



**Nº 1.477**

**INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN  
DE PERSONAL EN LA CRTVE, EJERCICIOS 2014 A  
2019**





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, del Tribunal de Cuentas, 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 29 de junio de 2022 el Informe de fiscalización de la contratación de personal en la CRTVE, ejercicios 2014 a 2019 y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.



**ÍNDICE**

<b>I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME.....</b>	<b>9</b>
I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN .....	9
I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN .....	9
I.3. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN .....	10
I.4. NATURALEZA JURÍDICA, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA ENTIDAD FISCALIZADA .....	12
I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS.....	14
I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES.....	14
<b>II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN .....</b>	<b>14</b>
II.1. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL PERSONAL DE LA CRTVE .....	14
II.2. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO .....	32
II.3. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA REGULADORA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA CRTVE .....	41
II.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO FISCALIZADO .....	64
II.5. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SOBRE TRANSPARENCIA.....	76
<b>III. CONCLUSIONES .....</b>	<b>83</b>
III.1. EN RELACIÓN CON LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO .....	83
III.2. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA REGULADORA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA CRTVE .....	85
III.3. EN RELACIÓN CON LOS CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO FISCALIZADO .....	88
III.4. EN RELACIÓN CON LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SOBRE TRANSPARENCIA .....	88
<b>IV. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>ALEGACIONES FORMULADAS</b>	



**RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS**

AAPP	Administraciones Públicas
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CCRTVE	Convenio Colectivo de la Corporación Radio Televisión Española
ERE	Expediente de regulación de empleo
DGCP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
DGFP	Dirección General de la Función Pública
ET	Estatuto de los Trabajadores
LFTCu	Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas
LOIMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LPGE	Leyes de Presupuestos Generales del Estado
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
LRTTE	Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal
MHFP	Ministerio de Hacienda y Función Pública
NRPD2015	Norma reguladora de las condiciones de trabajo del personal directivo de la CRTVE, aprobada el 22 de enero de 2015
NRPD2004	Norma reguladora del personal directivo de la CRTVE, aprobada el 30 de septiembre de 2004
POA-PL	Programa Operativo Anual y Plan a Largo Plazo
RDRLAD	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
RNE	Radio Nacional de España
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SEPGFP	Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública
TVE	Televisión Española





**RELACIÓN DE GRÁFICOS**

---

Gráfico 1: Evolución del personal directivo por género ..... 80



**RELACIÓN DE CUADROS**

---

Cuadro 1: Evolución de la plantilla durante el período fiscalizado. Datos a 31 de diciembre del respectivo año.....	33
Cuadro 2: Contratos temporales firmados durante el periodo 2014-2019, según modalidad contractual .....	39
Cuadro 3: Duración de los contratos de interinidad por año.....	40
Cuadro 4: Contratos temporales firmados durante el período 2014-2019, según su distribución orgánica.....	41
Cuadro 5: Límites de los cupos autorizados para la contratación temporal de la CRTVE de acuerdo con las Resoluciones del MHFP. Período 2017-2019 .....	46
Cuadro 6: Ejecución del cupo anual de contratos de duración determinada, según los datos de seguimiento de la CRTVE. Ejercicios 2017 a 2019 .....	49
Cuadro 7: Ejecución del cupo anual de contratos de duración determinada, según cálculos del Tribunal de Cuentas. Ejercicios 2017 a 2019 .....	52
Cuadro 8: Distribución por género de la contratación temporal .....	82



## I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME

### I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

**1.1.** La elaboración del Informe de fiscalización de la contratación de personal en la Corporación Radio y Televisión Española (CRTVE, o la Entidad), ejercicios 2014-2019, se incluyó en el Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el año 2020, aprobado por su Pleno el 19 de diciembre de 2019, en virtud de la iniciativa reconocida a las Cortes Generales por el artículo 45 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo.

**1.2.** Esta iniciativa se manifestó en la Resolución de la Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas, de 7 de febrero de 2019, que acordó lo siguiente: *“Recabar al Tribunal de Cuentas la realización de un Informe de fiscalización específico de la contratación de personal en la Corporación RTVE en el periodo comprendido entre los años 2014 a 2018 ambos incluidos. El informe que [se] solicita, en aras de la necesaria exigencia de transparencia en la gestión de la corporación pública, debe contener el número total de contratos realizados en el período indicado, su ubicación geográfica y orgánica, la justificación de su necesidad, si se respetaron los protocolos respecto al orden de prelación en el Banco de Datos interno, cuántos han finalizado como contratos indefinidos por sentencia judicial y con qué categoría laboral, así como los criterios técnicos y económicos seguidos por la corporación para efectuar esos contratos”*. Aunque la Comisión Mixta solicitaba la fiscalización del periodo 2014-2018, el Tribunal de Cuentas, al acordar incluirla en el Programa de 2020, decidió añadir el ejercicio 2019 al ámbito temporal de las actuaciones, para obtener los resultados más actualizados posibles.

**1.3.** La presente fiscalización es la segunda consecutiva que el Tribunal de Cuentas realiza en el ámbito de la gestión del personal de CRTVE a requerimiento de la Comisión Mixta. En efecto, tras una solicitud de la Comisión Mixta de 29 de octubre de 2018, el Tribunal realizó la fiscalización del coste para CRTVE de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018, cuyo Informe fue aprobado por el Pleno del Tribunal el 30 de septiembre de 2020.

**1.4.** Esta fiscalización se enmarca en la puesta en práctica del Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas 2018-2021, contribuyendo a la consecución de diversos objetivos estratégicos del mismo. Así, se encuadra en las actuaciones tendentes al cumplimiento del objetivo estratégico 1 “Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público” y, en concreto, del objetivo específico 1.2 “Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas”.

**1.5.** El Pleno del Tribunal de Cuentas, en su sesión de 28 de julio de 2020, acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador, y el 30 de septiembre de 2020 aprobó sus Directrices Técnicas, según lo establecido en los apartados b) y g) del artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas (LFTCu), y siguiendo lo dispuesto al efecto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

### I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN

**1.6.** El ámbito subjetivo está constituido por la CRTVE, que es una sociedad mercantil estatal, entidad dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar con especial autonomía respecto de la Administración General del Estado, de las previstas en el Capítulo V del Título II,

artículos 111 a 117, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).

**1.7.** La Entidad tiene atribuida la gestión del servicio público de radio y televisión estatal en los términos definidos en la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal (LRTTE), norma de creación de la Corporación y también de sus filiales, la Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, SA, en el ámbito de los servicios de televisión, y la Sociedad Mercantil Estatal Radio Nacional de España, SA, en el ámbito de los servicios de radio. Estas entidades sucedieron al Ente Público RTVE y a sus sociedades filiales en la realización de tales actividades de servicio público, entrando este en proceso de disolución-liquidación el 1 de enero de 2007.

**1.8.** El artículo 5.3 de la LRTTE prevé que la Corporación RTVE gozará de autonomía en su gestión y actuará con independencia funcional respecto del Gobierno y de la Administración General del Estado, contemplando su artículo 39 el control por parte de las Cortes Generales sobre la actuación de la Corporación. El capital social de la Corporación RTVE pertenecía a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), al cierre de los ejercicios 2014 y 2015, respectivamente, en un 87,99 y 95,69 %, y al Ente Público RTVE en Liquidación, respectivamente, en un 12,01 y 4,31 %, al cierre de cada uno de dichos años. Desde finales de 2016, hasta la actualidad, SEPI ostenta la titularidad del 100 % del capital de la Corporación.

**1.9.** Los respectivos ámbitos objetivo y temporal lo constituyen la contratación de personal por la Corporación durante el período 2014-2019. Hay que destacar que se excluye de esta fiscalización la contratación de directivos realizada a partir del 30 de julio de 2018, fecha de la toma de posesión de la Administradora provisional única de la CRTVE. La exclusión se justifica en que esta materia ha sido objeto de análisis en la citada fiscalización del coste para CRTVE de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018. Dicho sea esto sin perjuicio de que a efectos informativos se consideren en esta fiscalización los importes y cifras correspondientes al ámbito objetivo excluido y sin perjuicio, asimismo, de que la sistemática seguida en la exposición de los resultados del presente Informe aconseje reproducir algunos de los que se recogían en la citada fiscalización precedente.

### **I.3. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN**

**1.10.** De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas, se ha realizado una fiscalización de cumplimiento con los siguientes objetivos:

- a) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y de orden interno que resultan de aplicación a la contratación de personal en la CRTVE.
- b) Analizar la justificación de la necesidad de la contratación, la observancia de los criterios y procedimientos establecidos en dicha normativa y empleados por la Corporación en la contratación, con especial interés en los protocolos establecidos para la selección del banco de datos gestionado por la dirección de recursos humanos.
- c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que resultan de aplicación en los casos en los que al personal se le haya reconocido la condición de indefinido por sentencia judicial, acto de conciliación, mutuo acuerdo, reconocimiento unilateral, negociación colectiva, o proceso de estabilización de empleo, durante el período fiscalizado.
- d) Llevar a cabo un análisis de género de las contrataciones, así como de las iniciativas que hayan sido llevadas a cabo en observancia de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

**1.11.** También se han comprobado las cuestiones relacionadas con las prescripciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en todo aquello en que lo dispuesto en estas normas pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

**1.12.** En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras no se han producido limitaciones que hayan impedido cumplir los objetivos previstos, habiendo prestado adecuadamente su colaboración los responsables de la CRTVE.

**1.13.** Los trabajos de fiscalización se desarrollaron principalmente en la sede del Tribunal de Cuentas debido a las restricciones a la movilidad impuestas como consecuencia de la pandemia de Covid-19, sin perjuicio de los desplazamientos y las reuniones mantenidas en la sede de la Entidad fiscalizada para llevar a cabo las actuaciones que se estimaron oportunas. Los trabajos se desarrollaron mediante el examen, verificación y análisis de la documentación facilitada, solicitándose la información complementaria y aclaraciones que se consideraron necesarias. En particular, se procedió al examen de los registros y documentos justificativos y a la realización de pruebas sustantivas y de cumplimiento para la obtención de datos suficientes que fundamenten los resultados de la fiscalización. Se procedió a la comprobación del cumplimiento de la normativa que resulta de aplicación y a la verificación de la existencia de un adecuado sistema de control interno y de procedimientos de gestión que regulan su organización y funcionamiento.

**1.14.** En particular, se procedió a la realización de las siguientes actuaciones:

a) Identificación del personal contratado en cada una de las áreas de la CRTVE durante el período 2014-2019, determinando la composición cuantitativa y cualitativa del mismo. Asimismo, se ha analizado el contenido de la relación contractual que en cada caso mantenía con la Corporación, tanto en lo que se refiere a la naturaleza jurídica de la misma como a sus condiciones retributivas, funciones desempeñadas y régimen aplicable a la extinción de los respectivos contratos. Se ha determinado la causa de la contratación, la modalidad, los efectos económicos asociados a la misma, así como el procedimiento utilizado y los controles llevados a cabo por la Entidad.

b) Identificación de los contratos indefinidos celebrados durante el período fiscalizado, analizando, en cada caso, el procedimiento utilizado, las condiciones aplicadas y los términos pactados en los respectivos contratos, verificando el cumplimiento de la normativa aplicable, los criterios e instrucciones dictados por SEPI, y lo establecido en el II Convenio colectivo de la CRTVE.

c) Identificación de los contratos temporales celebrados durante el período fiscalizado, analizando, en cada caso, el procedimiento utilizado, las condiciones aplicadas y los términos pactados en los respectivos contratos, verificando el cumplimiento de la normativa aplicable, los criterios e instrucciones dictados por SEPI, y lo establecido en el II Convenio colectivo de la CRTVE. Asimismo, se han analizado los contratos temporales que se encontraban en vigor al final del período fiscalizado con la finalidad de verificar la adecuación a derecho de las respectivas relaciones laborales.

d) Identificación de los contratos temporales que pasaron a ser indefinidos por sentencia judicial, acto de conciliación, mutuo acuerdo, reconocimiento unilateral, negociación colectiva o proceso de estabilización de empleo durante el período fiscalizado. Se ha llevado a cabo un análisis de la litigiosidad que se ha derivado de la contratación y de sus consecuencias, verificando el cumplimiento de la normativa aplicable. Asimismo se han identificado las posibles modificaciones de contrato que se hubieran producido en el personal durante el ámbito temporal de la fiscalización, analizando, en su caso, el procedimiento seguido y las condiciones de los respectivos contratos que hubieran sido objeto de modificación.

e) Identificación de las prácticas y actuaciones llevadas a cabo en aras de la transparencia de la gestión, acceso a la información pública y buen gobierno, verificando el cumplimiento de la normativa aplicable al efecto.

**1.15.** La presente fiscalización se ha realizado de acuerdo con las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno el 23 de diciembre de 2013.

#### **I.4. NATURALEZA JURÍDICA, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA ENTIDAD FISCALIZADA**

**1.16.** Como ya se dijo en el punto 1.6 de este Informe, la CRTVE es una sociedad mercantil estatal con especial autonomía respecto de la Administración General del Estado, de las reguladas en la actualidad en los artículos 111 a 117 de la LRJSP.

**1.17.** La CRTVE se regía, durante el periodo fiscalizado, por la ya citada LRTTE, por la Ley 8/2009, de 28 de agosto, de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española, por el Real Decreto 1004/2010, de 5 de agosto, por el que se desarrolla la citada Ley 8/2009, y por sus Estatutos. Igualmente le resultaban de aplicación la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, y las normas específicas de las sociedades mercantiles estatales.

**1.18.** Los bienes y derechos de la Corporación y de sus sociedades son, en todo caso, de dominio privado o patrimonial y su personal se rige por relaciones laborales, comunes o especiales, sujetas a los derechos y deberes contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET).

**1.19.** La LRTTE atribuye a la Corporación la gestión del servicio público de radio y televisión estatal, cuyo objeto, según precisa el artículo 2, consiste, entre otras actividades, en la producción, edición y difusión de un conjunto de canales de radio y televisión con programaciones diversas y equilibradas para todo tipo de público, cubriendo todos los géneros y destinadas a satisfacer necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento de la sociedad española.

**1.20.** Las principales actividades del objeto social de la entidad incluidas en sus Estatutos son las siguientes:

a) La gestión directa del servicio público de radio y televisión de titularidad del Estado. Para ello, la sociedad puede desarrollar todas las actividades necesarias o convenientes para el ejercicio de sus funciones de servicio público, siendo, entre otras, las siguientes:

- La producción de contenidos y la edición y difusión de canales de radio y televisión, generalistas o temáticos, en abierto o codificados, en el ámbito nacional o internacional.
- El desarrollo de servicios conexos o interactivos a los expuestos en el apartado anterior.
- El desarrollo de los ámbitos digital y multimedia.
- La conservación de los archivos históricos audiovisuales.
- El desarrollo y difusión de acontecimientos y actividades culturales.

b) La realización de cualesquiera otras actividades relacionadas con la radiodifusión, entre ellas la formación e investigación audiovisual.



**1.21.** El artículo 39 de la LRTTE prevé que las Cortes Generales ejerzan el control parlamentario sobre la actuación de la Corporación y sus sociedades, velando especialmente por el cumplimiento de las funciones de servicio público encomendadas. A tal efecto, el artículo 6 del Mandato-marco<sup>1</sup> señala que la Comisión Mixta de Control Parlamentario de la Corporación RTVE y sus Sociedades y la Autoridad Audiovisual serán los órganos encargados del control del cumplimiento de las funciones de servicio público establecidas en el propio Mandato-marco, en los términos establecidos por la LRTTE.

**1.22.** La organización de la Corporación se adapta a la normativa societaria, con las especialidades que recoge su ley de creación. La administración y gobierno de la Corporación RTVE corresponde al Consejo de Administración, que desarrolla sus funciones de dirección ejecutiva ordinaria a través de su Presidente, que preside la Corporación RTVE.

**1.23.** Según lo previsto en la LRTTE, al Consejo de Administración de la Corporación RTVE le corresponde, entre otras funciones, aprobar la organización básica de la Corporación RTVE y sus modificaciones y las directrices básicas en materia de personal (artículo 16). Por su parte, el Presidente de la entidad ostenta la jefatura superior del personal y de los servicios de la Corporación RTVE, bajo las directrices básicas que en esta materia establezca el Consejo de Administración (artículo 20).

**1.24.** La CRTVE contó para su gestión con un Consejo de Administración y un Presidente durante el período comprendido entre principios de 2014 y mediados de 2018, nombrándose posteriormente una Administradora provisional única, por los motivos que se exponen en los puntos siguientes, que ejercería las funciones hasta entonces asignadas al Consejo de Administración y al Presidente.

**1.25.** A principios de 2018, el Consejo de Administración y el Presidente de la Corporación RTVE habían finalizado su mandato. Con la finalidad de corregir con urgencia la anomalía que suponía que todos los consejeros hubieran agotado su mandato y, sobre todo, evitar la parálisis que podría producirse en el funcionamiento ordinario del Consejo de Administración por la ausencia de un Presidente con plenas capacidades, y a la vista de que aún no se había iniciado el procedimiento parlamentario de nombramiento de los nuevos miembros de dicho Consejo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 5/2017, de 29 de septiembre, por la que se modifica la LRTTE para recuperar la independencia de la Corporación RTVE y el pluralismo en la elección parlamentaria, se aprobó el Real Decreto-ley 4/2018, de 22 de junio, mediante el que se introducían una serie de modificaciones en el régimen jurídico de la elección de los miembros del Consejo de Administración y del Presidente de la Corporación.

**1.26.** Habiéndose producido la circunstancia de que las Cámaras no procedieron a la prevista elección de los consejeros dentro del plazo establecido en el Real Decreto-ley 4/2018, el Congreso de los Diputados, a propuesta del Gobierno, procedió a nombrar en fecha 27 de julio de 2018 Administradora provisional única de la Corporación RTVE, quien tomó posesión de su cargo el 30 de los citados mes y año, pasando en su virtud a desempeñar en esta fecha las funciones que la LRTTE atribuye al Consejo de Administración y al Presidente de la Corporación RTVE y del Consejo con el exclusivo fin de ofrecer una solución transitoria a la situación expuesta en el punto anterior.

**1.27.** La Administradora provisional única ejerció sus funciones en la Corporación hasta su cese el 26 de marzo de 2021. En esta fecha fueron efectivos los acuerdos de las Cortes Generales por los que, en aplicación de lo establecido en el artículo 11.1 de la LRTTE, se eligieron los nuevos miembros del Consejo de Administración de la Corporación RTVE, seis de ellos por el Congreso de

---

<sup>1</sup> Los Plenos del Congreso de los Diputados y del Senado, en sus sesiones de 11 de diciembre y 12 de diciembre de 2007, respectivamente, aprobaron el primer Mandato-marco a la Corporación RTVE previsto en el artículo 4 de la LRTTE.

los Diputados y cuatro por el Senado. Finalmente, y de acuerdo con lo previsto en el punto 4 del citado precepto, el Consejo de Administración procedió a nombrar Presidente de la CRTVE al consejero designado para tal cargo por el Congreso de los Diputados por mayoría de dos tercios de la Cámara.

## **I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS**

**1.28.** Las cuentas anuales de la CRTVE, formuladas por el Consejo de Administración en el período 2014 a 2017, y por la Administradora provisional única en 2018 y 2019, fueron aprobadas por SEPI y remitidas a la IGAE en el plazo señalado en el artículo 139 de la Ley General Presupuestaria para su rendición, habiendo tenido entrada en el Tribunal de Cuentas dentro del plazo legalmente previsto todas ellas. Las cuentas correspondientes al ejercicio 2020 también fueron rendidas en plazo por la Administradora provisional única.

