestructura y los nuevos canales creados no llevaron aparejada la obtención de ingresos significativos (epígrafe II.1).

En el caso español, las audiencias obtenidas por TVE, que en 1996 alcanzaban un 35,9%, disminuyeron más de siete puntos en el ejercicio 2004, al situarse en el 28,3%. Además, durante el bienio 2004 2005 las televisiones públicas (TVE y las cadenas autonómicas), con una audiencia conjunta a inicios de 2004 del 47,3%, se situaron en el 40,2% a finales de 2005, en tanto que las cadenas privadas han incrementado su audiencia en dicho período desde el 41,5 al 43,6% (epígrafe II.1).

²³ Como se ha señalado anteriormente, la Ley 17/2006, crea la Corporación RTVE, si bien bajo la modalidad de sociedad mercantil estatal, cuyo capital social será de titularidad íntegramente estatal.

2. El régimen retributivo de los miembros del Consejo de Administración del Ente Público no se fija expresamente por el Estatuto de la Radio y Televisión, aunque sí atribuye al mencionado Consejo las competencias para aprobar las retribuciones del personal y el anteproyecto de presupuesto del Grupo RTVE. Por su parte, el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, aplicable al personal al servicio de los Organismos públicos previstos en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, entre los que se encuentra el Ente Público RTVE, prevé que las asistencias por la concurrencia, personal o por representación, a reuniones de órganos de Administración de Organismos públicos se abonarán, excepcionalmente, en aquellos casos en que así se autorice por el Ministro de Economía y Hacienda, fijando éste a tal efecto y a iniciativa del interesado, las correspondientes cuantías máximas a percibir en concepto de asistencias. Al respecto hay que señalar que la Ley 17/2006 ha incorporado esta previsión (epígrafe III.1).

3. De acuerdo con la normativa vigente durante el período fiscalizado, el propio Consejo de Administración es competente para aplicar a sus miembros las dietas por asistencia según se tenga o no dedicación exclusiva, si bien su ejercicio no debe entenderse como discrecional sino limitado por la regulación que el artículo 7 del Estatuto de la Radio y Televisión efectúa de las incompatibilidades, sin que la opción de uno u otro sistema corresponda a los Consejeros ni pueda quedar a su arbitrio, debiendo restringirse la «incompatibilidad con la actividad profesional regulada» a los casos de incompatibilidades recogidos en la normativa vigente. Sobre este aspecto, la Ley 17/1996 ha precisado el régimen de incompatibilidades del Consejo (epígrafe III.1).

4. La Instrucción 1/2004, de 30 de septiembre, que regula desde el 1 de octubre de ese año el Estatuto interno del directivo en el Grupo, establece que, con carácter excepcional y previa autorización de la Dirección General, los contratos de los directivos pueden prever la realización de funciones (retribuidas) adicionales a las estrictamente directivas en su consideración de profesionales de la radio o televisión de alta cualificación, para la realización de funciones exclusivamente como directores o presentadores, en programas o espacios específicos y determinados en el Grupo. Dicho proceder no es concordante con lo dispuesto en el artículo uno de la Ley 53/1984, del régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, en el que se indica que «No se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos y empresas de ella dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel, ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles. A estos efectos, se entiende por remuneración cualquier dere-

cho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea de cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional».

Por otro lado, la excepcionalidad prevenida en el artículo 3 del mencionado Estatuto interno tampoco es adecuada para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos quinto y sexto de dicho Estatuto interno, en los que se determina que los directivos se hallan sujetos al régimen de plena disponibilidad y vienen obligados a prestar jornada completa de trabajo, además de exigir este cargo dedicación exclusiva (epígrafe III.2).

5. El número de personas que prestaba servicios en el Grupo RTVE durante el período fiscalizado (2002-2004) era, al cierre de cada uno de dichos años, de 9.140, 9.327 y 9.369 trabajadores, respectivamente. No obstante, en sentido estricto la plantilla está compuesta exclusivamente por los trabajadores fijos, debiendo ser aprobada por el Consejo de Administración, apreciándose, en todos los ejercicios fiscalizados, un exceso en torno al 8% de personal efectivo que presta servicios sobre la plantilla aprobada (epígrafe IV).