## **I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

1.29. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la LFTCu, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, al representante legal de la entidad fiscalizada, así como a quienes lo fueron en algún momento del periodo fiscalizado. Solicitada prórroga por aquel, le fue concedida la misma en los términos establecidos por la ley. Presentó alegaciones, dentro del plazo prorrogado, el actual representante legal de la CRTVE, no haciéndolo el resto de los emplazados en este trámite. El escrito de alegaciones presentado se adjunta al presente Informe.

1.30 Se han incorporado en el texto del Informe los cambios, respecto de la versión sometida a alegaciones, que se han considerado oportunos como consecuencia del examen de las mismas, ya sea por aceptar su contenido o para razonar el motivo por el que no se aceptan. Pero no han sido objeto de contestación las que constituyen meras explicaciones o aclaraciones de la gestión desarrollada por la entidad fiscalizada, salvo en algunos supuestos en que se ha estimado de interés, ni aquellas en las que se reitera lo indicado en el Informe. La falta de contestación a este tipo de alegaciones no debe entenderse, por tanto, como una aceptación tácita de su contenido. Por otra parte, en los supuestos en que las alegaciones han invocado que determinadas deficiencias han quedado subsanadas con posterioridad al periodo fiscalizado, y al no haber podido ser contrastadas las mismas, se alude en nota a pie de página a que las alegaciones invocan la subsanación de la deficiencia. En cualquier caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el que figura en el presente Informe, con independencia de las consideraciones que se han manifestado en las alegaciones.

## **II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN**

### **II.1. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL PERSONAL DE LA CRTVE**

#### **II.1.1. Normativa general**

**2.1.** El artículo 38 de la LRTTE, bajo la rúbrica “régimen de personal”, contiene unas breves previsiones referidas al régimen jurídico aplicable a quienes ejercen las funciones de alta dirección de la Entidad. Así, su punto 1 establece, por una parte, que el Presidente de la Corporación RTVE estará vinculado con la Corporación RTVE por una relación mercantil, sin perjuicio de las especialidades establecidas en esta Ley y, por otra, que estará sujeto a una relación laboral especial

aquel personal directivo de la Corporación cuyas funciones reúnan los requisitos exigidos por el ordenamiento para que su contrato sea calificado como de alta dirección. Su punto 2 prevé que el personal de alta dirección a que se refiere el punto 1 estará sujeto al mismo régimen de incompatibilidades previsto en el artículo 15 de la misma Ley para los consejeros de la Corporación RTVE.

**2.2.** En lo que al resto del personal se refiere, el artículo 117.4 de la LRJSP establece que el personal de las sociedades mercantiles estatales se registrará por el Derecho laboral, así como por las normas que le sean de aplicación en función de su adscripción al sector público estatal, incluyendo siempre entre las mismas la normativa presupuestaria, especialmente lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Por otro lado, y a la vista de lo previsto en su artículo 2, no resulta de aplicación al personal de la CRTVE el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

### **II.1.2. Normativa aplicable al personal directivo**

**2.3.** Integran el colectivo de directivos de la entidad fiscalizada todos los empleados de esta que ocupan un puesto configurado como directivo en la estructura orgánica de la CRTVE, vigente en cada momento. No resulta de aplicación a los mismos el vigente Convenio Colectivo de la Entidad (CCRTVE), suscrito en fecha 29 de noviembre de 2013, que en su artículo 1 (regulador del ámbito personal del convenio) declara que quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación tanto el personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1 del ET como el resto del personal directivo.

**2.4.** A estos dos últimos colectivos citados les resultaba aplicable durante el período fiscalizado la Norma reguladora del personal directivo de la CRTVE, aprobada el 30 de septiembre de 2004 por la Directora General de RTVE (NRPD2004), que fue sustituida por la Norma Reguladora de las condiciones de trabajo del personal directivo de la CRTVE, aprobada por su Consejo de Administración el 22 de enero de 2015 (NRPD2015), que continuaba en vigor a la finalización del periodo fiscalizado.

**2.5.** Ambas normas definen al personal directivo de alta dirección como aquel que, sujeto a relación laboral de carácter especial, desempeña las funciones y cuenta con las atribuciones y competencias recogidas en la normativa aplicable al respecto. Les resulta de aplicación el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, y, subsidiariamente, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los altos directivos. Se trata de un tipo de relación laboral cuyo contenido, a diferencia del contrato de trabajo común sometido en su mayor parte a derecho necesario, viene fundamentalmente definido por la voluntad de las partes.

**2.6.** Por otra parte, el punto 3 del artículo 1 de la NRPD2015 establece que el resto de personal directivo se vincula a la CRTVE a través de relaciones laborales de carácter indefinido o temporal, régimen que no difiere del establecido en la NRPD2004. Sus condiciones de trabajo se fijan en las estipulaciones de sus respectivos contratos, así como en las condiciones reguladas en aquella Norma y en todas aquellas que apruebe la Presidencia de la Corporación para este personal, estándose en lo no previsto a lo dispuesto en el ET. En su virtud, la relación laboral con el resto del personal directivo podrá ser indefinida o temporal en los supuestos, para este último caso, en los que el citado Estatuto admite el carácter temporal del contrato de trabajo.

**2.7.** En relación con la modificación de los puestos directivos, la NRPD2004 no señalaba nada al respecto, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 16 de la LRTTE, que atribuye dicha

competencia al Consejo de Administración. Por su parte, la NRPD2015 establece expresamente que la creación, modificación y supresión de los puestos de alta dirección y de director han de ser aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta del Presidente de la CRTVE, debiendo comunicarse a SEPI las que afectan a alta dirección. Según esta misma norma, la creación, modificación y supresión del resto de los puestos directivos corresponde al Presidente, a propuesta del directivo de alta dirección competente.

**2.8.** En lo que se refiere a los nombramientos y ceses, la NRPD2004 establecía que era competencia del Director General del Ente Público RTVE nombrar y cesar a los cargos directivos, a propuesta del Director de TVE o RNE competente, previa notificación al Consejo de Administración de RTVE. Por su parte, la NRPD2015 establece que el nombramiento y cese de los directivos calificados como de alta dirección corresponde al Consejo de Administración, a propuesta del Presidente de la CRTVE, debiendo comunicarse estas actuaciones a SEPI, que el nombramiento y cese del resto de los directores corresponde al Presidente y que el del resto de directivos corresponde al Director General Corporativo, todos ellos a propuesta del directivo/a de alta dirección competente.

**2.9.** Ambas normas internas determinan que todos los cargos directivos tienen carácter de confianza y son de libre designación. La NRPD2004 establecía que en los nombramientos se tendrían en cuenta criterios de profesionalidad, dando preferencia siempre que fuese posible a la pertenencia a las plantillas de personal fijo con categoría profesional adecuada, sin que la NRPD2015 haya incluido una previsión de contenido análogo. Con la excepción de la citada breve y genérica referencia de la NRPD2004, no consta la existencia de norma o instrucción interna alguna en donde se defina de forma expresa el perfil de los puestos directivos con indicación de la formación, experiencia y otras cualidades profesionales que debieran reunir los candidatos al nombramiento para un determinado puesto de dirección.

**2.10.** En la práctica diaria de la Entidad la selección de las personas que vayan a ocupar un puesto directivo, sea de alta dirección u otro, no se lleva a cabo por medio de un proceso con publicidad que permita la libre concurrencia de los candidatos. Por otra parte, no consta que principios básicos de buena gestión como son los de mérito, capacidad e idoneidad figuren expresamente recogidos en la normativa interna de la CRTVE referida al personal directivo.

**2.11.** Si bien tras la aprobación de la NRPD2015 consta haberse dictado una Resolución de fecha 27 de febrero de dicho año en la que se contiene una relación de los puestos directivos integrantes de la estructura organizativa de la Entidad, no consta, por el contrario, la existencia de documento interno alguno en el que se identifiquen las funciones o responsabilidades asignadas a cada uno de los puestos, ni la formación académica y profesional específica que deben reunir las personas candidatas al correspondiente nombramiento, ni tampoco el procedimiento a través del cual se articula la selección de quienes vayan a ocupar dichos puestos.

**2.12.** La normativa interna de la Entidad establece que al personal que suscriba un contrato como directivo o de alta dirección con la Corporación y que previamente tuviera la condición de fijo o indefinido dentro del ámbito subjetivo de aplicación del CCRTVE, se le suspenderá dicha relación laboral, reconociéndosele la situación de excedencia especial con derecho automático al reingreso, en los términos especificados en la citada Norma, una vez extinguido su contrato directivo.

**2.13.** Los directivos se hallan sujetos al régimen de plena disponibilidad, dedicación exclusiva y a las incompatibilidades propias del personal laboral de la CRTVE, así como a lo previsto al efecto en la legislación y en la normativa interna vigente sobre la materia.

**2.14.** En lo que se refiere a la extinción de la relación contractual con el personal directivo, bien sea

de alta dirección o no, la NRPD2015 no realiza mención expresa a sus causas, de lo que debe inferirse una remisión a la normativa reguladora de las correspondientes relaciones laborales, esto es, por un lado, al ya citado Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para los altos directivos y, por otro, al ET para el resto del personal directivo, en cuyo artículo 49 se contemplan las causas de extinción del contrato de trabajo. Por lo tanto, y en relación con los primeramente citados, las propias cláusulas pactadas en el contrato determinarán las causas de extinción del mismo, sin perjuicio del reconocimiento legal de la voluntad de las partes como causa de terminación de la relación contractual. En lo que respecta al resto del personal directivo, la Norma interna remite implícitamente a las causas consignadas en el citado artículo 49 del ET.

**2.15.** No obstante, la NRPD2004, predecesora de la aprobada en 2015, preveía una pluralidad de causas de extinción de la relación laboral con el personal directivo entre las que, por su singularidad, cabe destacar el cese o renuncia del Director General de la Entidad o la amortización del correspondiente puesto de trabajo debido a una reestructuración orgánica. En todo caso, bajo la vigencia de las dos citadas normas internas, quien ostentase la condición de personal fijo o indefinido dentro del ámbito subjetivo de aplicación del CCRTVE tendría derecho, al cesar en el desempeño de un puesto directivo, a ser destinado a un puesto adecuado a su experiencia y dedicación en la CRTVE.

### **II.1.3. Normativa aplicable al personal con contrato de carácter laboral en la CRTVE. El Convenio Colectivo de la CRTVE**

**2.16.** Durante el período fiscalizado, los trabajadores de la CRTVE vinculados a la misma con un contrato de carácter laboral estuvieron sometidos al CCRTVE, suscrito el 29 de noviembre de 2013. Están excluidos de su aplicación, entre otros, los profesionales que realicen actividades artísticas, los profesionales que tengan la consideración de personal directivo y todos los relacionados en el artículo 2 del ET, así como los contratos civiles y mercantiles. El CCRTVE se considera vigente desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, habiéndose prorrogado automáticamente su vigencia hasta el 23 de diciembre de 2020, fecha en la que entró en vigor el III Convenio Colectivo de la CRTVE (con posterioridad, por tanto, al periodo fiscalizado).

**2.17.** El CCRTVE establece en su artículo 5 la mediación y el arbitraje voluntario ante la comisión paritaria del convenio, como procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo derivados de la aplicación e interpretación del convenio, así como de aquellos otros conflictos colectivos que las partes les sometan. Las soluciones alcanzadas surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el ET y en la ley reguladora de la jurisdicción social.

**2.18.** La organización de CRTVE es competencia indeclinable de la empresa, señalando el artículo 6 del CCRTVE que son materias de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CRTVE. Como se indica más adelante, el Mandato-marco aprobado en 2007 según lo previsto en el artículo 4 de la LRTTE se ha ido prorrogando hasta la actualidad, sin que se hayan suscrito los contratos-programa correspondientes a los trienios iniciados en los ejercicios 2008, 2011, 2014 y 2017. Además, para el período 2013-2016 la Entidad contó con una planificación específica de sus recursos humanos, sin que haya sido objeto de actualización y desarrollo una planificación similar para los años posteriores.

**2.19.** Otra de las materias de organización general competencia de la empresa, a las que se refiere el citado artículo 6, es la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas, con la descripción y asignación de las atribuciones y

responsabilidades de cada unidad o departamento. Sin embargo, la Entidad no ha aprobado un documento en el que se detallen los puestos de trabajo de la organización y en el que se especifiquen las funciones, las responsabilidades y los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo.

**2.20.** El artículo 33 del CCRTVE establece la estructura del sistema de clasificación profesional en grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo, que se recogen en el anexo 3 del convenio. El sistema tiene como objetivo principal compatibilizar las necesidades de optimización de los recursos humanos de CRTVE con el desarrollo profesional de los trabajadores.

**2.21.** El grupo profesional es la base sobre la que se estructura el sistema y constituye una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. El convenio prevé dos grupos profesionales (I y II), recogiendo para cada grupo sus funciones genéricas con un nivel básico de formación. Las funciones asignadas a cada grupo dependen de criterios como el grado de complejidad y especialización de las tareas y el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad de cada ámbito. La formación académica puede ser: universitaria de grado superior (licenciatura/grado); universitaria de grado medio (diplomatura/ titulación técnica); o ciclo formativo de grado superior o título de nivel formativo equivalente.

**2.22.** El ámbito ocupacional se define como el conjunto de ocupaciones tipo relacionadas con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de CRTVE. El convenio establece, entre otros, los siguientes ámbitos ocupacionales: producción de contenidos audiovisuales y multimedia; información y documentación; técnica; diseño y escenografía.

**2.23.** La ocupación tipo es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión. La pertenencia a un grupo profesional y ámbito ocupacional define el marco funcional de tareas que puede realizar un trabajador, sin más límite que las titulaciones y los requisitos de idoneidad profesional exigibles para su desempeño. El trabajador desempeña las funciones propias de su ocupación tipo y, con carácter general, las propias de su ámbito ocupacional y grupo profesional, así como tareas complementarias, auxiliares o afines precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca. Son ocupaciones tipo, entre otras: Realización; Producción; Documentación; Ingeniería Técnica; Realización (asistencia); Edición montaje y procesos audiovisuales; Luminotecnia; Sonido; y Gestión administrativa. Por último, hay que señalar que cada ocupación tipo está relacionada de manera genérica con una determinada categoría profesional, como por ejemplo: Realizador TVE o Radio; Ingeniero Superior; Ingeniero Técnico; Estilista; Iluminador; Técnico Superior de Luminotecnia; Técnico Superior de Imagen; Técnico Superior de Sonido; o Técnico Superior de Informática, entre otras.

**2.24.** De manera similar a lo ya dicho para los puestos directivos, no consta la existencia de documento interno alguno en el que se identifiquen las funciones o responsabilidades asignadas a cada uno de los puestos de carácter laboral de convenio de la estructura organizativa de la CRTVE, con indicación de la formación académica y profesional y experiencia específica que deben reunir las personas candidatas al correspondiente nombramiento. La Entidad tampoco dispone de un procedimiento que desarrolle las actuaciones y requisitos necesarios para la tramitación de la contratación de personal, que identifique las unidades administrativas responsables o que señale el contenido de los documentos justificativos requeridos en la misma.

**2.25.** El Capítulo III del CCRTVE (artículos 10 a 29) está dedicado al sistema de provisión de puestos de trabajo, siendo el principio rector en todos los procesos selectivos el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y a los requerimientos del puesto de trabajo, debiéndose garantizar los principios de publicidad, mérito y capacidad en la cobertura, así como el de igualdad

de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo. Asimismo, el CCRTVE prevé la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen y las víctimas de violencia doméstica tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

**2.26.** En lo que se refiere a la provisión de plazas vacantes o de nueva creación de la plantilla estructural, el artículo 12 del convenio indica que se debe llevar a cabo de acuerdo con el objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE, con el fin de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos. La provisión debe respetar los siguientes criterios de prelación: 1. Traslados; 2. Promoción/cambio de categoría/ingreso restringido; 3. Ingreso; 4. Contratación directa. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o en la web de CRTVE. Salvo por necesidades perentorias de la empresa, las vacantes se acumularán con objeto de proceder a la publicación y realización de los procesos de cobertura de dichas vacantes mediante dos convocatorias anuales, en su caso. En el caso de que los puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atienden las peticiones de promoción interna, cambio de categoría o ingreso restringido, para lo que es necesario realizar una prueba selectiva de carácter objetivo. Para optar a la promoción interna o cambio de categoría, es requisito ser trabajador fijo o indefinido. De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

**2.27.** Durante el período fiscalizado no se ha llevado a cabo ningún proceso selectivo para la cobertura de plazas de plantilla de carácter fijo, según el procedimiento previsto en el artículo 12 del CCRTVE, debido a las restricciones establecidas en las Leyes de Presupuestos anuales. No obstante, como se indicará en el epígrafe II.1.5 de este Informe, durante los años 2019, 2020 y 2021, en cumplimiento de lo dispuesto en las LPGE aplicables para el período 2018 a 2020, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCP) y la Dirección General de la Función Pública (DGFP) autorizaron a la Entidad la celebración de contratos indefinidos con cargo a la tasa de reposición para 2019 y 2020, así como para la estabilización del empleo. Estas autorizaciones han supuesto que, en diciembre de 2020, con posterioridad por tanto al período fiscalizado, la CRTVE convocara un proceso de selección para la cobertura de vacantes de personal, que está actualmente en proceso y, por lo tanto, no ha supuesto la celebración de contratos durante el período 2014-2019.

**2.28.** El artículo 24 del convenio regula el procedimiento para la selección del personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el convenio. El apartado 2 establece que la Dirección es la responsable de la selección y propuesta de las personas del banco de datos de selección y contratación que, con categoría de convenio, fuera necesario contratar en la CRTVE, debiendo responder la selección a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el banco de datos, así como sobre los criterios utilizados por la dirección en el proceso de selección.

**2.29.** El apartado 4 del artículo 24 desarrolla las normas sobre organización y funcionamiento del banco de datos de selección y contratación para la selección de trabajadores en la CRTVE, indicándose en los puntos siguientes de este Informe los aspectos más relevantes del mismo. Su apartado 4.1 establece que en la Entidad existirá un banco de datos de selección y contratación gestionado por la dirección de recursos humanos, destinado a la selección de trabajadores que

puedan ser contratados con categoría recogida en el convenio colectivo de la CRTVE.

**2.30.** Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del banco de datos deben estar disponibles para su consulta en la intranet corporativa. Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al comité intercentros de CRTVE, comités de empresa y delegados de personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el convenio de formación concreto del que provienen, el destino en donde se realizarán las prácticas, la duración prevista de las mismas y el tutor responsable de CRTVE (artículo 24.4.2).

**2.31.** El apartado 4.3 del artículo 24 del convenio establece los siguientes requisitos para acceder al banco de datos:

a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicho banco en exámenes de acuerdo con el sistema de provisión de puestos de trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho banco.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos.

d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en categorías de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la comisión de empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.

e) Personal seleccionado por recursos humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (base externa), valorándose al respecto el expediente académico, la formación complementaria y la experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos. La comisión de empleo debe informar favorablemente la selección realizada por recursos humanos en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el banco de datos.

La Entidad no ha elaborado ningún procedimiento interno que desarrolle las previsiones anteriores para acceder al banco de datos.

**2.32.** La permanencia y vigencia en el banco de datos de selección y contratación será de cinco años naturales desde su inclusión o desde la fecha de finalización de la última relación laboral con la CRTVE. No obstante, en caso de no existir candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al banco de datos. El referido límite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a la categoría/s, función/es o titulación que ostenta en el banco de datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en CRTVE. La comisión de empleo habrá de ser informada de estas ampliaciones (artículo 24.4.4).

**2.33.** Para poder hacer efectiva la inclusión en el banco de datos de selección y contratación,



constituye requisito indispensable que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la CRTVE (artículo 24.4.5).

**2.34.** Según lo previsto en el artículo 24.5 del CCRTVE, las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el banco de datos, con arreglo a los requerimientos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 del propio artículo 24 (expuesto en el punto 2.31 de este Informe) . Asimismo, este apartado 5 prevé que la comisión de empleo pueda establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a los candidatos. A pesar de esta previsión, la CRTVE no ha establecido los criterios de valoración ni los baremos que permitan ordenar de manera objetiva los distintos candidatos del banco de datos que vayan a ser considerados en la selección llevada a cabo en las contrataciones.

**2.35.** Por último, hay que indicar que el artículo 93.1 del CCRTVE establece las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo: a) por voluntad del trabajador; b) por no superación del período de prueba; c) por acuerdo entre la dirección y el trabajador; d) en los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos; e) por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado; f) por jubilación; g) por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos; h) por despido; i) por declaración de incapacidad permanente; y j) por baja voluntaria incentivada. Además de por las causas anteriores, el apartado 2 del artículo 93 establece que el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

#### **II.1.4. Dimensionamiento de la plantilla: Acuerdo de Los Peñascales, contratos-programa, Acuerdo base para la negociación del convenio colectivo, Plan Plurianual**

##### **II.1.4.1. ACUERDO DE LOS PEÑASCALES**

**2.36.** En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional trigésima quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, SEPI y RTVE elaboraron el Plan de Saneamiento y Futuro de RTVE, en el que se establecieron las medidas de racionalización de costes, de mejora de la productividad y de reorganización de la explotación económica de la radio y la televisión pública del Estado, en el marco de la prestación del servicio público que debe ofrecer a la sociedad, siendo uno de sus elementos fundamentales llegar a determinar el dimensionamiento objetivo de la plantilla de RTVE que permitiera desarrollar los principios de eficacia y eficiencia en los que se basaba la implantación del Plan.

**2.37.** Tras la negociación del Plan con las organizaciones sindicales, se aprobó el Plan definitivo el 12 de julio de 2006, denominado Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE (conocido como “Acuerdo de Los Peñascales”) que condicionaba su validez a su ratificación por los trabajadores de RTVE mediante referéndum convocado a tal fin, el cual, finalmente, no llegó a celebrarse. El Acuerdo de Los Peñascales, firmado por un representante de SEPI, uno de RTVE y cuatro de las organizaciones sindicales más representativas de RTVE, regulaba una serie de principios de actuación y compromisos de la Entidad que limitarían el margen de maniobra de los siguientes gestores de la Corporación.

**2.38.** El Acuerdo estableció la necesidad de adecuar la dimensión de la plantilla a las nuevas necesidades, lo que supondría reducir los efectivos desde los algo más de 9.300 existentes a principios del año 2006 hasta alcanzar, a finales de 2008, una plantilla objetivo que se fijó en un

total de 6.400 puestos de trabajo. Estableció, además, que el porcentaje máximo de temporalidad en la plantilla de la nueva Corporación no podría ser superior al 10 % sobre la plantilla fija objetivo, fijándose a este respecto que, en la misma, 5.900 puestos serían fijos y 500 contratados temporales. Las vacantes que pudieran producirse en la plantilla objetivo serían cubiertas por los sistemas establecidos al efecto<sup>2</sup>.

**2.39.** Para lograr el ajuste de plantilla, el Acuerdo planteó, entre otras actuaciones, medidas de desvinculación para los trabajadores que se materializaron en la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) iniciado en 2006, en los términos previstos en el ET, al concurrir causas económicas, derivadas de la reiterada situación de resultados negativos de la Entidad en 2005 y 2006, y organizativas, originadas por el nuevo modelo de televisión pública que se pretendía alcanzar. En relación con ello, el 28 de mayo de 2015 el Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó el Informe de fiscalización número 1.092, relativo a la gestión de personal llevada a cabo por el Ente Público RTVE con motivo del citado ERE.

#### II.1.4.2. MANDATO-MARCO Y CONTRATO-PROGRAMA DE LA CRTVE

**2.40.** Entre los instrumentos previstos en la LRTTE para facilitar el cumplimiento de la misión de servicio público de la entidad, el artículo 4 cita el Mandato-marco que habrían de aprobar las Cortes para concretar los objetivos generales de dicha función de servicio público, con una vigencia de nueve años, y un contrato-programa trienal, que habrían de suscribir el Gobierno y la CRTVE, y cuyo contenido, previsto en el artículo 32 de la citada Ley, ha de fijar los objetivos específicos a desarrollar en el ejercicio de la función de servicio público de la entidad, así como los medios presupuestarios para atender dichas necesidades.

**2.41.** En diciembre de 2007 se aprobó, por los Plenos del Congreso de los Diputados y del Senado, el primer Mandato-marco a la Corporación RTVE, con vigencia de nueve años a partir del 1 de enero de 2008, que se ha ido prorrogando hasta la actualidad, al no haberse aprobado uno nuevo. El Mandato-marco desarrolla a lo largo de su articulado los objetivos generales y programáticos de la función de servicio público de la CRTVE y las líneas estratégicas de contenidos, emisión y producción, regulándose, asimismo, aspectos relacionados con las obligaciones financieras, la innovación, la investigación y el desarrollo del Servicio Público de la CRTVE y los que afectan a las relaciones institucionales con las Cortes Generales y otras entidades e instituciones públicas y privadas.

**2.42.** El Mandato-marco prevé en su artículo 41 que la estructura y dimensión de la Corporación no será mayor que la necesaria para cumplir los objetivos de servicio público establecidos en el propio Mandato-marco. Además, en su artículo 35 establece los siguientes objetivos de producción interna en la producción de programas y contenidos, que han condicionado la gestión de los recursos de personal de la entidad:

- a) El 100 % de producción interna en programas informativos, programas de carácter institucional y contenidos de autopromoción.
- b) El 60 % de producción interna de la oferta generalista del conjunto de la programación con

<sup>2</sup> Con fecha 11 de febrero de 2022, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó Sentencia número 144/2022 en la que, casando y anulando la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 24/2020, de 24 de febrero, se declaraba que el Acuerdo de 12 de julio de 2006, que había venido siendo considerado hasta dicho momento referente para el dimensionamiento de la plantilla, había quedado derogado por la disposición derogatoria del II Convenio Colectivo de la CRTVE, suscrito en noviembre de 2013.

contenidos de actualidad, infantil y juvenil, educativo, medioambiental, religioso o de protección al consumidor.

c) El 55 % de producción interna de la oferta generalista del conjunto de los programas de género divulgativo, deportivo, ficción series, magazines, concursos, humor, entretenimiento gran formato, *talk show*, ficción dibujos animados, *docushow*, concurso gran formato, musical, docuserie, *reality show*, televenta y ficción teatro.

**2.43.** Según lo previsto en el artículo 42 del Mandato-marco, el contrato-programa es el instrumento legalmente previsto para determinar los objetivos específicos a desarrollar por la CRTVE y su financiación con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, concretando los objetivos establecidos en el Mandato-marco. A lo largo del articulado del Mandato-marco se establece el contenido mínimo del contrato-programa, refiriéndose en diversas ocasiones de manera expresa a extremos relacionados con la gestión de personal de la CRTVE. Concretamente, el contrato-programa debe: fijar el porcentaje máximo de empleo coyuntural para cada uno de los centros de trabajo que garantice los objetivos generales y particulares previstos (artículo 41); determinar los medios a emplear para adaptar los objetivos acordados a las variaciones del entorno económico, garantizando siempre el cumplimiento del Mandato-marco; y especificar los objetivos, las previsiones presupuestarias y el número de empleos para la estructura territorial de la Corporación, de acuerdo con sus obligaciones específicas de servicio público (artículo 42).

**2.44.** A pesar de la previsión del artículo 4 de la LRTTE de desarrollar trienalmente en contratos-programa los objetivos aprobados del Mandato-marco, que entró en vigor en 2008, y tal como se señaló en el punto 2.18 de este Informe, no se han suscrito los contratos-programa correspondientes a los trienios iniciados en los ejercicios 2008, 2011, 2014 y 2017. Entiende este Tribunal de Cuentas que la falta de concreción y aprobación de los contratos-programa durante el período fiscalizado ha privado a la CRTVE de un instrumento de planificación y control que hubiera aportado información detallada sobre el cumplimiento de su objetivo de servicio público de radio y televisión estatal, en general, así como sobre el seguimiento de su actividad, recursos financieros y personal, en particular.

#### II.1.4.3. ACUERDO BASE PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CCRTVE

**2.45.** El 10 de julio de 2013 se firmó el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio colectivo de la Corporación RTVE, convenio que, como se ha señalado anteriormente, fue suscrito en noviembre de dicho año. El Acuerdo Base estableció una serie de líneas básicas para tener en cuenta en la negociación del citado CCRTVE, de las que se destacan las más relevantes en los puntos siguientes.

**2.46.** En primer lugar, el Acuerdo disponía que la plantilla del personal de la Corporación y su composición y distribución debe garantizar el cumplimiento de las funciones de servicio público en un contexto de austeridad, eficiencia y rigor en el uso de los recursos públicos. Por ello, durante el período de vigencia del CCRTVE, los recursos humanos de la CRTVE habrían de regirse, resumidamente, por los siguientes criterios:

a) La composición y distribución de la plantilla deben garantizar la existencia de una estructura funcional integrada de radio, televisión y servicios interactivos y conexos, que cumpla el servicio público encomendado y que garantice su mejor aprovechamiento.

b) Dimensionamiento de la plantilla máxima para el cumplimiento de los fines encomendados en 6.400 efectivos, considerándose como tal la plantilla aprobada en su día por el Acuerdo de 12 de julio de 2006 para la constitución de la Corporación de RTVE (ver subepígrafe II.1.4.1 de este Informe).

c) La plantilla solo podrá minorarse por las bajas que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, bajas voluntarias, fallecimientos, finalización de contratos, causas recogidas en el contrato, mutuo acuerdo y cualquier otra causa contemplada en el CCRTVE.

d) Reducción del empleo temporal al mínimo imprescindible para el mantenimiento de la producción conforme a la programación aprobada y siempre que exista una eficiente utilización de los recursos humanos de carácter fijo con los perfiles del personal que haya que contratar, primando siempre la utilización de los recursos humanos de carácter fijo sobre las nuevas contrataciones.

e) El porcentaje máximo de temporalidad en la plantilla total será del 10 % de la misma.

f) La plantilla se adaptará a la estructura territorial actual.

**2.47.** Con el fin de cumplir con los objetivos de producción de programas y contenidos audiovisuales establecidos en el Mandato-marco, de acuerdo con las líneas estratégicas de producción establecidas en el mismo, el Acuerdo señala que el Consejo de Administración aprobará las líneas de producción y de programación para el período 2013-2015, debiendo contemplar dichas líneas, entre otros aspectos, la potenciación de la producción propia interna, dentro de las directrices establecidas en el Mandato-marco, que permita la óptima ocupación de la plantilla, poniendo en marcha todas las medidas acordadas para que dicha ocupación sea efectiva. Por último, cabe destacar que el Acuerdo Base, en línea con los recortes presupuestarios existentes, establece un objetivo global de ahorro del 7,5 % con referencia a los gastos de personal, lo que supone una cuantía de 28,5 millones de euros.

#### II.1.4.4. PLAN PLURIANUAL DE RECURSOS HUMANOS 2013-2016

**2.48.** Durante el año 2012, la CRTVE elaboró una previsión de plantilla para el período 2013-2016 que se concretó en un Plan Plurianual que tenía como premisas básicas la disminución en esos cuatro años de los gastos de personal, la disminución de la plantilla total y la estabilización de la plantilla de personal fijo. Para la elaboración del Plan, la Entidad partió de la situación de 2012, año durante el que se redujo el personal temporal en un 27,5 %, fundamentalmente debido a la reincorporación del personal fijo que estaba como directivo y el consiguiente desplazamiento de los interinos que los sustituían en el puesto que tenían reservado. Asimismo, en dicho año se produjo una disminución del personal indefinido en un 15,6 %, fundamentalmente por la salida de personal directivo con este tipo de contrato y por no haberse efectuado ningún contrato nuevo de sustitución para el personal fijo que había pasado a ser directivo. Además, de las 109 bajas por maternidad, solo se cubrieron 8. Todo ello hizo que a principios de diciembre de 2012 la Entidad tuviera una plantilla real de 6.322 efectivos.

**2.49.** En diciembre de 2012, SEPI autorizó el Plan Plurianual de Recursos Humanos de la CRTVE para el período 2013-2016, con unas previsiones que, según SEPI, eran coherentes con la planificación general de la Corporación. El Plan era equivalente al Programa Operativo Anual y Plan a Largo Plazo (POA-PL) que SEPI autoriza a sus empresas dentro de su sistema de planificación, seguimiento y control.

**2.50.** La autorización del Plan Plurianual 2013-2016 por SEPI estableció como principio de actuación que, con carácter previo a proceder a efectuar contrataciones para la cobertura de necesidades, debía agotarse la vía de la reorganización interna de los efectivos de la compañía. Si ello no fuese posible, en las contrataciones de personal se daría preferencia al personal procedente del sector público estatal que tuviera la condición de funcionario o de personal laboral fijo.

**2.51.** El Plan Plurianual 2013-2016 recoge las previsiones de plantilla junto con el gasto presupuestario del personal, planteándose como límites máximos posibles que nunca se podrán

superar y que serían los referentes fundamentalmente a efectos de contratación temporal, excluidos los contratos artísticos. En el Anexo I de este Informe se recogen los datos previstos que fueron aprobados por SEPI, así como las cifras de su ejecución, calculadas a partir de datos facilitados por la Entidad.

**2.52.** La memoria de la planificación señala que la previsión para el personal fijo era mantenerse prácticamente estable, debido a que después del ERE la media de edad era muy baja y no se producirían apenas jubilaciones, de manera que en todos los años las previsiones se mantienen en el entorno de los 5.800 efectivos. Por otro lado, respecto a los contratados indefinidos, se contemplaba mantener estable en 125 su número durante todo el período, formando parte de esta categoría los contratos especializados en función de la materia, no susceptibles de contrato temporal de obra o servicio determinados, y los contratos de directivos que, en su caso, hubiera que formalizar con personal externo.

**2.53.** En lo que se refiere al personal temporal, el Plan contempla una reducción progresiva, diferenciando las previsiones de los contratados en prácticas del resto, planificándose para el caso de las prácticas un máximo estable de 125 contratos durante los cuatro años. Para el resto de personal temporal, el Plan no contempló los contratos vigentes por obra o servicio de las corresponsalías en el extranjero que se incluyeron en plantilla durante 2014, cuyo número al cierre de 2014 fue de 35, y de 36 al cierre de los ejercicios 2015 y 2016.

**2.54.** A pesar de que con esta planificación la CRTVE disponía de previsiones y límites en su actuación que permitían un margen de actuación suficiente para dar una respuesta ágil a las necesidades de producción, la Entidad no aprobó un procedimiento de control y seguimiento de la ejecución de las previsiones y de los principios de actuación que definiera, entre otros aspectos, las unidades responsables, los informes periódicos a emitir y la forma de acreditar el cumplimiento de las condiciones establecidas por SEPI.

**2.55.** Durante el periodo fiscalizado, la CRTVE envió a SEPI, periódicamente, los datos de evolución anual de la plantilla, incluyendo un desglose mensual de las altas y bajas de la plantilla fija y de la temporal e indicando el origen o la modalidad de contratación utilizada. No obstante, respecto a las previsiones del Plan 2013-2016, la Corporación no realizó un seguimiento específico e integral de su ejecución. La Entidad no elaboró ningún documento que evaluara la ejecución del Plan, comparando las cifras previstas con las reales al cierre de cada uno de los ejercicios. Los datos de ejecución del Plan 2013-2016 recogidos en el Anexo I se han elaborado por este Tribunal a partir de la información facilitada por la Entidad.

**2.56.** Como se observa en el citado Anexo I, durante el período 2014-2016, en líneas generales, las cifras reales de la plantilla total y del personal fijo e indefinido no superaron las previsiones establecidas. Las cifras reales de los contratados temporales al cierre de los años 2014 a 2016 no superaron las previsiones realizadas, con la excepción de los contratos en prácticas en 2016, cuando se situaron en 133 frente a los 125 previstos. La evolución de la contratación temporal será objeto de análisis específico en el epígrafe II.2.4 de este Informe.

**2.57.** Respecto a los gastos de personal, las previsiones del Plan Plurianual incorporaban a partir del 2013 una reducción del 3 % anual. Sin embargo, los gastos de personal reflejados en las cuentas anuales durante el período 2014-2016 fueron superiores a las previsiones. En concreto, los gastos reflejados en las cuentas anuales se mantuvieron en cifras prácticamente estables durante todo el período, al haberse incrementado un 0,39 % entre 2014 y 2016.

**2.58.** Asimismo, hay que señalar que la programación incluida en este Plan Plurianual 2013-2016 no ha tenido continuidad en los años posteriores, a pesar de los beneficios que este tipo de

actuaciones puede aportar en el control de la gestión de los recursos humanos. No obstante, hay que destacar que la CRTVE ha estado elaborando un Plan estratégico para el período 2020-2024 que incluye, entre otras acciones, un plan de viabilidad de recursos humanos que tiene como objetivo la renovación ordenada del 30 % de la plantilla, porcentaje de la misma que se estima entrará en edad de jubilación antes del 2024. Sin embargo, dicho Plan, que se encuentra en una fase inicial de proyecto, se ha quedado en una declaración de intenciones que no ha sido objeto de desarrollo pormenorizado.

### **II.1.5. Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado**

**2.59.** La contratación de personal de la CRTVE se reguló en las sucesivas LPGE para los años 2013 a 2018 (para el año 2019 se prorrogó la del ejercicio anterior). Cada una de estas leyes incluyó una disposición adicional que estableció las limitaciones y los requisitos a tener en cuenta para la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales<sup>3</sup>. En los puntos siguientes se describen las limitaciones y los requisitos que afectan de una u otra manera al personal indefinido o al personal temporal.

**2.60.** Dichas normas preveían que durante 2014 y 2015 las sociedades mercantiles no podían proceder a la contratación de nuevo personal. La LPGE para 2014 estableció la posibilidad de contratar nuevo personal cuando las contrataciones respondieran a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resultasen obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estuvieran en ejecución a la entrada en vigor de esta Ley, siempre que dichos planes se hubieran establecido en cumplimiento de normas legales o convencionales. A este respecto, como se ha indicado en el punto 2.49 de este Informe, el Plan Plurianual de recursos humanos 2013-2016 de la CRTVE era equivalente al POA-PL que SEPI autoriza a sus empresas dentro de su sistema de planificación, seguimiento y control. En los siguientes años, 2016, 2017, 2018 y 2019, las sociedades mercantiles podían proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y los requisitos establecidos en la disposición adicional de la Ley de presupuestos aplicable para cada uno de dichos períodos.

**2.61.** No obstante, durante los años 2014 a 2019 las limitaciones del punto anterior no fueron de aplicación en los supuestos en que se tratase de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, estuviese incluida la correspondiente entidad pública empresarial o sociedad mercantil.