6. El número medio de personas empleadas durante el ejercicio 2004 en TVE, S.A. (6.122 efectivos) es muy superior al de las entidades privadas Antena 3 de TV, S.A. (con 1.396 personas) y al de Gestevisión Telecinco, S.A. (con 759 personas), para una cuota de pantalla similar. A pesar de las diferencias entre TVE y las televisiones privadas, en tanto que la primera debe prestar un servicio público, no parece justificada tal disparidad de efectivos (epígrafe IV).

7. Frente al número limitado de categorías profesionales con que contaban las cadenas de radio y televisión privadas, el Convenio Colectivo de RTVE, procedente de la Ordenanza laboral de 1978, establece 101 categorías profesionales, caracterizado por una rigidez organizativa que ha dado lugar a multiplicidad de conflictos judiciales y de costes. El XVII Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, incluía sólo 46 categorías, si bien esta nueva organización estaba pendiente de puesta en marcha en el momento de realizar la presente fiscalización (epígrafe IV).

8. Los incrementos de personal temporal en 2002 (151 personas), 2003 (201 trabajadores) y 2004 (25 personas) se debieron, en gran medida, a los contratos en prácticas, los de obra y servicio sin categoría de Convenio e indefinidos. En este sentido, las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables al período fiscalizado recogían el mandato de no contratar personal temporal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, habiendo obtenido el Grupo RTVE la preceptiva autorización para estas contrataciones de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda. La petición del Grupo se justifica, en cada uno de los años, en la subsistencia de las nece-

sidades urgentes e inaplazables de años anteriores, incrementadas por diversos acontecimientos, de índole política, electoral o deportiva propios del ejercicio. Ello pone de manifiesto una necesidad permanente de personal en determinadas áreas relativas a la producción de TVE o RNE, que no debería ser cubierto a través de personal temporal sino con los excedentes de plantilla, si bien deben tenerse en cuenta las rigideces en el sistema de clasificación profesional, señaladas en este Informe (epígrafe IV).

9. La cobertura a través de promoción interna de 540 plazas en el Grupo RTVE en 2003 y 2004 supuso la consolidación de un incremento retributivo con un coste estimado en 550.739 euros (epígrafe IV).

10. Por lo que se refiere a la ejecución del presupuesto, en relación a los tres ejercicios objeto de la fiscalización (2002-2004) cabe destacar lo siguiente (epígrafe IV.1.2):

10.1 Los complementos retributivos, y en particular el de antigüedad, se incrementaron ostensiblemente, debiendo destacarse que este último aumentó en 3.267.277 euros en el ejercicio 2003 (epígrafe IV.1.2).

10.2 El coste del personal que se contrató bajo la modalidad de «obra y servicio sin categoría de Convenio Colectivo» no se recogió en cuentas de gastos de personal sino en «Servicios exteriores», salvo el relativo a las cotizaciones a la Seguridad Social de los mencionados trabajadores (epígrafe IV.1.2).

10.3 En las pagas de productividad se produjeron fuertes incrementos del 21,9% en 2002, del 20,6% en 2003, y del 20,1% en 2004, para situarse en este último ejercicio en los 15.051.929 euros (epígrafe IV.1.2).

11. De conformidad con lo establecido en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, el Ente Público RTVE solicitó a los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas, actuando éstos conjuntamente a través de la CECIR, la autorización de la masa salarial. En las verificaciones del Tribunal se ha constatado lo siguiente (epígrafe IV.1.3):

11.1 Las cantidades certificadas por TVE, RNE y el Ente Público RTVE superaron en dos de los tres ejercicios fiscalizados los importes autorizados por la CECIR (excesos que alcanzaron 3.834.852 euros en 2003 y 13.034.783 euros en 2004). En este sentido el Grupo debería haber respetado, en todo caso, las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que prevalecen sobre las prescripciones de los Convenios Colectivos, tal como ha señalado el Tribunal Supremo en diversas ocasiones, debiendo ajustarse el crecimiento de la masa salarial a lo dispuesto en aquéllas (epígrafe IV.1.3).