**2.62.** En lo que se refiere al personal indefinido, a partir de 2015, según las LPGE, las sociedades mercantiles públicas que gestionasen servicios públicos, como es el caso de la CRTVE, podían realizar contratos indefinidos, teniendo como límite un porcentaje de su tasa de reposición, requiriendo para ello, en todo caso, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública (MHFP), a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (SEPGFP), así como del accionista mayoritario.

**2.63.** Adicionalmente al límite anterior, desde el año 2016 en adelante, para procesos de consolidación de empleo temporal, las sociedades mercantiles podían realizar contratos indefinidos con un límite determinado sobre su tasa de reposición. De manera específica, la Ley de presupuestos para 2018 establecía que la articulación de estos procesos selectivos, que en todo

---

<sup>3</sup> Disposición adicional vigésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013; disposición adicional vigésima de la Ley de Presupuestos para 2014; disposición adicional décima quinta de la Ley de Presupuestos para 2015; disposición adicional décima quinta de la Ley de Presupuestos para 2016; disposición adicional décima quinta de la Ley de Presupuestos para 2017; y disposición adicional vigésima novena de la Ley de Presupuestos para 2018.

caso debían garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podría ser objeto de negociación colectiva. En relación con lo expuesto, la Ley para 2018 añadía que de la resolución de tales procesos no podría derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en ellos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encontrasen desempeñadas por personal con vinculación temporal.

**2.64.** Las limitaciones impuestas por las LPGE a la contratación de personal indefinido han supuesto que durante el período fiscalizado la CRTVE no haya celebrado contratos de esta naturaleza con cargo a la tasa de reposición prevista en las LPGE. Hay que indicar que durante 2019 y 2020 la Entidad inició la tramitación para la contratación indefinida con cargo a las tasas de reposición para esos ejercicios, que ha dado lugar a la convocatoria de procesos selectivos que están actualmente en proceso. Concretamente, durante dichos años la DGCP y la DGFP autorizaron, en sendas resoluciones, la formalización de 29 y 35 contratos indefinidos, con cargo a la tasa de reposición para 2019 y 2020, respectivamente, conforme a lo previsto en la disposición adicional vigésima novena, punto uno.5, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018. Por otra parte, la ya mencionada disposición adicional vigésima novena de la LPGE 2018 habilitaba igualmente procesos de estabilización de empleo en las sociedades mercantiles públicas. A este respecto, en marzo de 2021 la CRTVE recibió autorización, por resolución conjunta del Ministerio de Hacienda y del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, para la estabilización de 46 plazas ocupadas de manera temporal ininterrumpidamente, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Como consecuencia de las tres autorizaciones anteriores, el 22 de diciembre de 2020 la CRTVE aprobó la convocatoria de vacantes de personal laboral fijo para la cobertura de las 110 plazas, que, como se ha indicado, está actualmente en proceso.

**2.65.** Además de las autorizaciones mencionadas en el punto anterior, en marzo de 2021 la Entidad recibió autorización para celebrar 233 contratos indefinidos, con cargo a la tasa de reposición del ejercicio 2021, conforme a lo establecido en la disposición adicional vigésima, punto uno.4, de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de PGE para el año 2021. Estos 233 contratos pueden ser objeto de acumulación a los 110 que se incluyeron en la convocatoria iniciada en diciembre de 2020, citada en el punto anterior, lo que suma un total de 343 contratos. Por tanto, la autorización de 2021, así como las mencionadas en el punto anterior, no supusieron la formalización de contrato alguno durante el período fiscalizado, siendo por ello sus cifras ajenas a la evolución de la contratación celebrada durante el período 2014 a 2019, objeto de este Informe.

**2.66.** Por lo que se refiere a las contrataciones temporales, en todas las disposiciones adicionales se establece que se puede llevar a cabo este tipo de contrataciones solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Además, las LPGE para 2013, 2014 y 2015 establecieron que la contratación temporal en las sociedades mercantiles públicas, teniendo en cuenta las limitaciones citadas al principio de este punto, se harían de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se dictasen por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades. A partir de 2017, en atención a lo previsto en la LPGE para 2017, el modelo basado en los criterios e instrucciones dictados por SEPI, implantado en los ejercicios fiscalizados 2014 a 2016, se sustituyó por otro basado en autorizaciones concedidas por el MHFP, que es el que se aplicó durante los restantes ejercicios fiscalizados, 2017 a 2019. Sin perjuicio de que en los epígrafes II.1.6 y II.1.7 de este Informe se describan los requisitos y criterios de cada uno de estos dos sistemas, en los próximos puntos 2.67 a 2.69 se indican las normas dictadas al respecto, en aplicación de lo previsto en las LPGE.

**2.67.** En el marco de lo establecido en la disposición adicional vigésima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre de 2012, de PGE para 2013, sobre "Contratación de personal de las sociedades

mercantiles públicas en 2013”, SEPI fijó, en mayo de 2013, los criterios e instrucciones que habían de regir las contrataciones temporales a las que se refiere el apartado dos de la citada disposición adicional, que son aplicables a la CRTVE por estar participada mayoritariamente por SEPI.

**2.68.** Asimismo, en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional décima quinta de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de PGE para el año 2015, SEPI, en junio de 2015, aprobó para la CRTVE unos criterios, instrucciones y procedimientos específicos para esta Entidad en materia de contratación temporal de personal, dadas las peculiaridades propias de la misma. Como consecuencia de la aprobación de las normas de 2013 citadas en el punto anterior, y de las normas de 2015, cuyo contenido se desarrolla en el epígrafe II.1.6 siguiente, las limitaciones cuantitativas a la contratación temporal se fijaron por SEPI, para cada uno de los años 2014, 2015 y 2016. Dichas normas se aplicaron a la contratación temporal celebrada por la Entidad desde 2013 hasta 2016 inclusive, sustituyéndose, a partir de 2017, por las autorizaciones emitidas por el MHFP, según se indica en el punto siguiente.

**2.69.** Las disposiciones adicionales décima quinta y vigésima novena de las LPGE para 2017 y 2018, respectivamente, establecen que la contratación temporal en las sociedades y entidades públicas empresariales, además de las condiciones establecidas en el apartado uno de esta disposición (descritas en los puntos anteriores de este Informe), requerirá la previa autorización del MHFP, a través de las SEPGFP. Como consecuencia de lo previsto en la disposición adicional décima quinta del proyecto de LPGE para 2017, el MHFP formuló una comunicación en la que estableció los requisitos a cumplir por dichas entidades para la tramitación de las autorizaciones correspondientes por las DGCP y DGFP<sup>4</sup>. Las características de la tramitación de las autorizaciones emitidas durante los años 2017 a 2019 se desarrollan en el subepígrafe II.1.7 de este Informe.

**2.70.** Por otro lado, en lo que se refiere a la necesidad de informar sobre la contratación, las disposiciones adicionales que afectaron a los años 2015 a 2018 establecían la obligación de que las sociedades mercantiles remitiesen periódicamente al Ministerio competente información relativa a todo el personal temporal que había prestado servicios en el ejercicio anterior.

**2.71.** Además de lo señalado hasta el momento, las LPGE para los años 2017 y 2018 preveían que, excepcionalmente, el MHFP, a través de las SEPGFP, pudiese autorizar, por encima de los límites anteriormente señalados, las contrataciones que resultasen necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que fuesen aprobados por el accionista mayoritario, en este caso SEPI, y que hubiesen sido informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. A este respecto, durante el período fiscalizado la CRTVE no ha realizado contrataciones como consecuencia de lo previsto en estas normas.

**2.72.** Por último, hay que destacar que, además de los requisitos y limitaciones a la contratación de personal fijados en las LPGE aplicables a los ejercicios fiscalizados y descritos en los puntos anteriores, las disposiciones adicionales trigésima cuarta y cuadragésima tercera de las LPGE para 2017 y 2018, respectivamente, establecieron una serie de preceptos relacionados con la exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas (AAPP) y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral. Concretamente, el apartado uno de cada una de las citadas disposiciones adicionales exige que los contratos de trabajo de personal laboral en las AAPP y en su sector público, cualquiera que fuera la duración de los mismos, debían

<sup>4</sup> El Ministerio de Hacienda y Función Pública quedó suprimido por el Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales. A partir de entonces la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas dependió del Ministerio de Hacienda, y la Dirección General de la Función Pública dependió del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 507/2021, de 10 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, ambas Direcciones Generales volvieron a integrarse en el Ministerio de Hacienda y Función Pública.



formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el ET y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de las correspondientes LPGE, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

**2.73.** El apartado dos de dichas disposiciones adicionales trigésima cuarta y cuadragésima tercera prevé que los órganos competentes en materia de personal en cada una de las AAPP y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Asimismo, este apartado dos prevé que dichos órganos de personal no pueden atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal salvo cuando ello se derivase de una resolución judicial. Además, el apartado tres de dichas disposiciones establece que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las AAPP. Por último, el apartado cuatro indica que aquellas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

## **II.1.6. Instrucciones de SEPI sobre contratación de personal**

**2.74.** Como se ha señalado en el punto 2.67 de este Informe, en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional vigésima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013, SEPI fijó el 27 de mayo de 2013 los criterios e instrucciones que habían de regir las contrataciones temporales en relación con las sociedades mercantiles públicas respecto de las que aquella es accionista mayoritario (entre las que se encuentra la CRTVE), así como de las fundaciones del sector público estatal sujetas a su tutela. Adicionalmente, dadas las peculiaridades y obligaciones propias de la CRTVE, a tenor de su consideración de servicio público esencial, SEPI estableció el 23 de junio de 2015 unos criterios, instrucciones y procedimientos específicos para la contratación temporal en la CRTVE, coherentes con los criterios generales establecidos en 2013.

**2.75.** Tanto los criterios e instrucciones aprobados en 2013, como los aprobados en 2015, establecieron su prórroga de forma automática anualmente en caso de mantenerse en las sucesivas LPGE la misma previsión en materia de contratación de personal que la contenida en las correspondientes a los años 2013 y 2015. Lo anterior supuso que ambas normas se prorrogaran automáticamente hasta el año 2016, y se sustituyeran, a partir de 2017, por las autorizaciones emitidas al respecto por el MHFP, en cumplimiento de lo previsto en dichas leyes de presupuestos.

**2.76.** Las instrucciones de SEPI de 2013 establecieron como criterio general que cada entidad debía incluir en los expedientes internos de contratación una breve memoria explicativa en la que se detallase el cumplimiento de lo dispuesto en estos criterios e instrucciones. Asimismo, preveían que las sociedades mercantiles públicas respecto de las que SEPI ostentase la participación mayoritaria no podrían proceder a la contratación de nuevo personal, salvo las convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores (circunstancia que no se produjo en el caso de la Corporación), o que resultasen obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estuvieran en ejecución a la entrada en vigor de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013. A estos efectos, las instrucciones consideraban que el POA-PL autorizado por SEPI a sus empresas dentro del sistema de planificación, seguimiento y control de cada sociedad estatal tenía carácter de

programa o plan plurianual. A este respecto, tal y como se ha indicado en el punto 2.49, el Plan Plurianual 2013-2016 de la CRTVE aprobado por SEPI en diciembre de 2012 era equivalente al citado POA-PL.

**2.77.** Respecto a la contratación de nuevo personal y a la contratación temporal de personal dichas instrucciones establecieron los siguientes criterios generales:

a) No se podría proceder a contratar nuevo personal salvo que las contrataciones respondieran a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resultasen obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales. Esta limitación no sería de aplicación cuando se tratase de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, si bien dichas necesidades deberían estar incluidas dentro del POA-PL autorizado por SEPI.

b) Las contrataciones temporales de personal debían circunscribirse, en cuanto a su duración temporal, al tiempo estrictamente necesario para dar cobertura a las necesidades de las que trajeran causa.

c) Solo en casos excepcionales, no previstos en el POA-PL autorizado por SEPI a sus empresas, y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, dichas sociedades mercantiles y fundaciones podrían llevar a cabo contrataciones temporales, para lo cual sería requisito indispensable que estas solicitasen y obtuviesen de SEPI la oportuna autorización de acuerdo con el procedimiento establecido a tal fin. Las contrataciones temporales previstas en el POA-PL aprobado por SEPI no requerirían de posterior autorización por SEPI.

**2.78.** Según las referidas instrucciones, concurre el requisito de excepcionalidad cuando no exista la posibilidad de dar cobertura a dichas necesidades con el personal que integra la plantilla de la entidad, y las consecuencias derivadas de no atender tales necesidades impidan, deterioren o menoscaben el desarrollo de su actividad. Por otro lado, concurre el carácter urgente e inaplazable cuando sea imposible posponer más allá del ejercicio la cobertura de dichas necesidades dado que, de lo contrario, también se producirían las consecuencias que se han indicado para la excepcionalidad. A este respecto, a la fecha de redacción de este Informe, la CRTVE no había definido en su normativa interna el procedimiento para acreditar la concurrencia de los requisitos de excepcionalidad y urgencia exigidos en dichas instrucciones, así como en las mencionadas disposiciones adicionales de las LPGE aplicables en la materia.

**2.79.** Asimismo, los criterios de SEPI de 2013 establecieron los siguientes principios generales de actuación, cuyo cumplimiento debía quedar acreditado en el expediente interno de contratación:

a) Con carácter previo a proceder a efectuar contrataciones nuevas previstas en el POA-PL o contrataciones temporales para la cobertura de necesidades, deberá agotarse la vía de la reorganización interna de los efectivos de la compañía.

b) Si lo anterior no fuese posible, en el caso de contrataciones de nuevo personal previstas en el correspondiente POA-PL, se acudiría con carácter preferente a la contratación de personal funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal.

**2.80.** Las instrucciones de 2013 establecieron un procedimiento para la contratación temporal por las sociedades mercantiles respecto de las que SEPI ostente la mayoría accionarial de forma directa. No obstante, las normas excluyeron de su aplicación a la CRTVE debido a sus especiales características, previendo al respecto que dicha Entidad dispondría de un procedimiento propio adaptado a sus propias particularidades con el fin de garantizar el normal desarrollo de su actividad, si bien todo ello dentro de un marco de seguimiento y control de sus procesos de contratación por

parte de SEPI, a la que reportaría trimestralmente sobre el número de contrataciones efectuadas y la evolución de la plantilla. Como consecuencia de lo anterior, SEPI aprobó en 2015 los criterios específicos aplicables a la contratación temporal de CRTVE, cuyas características se exponen en los puntos siguientes.

**2.81.** De manera similar a lo dispuesto en las respectivas disposiciones adicionales de las LPGE aplicables durante el período fiscalizado, los criterios, instrucciones y procedimientos en materia de contratación temporal, aprobados por SEPI para la CRTVE en 2015, establecen que solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables se podrán llevar a cabo contrataciones temporales. Asimismo, recalcan que, con carácter previo a proceder a efectuar las correspondientes contrataciones temporales para la cobertura de necesidades urgentes e inaplazables, debía agotarse y justificarse, en su caso, su imposibilidad de cobertura a través de la vía de la reorganización interna de los efectivos de la compañía, congruentemente con la política de austeridad y contención de los gastos de personal en el sector público. Además, en los expedientes internos de contratación la Entidad debía incluir una memoria explicativa en la que se detallara el cumplimiento de lo dispuesto en los criterios e instrucciones, debiendo quedar acreditado en el mismo el cumplimiento de los principios de actuación, así como el cumplimiento de los requerimientos exigidos en la normativa legal de aplicación en materia de contratación temporal, es decir, acreditación de la situación excepcional y del carácter urgente e inaplazable de las necesidades objeto de cobertura.

**2.82.** Las instrucciones de 2015 preveían que, con la periodicidad que se fijara desde SEPI, y en todo caso como mínimo trimestralmente, la CRTVE debía remitir a SEPI la relación detallada de las contrataciones temporales efectuadas. En cumplimiento de lo previsto en la norma citada, durante el período fiscalizado la Entidad informó a SEPI del detalle de las contrataciones efectuadas en cada una de las modalidades de contratación temporal utilizadas, así como de la evolución de la plantilla.

**2.83.** En relación con las contrataciones de personal directivo incluido en el organigrama, los criterios de SEPI señalaban la necesidad de respetar lo dispuesto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades, así como las órdenes que lo desarrollan.

**2.84.** Asimismo, SEPI, dentro de un objetivo de reducción de la contratación temporal respecto del ejercicio precedente, estableció límites a la contratación temporal de personal, de manera que en 2015 no se podía superar el número de jornadas de contrataciones temporales ni el coste de las mismas (coste salarial y coste de acción social), con respecto a las jornadas fijadas para 2014, debiendo mantenerse los mismos criterios para su análisis y cómputo. Como consecuencia de ello, teniendo en cuenta que las jornadas de contratación temporal del año 2014 fueron 426,8 y su coste ascendió a 12.307.908 euros, la limitación numérica de contratación vigente para cada uno de los años 2015 y 2016 se fijó en los ya citados 426,8 contratos temporales y en el citado coste. Los resultados del análisis realizado por este Tribunal respecto al cumplimiento por la Entidad de los límites citados se expondrán en el epígrafe II.3.2 de este Informe.

**2.85.** Por último, las instrucciones y los criterios aprobados por SEPI en 2015 establecen que la CRTVE puede utilizar las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación laboral vigente: eventuales o por circunstancias de la producción; de sustitución o interinidad (por ausencias justificadas de personal interno); por obra o servicio determinados; y los contratos en prácticas.

### **II.1.7. Autorización de la contratación temporal por el Ministerio de Hacienda y Función Pública**

**2.86.** De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima quinta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, y en la disposición adicional vigésima novena de la correspondiente al año 2018, la contratación temporal requiere la previa autorización del MHFP a través de las SEPGFP, sustituyendo a partir de ese año el modelo basado en los criterios e instrucciones dictados por los accionistas mayoritarios o por los departamentos ministeriales u organismos públicos con participación mayoritaria en los mismos, según los casos, implantado en anteriores ejercicios presupuestarios.

**2.87.** El 15 de junio de 2017, las SEPGFP publicaron una comunicación con el nuevo procedimiento de contratación temporal amparado en el proyecto de Ley de Presupuestos para 2017, y que es aplicable a partir de dicho año a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios del sector público estatal.

**2.88.** La comunicación de las SEPGFP establece que la tramitación de las autorizaciones de contratación temporal de personal por las DGCP y DGFP se lleve a cabo con la recepción de la solicitud de autorización de la entidad correspondiente, la cual debe ir acompañada de la siguiente documentación:

- a) Breve memoria justificativa de las contrataciones nuevas a realizar, especificando la tipología contractual, el coste en euros referido exclusivamente a retribuciones y las jornadas anuales estimadas.
- b) Certificado del responsable de recursos humanos sobre el número de contratos nuevos y el gasto a realizar, cuantificando los contratos según tipología contractual, en jornadas anuales y el gasto en euros referido exclusivamente a retribuciones.
- c) En el caso de las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales, la documentación deberá ir acompañada de informe favorable del accionista mayoritario o departamento de adscripción.

## **II.2. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO**

### **II.2.1. Datos de carácter general**

**2.89.** El Cuadro 1 presenta la evolución de la plantilla de la CRTVE al cierre de cada uno de los ejercicios del periodo fiscalizado. Los datos ponen de manifiesto que en el periodo temporal que abarca los ejercicios 2014 al 2017, ambos incluidos, la Entidad mantuvo el conjunto de su plantilla dentro de los límites establecidos en el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio Colectivo de la CRTVE (6.400 trabajadores, según se ha expuesto en el punto 2.46 de este Informe). Pero este límite fue superado en 2018 en 105 efectivos, lo que supone un exceso del 1,6 %, y en 2019 en 196 efectivos, esto es, en un 3,1 %.