11.2 La CECIR observó, tanto en las peticiones de 2002 como en 2004, la existencia de un deslizamiento de la masa de complementos salariales, especialmente

en los destinados a calidad y cantidad de trabajo, otras circunstancias personales, especial responsabilidad y disponibilidad, sin que se aportase justificación al respecto, razón por la que los incrementos solicitados fueron reducidos, si bien hay que señalar que el Grupo ha de abonar una serie de complementos asociados a puestos incluso tras el cese de los trabajadores en los mismos, dado el contenido del Convenio Colectivo, lo que supone un incremento automático de la masa salarial (epígrafe IV.1.3).

12. El artículo 61 del XVI Convenio Colectivo establece que la progresión en el nivel económico de cada trabajador dentro de la misma categoría profesional, desde el de entrada hasta el inmediatamente superior, viene condicionada por la permanencia mínima de seis años en el nivel económico inferior y, adicionalmente, por superar cuatro evaluaciones periódicas anuales en los últimos seis años, pese a lo cual, estas evaluaciones no han sido realizadas, produciéndose la mencionada progresión por el simple transcurso del tiempo (epígrafe IV.2.1).

13. En las labores de fiscalización se ha comprobado que al menos dos trabajadores fijos de TVE recibieron, además de las retribuciones derivadas de la relación laboral, otras por un importe conjunto de 211.819 euros, 247.636 euros y 138.444 euros, durante los ejercicios 2002, 2003 y 2004, respectivamente, procedentes de contratos de cesión de derechos de imagen suscritos con el Grupo RTVE, lo que supone el incumplimiento de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, al disponer su artículo uno que «no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes», entendiéndose por remuneración, a estos efectos, cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional, no recogiéndose las retribuciones de los dos trabajadores antes mencionados entre los supuestos admitidos como compatibles por la Ley. Hechos similares ya fueron puestos de manifiesto en el Informe aprobado por el Pleno de este Tribunal de Cuentas el 30 de enero de 2003 (epígrafe IV.2.1).

14. De acuerdo con el XVI Convenio Colectivo, el fondo de acción social debía estar constituido por una cuantía equivalente al 0,76% de la cuenta de gastos de retribuciones básicas de los presupuestos consolidados del Grupo RTVE, habiendo considerado éste todos los conceptos retributivos que en el año en que se redactó el artículo anterior del Convenio formaban parte de la rúbrica «Retribuciones básicas», habiéndose incluido incorrectamente entre ellos los complementos por antigüedad del personal fijo y temporal, situación que ha

dado lugar a excesos de dotación en los ejercicios 2002, 2003 y 2004, de 520.840 euros, 536.174 euros y 313.354 euros, respectivamente (epígrafe IV.2.2).

15. Tal y como se detalla en el presente Informe, algunos contratos artísticos (contratos por obra y servicio excluidos de convenio) conllevaron trabajos propios de las categorías del Convenio Colectivo del Grupo RTVE, relaciones que son de carácter laboral y no artístico, tal como han dictaminado en diversas sentencias los Tribunales Superiores de Justicia o el Juzgado de lo Social de Madrid, por lo que este tipo de contratación debería restringirse a los supuestos propios de servicios artísticos (epígrafe IV.2.3).

16. De acuerdo con el Real Decreto 2621/1986, las empresas que contraten artistas cotizarán por las bases fijas previstas en el mismo, por cada día en que aquéllos hayan ejercido su actividad, en concepto de cantidad a cuenta, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a determinar, a final del ejercicio, la cotización definitiva correspondiente, que será objeto de notificación. Una vez recibida, la empresa deberá ingresar la diferencia entre esta última cantidad y el pago realizado a cuenta. Para responder a estas posibles diferencias, el Grupo RTVE tenía dotada la provisión de 5.649.513 euros que figuraba en su balance; sin embargo, la Seguridad Social no realizó en ningún ejercicio hasta la fecha de fiscalización, la notificación anual a la que se ha hecho referencia, llevando esta provisión sin movimiento desde el año 1999. Todas estas razones aconsejan la eliminación de dicha cuenta, máxime teniendo en cuenta el plazo de cuatro años fijado para la prescripción de la liquidación de los ingresos públicos (epígrafe IV.2.3).

17. En las comprobaciones realizadas por el Tribunal sobre los desplazamientos para cubrir la Eurocopa de fútbol celebrada en Portugal se han constatado que se han abonado gastos por estancia en dos habitaciones simultáneamente para las mismas personas (13.110 euros), además de gastos (13.140 euros) por estancia una vez concluida la participación de España en dicho evento, debido a que los hoteles exigían estancias mínimas desde la fecha de las reservas (epígrafe IV.2.6).

18. En el año 2002 se determinó la cantidad máxima a abonar por productividad a cada empleado en función de los «resultados generales» obtenidos desde el comienzo del Plan para la Viabilidad de RTVE, sin que conste que se fijaran a priori los objetivos a cumplir ni que se avanzara significativamente en lo dispuesto por el Plan Marco para la Viabilidad o en las medidas acordadas por la Comisión creada para su seguimiento. La documentación que justifica los «resultados generales mejores» se basó exclusivamente en datos económicos, sin que se considerasen otros factores tales como obtención de una mayor audiencia o el grado de cumplimiento de los fines encomendados a RTVE por el ERT (epígrafe IV.2.7).

19. En el año 2003, la paga de productividad se dividió en dos tramos. Por lo que respecta al primero de ellos, se determinó que dados los acuerdos de supresión de 53 categorías profesionales del Convenio Colectivo se conseguía «un avance importante en el objetivo de optimizar la capacidad de respuesta de la plantilla actual ante el reto de lograr una mayor productividad», por lo que procedía el abono automático del mencionado tramo (85% de la paga total máxima prevista) a todos los trabajadores, lo que supuso una desvinculación efectiva entre la aportación del trabajador o de las unidades productivas a la actividad y fines del Grupo y la mencionada paga, convirtiéndose en un importe idéntico para cada uno de los empleados clasificados en el mismo nivel económico. Por lo que se refiere al segundo tramo (15% de la paga máxima prevista), el derecho a su percepción se basaba en el cumplimiento del presupuesto de gastos del Grupo RTVE para ese año, estableciéndose que para retribuir a cada trabajador en su aportación a la consecución de los «objetivos generales» se procedería a evaluar a cada uno de ellos por su grado de absentismo observado durante 2003. En las acciones de desarrollo del XVI Convenio Colectivo se determinó hacerla efectiva según el grado de participación en el proceso productivo y el nivel de absentismo del trabajador, pese a lo cual no ha podido establecerse una relación clara entre la determinación de la productividad y los objetivos que, individualmente o por unidades productivas, se deberían haber fijado a priori y posteriormente haber cumplido, quedando reducidos los criterios de reparto, en suma, al cumplimiento de la jornada laboral. Las mismas carencias se aprecian en la paga de productividad realizada en 2004 (epígrafe IV.2.7).

20. Las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables durante el período fiscalizado establecieron que cualquier incremento retributivo adicional al establecido con carácter general para el Sector público debía ir vinculado a mejoras de los sistemas de organización del trabajo, clasificación profesional o incrementos de productividad. Al respecto hay que señalar que, pese a los informes favorables de la CECIR, el aumento en la paga de productividad vinculado al cumplimiento de objetivos de 2002 a la vista de los resultados obtenidos en ese año (ejecución presupuestaria y reducción del déficit operativo), así como el destinado al primer tramo de la paga de 2003, unido al acuerdo de declarar a extinguir 53 categorías profesionales del Convenio Colectivo, en la medida «en que responden a incrementos de la productividad y mejora de los sistemas de clasificación profesional», no permiten acreditar que se hayan producido tales mejoras (epígrafe IV.2.7).