**2.90.** La plantilla se incrementó entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre de 2017 en un total de 10 efectivos (un 0,2 %), y en el bienio 2018-2019 en un total de 261 efectivos, (un 4,1 %). Por tanto, la plantilla se incrementó durante el periodo fiscalizado en un total de 271 personas (un 4,3 %).

**2.91.** Durante el ejercicio 2014 el tamaño de la plantilla se ajustó mediante la inclusión en la misma del colectivo de corresponsales en el extranjero, quienes, debido a la singularidad del régimen

jurídico aplicable a sus respectivos contratos, no habían venido siendo considerados como integrantes de la plantilla. Así, a los mencionados colaboradores, además de no ser retribuidos en nómina, no les resulta de aplicación la normativa laboral española, sino que la relación jurídica con los mismos se somete a la legislación del país en el que prestan sus servicios para la CRTVE. Dichas corresponsalías fueron incluidas en plantilla tras la aprobación de la Norma 6/2014 sobre régimen de corresponsales y gestión de corresponsalías, que entró en vigor el 8 de mayo de 2014.

**Cuadro 1: Evolución de la plantilla durante el período fiscalizado. Datos a 31 de diciembre del respectivo año**

TIPO DE PERSONAL/AÑOS	2013 <sup>5</sup>	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1.PERSONAL CON RELACIÓN INDEFINIDA</b>							
1.1 DIRECTIVO	181	170	167	170	171	170	169 <sup>6</sup>
1.1.1 ALTA DIRECCIÓN	8	8	8	8	8	7	7
1.1.2 RESTO DE DIRECTIVOS	173	162	159	162	163	163	162
1.2 NO DIRECTIVO	5.687	5.662	5.655	5.676	5.674	5.665	5.650
<b>TOTAL PERSONAL INDEFINIDO</b>	<b>5.868</b>	<b>5.832</b>	<b>5.822</b>	<b>5.846</b>	<b>5.845</b>	<b>5.835</b>	<b>5.819</b>
<b>2.PERSONAL CON RELACIÓN TEMPORAL</b>							
2.1 OBRA/SERVICIO	172	155	153	94	61	49	41
2.2 INTERINO	137	122	149	163	220	293	313
2.3 EVENTUAL	23	35	8	19	10	57	86
2.4. PRÁCTICAS	125	125	102	133	166	240	304
<b>TOTAL PERSONAL TEMPORAL</b>	<b>457</b>	<b>437</b>	<b>412</b>	<b>409</b>	<b>457</b>	<b>639</b>	<b>744</b>
<b>3. CORRESPONSALES EXTRANJERO</b>		<b>35</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>33</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>6.325</b>	<b>6.304</b>	<b>6.270</b>	<b>6.291</b>	<b>6.335</b>	<b>6.505</b>	<b>6.596</b>

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

**2.92.** Durante el periodo fiscalizado el personal con relación laboral indefinida se redujo en un total de 49 efectivos (un 0,8 %). Por su parte, el número de directivos pasó de 181 a 169, teniendo lugar en 2014 la reducción más significativa, que se concretó en once trabajadores (un 6,1 %), y manteniéndose la cifra prácticamente estable en los años sucesivos. Debe puntualizarse que dentro de las respectivas cifras de personal directivo no se ha incluido ni al Presidente del Consejo de Administración ni a la Administradora provisional única, dado que estos cargos no mantuvieron en su momento relación laboral con la Entidad, sino que su vinculación con la misma se formalizó por medio de un contrato mercantil de arrendamiento de servicios.

**2.93.** El personal indefinido no directivo se redujo durante el periodo fiscalizado en 37 personas (un 0,7 %), pasando de 5.687 a 5.650. En relación con este colectivo, y sin perjuicio de que esta cuestión se analice con más detalle en apartados posteriores de este Informe, resulta destacable que a lo largo de dicho periodo se produjo la conversión de un total de 196 contratos temporales en contratos de duración indefinida como consecuencia, en unos casos, de reclamaciones planteadas por los trabajadores ante los órganos competentes de la jurisdicción social, y, en otros, de requerimientos

<sup>5</sup> Se incluyen los datos de cierre del año 2013 al constituir los mismos las cifras correspondientes al primer día del periodo fiscalizado.

<sup>6</sup> El contrato de un directivo se formalizó bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinados. Atendiendo a la naturaleza de las funciones más que a la forma jurídica del contrato, el mismo aparece en el Cuadro dentro de la categoría de directivos.

formulados por la Inspección del Trabajo, al concurrir en todos los casos los supuestos legales para que tuviera lugar dicha conversión. Por tanto, el número de bajas en el colectivo de personal indefinido no directivo absorbió tanto las nuevas contrataciones producidas durante los años examinados como las altas producidas por la mencionada transformación de contratos temporales, dando como resultado un saldo final consistente en la citada reducción de 37 trabajadores.

**2.94.** Frente a la evolución ligeramente descendente del personal indefinido, el personal temporal se incrementó a lo largo del periodo fiscalizado en un 62,8 %, pasando de 457 efectivos a 744. El aumento se concentró fundamentalmente en los ejercicios 2018 y 2019, ya que el personal temporal se situaba al cierre de 2017 en el mismo número que al inicio de 2014. Debe destacarse que el aumento se produjo en todas las modalidades contractuales, excepto en los contratos por obra o servicio. Estos disminuyeron su número desde los 172 contratos vigentes al inicio del período fiscalizado hasta los 42 al cierre de 2019, cifra en la que se incluye un directivo que fue contratado mediante la citada modalidad de contrato de obra o servicio determinados.

**2.95.** En su virtud, y en lo que a la contratación temporal concierne, durante el primer quinquenio del periodo fiscalizado se prestó fiel cumplimiento a los objetivos propuestos en el borrador del contrato-programa y en el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio Colectivo de la CRTVE, que, como se ha indicado en el punto 2.46 de este Informe, fijaba el número de trabajadores temporales en un máximo del 10 % de la plantilla. No ocurrió así durante el ejercicio 2019. En efecto, siendo la plantilla total de 6.596 efectivos al cierre de ese ejercicio, el límite de contratados temporales que no se debería haber superado era de 660, y sin embargo el número real de este tipo de contratados fue de 744 (un 12,7 % de exceso sobre el límite).

## **II.2.2. Análisis de la evolución de la contratación del personal directivo**

**2.96.** En lo que respecta al personal de alta dirección, la Entidad contaba con ocho directivos de este tipo al inicio del periodo fiscalizado y con siete a 31 de diciembre de 2019. En 2014 se produjeron cuatro ceses y cuatro nombramientos en dicho colectivo; en 2015 no se produjeron movimientos; en 2016 tuvieron lugar dos ceses y dos nombramientos; no hubo variaciones en 2017; durante 2018, coincidiendo con el cese del Consejo de Administración y su sustitución por la Administradora provisional única, se produjeron seis ceses entre el personal de alta dirección, seguidos de cinco nombramientos; finalmente, en el ejercicio 2019 hubo tres ceses y tres nombramientos de altos directivos.

**2.97.** En cuanto al personal directivo distinto al de alta dirección, se produjo una disminución de once efectivos a lo largo del periodo fiscalizado, pasando de 173 directivos el 1 de enero de 2014 a 162 el 31 de diciembre de 2019. Las contrataciones de nuevos directivos y los ceses de quienes venían desempeñando dichos puestos de trabajo fueron cuantitativamente poco significativos a lo largo de la mayor parte del periodo fiscalizado, tendencia que se vio modificada con ocasión del cambio en la forma de administración de la Entidad producida el 30 de julio de 2018, y el consiguiente nombramiento de la Administradora provisional única, ya mencionado. Así, y con la excepción del ejercicio 2014, en el que se produjeron doce ceses y un solo nombramiento, las nuevas contrataciones fueron escasas en los años sucesivos, teniendo lugar tres en 2015, tres en 2016 y una en 2017. Contrariamente, y tras producirse dicha modificación, se produjeron 38 ceses y otros tantos nombramientos desde la misma hasta el final del ejercicio 2018, en tanto que en el año 2019 tuvieron lugar siete ceses, otros siete nombramientos, así como la reclasificación de un puesto de directivo a contrato temporal no directivo. No obstante, debe significarse que tan solo uno de los directivos nombrados con posterioridad al citado 30 de julio de 2018 no formaba previamente parte de la plantilla de la CRTVE, puesto que el resto de las contrataciones de personal directivo recayeron en personas que ya formaban parte de la misma, lo que determinó que pasaran todos

los contratados a la situación de servicios especiales, con reserva de puesto, con motivo de la suscripción del correspondiente contrato como personal directivo.

### **II.2.3. Análisis de la evolución de la contratación del personal indefinido, no directivo**

**2.98.** El periodo objeto de fiscalización se ha caracterizado por un significativo incremento del personal laboral vinculado a la Entidad mediante contrato indefinido, circunstancia que ha derivado, por un lado, de la conversión de relaciones laborales temporales en relaciones laborales indefinidas y, de otro, del reconocimiento de la naturaleza laboral a relaciones de prestaciones de servicios no calificadas inicialmente como contratos de trabajo. Dicha conversión ha venido asociada bien a decisiones de la autoridad judicial, atendiendo a pretensiones planteadas por los interesados, o bien al cumplimiento de requerimientos formulados por la Inspección del Trabajo de la Seguridad Social, instando la conversión de contratos temporales en indefinidos al concurrir en los mismos los supuestos legalmente previstos para que operase tal modificación contractual.

**2.99.** A la vista de los antecedentes que han sido proporcionados por la Entidad con ocasión de los trabajos de fiscalización, contrastados los mismos mediante el acceso y consulta a sus bases de datos, facilitado al equipo fiscalizador, se desprende que durante el periodo fiscalizado la CRTVE vio incrementada su plantilla de trabajadores con relación laboral indefinida en un total de 196 efectivos por la vía de la conversión señalada en el punto anterior, los cuales pasaron a engrosar la categoría de “indefinidos no fijos”, en terminología acuñada por los tribunales de la jurisdicción social. Esta categoría, que no está contemplada en el ET, es producto de una larga trayectoria jurisprudencial mediante la que se ha venido dando respuesta a situaciones concretas en las que determinados contratos laborales temporales celebrados por las AAPP incurrieran en infracción de la normativa reguladora de la contratación temporal, debiendo ser calificadas como indefinidas las relaciones laborales reguladas en los mismos, si bien sin ser reconocida a los trabajadores afectados la condición de fijos al no ocupar en la plantilla de la entidad pública correspondiente un puesto de los creados para dicha categoría de trabajadores laborales, y al no haber accedido al correspondiente empleo público en procesos de selección que garantizaran la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. La relación laboral correspondiente a los trabajadores integrados en dicha modalidad de indefinido no fijo es susceptible de ser extinguida, si bien solo en los supuestos contemplados en la legislación social, y con las consecuencias económicas previstas al efecto, todo ello en términos análogos a los previstos en el ET para los contratos de trabajo concertados por tiempo indefinido.

**2.100.** La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo se ha mostrado oscilante en lo que se refiere a la aplicación de la figura del trabajador “indefinido no fijo” a las sociedades mercantiles estatales. Así, la Sentencia de dicho Tribunal de 18 de septiembre de 2014, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina (recurso 2323/2013), afirmaba que dicha figura no resultaba predicable para los trabajadores de sociedades anónimas, aunque estas formasen parte del sector público de cualquier ámbito territorial, consagrando una doctrina que podría extractarse en la forma en que lo hizo la Sentencia 557/2020 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 8 de junio de 2020, y que seguidamente se reproduce:

*“Si al personal laboral que presta servicios por cuenta y orden de sociedades mercantiles públicas -sector público empresarial- cual sucede con la demandada, independientemente de que su ámbito sea estatal, autonómico o municipal, no le son aplicables los artículos 23.2 y 103.3 de nuestra Carta Magna, ni tampoco el Estatuto Básico del Empleado Público, ninguna razón de fuste existe para que la fraudulencia de los sucesivos contratos de trabajo celebrados por las partes a lo largo de un prolongado período de tiempo conlleve, como se pide, la declaración de la existencia de una relación laboral indefinida no fija, en lugar de indefinida sin más, habida cuenta que las diferencias de*

*régimen jurídico entre una y otra figura se nos antojan incuestionables, como lo demuestra que la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya reputado la primera de netamente temporal, por lo que de aplicarse una construcción doctrinal compleja pensada sólo para dar respuesta a las irregularidades que en materia de contratación laboral pudiesen haber cometido las distintas Administraciones Públicas en sentido estricto, cualidad de la que no participa la recurrente, estaríamos permitiendo una conclusión contraria al efecto disuasorio del abuso en la utilización de contratos temporales que constituye el objeto y se erige en designio básico de la cláusula 5 del Acuerdo Marco del Consejo Económico y Social, la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa, y el Centro Europeo de Empresas Públicas y Servicios Públicos sobre el trabajo de duración determinada, aprobado merced a la Directiva 1.999/70/CE del Consejo, de 28 de junio".*

**2.101.** No obstante, la anterior doctrina ha sido reconsiderada en la Sentencia 472/2020, de 18 de junio, dictada por el propio Tribunal Supremo en resolución de recurso de casación, también para la unificación de doctrina, en donde se afirma que en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección del personal resultan aplicables a todas las entidades del sector público estatal, incluso a las no mencionadas en su artículo 2, lo que fundamentaría la aplicación de la categoría del trabajador "indefinido no fijo" a las sociedades mercantiles estatales. Se extractan, seguidamente, las conclusiones que al respecto contiene la citada Sentencia:

*"La relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice. Dicha finalidad debe cumplirse también en las entidades públicas cuya normativa prevé el acceso respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al "acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1ª en relación con el art. 55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades".*

**2.102.** Durante el periodo fiscalizado la Entidad se vio obligada, en respuesta a las correspondientes reclamaciones planteadas en vía judicial, a reconocer la condición de trabajadores indefinidos no fijos a un total de 39 personas inicialmente vinculadas con aquella mediante contratos mercantiles de prestación de servicios. Si bien en el momento de su formalización la respectiva relación se configuró como de arrendamiento de servicios por cuenta propia por parte del arrendador, y sin relación de dependencia con la CRTVE, la misma vino en la práctica a desarrollarse en términos de dependencia y ajenidad, quedando el contratado integrado en la organización de la empresa, con sometimiento a sus instrucciones, y produciéndose en ejecución de contrato la concurrencia de elementos tan específicos de los contratos de trabajo como el reconocimiento de un periodo de vacaciones, el sometimiento a un horario y la provisión por parte de la Entidad de los medios e instrumentos de trabajo, todo lo cual determinó la calificación jurídica de la correspondiente relación como laboral.



**2.103.** Asimismo, durante el periodo fiscalizado la CRTVE hubo de reconocer como trabajadores indefinidos no fijos a un total de trece efectivos que, si bien inicialmente comenzaron a prestar sus servicios en condición de personal vinculado a las correspondientes entidades contratadas por la Entidad al amparo de la legislación de contratos del sector público, adoptando la forma de contratos de servicios, el régimen de prestación de los mismos determinó que el personal adscrito al contrato participara de las condiciones de dependencia y ajenidad respecto de la CRTVE, propias de las relaciones laborales, con un régimen análogo al de los trabajadores de esta. Esta figura ha venido siendo calificada por los tribunales como cesión ilegal de trabajadores, reconociéndose a los trabajadores inicialmente vinculados con la contratista la condición de trabajadores indefinidos no fijos de la CRTVE.

**2.104.** Supuestos de cesión ilegal de trabajadores análogos a los que se han citado fueron objeto de identificación y análisis en el Informe número 1.019 del Tribunal de Cuentas, Informe de fiscalización de la Corporación RTVE y sus Sociedades correspondiente a los ejercicios 2010 y 2011, aprobado por su Pleno el 30 de enero de 2014. En el mismo se instaba a la Entidad a adoptar las medidas pertinentes en evitación de que se produjesen tales supuestos. Pese a ello, de los trece casos citados en el párrafo precedente, cinco tuvieron lugar en el ejercicio 2015, uno en 2016, cinco en 2018, y otros dos en el ejercicio 2019, lo que evidencia la insuficiencia de las iniciativas que, al respecto, pudieron haber sido adoptadas por la CRTVE.

**2.105.** Asimismo, durante el periodo fiscalizado fueron convertidos en contratos de trabajo indefinidos no fijos un total de 116 contratos de obra o servicio determinados al no concurrir en los mismos los requisitos legales exigidos para la aplicación de esta modalidad de contrato temporal. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el ET, se refiere a este tipo de contratos en los siguientes términos: *“Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa (...).”*

**2.106.** La limitación temporal de los contratos de trabajo por obra o servicio determinados fue instituida por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, mediante el que se modificaba el ET de 1995, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En su virtud, hasta la entrada en vigor de aquel, lo que tuvo lugar el 18 de junio de 2010, la duración de dicha clase de contratos venía vinculada a la de la obra o servicio que constituían su causa, independientemente del espacio de tiempo al que pudieran extenderse. Una vez operada la mencionada modificación, la duración de tales contratos no podía exceder de tres años, extensible uno más por convenio colectivo, aunque la obra o servicios objeto del trabajo del productor excediera dicho plazo. Transcurrido el mismo, los trabajadores adquirirían la condición de trabajadores fijos de la empresa. En el supuesto particular de la CRTVE el plazo máximo se ha venido correspondiendo con dichos tres años, dado que el convenio colectivo que ha estado vigente durante el periodo fiscalizado no contenía previsión alguna sobre la posible extensión de dicha duración máxima. Debe además tenerse en cuenta que dicho límite temporal solo ha venido resultando aplicable a los contratos suscritos tras la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley 10/2010, lo que *a sensu contrario* supone que aquellos que se encontraban en vigor antes del 18 de junio de 2010 podían ver prolongada su extensión temporal a la totalidad de la duración de la correspondiente obra o, en su caso, de los servicios, sin resultarles aplicable el límite de los citados tres años.

**2.107.** De los 116 trabajadores temporales por obra o servicio que se convirtieron en indefinidos no fijos, en sesenta y seis casos la conversión vino vinculada a la resolución de las correspondientes reclamaciones en vía judicial que interpusieron los interesados. En la mayoría de los supuestos, el reconocimiento por parte de la jurisdicción social de la existencia de una relación laboral temporal fraudulenta se fundamentó en que la obra o, en su caso, los servicios objeto de prestación, carecían de autonomía y de sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, notas esenciales para la viabilidad legal de la figura jurídica considerada, constituyendo los trabajos realizados por los respectivos productores, por el contrario, actuaciones propias y ordinarias de la actividad de la Entidad. Los restantes cincuenta contratos convertidos en indefinidos respondieron al cumplimiento de requerimientos formulados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, actuando de oficio, identificó que los correspondientes contratos habían excedido la duración máxima legal de tres años, habiendo devenido en su virtud en relaciones laborales indefinidas, por aplicación de lo previsto en la ley. De los mismos, cuarenta y ocho respondieron a requerimientos formulados en el año 2016, y los dos restantes en 2017.

**2.108.** Además, los antecedentes examinados ponen de manifiesto que durante el periodo fiscalizado la Entidad tuvo que reconocer el carácter indefinido de la relación laboral temporal que le vinculaba con diez trabajadores inicialmente contratados como interinos. En algunos supuestos, la correspondiente declaración judicial encontraba fundamento para dicho reconocimiento en el hecho de que el trabajador sustituido no se encontraba en situación de contrato de trabajo suspendido, lo que hacía inviable su sustitución en régimen de interinidad, y, en otros supuestos, se fundamentaba en la pérdida de la necesaria correspondencia que debe existir entre el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador interino y el ocupado por el sustituido, exigencia que constituye un supuesto de hecho consustancial a la relación de interinidad.