21. El artículo 62 del Convenio Colectivo atribuía a la Dirección la confección de los catálogos de los puestos de trabajo de las distintas áreas o direcciones de las Sociedades y, de acuerdo con la normativa interna, es a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo

RTVE a quien le corresponde gestionar el catálogo de puestos de trabajo y realizar el análisis y descripción de puestos de las diferentes unidades, si bien partiendo del contenido genérico preestablecido. Dichas actividades no se han llevado a cabo (epígrafe V.1).

22. De acuerdo con los datos facilitados por TVE para el año 2004, el grado de absentismo del personal directivo alcanzó el 14,45%, mientras que por niveles económicos, el porcentaje para los trabajadores de nivel uno supuso el 13,97% del total de horas, y, por categorías profesionales, la de «información» alcanzó un 16,68% y la de «locución TV» un 12,05%. Por edad y sexo, los varones mayores de 54 años presentaron un índice medio de absentismo en los tres ejercicios fiscalizados superior al 7% (epígrafe V.4).

23. Con posterioridad al Plan Marco para la Viabilidad de RTVE, que pretendía resolver el grave problema económico financiero del Grupo, fue firmado un Protocolo entre la SEPI, la dirección de RTVE y los representantes de los trabajadores del Grupo, con un plazo de vigencia similar al citado Plan Marco, y cuyo fin era aunar los compromisos de los firmantes en el mantenimiento de la capacidad de prestación de servicios por RTVE, eliminado su déficit crónico y abordando aspectos tales como la adaptación del número de categorías laborales de forma que permitiera un nuevo sistema de clasificación profesional y de desarrollo de funciones; una nueva política retributiva para adaptar las retribuciones al anterior sistema de clasificación profesional; el desarrollo de planes de formación vinculados a las nuevas necesidades organizativas; y un adecuado sistema de promoción profesional. De las comprobaciones efectuadas por el Tribunal para verificar el cumplimiento de dicho protocolo cabe concluir lo siguiente (epígrafe V.5.1):

23.1 En relación con la necesidad de arbitrar mecanismos que optimizaran la gestión del personal y que facilitasen el establecimiento de incentivos retributivos, la reducción de categorías profesionales y una mayor flexibilidad de la política de recursos humanos, se tomaron medidas conducentes a ello que se plasmaron en los acuerdos de vigencia diferida del XVII Convenio Colectivo, si bien éstos no han sido objeto de implantación efectiva (epígrafe V.5.1).

23.2 Sobre la creación de unidades de negocio con una clara definición de actividades, imputación de resultados y atribución de responsabilidades, no se tiene constancia de avance alguno ni de la presentación de estudio preliminar al Comité creado para realizar el seguimiento del Plan Marco de Viabilidad (epígrafe V.5.1).

23.3 Sobre la consideración de que la estructura del Grupo RTVE produce duplicidades o triplicidades de departamentos funcionales y el solapamiento de responsabilidades, no se ha constatado que se presentara propuesta alguna para reducir esta problemática, que origina altos costes y personal redundante. Al respecto hay que señalar que del organigrama de RTVE se deduce la exis-

tencia de distintas unidades que podrían ser refundidas, al tener atribuidas un gran número de funciones de naturaleza similar, aunque su ámbito de actuación se circunscribe a cada una de las dos sociedades o al Ente. Así, en RNE, existe una Dirección Gerencia de la que dependen, entre otras, las Direcciones Económico-financiera y de Personal, desagregándose esta última en los Servicios de Administración Salarial y de Relaciones Laborales. Por su parte, en TVE, dependiendo de su Dirección Gerencia, aparecen, entre otras, la Dirección Área Económico-financiera y la Dirección Área de Personal, donde se incluye igualmente un Servicio de Administración Salarial. Por último, en el propio Ente existe una Dirección Recursos Humanos con competencias sobre la gestión de personal de todo el Grupo, donde se incluye la Dirección de Personal del Ente, disponiendo este último igualmente de una Dirección Área Económico-financiera (epígrafe V.5.1).

23.4 Sobre el objetivo de racionalizar y clarificar la estructura de dirección para superar la dilución de responsabilidades, no consta que se haya realizado actuación alguna, habiéndose mantenido prácticamente inalterado el número total de directivos en el período fiscalizado (281 en 2002 y 284 en 2004) (epígrafe V.5.1).