**2.109.** Por otra parte, la Entidad tuvo que reconocer, en ejecución de las correspondientes resoluciones judiciales, la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo a diez productores inicialmente contratados mediante contrato de trabajo especial propio de los artistas en espectáculos públicos. Además, se han identificado tres supuestos en los que el reconocimiento del carácter indefinido de la correspondiente relación laboral derivó de las respectivas declaraciones judiciales que afirmaban haberse producido un encadenamiento fraudulento de contratos temporales. Asimismo, se ha constatado que la plantilla de trabajadores con contrato indefinido se incrementó en tres efectivos a consecuencia de la reincorporación a la Entidad, por una parte, de dos trabajadores que se encontraban en situación de excedencia y, por otra, de la reactivación de un contrato que se encontraba en situación de suspensión por mutuo acuerdo de las partes. Finalmente, se han identificado dos supuestos en los que, tras la correspondiente reclamación judicial de los interesados, hubo de reconocerse a dos directivos el carácter indefinido de sus respectivas relaciones laborales, pactadas inicialmente como temporales.

**2.110.** Los antecedentes expuestos, que se concretan en que 196 contratos temporales incurrieron en infracción de la normativa reguladora de esta clase de contratación, determinando ello el reconocimiento del carácter indefinido de la correspondiente relación laboral, ponen de manifiesto la existencia de un significativo número de supuestos en los que la Entidad ha podido incurrir en una gestión inadecuada de la contratación temporal, dando lugar a un incremento, inicialmente no previsto, de la contratación indefinida en los términos expuestos.

**2.111.** Finalmente, debe hacerse constar que durante el periodo fiscalizado no se ha producido contratación de personal indefinido distinta a los analizados supuestos de contratos de personal directivo, por una parte, y, de otra, de las citadas conversiones de relaciones laborales temporales en indefinidas. A este respecto, conviene significar que, tal y como se ha señalado en el punto 2.65 de este Informe, el Ministerio de Hacienda y el de Política Territorial y Función Pública autorizaron

a la CRTVE la contratación de un total de 343 plazas de personal indefinido con cargo a la tasa de reposición de 2019, 2020 y 2021, así como llevar a cabo un proceso de estabilización de empleo, conforme a lo previsto en las LPGE para los años 2018 y 2021. Estos acuerdos no supusieron la celebración de contratos durante el período fiscalizado, por lo que quedan fuera del ámbito de análisis de este Informe.

#### II.2.4. Análisis de la evolución de la contratación del personal temporal

**2.112.** Durante el período fiscalizado la Entidad suscribió un total de 2.387 contratos temporales, representando los contratos interinos el 41 % del total, los eventuales el 33 %, los contratos de trabajo en prácticas el 25 % y los contratos por obra o servicio el 1 % restante. En el Cuadro 2 se muestra la distribución anual por modalidad contractual.

**Cuadro 2: Contratos temporales firmados durante el periodo 2014-2019, según modalidad contractual**

TIPO DE CONTRATO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL GENERAL
C. OBRA CON/SIN CATEGORÍA	10	12	4	0	1 <sup>7</sup>	0	27
EVENTUAL	98	50	50	69	122	393	782
INTERINO	24	62	61	164	330	347	988
PRÁCTICAS	15	88	52	122	131	182	590
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>147</b>	<b>212</b>	<b>167</b>	<b>355</b>	<b>584</b>	<b>922</b>	<b>2.387</b>

Fuente: CRTVE.

**2.113.** El incremento en el número de contratos celebrados se ha producido en todas las modalidades, excepto en los contratos por obra o servicio, regulados en el artículo 15 del ET. A este respecto, excepto por el citado contrato de personal directivo que se suscribió en 2018 bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinados, la Entidad, desde el año 2017, no ha suscrito ningún contrato de esta clase, lo que seguramente ha guardado conexión con la circunstancia de la conversión de tales contratos en indefinidos a la que ha venido teniendo que hacer frente durante el periodo fiscalizado, cuestión expuesta y analizada en los puntos 2.105 a 2.107 del presente Informe.

**2.114.** Durante el periodo fiscalizado, la Entidad celebró un total de 988 contratos de interinidad, lo que supone el 41 % del total de los contratos temporales celebrados durante dicho período. Como se observa en el Cuadro 2, se produjo un incremento considerable en el número de estos contratos en los dos últimos años, 2018 y 2019, durante los que se han celebrado el 69 % del total de contratos interinos de todo el periodo 2014-2019.

**2.115.** Las modalidades utilizadas en la contratación de interinidad en los años analizados se elevaron a una veintena, destacando, por su frecuencia de utilización, los 586 contratos celebrados con motivo de incapacidad temporal del trabajador sustituido, los 171 con ocasión de licencia por maternidad/paternidad y los 105 por excedencia especial al haber sido nombrado el sustituido para el desempeño de un cargo directivo. El desglose por años y causa de la sustitución se expone en el Anexo II del presente Informe.

**2.116.** En el Cuadro 3 se muestra la distribución de los contratos interinos celebrados anualmente

<sup>7</sup> Se trata de un contrato con personal directivo suscrito bajo la modalidad de contrato de obra o servicios.

atendiendo a su duración. Los contratos de interinidad inferiores a 180 días concentran el 60 % del total de los contratos celebrados en el período fiscalizado. Además, cabe destacar el incremento de los contratos de interinidad con una duración inferior a 90 días y de los que no tienen fecha de finalización prevista, cuyo número, entre 2014 y 2019, se ha multiplicado por 19 en el primer caso y por 24 en el segundo.

**Cuadro 3: Duración de los contratos de interinidad por año**

Tramo de duración contrato (días)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total	
							Número	%
< 90	6	10	20	60	98	114	308	31
Entre 91 y 180	7	18	18	46	96	99	284	29
Entre 181 y 365	5	4	6	29	58	61	163	16
> 365	4	21	10	23	41	24	123	12
Sin fecha de fin	2	9	7	6	37	49	110	11
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>164</b>	<b>330</b>	<b>347</b>	<b>988</b>	<b>99</b>

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

**2.117.** En el período fiscalizado se han celebrado 782 contratos eventuales, de los cuales un 50 % lo fueron en el ejercicio 2019, un 16 % en 2018, un 9 % en 2017, un 6 % en 2016, un 6 % en 2015, y un 13 % en 2014. Destaca, en particular, la marcada tendencia al alza en la formalización de este tipo de contratos desde el ejercicio 2017, y con mayor intensidad durante el ejercicio 2018 y, especialmente, durante 2019, donde existió un incremento del 222 %, respecto al número del año anterior. Todos los contratos celebrados han respetado la duración máxima legal de seis meses aplicable a este tipo de contratos suscritos por la Entidad.

**2.118.** Los contratos en prácticas han incrementado su número desde los 15 formalizados en 2014 a los 182 en 2019. En relación con esta modalidad contractual debe tenerse en cuenta que durante el período 2013-2016 el Plan Plurianual de Recursos Humanos, como se ha señalado en el punto 2.53 del presente Informe, establecía un límite de 125 contratos en prácticas vigentes en cada uno de esos años, sin que para los años 2017 al 2019 haya existido norma interna alguna que haya impuesto un límite cuantitativo a dicha clase de contratos formativos. Como se analizará más adelante en el subepígrafe II.3.2.1, las limitaciones a la celebración de contratos durante el período 2017-2019 vinieron asociadas al establecimiento de cupos máximos de jornadas anualizadas y coste, que se autorizaron anualmente de forma global por el Ministerio de Hacienda y el de Política Territorial y Función Pública, sin distinguir modalidades de contratación. El incremento citado en la formalización de contratos en prácticas ha dado lugar a que el número de contratos vigentes de esta categoría haya aumentado de manera considerable durante el período fiscalizado, pasando de los 125 contratos vigentes al cierre de 2014 a los 304 vigentes al cierre de 2019. En el Anexo III se recoge la distribución por años y categorías/ocupaciones tipo de los puestos de trabajo a los que afectan los 590 contratos en prácticas firmados en el período.

**2.119.** Respecto al ámbito temporal de formalización de los contratos en prácticas, se ha constatado que, durante el mes de diciembre de cada uno de los años 2017 a 2019, se suscribieron un total de 205 contratos en prácticas, en concreto 42 en 2017, 58 en 2018 y 105 en 2019, lo que supone, respectivamente, el 34 %, el 44 % y el 58 % del total de cada uno de los años. En el subepígrafe

II.3.2.1 del presente Informe se analizará la circunstancia expuesta, y la relación que la misma podría tener con el cálculo de las cifras consumidas de los cupos anuales de contratación temporal autorizados a la CRTVE por la Administración.

**2.120.** Atendiendo a la estructura orgánica de la CRTVE, la contratación temporal durante el período 2014-2019 quedó distribuida en la forma que se muestra en el Cuadro 4.

**Cuadro 4: Contratos temporales firmados durante el período 2014-2019, según su distribución orgánica**

ESTRUCTURA ORGÁNICA	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL GENERAL
RTVE-SERVICIOS GENERALES	8	23	14	23	62	88	218
TVE	104	97	72	204	287	504	1.268
RNE	26	33	31	31	66	101	288
CCTT RTVE	9	59	50	97	169	229	613
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>212</b>	<b>167</b>	<b>355</b>	<b>584</b>	<b>922</b>	<b>2.387</b>

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

**2.121.** En todas las estructuras de la Corporación se ha incrementado el número de contratos temporales suscritos, concentrándose en TVE el 53 % del total, en los Centros Territoriales de RTVE (CCTT) el 26 %, en Radio Nacional de España (RNE) el 12 %, y en los servicios generales de la Entidad el 9 %. En el Anexo IV se desarrollan por áreas funcionales los datos del Cuadro 4, destacando en TVE el área funcional de “Informativos TVE” y el de “Planificación estratégica de programación y producción TVE”, que de forma conjunta formalizaron 797 contratos laborales temporales, lo que representa el 33 % del total del período fiscalizado.

**2.122.** Por último, atendiendo a la localización geográfica del puesto asociado al contrato celebrado, y adoptando como criterio diferenciador el de la ciudad de prestación de los servicios contratados, los 2.387 contratos laborales de carácter temporal suscritos durante el período 2014-2019 se distribuyeron entre 56 diferentes ciudades del territorio nacional, tal y como se refleja en el Anexo V. Dos ciudades concentran el 84 % de los puestos asociados a los contratos celebrados, al localizarse en Madrid 1.584 contratos (67 % del total) y en Barcelona 413 (17 %). En estas dos ciudades es donde se celebraron el 100 % de los contratos por obra o servicio, algo más del 85 % de los contratos en prácticas y eventuales y el 79 % de los contratos de interinidad.

## II.3. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA REGULADORA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA CRTVE

### II.3.1. Personal con relación laboral indefinida

#### II.3.1.1. CONTRATACIÓN DE DIRECTIVOS

**2.123.** El análisis de la contratación de personal directivo habida durante el periodo fiscalizado permite formular las siguientes consideraciones:

a) Todos los cargos directivos tienen carácter de confianza y son de libre designación, sin que la selección de las personas que vayan a ocuparlos se lleve a cabo por medio de un proceso con publicidad que permita la libre concurrencia de los candidatos. Además, por una parte, no consta la existencia de norma interna vigente en donde se defina de forma expresa el perfil de los mismos con indicación de la formación, experiencia y demás cualidades profesionales que deban reunir los candidatos, y, por otra, tampoco consta en la normativa interna la aplicación expresa de principios de buena gestión como los de mérito, capacidad e idoneidad. Finalmente, no consta la existencia de documento interno alguno en el que se identifiquen las funciones o responsabilidades asignadas a cada uno de los puestos directivos<sup>8</sup>.

b) La relación entre la CRTVE y el personal directivo sea o no de alta dirección, se formaliza mediante la suscripción por las partes del correspondiente contrato de trabajo. En el mismo, que en todos los casos es de carácter indefinido, se identifica el puesto para el cual se contrata al directivo y se establecen las retribuciones pactadas, pero en ningún caso se especifican las funciones concretas que su desempeño lleva consigo.

c) En lo que respecta a la contratación de personal de alta dirección realizada durante el periodo fiscalizado, la relación de prestación de servicios se vio sometida a la siguiente normativa: 1º) a las previsiones contenidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que sustituyó al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero; 2º) al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades; y 3º) al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección. Dichas disposiciones a veces se incorporan literalmente a los contratos, en tanto que en otras ocasiones las estipulaciones de estos se adaptan a las mismas. No se han detectado incidencias reseñables en los procesos de contratación.

d) Por su parte, la contratación del personal directivo distinto al considerado como de alta dirección, de inequívoca naturaleza laboral, se vio sometida a las prescripciones contenidas en la NRPD2015, y, en su caso, en su antecesora NRPD2004, así como al ET, con inaplicación en todo caso del CCRTVE. Los contratos se celebraron con personal procedente de la propia Entidad, con personal funcionario o laboral que mantenía una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público correspondiente, y uno de ellos, en 2014, con personal externo. Todos los contratos fueron autorizados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y por SEPI, cumpliéndose con lo previsto al efecto en las LPGE. No se han detectado incidencias en las contrataciones de este tipo realizadas durante el periodo fiscalizado.

e) Como se ha indicado en el epígrafe II.2.2 de este Informe, la mayor parte de las contrataciones de directivos del período fiscalizado tuvieron lugar a partir de la segunda mitad del año 2018, tras el nombramiento de la Administradora provisional única el 30 de julio de dicho año. Las variaciones experimentadas en la plantilla del personal directivo de la CRTVE, a partir de dicho nombramiento, se llevaron a término por medio de sucesivas resoluciones de naturaleza interna organizativa dictadas por la Administradora provisional única, consistentes, según los casos, en acuerdos de creación de puestos de trabajo, de amortización de otros o de reclasificación de algunos. En relación

---

<sup>8</sup> En relación con la cuestión que se plantea en este apartado, la Entidad expone en su escrito de alegaciones que a raíz de la recomendación formulada en el Informe del Tribunal de Cuentas aprobado en fecha 30 de septiembre de 2020 y, en particular desde principios de 2021, tras la toma de posesión del nuevo Consejo de Administración y de su Presidente, se ha establecido un procedimiento que tiene por objeto dar cumplimiento a los principios recogidos en la disposición adicional primera del EBEP. Añade que desde el inicio de 2022 ha quedado documentado por escrito un protocolo con el procedimiento a seguir y en el que se recogen actuaciones para garantizar el mérito, la capacidad, la idoneidad, la libre concurrencia y la transparencia de cada proceso. Indica que, entre otras cosas, se establece la obligatoriedad de publicar un perfil profesional completo (en el que se incluya la formación, experiencia y otras cualidades profesionales requeridas o valorables para el puesto) y recoger las valoraciones de todas las entrevistas realizadas en un formato que permita decidir sobre la idoneidad en base a criterios publicados y ponderados con anterioridad al inicio del proceso.

con este extremo, y tal como se indicó en el punto 1.9 del presente Informe, procede remitirse al contenido del Informe de fiscalización del coste para la Corporación Radio y Televisión Española de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 30 de septiembre de 2020.

### II.3.1.2. CONTRATACIÓN DE PERSONAL INDEFINIDO NO DIRECTIVO

**2.124.** Tal y como se ha indicado en el epígrafe II.2.2 de este Informe, durante el periodo fiscalizado la contratación de personal mediante contrato indefinido se limitó al colectivo de directivos, no habiendo tenido lugar la celebración de otro tipo de contratos laborales de duración indefinida. En su virtud, no se ha producido incidencia alguna en relación con la materia a la que se refiere este subepígrafe. Ello sin perjuicio de la circunstancia, ya expuesta en el epígrafe II.2.3 de este Informe, relativa a que el personal laboral vinculado a la Entidad mediante contrato indefinido se incrementase significativamente durante el período fiscalizado debido, por un lado, a la conversión de relaciones laborales temporales en relaciones laborales indefinidas y, de otro, al reconocimiento de la naturaleza laboral a relaciones de prestaciones de servicios no calificadas inicialmente como contratos de trabajo. Tales modificaciones contractuales, como ya se señaló en el último epígrafe citado, vinieron asociadas bien a decisiones de la autoridad judicial, atendiendo a pretensiones planteadas por los trabajadores interesados, o bien al cumplimiento de requerimientos formulados por la Inspección del Trabajo de la Seguridad Social, instando la conversión en indefinidos de contratos temporales al concurrir en los mismos los supuestos legalmente previstos para que tuviera lugar tal modificación contractual. Por tanto, el incremento de la plantilla de la Entidad en la modalidad de contratación indefinida durante el periodo fiscalizado se produjo como consecuencia del efectivo cumplimiento por parte de aquella de las mencionadas resoluciones judiciales y de la debida atención a los requerimientos formulados por la citada autoridad administrativa.

### II.3.2. Personal con relación laboral temporal

#### II.3.2.1. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CUPOS Y AUTORIZACIONES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL

**2.125.** En los epígrafes II.1.5, II.1.6 y II.1.7 del presente Informe han sido expuestos los requisitos y los límites que para la contratación temporal han resultado de aplicación a la CRTVE durante el período fiscalizado. Dichas limitaciones atienden a un doble criterio: el primero se refiere al número de contratos, mientras que el segundo se remite al coste máximo en el que la Entidad puede incurrir con motivo de dicha contratación. En el presente subepígrafe se procederá a analizar el cumplimiento que durante el periodo fiscalizado ha prestado la CRTVE a las limitaciones que sobre la misma pesaban en materia de contratación temporal, tanto en lo que venía referido al número de contratos que estaba autorizada a contratar, medidos los mismos en términos de jornadas anuales, como en lo concerniente a los costes asociados a la contratación de dicho personal temporal. El análisis se ha realizado diferenciando dos ámbitos temporales: por una parte, el que comprende el trienio 2014-2016, durante el cual SEPI fue la entidad competente para establecer las limitaciones aplicables; y, por otra, el trienio 2017-2019, durante el cual las limitaciones vinieron establecidas mediante las autorizaciones del MHFP, a través de las respectivas SEPGFP.

#### A) Período 2014 a 2016

**2.126.** Durante el período 2014 a 2016 la celebración por parte de la Entidad de contratos de trabajo temporales estaba sometida a las previsiones contenidas al respecto en las LPGE para esos años,

así como a los criterios e instrucciones aprobados por SEPI, tanto con carácter general para sus empresas participadas mayoritariamente, como con carácter específico para la CRTVE. En dicho contexto, las instrucciones aprobadas por SEPI para la CRTVE en 2015 establecieron, dentro de un marco de reducción de la contratación temporal respecto del ejercicio precedente, que en dicho ejercicio no se podría superar el número de jornadas de contrataciones temporales, ni el coste de las mismas (coste salarial y coste de acción social), con respecto a las jornadas fijadas para 2014, debiendo mantenerse los mismos criterios para su análisis y cómputo. En lo que se refiere al coste de las contrataciones, las instrucciones de SEPI establecieron que las contrataciones temporales aprobadas no podían suponer, en ningún caso, incremento de masa salarial bruta, en términos de homogeneidad, del ejercicio 2015 respecto del año 2014. Asimismo, hay que significar que los límites aplicables en el año 2015 fueron los que se aplicaron al año 2016 debido a que, tal y como se ha indicado en el punto 2.75 de este Informe, el contenido de los criterios e instrucciones aprobados por SEPI en 2015 fueron prorrogados para el año 2016.