24. El informe sobre la «sustanciación y fundamentación para una reducción de efectivos en RTVE mediante jubilaciones anticipadas y bajas anticipadas», elaborado por el Grupo RTVE en noviembre de 1997, analizaba la situación del Ente y de sus Sociedades, constatando la existencia de un excedente de plantilla en torno a los 2000 trabajadores a finales de ese año. Por ello se realizó un expediente de regulación de empleo, aprobado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo el 12 de enero de 1998, pretendiéndose que afectase a unos 1.500 trabajadores, dado que TVE Temática S.A. absorbería al resto de trabajadores excedentarios. Durante el período de duración del ERE (1998-2002) se acogieron al mismo 1.264 personas y 34 más al procedimiento de bajas incentivadas. A tenor del acuerdo segundo de fecha 21 de noviembre de 1997, firmado por los representantes del Ente, sus sociedades y determinados sindicatos, que figura como anexo a la resolución anterior de la Dirección de Trabajo, las plazas que resultaran vacantes como consecuencia del mencionado expediente quedarían automáticamente amortizadas, salvo las excepciones que expresamente estableciera la Dirección. A pesar de lo anterior, no consta ni que la Dirección haya procedido a la amortización establecida ni que, conforme a lo dispuesto se acordara excepcionalmente el mantenimiento de alguna plaza. Así, tanto por la promoción interna como por la incorporación de personal fijo o temporal, una parte de las bajas fueron cubiertas, habiéndose comprobado, en la fiscalización, que en torno al 35% de las bajas resultantes del ERE fueron

cubiertas con nuevas incorporaciones al Grupo (epígrafe VI).

25 En relación al registro contable de los efectos económicos del ERE, el Grupo RTVE no ha aplicado el principio de uniformidad recogido en el Plan General de Contabilidad, según el cual no podrán modificarse los criterios de contabilización de un ejercicio a otro, salvo casos excepcionales que deben ser indicados y justificados en la Memoria. Por otra parte, la distribución de los gastos originados por el citado Expediente entre los ejercicios afectados por el mismo no se realizó de forma homogénea, soportando las cuentas de resultados de los dos primeros años toda la imputación del coste (especialmente la de 1999), y atribuyéndose, a la de 2002, 43 millones de euros de ingresos por el exceso de provisión. Por otro lado, en las cuentas anuales de 2004 figuraba aún un importe de 187.104 euros contabilizado como deuda a corto plazo derivada del ERE, a pesar de que los efectos del mencionado expediente habían finalizado el 31 de diciembre de 2002 (epígrafe VI).

IX. RECOMENDACIONES

1. Deberían implantarse los Consejos Asesores del Consejo de Administración de RTVE, previstos en el Estatuto de la Radio y Televisión vigente durante el período fiscalizado y en la Ley 17/2006, en las materias relativas a las funciones de éste y a los principios de programación.

2. Deberían adoptarse las medidas oportunas para acelerar la implantación de los acuerdos de vigencia diferida del XVII Convenio Colectivo, que deberían haberse puesto en práctica el 1 de enero de 2004. Dentro de dicho Convenio se incluía un nuevo marco laboral, dimanante de las negociaciones amparadas por el Plan Marco de Viabilidad, que, entre otros efectos:

2.1 Conllevaría una significativa reducción de las categorías profesionales (desde 101 hasta 46).

2.2 Contribuiría a la utilización de los recursos humanos disponibles con criterios de mayor flexibilidad, disminuyendo, por ende, la litigiosidad y costes de las demandas por clasificación profesional.

2.3 Reduciría significativamente los costes, tanto los de antigüedad como los de complemento de trabajo, de acuerdo con los estudios elaborados por el propio Grupo RTVE.

3. Debería procederse a la revisión del Convenio Colectivo en lo referente al derecho a la percepción de una serie de complementos retributivos una vez cesado el trabajador del puesto correspondiente, en orden a controlar el incremento automático de la masa salarial.