**2.127.** Por lo tanto, teniendo en cuenta la citada prórroga de las normas de SEPI de 2015 a 2016, y que las jornadas de contratación temporal de 2014 fueron 426,8 y su coste ascendió a 12.307.908 euros, la limitación numérica de contratación vigente para cada uno de los años 2015 y 2016 se fijó en 426,8 contratos temporales (jornadas anualizadas), y la de su coste en 12.307.908 euros.

**2.128.** Adicionalmente a los límites indicados en el punto anterior, durante 2016 las respectivas DGCP y DGFP del Ministerio de Hacienda informaron favorablemente, y con carácter excepcional, la propuesta formulada por la CRTVE de ampliar en catorce contratos temporales el cupo de 426,8 contratos existente en dicho año. El motivo de la propuesta se encontraba en la necesidad de incrementar los recursos de la Corporación para dar cobertura a una serie de eventos políticos y deportivos que se produjeron durante los meses de verano de 2016 (Elecciones Generales de 2016, Eurocopa de Fútbol, Juegos Olímpicos, Tour de Francia, Vuelta Ciclista a España y Juegos Paralímpicos). Por ello, la limitación numérica para 2016 quedó fijada finalmente en un total de 440,8 contratos temporales.

**2.129.** El análisis del número de contratos temporales que estuvieron vigentes durante el período 2014-2016, y del coste asociado a los mismos, cuyos límites anuales respectivos se indican en los dos puntos anteriores, permite obtener los siguientes resultados, que son coherentes con la evolución de la plantilla de personal temporal durante este período:

a) En ninguno de los ejercicios se superó la limitación establecida en términos de jornadas de contratación anualizadas. Las jornadas anuales ejecutadas de contratos temporales durante el período fueron 426,8 en 2014, 420,9 en 2015 y 393,4 en 2016, lo que supone una disminución de casi un 8 % entre 2014 y 2016.

b) Los costes anuales incurridos en las contrataciones temporales vigentes durante cada uno de los años fueron: 12.307.908 euros en 2014, 12.426.554 euros en 2015 y 11.746.644 euros en 2016. Por lo tanto, en el año 2015 se superó el límite del coste anual de contratación fijado por SEPI, en concreto en un 1 %, debido principalmente al incremento respecto del ejercicio anterior de los costes en los contratos de obra excluidos de convenio. Durante el año 2016 se cumplió el límite fijado por SEPI. Desde la perspectiva global del trienio analizado puede decirse que el coste de las contrataciones temporales se redujo en un 4,5 % entre el comienzo y el final del periodo.

## **B) Período 2017 a 2019**

### **B.1) Solicitudes de cupo durante el período 2017-2019**

**2.130.** A partir de 2017, la contratación temporal de personal estuvo sometida a lo previsto al



respecto en cada una de las LPGE aplicables anualmente, y el modelo basado en los criterios e instrucciones dictados por SEPI para los años 2014 a 2016, descrito en el anterior punto 2.126, se sustituye por la necesaria autorización del MHFP a través de las respectivas SEPGFP, de las que dependen las DGCP y DGFP, encargadas de las tramitaciones oportunas. La disposición adicional vigésima novena de la LPGE para 2018 establecía que, a los efectos de obtener la mencionada autorización, en el primer semestre del año las sociedades y entidades públicas empresariales deberían remitir a dicho Ministerio, a través del accionista mayoritario, o del Ministerio u Organismo Autónomo del que dependiesen, una relación de las necesidades de contratación temporal previstas para el ejercicio, sin perjuicio de poder solicitar posteriormente autorización para aquellas contrataciones cuya necesidad se plantease en el curso del ejercicio.

**2.131.** Las solicitudes presentadas por la CRTVE a las mencionadas Direcciones Generales para obtener la autorización del cupo de contratación en cada uno de los años del período 2017-2019 contenían las siguientes particularidades:

a) Todas ponen de manifiesto que las previsiones de contratación responden a la cobertura de necesidades de carácter urgente e inaplazable cuyo objetivo es mantener los niveles necesarios de producción de los canales, emisoras y plataformas de RTVE.

b) Todas ellas señalan que las necesidades se cubrirán con contratos interinos, eventuales y en prácticas indicándose, asimismo, que no existe previsión de realizar ningún contrato por obra o servicio, como resultado del cambio normativo sobre la regulación de este tipo de contrato. Las situaciones que son objeto de cobertura con los contratos interinos y eventuales son los permisos por maternidad, las bajas por incapacidad temporal y las necesidades generadas por incrementos de la producción y por acumulación de tareas. Por otro lado, se señala que los contratos en prácticas están previstos para contribuir a la adquisición de experiencia y aprendizaje de los profesionales que, finalizada su formación, se incorporan al mercado laboral.

c) Las contrataciones se fundamentan en los siguientes motivos: a) la imposibilidad de cubrir con contratos interinos un número creciente de bajas; b) el elevado número de bajas médicas motivadas en cierta medida por la elevada edad media de la plantilla (alrededor de los 50 años); y c) el hecho de que en los últimos años no se haya podido incrementar la plantilla y se hayan introducido controles limitativos a la contratación temporal con el fin de conseguir el objetivo de contención del gasto en todo el sector público. Además, se deja constancia de que la plantilla de la Entidad presenta importantes carencias en determinados ámbitos ocupacionales debido a las bajas producidas a lo largo de los últimos años, así como a las limitaciones establecidas en el Mandato-marco para la CRTVE de producir determinados contenidos con recursos internos, citadas en el punto 2.42 de este Informe.

**2.132.** Tal como se ha señalado en el punto 2.88, la comunicación de las SEPGFP de 15 de junio de 2017 establece que la tramitación de las autorizaciones de contratación temporal de personal por las DGCP y DGFP se llevará a cabo con la recepción de la solicitud de autorización, la cual debe ir acompañada, entre otros documentos, de las memorias justificativas de las contrataciones nuevas a realizar y de informe favorable del accionista mayoritario o departamento de adscripción. Las memorias deben especificar la tipología contractual, el coste en euros referido exclusivamente a retribuciones y las jornadas anuales estimadas.

**2.133.** El análisis de las solicitudes realizadas por la CRTVE para la contratación temporal de personal durante el período 2017-2019 ha permitido verificar que las memorias justificativas de las solicitudes iniciales de las contrataciones nuevas a realizar en 2018 y 2019 no desglosaron, por tipología contractual, las retribuciones y jornadas anuales estimadas cuya autorización se solicitaba. Debe señalarse asimismo que, entre la documentación que acompaña las solicitudes de cupo realizadas en 2017 y 2018, no consta el informe favorable de SEPI en relación con las necesidades

de contratación temporal de la CRTVE, que era exigido por la comunicación de las SEPGFP de 15 de junio de 2017.

## B.2) Ampliación y autorización del cupo

**2.134.** A la vista de las solicitudes remitidas por la CRTVE durante cada uno de los años del período 2017-2019, el MHFP tramitó anualmente las autorizaciones oportunas desde las DGCP y DGFP, y, de acuerdo con lo establecido al efecto en las LPGE para 2017, 2018 y 2019, resolvió autorizar a la CRTVE el cupo anual de contratos de trabajo de duración determinada para cada uno de los años 2017 a 2019. En el Cuadro 5 se recogen los datos de las resoluciones aprobadas durante cada uno de los años del período.

**Cuadro 5: Límites de los cupos autorizados para la contratación temporal de la CRTVE de acuerdo con las Resoluciones del MHFP. Período 2017-2019**

RESOLUCIÓN DE AUTORIZACIÓN		MÁXIMO AUTORIZADO		INCREMENTO		TOTAL AÑO	
CUPO	Fecha	JORNADAS A FORMALIZAR	COSTE (euros)	JORNADAS A FORMALIZAR	COSTE (euros)	JORNADAS A FORMALIZAR	COSTE (euros)
2017	11/07/2017	63,9	1.480.126			63,9	1.480.126
2017	14/12/2017			10	350.000	73,9	1.830.126
2018	29/01/2018	73,9	1.830.126			73,9	1.830.126
2019	21/03/2019	73,9	1.862.154			73,9	1.862.154
2019	29/04/2019			16	387.000	89,9	2.249.154
2019	11/10/2019			10	550.000	99,9	2.799.154
2019	30/12/2019			7	385.000	106,9	3.184.154

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

**2.135.** Cada autorización del cupo anual de contratos de duración determinada establece el límite máximo autorizado para la Entidad, con sujeción a los siguientes requisitos y condiciones:

a) El número total máximo de jornadas anuales a formalizar con cargo a cada autorización se fijó en 73,90 para 2017 y 2018, y en 106,90 para 2019. Se entiende por jornada anual la equivalente a un contrato a jornada completa por doce meses.

b) El coste máximo total autorizado de la contratación temporal a formalizar en cada año se estableció en 1.830.126 euros para cada uno de los años 2017 y 2018, y en 3.184.154 euros para 2019.

c) La ejecución de este cupo podría ser llevada a cabo mediante la celebración de contratos de trabajo de duración determinada en las modalidades contempladas en el ET.

d) Una vez agotado el cupo, si resultase necesaria una ampliación del mismo, se requeriría que fuese aportada solicitud de ampliación acompañada de la correspondiente documentación adicional para su valoración.

e) Los límites establecidos podrían ser superados:

- En el supuesto de los contratos de personal directivo, siempre que estuviesen incluidos en el organigrama vigente y se realizasen para la sustitución de un efectivo sin cambio de funciones y con la misma retribución.

- En el supuesto de los contratos de interinidad celebrados para la sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo motivados por situaciones de incapacidad temporal de duración superior a 90 días, así como de maternidad, por el tiempo que durasen las mismas.

f) La Secretaría de Estado de Función Pública podría establecer bases o criterios comunes de actuación en los procesos selectivos con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

g) Con el fin de realizar el seguimiento del cupo podía ser solicitada información detallada de las contrataciones llevadas a cabo con cargo a la autorización. Finalizado el ejercicio, la Entidad debería remitir la información requerida de acuerdo con el modelo que le fuese enviado.

**2.136.** Durante el año 2017, además de la autorización inicial de fecha 11 de julio de ese año, se aprobaron dos modificaciones del cupo inicialmente autorizado. La primera, de fecha 24 de octubre de 2017, cuyos datos no se han incluido en el Cuadro 5 ya que no modificó los límites máximos autorizados a la contratación, vino motivada por el incremento en la Entidad de las bajas por incapacidad temporal y maternidad, por lo que se autorizó añadir a los requisitos y condiciones establecidos inicialmente la circunstancia de que los límites de cupo establecidos previamente podrían ser superados por los contratos de interinidad celebrados para la sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo motivados por situaciones de incapacidad temporal de duración superior a 90 días, así como maternidad, por el tiempo que durasen las mismas, tal y como se indica en el apartado e) del punto 2.135 de este Informe. Esta previsión se mantuvo para los años 2018 y 2019.

**2.137.** Por su parte, la segunda solicitud de modificación del cupo de 2017, fechada el 13 de noviembre de dicho año, se debió a la concurrencia de circunstancias sobrevenidas no anticipadas en el momento de la autorización inicial, como fueron los acontecimientos políticos ocurridos en la Comunidad Autónoma de Cataluña a lo largo del mes de octubre de 2017, así como la convocatoria de elecciones autonómicas anticipadas en aquella, que exigieron un incremento de la cobertura informativa que justificaba elevar el número de efectivos. La autorización se concedió el 14 de diciembre de 2017, de acuerdo con la solicitud formulada, por las diez jornadas anualizadas por 350.000 euros, lo que supuso que el límite anual del cupo para 2017 quedara establecido en un máximo de 73,90 jornadas con un coste de 1.830.126 euros. A este respecto, en la documentación analizada no consta el motivo por el que los diez contratos anuales (jornadas anualizadas) autorizados para atender las necesidades sobrevenidas se solicitaron por un coste unitario de 35.000 euros anuales, es decir, por un importe que representa un incremento de más de un 50 % sobre el coste unitario de los otros 63,90 contratos autorizados inicialmente con un coste total de 1.480.126 euros, lo que suponía 23.163 euros anuales por contrato. Como resultado de la ampliación citada, el coste unitario total de las 73,90 jornadas anuales del año 2017 fue de 24.765 euros anuales, lo que supone un incremento del 7 % respecto al coste unitario de las 63,90 jornadas anuales autorizadas inicialmente.

**2.138.** Respecto al año 2018, la Entidad solicitó 80 jornadas a un coste máximo de 2.021.000 euros. El 29 de enero de dicho año se aprueba parcialmente por el Ministerio la solicitud formulada por la Entidad, estableciéndose el límite máximo en 73,90 jornadas anuales a formalizar durante el ejercicio, a un coste máximo de 1.830.126 euros, sin que durante el año se produjeran modificaciones al cupo inicialmente aprobado. Es decir, los límites para el año 2018, tanto en coste como en jornadas anualizadas, coinciden con los aprobados para todo 2017. Por lo tanto, el cupo de contratación autorizado para 2018 incorporó en sus límites de jornadas anualizadas y coste máximo el impacto de las circunstancias sobrevenidas e imprevistas acaecidas durante el año precedente, según se describe en el punto anterior, a pesar de que durante 2018 no se produjo ninguna situación sobrevenida o imprevista que requiriera la modificación del cupo. El coste unitario de los contratos autorizados en 2018 fue de 24.765 euros anuales, que coincide con el coste unitario final de los contratos autorizados en 2017 (resultado de dividir 1.830.126 euros entre 73,90 jornadas).

**2.139.** En lo que se refiere al año 2019, el 21 de marzo de ese año se aprobó la primera resolución conjunta aplicable a las contrataciones que se formalicen durante dicho año, autorizando un máximo de 73,90 jornadas anuales con un coste máximo de 1.862.154 euros, importe que incorpora un incremento del 1,75 %, respecto al ejercicio anterior, coincidente con la subida salarial de los empleados públicos de 2018 autorizada por la correspondiente LPGE. Este incremento dio como resultado que el coste unitario inicial de cada contrato temporal autorizado en 2019 quedase establecido inicialmente en la cifra de 25.198 euros.

**2.140.** Además, durante 2019 la autorización inicialmente concedida fue modificada en tres ocasiones, ante la necesidad de reforzar las plantillas para atender la cobertura informativa de distintos acontecimientos extraordinarios, tal y como se expone seguidamente:

a) El 29 de abril se aprobó la solicitud de la CRTVE de ampliación del cupo en dieciséis jornadas con un coste adicional de 387.000 euros, para dar cobertura a los procesos electorales que iban a tener lugar durante el ejercicio, ascendiendo el coste unitario de cada contrato ampliado a 24.187 euros anuales, es decir, por debajo del coste unitario de las jornadas inicialmente aprobadas. El cupo quedó en 89,90 jornadas a un coste máximo de 2.249.154 euros.

b) El 11 de octubre se resolvió aprobar la solicitud de ampliación de diez jornadas anualizadas con un coste adicional de 550.000 euros, destinándose estos recursos a cubrir la sentencia del juicio a los líderes del proceso independentista catalán (conocido como el juicio del *procés*) y la convocatoria de elecciones generales, ascendiendo por ello el coste unitario de estos contratos temporales a 55.000 euros anuales. El número total de jornadas para 2019 quedó en 99,90 a un coste máximo total de 2.799.154 euros.

c) Por último, el 30 de diciembre de 2019 se aprobó la petición de la CRTVE de incremento del cupo en siete jornadas con un coste de 385.000 euros, solicitado el 25 de noviembre para dar cobertura a la celebración en Madrid, del 2 al 13 de diciembre, de la 25ª Conferencia de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, lo que supone que cada contrato anual autorizado con la ampliación tuviera un coste de 55.000 euros. Con esta última modificación, el cupo de 2019 quedó fijado en un máximo de 106,90 jornadas a un coste de 3.184.154 euros, lo que supone un coste unitario de 29.786 euros.

**2.141.** Tal y como se ha expuesto en el punto anterior, la ampliación a que se refiere su apartado a) se realizó por un coste unitario inferior al resultante de la autorización inicial. Sin embargo, esta circunstancia no se produjo en el caso de las ampliaciones referidas en los apartados b) y c). Con la tramitación de estas dos ampliaciones, se autorizaron un total de diecisiete jornadas anualizadas de manera extraordinaria a un coste de 935.000 euros, lo que supone que el coste unitario de cada uno de estos contratos fuera de 55.000 euros al año. Estas dos ampliaciones del cupo en 2019 supusieron incrementar en más del doble el coste unitario inicial, 25.198 euros, de los 73,9 contratos anuales autorizados en marzo de dicho año, sin que en la documentación analizada conste el motivo del incremento del coste de los diecisiete contratos que fueron necesarios para atender las circunstancias sobrevenidas o extraordinarias que las motivaron. Como resultado de las ampliaciones realizadas al cupo inicialmente aprobado, el coste unitario final de las jornadas autorizadas en 2019, 29.786 euros, supuso un incremento del 18 % respecto al coste unitario al que se aprobaron inicialmente las jornadas para dicho año, que fue de 25.198 euros.

**2.142.** Adicionalmente a lo expuesto en los puntos precedentes, debe significarse que la solicitud de ampliación de cupo para 2017 no especificó las modalidades contractuales a través de las que se iba a canalizar. Por otra parte, y en lo que a 2019 se refiere, las dos solicitudes de ampliación de cupo que se formularon por la Entidad, si bien indicaron que para ejecutar las mismas se utilizarían

los contratos de interinidad y eventuales, no identificaban la distribución entre ellos del coste y de las jornadas correspondientes.

**2.143.** En las ampliaciones de cupo autorizadas en los ejercicios 2017 y 2019 la Entidad no estableció un sistema de seguimiento que permitiera identificar los contratos que fueron formalizados con cargo a las ampliaciones aprobadas, lo que ha dado lugar a que se desconozca el detalle de los contratos formalizados en atención a las circunstancias extraordinarias y sobrevenidas que se invocaron por aquella para los incrementos del cupo. La no disponibilidad de dicha información ha dado lugar a que no se hayan podido calcular las posibles desviaciones, en jornadas anualizadas y costes asociados, entre los importes autorizados en las ampliaciones y los resultantes de la ejecución de los contratos formalizados con motivo de los acontecimientos sobrevenidos que justificaron las mismas. Existe, en consecuencia, un déficit en el control interno de la Entidad que ha dado lugar a no poder disponer de una información que se considera relevante dado el considerable incremento de los costes de las jornadas anuales autorizadas derivado de las ampliaciones solicitadas durante los dos años citados.

**B.3) Resultados obtenidos del análisis de la ejecución del cupo de contratación en el período 2017-2019**

**2.144.** Según las certificaciones emitidas por la directora de recursos humanos y organización de la CRTVE, que son enviadas al MHFP con los resultados de la ejecución del cupo a partir del seguimiento realizado por la Entidad, las jornadas anualizadas y el coste de las mismas de cada uno de los años 2017 a 2019, en lo que se refiere a la contratación temporal, son las expuestas en el Cuadro 6. En las dos primeras filas del Cuadro puede apreciarse que, según la Entidad, durante los años 2017 a 2019 no se superó el número máximo de jornadas anualizadas autorizadas, entendidas como contratos a jornada completa por doce meses. Sin embargo, el coste máximo autorizado para el año 2018 fue ligeramente superado (en un 0,01 %). La Entidad argumenta que ello vino motivado por el hecho de que el coste autorizado para la contratación en 2018 tuvo el mismo importe que el autorizado para 2017 sin incluir la subida salarial aprobada para el año 2018, la cual sí fue objeto de incorporación por parte del MHFP al otorgar la autorización correspondiente al año 2019.