4. Debería completarse la información documental existente en los expedientes del personal, incorporando a los mismos, entre otros documentos, los títulos oficiales necesarios para el acceso a la correspondiente

categoría profesional, y la documentación de la situación personal y familiar, toda ella necesaria para acreditar el derecho a las retribuciones.

5. Pese a que el criterio utilizado para la dotación anual de la provisión por la paga de diez años de servicios ininterrumpidos se considera, en general, adecuado, se debería replantear la tasa correctora utilizada de bajas previstas, y homogeneizarla, en lo posible, para todo el Grupo.

6. Debería desarrollarse un procedimiento interno para modificar la estructura orgánica, cuya determinación está normativamente atribuida a la Dirección de Organización como una de sus competencias.

7. El artículo 62 del Convenio Colectivo atribuía a la Dirección de RTVE la elaboración de los catálogos de puestos de trabajo de las distintas áreas o direcciones de las Sociedades, si bien esta forma organizativa se está descartando de cara al nuevo marco laboral a implantar en el Grupo RTVE. Por ello, sería conveniente el ajuste a la situación actual, tanto del propio Convenio como de la normativa interna.

8. Debería renunciarse a planes de prejubilación por criterio exclusivo de edad, fomentando, por el contrario, la permanencia selectiva, para necesidades contrastadas, de profesionales eficientes y productivos, actuación cuyo seguimiento se considera altamente recomendable, dado los resultados obtenidos con el ERE 69/97, aspecto que debe tenerse en cuenta, especialmente a la vista de la composición de la plantilla en determinados centros o emisoras territoriales e incluso servicios centrales, que, de verse afectados por un expediente de tales características, pondría en peligro su estructura organizativa indispensable.

9. Deberían ser refundidos los complementos salariales personales y de puesto de trabajo, recogidos en los artículos 62 a 68 del XVI Convenio Colectivo, que presentan ambigüedades en su definición y regulan en múltiples ocasiones situaciones casi similares, en orden a aclarar los conceptos a incluir dentro de los mismos. Igualmente, debería reducirse el número de complementos, a la vista de la organización actual del sector audiovisual y de las entidades privadas que operan en el mismo, tal como ya se venía señalando por el propio Grupo RTVE desde 1990.

10. Debería procederse a la efectiva aplicación de la Resolución de 14 de diciembre de 2004, del Congreso de los Diputados, mediante una proposición no de ley, en la que instaba a la Dirección de RTVE a abordar la situación del personal contratado por obra y servicio excluido de la aplicación del Convenio Colectivo vigente, e iniciar un proceso de regularización de este colectivo.

11. Deberían adoptarse las medidas oportunas para dar cumplimiento a las recomendaciones del Consejo de Administración, en su reunión de 6 de octubre de 2005, que valoraba, como medio de resolver los problemas estructurales del Ente público, entre otros factores, la reorganización y redimensión del Grupo, para poder

cumplir eficazmente con la función de servicio público encomendada, posibilitando a la vez la viabilidad económica y financiera en un entorno de fuerte competencia. En este sentido, el Plan Marco de Viabilidad consideraba que la estructura del Grupo producía duplicidades (o incluso triplicidades) de departamentos funcionales y el solapamiento de responsabilidades, complicado a su vez por la reproducción de los mismos esquemas de organización a niveles de unidades territoriales y de negocio, a las que debe darse la oportuna solución reorganizativa.

12. Deberían adoptarse las medidas oportunas, ya apuntadas en el Informe para la reforma de los medios de comunicación de titularidad del Estado, que señalaba como una de las agencias para llegar a un modelo

de financiación estable que se realizase la producción propia interna de cuantos programas resulte posible, dentro de una mejor relación costes/calidad, y coproducción o encargo externo de los restantes, en función de los compromisos de producción independiente y siempre bajo el requisito de que cuenten con buenas posibilidades de reemisión y buenas perspectivas de venta posterior en los mercados audiovisuales.

13. Deberían adoptarse las medidas precisas para controlar los gastos destinados a personal contratado, dado su notable incremento, recomendación formulada igualmente por la CECIR.

Madrid, 21 de diciembre de 2006.—El Presidente,
Ubaldo Nieto de Alba.