**Cuadro 6: Ejecución del cupo anual de contratos de duración determinada, según los datos de seguimiento de la CRTVE. Ejercicios 2017 a 2019**

	2017		2018		2019	
	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)
AUTORIZADO POR EL MINISTERIO SEGÚN DATOS DE LA CRTVE	73,90	1.830.126	73,90	1.830.126	106,90	3.230.707
EJECUTADO SEGÚN DATOS DE LA CRTVE	73,09	1.733.311	71,29	1.830.307	105,09	3.210.825
AUTORIZADO A LA VISTA DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL MINISTERIO	73,90	1.830.126	73,90	1.830.126	106,90	3.184.154

Fuente: CRTVE.

**2.145.** Se ha identificado una diferencia de 46.553 euros entre la cifra de coste máximo autorizado por el MHFP en sus resoluciones para el año 2019, 3.184.154 euros (tras sumarse al importe de la

autorización inicial las modificaciones descritas en el punto 2.140), y el importe certificado por la Entidad como autorizado por el MHFP para dicho año, 3.230.707 euros. Según la Entidad, la diferencia citada corresponde a la actualización del importe de la autorización inicial de 1.862.154 euros, con el incremento salarial del 2,5 % aprobado para el año 2019. Sin embargo, como se ha indicado en el punto 2.139 de este Informe, la autorización del citado MHFP, de 21 de marzo de 2019, acordando el cupo anual para el año 2019 por 1.862.154 euros, incorporaba un incremento del 1,75 %, respecto al ejercicio anterior, que coincide con la subida salarial de 2018, pero no con la prevista para 2019. Por tanto, según los datos expuestos, el importe certificado por la Entidad del coste de la contratación ejecutado para 2019, 3.210.825 euros, habría superado en 26.671 euros (un 0,84 %) el límite máximo autorizado por el Ministerio en las resoluciones para dicho año, 3.184.154 euros.

**2.146.** En lo que se refiere al procedimiento utilizado por la Entidad para el cálculo de la ejecución de los contratos cargados a los cupos de los años 2017 a 2019, la CRTVE calculó las jornadas anuales con cargo al cupo de contratación autorizado para cada año imputando como duración de cada contrato, así como coste asociado al mismo, los días transcurridos desde su formalización hasta el 31 de diciembre del año de su celebración. Las alegaciones manifiestan que esta forma de aplicación del sistema de cupo es el adecuado debido a que, según la Entidad, el consumo de cupo se produce únicamente en el ejercicio en el que se produce la contratación con independencia de su duración. Este Tribunal considera que el sistema empleado por la Entidad para el cálculo del cupo consumido no es correcto al no estar previsto en las autorizaciones aprobadas por el MHFP, cuyos requisitos y condiciones se han indicado en el punto 2.135. A este respecto, hay que indicar que cada resolución establece los límites máximos del cupo en términos de jornadas anuales a formalizar con cargo a cada autorización, sin que la norma contenga en ningún caso la previsión de que la duración de los contratos deba contabilizarse hasta el 31 de diciembre del año de celebración de cada uno de ellos, ni tampoco establece que el cupo consumido por un contrato formalizado en el ejercicio dependa de la fecha de celebración del mismo durante dicho ejercicio. El sistema de cálculo de la Entidad no tiene en cuenta la duración íntegra de la contratación celebrada, ni tampoco el coste asociado a la misma, y su aplicación daría lugar, como se indica en el siguiente punto de Informe, a resultados incoherentes y a que las cifras de ejecución del cupo calculadas por la Entidad sean muy inferiores a las realmente ejecutadas, como se señala en el punto 2.153 de este Informe.

**2.147.** El procedimiento empleado por la Entidad, descrito en el punto anterior, implica, por un lado, que se obtengan resultados incoherentes en el cálculo de las jornadas y de los costes que deben cargarse a los límites máximos autorizados de cada cupo anual, y, por otro lado, que las cifras de ejecución del cupo calculadas por la Entidad sean muy inferiores a las realmente ejecutadas. La incoherencia se encuentra en que el criterio de la Entidad supone que contratos que tienen igual duración podrían consumir una cuantía de cupo distinta en función de cual fuera la fecha de formalización del contrato. Por ejemplo, si se formaliza el uno de enero un contrato por una duración de un año, el cupo consumido, según el criterio de la Entidad, sería el de una jornada anualizada (resultado de dividir 360 días de duración durante el año, por 360 días por jornada), consumiéndose, asimismo, el coste asociado a dicha jornada anual del contrato. En cambio, si este mismo contrato se formaliza el día 1 de diciembre, el cupo consumido, según la Entidad, se reduciría a 0,08 jornadas anualizadas (obtenidas como resultado de dividir 30 días, que es la duración del contrato desde su formalización hasta el cierre del ejercicio, entre 360 días por jornada), disminuyéndose, asimismo, el coste asociado al mismo en dicha proporción. Este Tribunal considera que, en el ejemplo anterior, en aplicación de los requisitos y condiciones establecidos en las autorizaciones del MHFP, la Entidad debería cargar como consumo de cupo una jornada anualizada por cada contrato, con su coste asociado. Es decir, el Ministerio autoriza los límites máximos de contratación durante el ejercicio de manera que no puede disminuirse el cupo consumido en función de cual haya sido dentro del año natural el momento de la celebración del contrato, ya que este extremo no está

previsto en las resoluciones ministeriales. Asimismo, otra incoherencia derivada de la aplicación del criterio de la Entidad es el hecho de que la CRTVE haya estado cargando al cupo anual en la misma proporción contratos que tienen una duración distinta. Para explicarlo se puede utilizar el siguiente ejemplo: si dos contratos se firman el 1 de diciembre, uno con una duración de un mes y el otro de doce meses, la Entidad carga al cupo anual la parte proporcional de una jornada anualizada correspondiente a un total de 60 días, (dos meses, un mes para cada contrato), así como el coste asociado a este período, resultado de la ejecución de ambos contratos durante el mes de diciembre del año correspondiente. Sin embargo, con este método de cálculo queda fuera del cupo anual consumido, tanto la parte de la jornada anualizada correspondiente a los once meses del contrato de duración de doce meses que se ejecuta en el ejercicio siguiente, como el coste asociado a dicho período. Este Tribunal considera que en el ejemplo expuesto la Entidad debería cargar al cupo la parte proporcional de la jornada anualizada de trece meses, por la suma de la duración de uno y doce meses que, respectivamente, corresponde a cada uno de los dos contratos descritos como ejemplo. Adicionalmente, debería cargarse al cupo el coste de uno y doce meses asociado, respectivamente, a la ejecución de cada uno de ellos.

**2.148.** En aplicación del criterio expuesto, este Tribunal entiende que debería haberse contabilizado como cupo consumido la duración total del contrato celebrado, aunque esta se hubiera prolongado más allá del ejercicio de su celebración, contabilizándose también, correlativamente, el coste asociado a la misma. En particular, en el caso de los contratos en prácticas, este Tribunal considera que debería haberse contabilizado como consumo de cupo tanto la duración inicial de los mismos como su posible prolongación. En el caso de los contratos eventuales, debería haberse contabilizado como consumo de cupo la duración total, así como los costes asociados a la misma, incluyendo en dichos cálculos, en su caso, la ejecución del contrato durante el ejercicio siguiente al de la autorización correspondiente, que en todos los casos se corresponde con el de la extinción del contrato dada la duración máxima de los mismos de seis meses.

**2.149.** En su virtud, en el caso de los contratos eventuales y en prácticas, este Tribunal considera que la parte de cupo anual autorizado que consume cada uno de los contratos suscritos durante el año correspondiente será, a su vez, proporcional a la duración de cada contrato, con independencia de que esta exceda del ejercicio en el que fue autorizado. A efectos del cálculo del correspondiente consumo proporcional de cupo anual autorizado, este Tribunal considera como duración de los contratos, tanto la duración inicial de los mismos como su posible prórroga, circunstancia que especialmente se produce en el caso de los contratos en prácticas.

**2.150.** Las consideraciones anteriores presentan poca relevancia práctica en los contratos de interinidad, dado que las respectivas autorizaciones de SEPI para los años 2017 a 2019 permitían la superación de los cupos en los supuestos de los contratos celebrados para la sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo motivados por situaciones de incapacidad de duración superior a 90 días y por maternidad, por el tiempo que durasen tales situaciones, lo que unido al dato de que la mayor parte de los contratos de interinidad tuvieron origen en alguna de las expresadas causas, rebaja la trascendencia del control de cupos en este tipo de contratos. A mayor abundamiento, el hecho de que los contratos de sustitución presenten en la mayor parte de los casos una duración indeterminada, al venir esta condicionada por la incertidumbre temporal del hecho extintivo de los mismos, dificulta el control de los cupos autorizados.

**2.151.** Por lo tanto, pese a lo manifestado por la Entidad en sus alegaciones, la imputación en el cupo anual de la ejecución de los contratos temporales por parte de la CRTVE realizada según el procedimiento descrito en los puntos 2.146 y 2.147, comparada con el procedimiento aplicado por este Tribunal, descrito en el punto 2.148, ha dado lugar a que los resultados certificados por la Entidad como ejecutados, expuestos en el Cuadro 6, sean inexactos y muy inferiores a la ejecución

real de los contratos formalizados anualmente, como se indicará en los puntos siguientes. El error en el que ha incurrido la Entidad en el cálculo de las jornadas y del coste que debe cargarse al cupo se encuentra en que esta no computa como ejecución del cupo la parte de la duración de los contratos en prácticas y eventuales formalizados que transcurre con posterioridad al año de celebración de cada uno de ellos.

**2.152.** Atendiendo al criterio expuesto anteriormente, en el Cuadro 7 se exponen los resultados obtenidos de la ejecución del cupo de acuerdo con las comprobaciones realizadas por este Tribunal. Además, se incluyen los límites autorizados por el Ministerio y los datos de ejecución presentados por la CRTVE, que ya se expusieron en el Cuadro 6.

**2.153.** Como se observa en el Cuadro 7, a efectos de cupo y según los cálculos de este Tribunal, el coste de ejecución de los contratos de duración determinada formalizados durante el ejercicio 2017 fue de 2.476.620 euros, en 2018 de 3.106.175 euros y en 2019 de 5.048.103 euros. Respecto a la ejecución de las jornadas anualizadas, entendidas como contratos a jornada completa por doce meses, según las comprobaciones realizadas por este Tribunal, en el año 2017 la Entidad consumió 106,47 jornadas, en 2018 fueron 120,21 jornadas y en 2019 se situaron en 181,62. Por lo tanto, y como se observa en el Cuadro, la Entidad superó, en cada uno de los años 2017 a 2019, el número máximo de jornadas anualizadas y el coste autorizados por el Ministerio para los contratos de personal de duración determinada.

**Cuadro 7: Ejecución del cupo anual de contratos de duración determinada, según cálculos del Tribunal de Cuentas. Ejercicios 2017 a 2019**

	2017		2018		2019	
	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)	JORNADAS ANUALIZADAS	COSTE (euros)
AUTORIZADO POR EL MINISTERIO	73,90	1.830.126	73,90	1.830.126	106,90	3.184.154
EJECUTADO SEGÚN CRITERIO DE LA CRTVE	73,09	1.733.311	71,29	1.830.307	105,09	3.210.825
EJECUTADO APLICANDO EL CRITERIO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS	106,47	2.476.620	120,21	3.106.175	181,62	5.048.103

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

**2.154.** Como ya se ha señalado, el análisis de la ejecución del cupo de contratación autorizada durante los años 2017 a 2019 permite apreciar que la Entidad ha contabilizado incorrectamente la parte de aquel que correspondía a los contratos en prácticas y a los eventuales formalizados en cada ejercicio, en todos los casos en que la duración de los mismos excedió la del ejercicio correspondiente. No obstante, es en la tipología de los contratos en prácticas donde el cupo consumido ha sido calculado de manera más deficiente a lo largo de dicho período, dado que la formalización de dichos contratos, tal y como se ha indicado anteriormente, se ha ido concentrando en los meses de diciembre de cada uno de los años 2017 a 2019, en los que se formalizaron, respectivamente, el 34, el 44 y el 58 % del total anual suscrito de dicha modalidad contractual. El resultado de esta concentración es que, aplicando el método de cálculo utilizado por la Entidad, la cifra que se obtiene en la ejecución de las jornadas anualizadas y de los costes asociados a las mismas es muy inferior a la que realmente se produjo en aplicación del criterio de este Tribunal.

**2.155.** Para exponer la diferencia existente entre los cálculos realizados por la Entidad y los elaborados por este Tribunal en lo concerniente a la ejecución de los cupos autorizados, se procede seguidamente a un análisis detallado del mencionado supuesto de los contratos en prácticas.



Durante el año 2019 la Entidad formalizó 182 contratos en prácticas, de los que 105 lo fueron durante el mes de diciembre. De los 105 contratos, hubo 62 que se celebraron el 30 de diciembre con una duración de seis meses cada uno. Según los cálculos de la Entidad, estos 62 contratos consumieron 0,34 jornadas del cupo anual a un coste de 6.433 euros, al haber contabilizado con cargo al cupo, únicamente, los días 30 y 31 de diciembre. En cambio, de acuerdo con los cálculos realizados por este Tribunal, los 62 contratos consumieron un total de 31 jornadas, debido a que la duración prevista y ejecutada de cada uno fue de seis meses, teniendo como coste asociado 647.588 euros. En términos totales, los 105 contratos en prácticas suscritos en diciembre de 2019 supusieron, según los cálculos del Tribunal, un consumo de cupo de 51,90 jornadas anualizadas, con un coste asociado de 1.130.857 euros. Es decir, solo teniendo en cuenta los contratos en prácticas formalizados en diciembre de 2019, la Entidad consumió del cupo autorizado por el Ministerio para ese año el 48 % del límite máximo de las jornadas anualizadas, y el 34 % del límite máximo del coste asociado a las mismas. Sin embargo, según la Entidad, estos 105 contratos consumieron 1,35 jornadas anualizadas, con un coste asociado de 24.657 euros, al haber computado como duración de los mismos aquella que transcurría desde la fecha de la respectiva celebración de cada uno hasta el 31 de diciembre de 2019.

**2.156.** En conclusión, según lo señalado en los puntos anteriores, y de acuerdo con las comprobaciones realizadas por este Tribunal, resumidas en el Cuadro 7, se concluye que durante cada uno de los años del período 2017-2019 la CRTVE incumplió las autorizaciones del MHFP, requeridas en las LPGE para cada uno de los años 2017 a 2019 para la contratación temporal de personal, al haber formalizado un número de contratos por encima de los límites máximos autorizados durante cada uno de dichos ejercicios en términos de jornadas anuales, entendiendo por jornada anual la equivalente a un contrato a jornada completa por doce meses, y por encima también del coste asociado a las mismas que había sido autorizado.

### II.3.2.2. ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

#### A) Consideraciones generales

**2.157.** Tal como se señaló en el epígrafe II.2.4 del presente Informe, la CRTVE ha venido utilizando a lo largo del periodo fiscalizado las diferentes modalidades de contratación temporal previstas en la legislación laboral, esto es, tanto los contratos de duración determinada incluidos en el artículo 15 del ET (contrato para obra o servicio determinados, contrato por acumulación de tareas o exceso de producción y contratos de interinidad), como el contrato en prácticas consagrado en el artículo 11 del mismo texto legal dentro de la categoría genérica de los contratos formativos, contando para ello con la conformidad de SEPI. Como parte de los trabajos de verificación llevados a cabo con motivo de la elaboración del presente Informe, se ha seleccionado y analizado una muestra de los contratos temporales celebrados durante el período fiscalizado a efectos de examinar los antecedentes obrantes en los correspondientes expedientes y comprobar, en particular, el cumplimiento de la normativa aplicable a cada modalidad contractual, la justificación de la necesidad de la contratación, así como, finalmente, si en la selección de los candidatos se ha atendido a las previsiones contenidas en el artículo 24 del CCRTVE en relación con el denominado banco de datos.

**2.158.** Respecto a la justificación de la necesidad de contratación, se ha verificado si se han cumplido las previsiones contenidas al respecto en las LPGE aprobadas para los años fiscalizados. Tal y como se indicó en el punto 2.66 de este Informe, las mencionadas Leyes establecían que la contratación temporal solo podía llevarse a cabo en casos excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Asimismo, las normas de SEPI aprobadas para la CRTVE en 2015 justificaban el recurso a la contratación temporal en los supuestos en que no existiese la posibilidad

de dar cobertura a dichas necesidades con el personal que integrase en ese momento la plantilla de la Entidad, y que tal situación pudiera dar lugar a no poder atender tales necesidades, impidiendo, deteriorando o menoscabando el desarrollo de su actividad. Por otro lado, y de acuerdo con las citadas normas, podía entenderse que concurría el carácter urgente e inaplazable de la contratación cuando fuese imposible posponer más allá del ejercicio la cobertura de dichas necesidades dado que, de lo contrario, también se producirían las consecuencias que se han indicado para la excepcionalidad.

**2.159.** Asimismo, se ha verificado si se han cumplido los criterios e instrucciones en materia de contratación de personal aprobados por SEPI en el ejercicio 2013 para sus participadas y, en particular, las instrucciones aprobadas en 2015 específicamente para la CRTVE, estas últimas en el marco de lo establecido en la disposición adicional décima quinta de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de PGE para el año 2015. En concreto, las normas aprobadas por SEPI para 2015 establecían la necesidad de que, con carácter previo a proceder a efectuar las correspondientes contrataciones temporales para la cobertura de necesidades urgentes e inaplazables, debería agotarse y justificarse, en su caso, su imposibilidad de cobertura a través de la vía de la reorganización interna de los efectivos de la compañía, congruentemente con la política de austeridad y contención de los gastos de personal en el sector público. Además, los expedientes internos de contratación de personal deberían incluir una memoria explicativa en la que se detallara el cumplimiento de lo dispuesto en los citados criterios e instrucciones, debiendo quedar acreditado en dicho expediente el cumplimiento de los indicados principios de actuación, así como el cumplimiento de los requerimientos exigidos en la normativa legal de aplicación en materia de contratación temporal, es decir, acreditación de la situación excepcional y el carácter urgente e inaplazable de las necesidades objeto de cobertura.

## **B) Resultados de carácter general**

**2.160.** En este apartado B) se exponen los resultados más relevantes de carácter general que afectan a la contratación temporal. En los apartados siguientes C) a F) se describen de forma particularizada, por modalidad contractual, los resultados obtenidos en el análisis de la muestra seleccionada de los expedientes de los contratos temporales celebrados por la Entidad durante el período fiscalizado.

**2.161.** Los antecedentes examinados evidencian que durante el período fiscalizado la Entidad no disponía de una normativa interna que desarrollara los procedimientos para la tramitación de la contratación de personal, las actuaciones a realizar por las unidades responsables, la manera de justificar las situaciones excepcionales y las necesidades urgentes e inaplazables objeto de cobertura, los criterios y ponderaciones a tener en cuenta para seleccionar a los contratados y la documentación necesaria para acreditar cada actuación y conformar el expediente de contratación<sup>9</sup>.

**2.162.** La mayor parte de los expedientes de contratación tramitados durante el período fiscalizado que han sido objeto de análisis no acreditaban la situación excepcional y el carácter urgente e inaplazable de las necesidades objeto de cobertura, condiciones necesarias para la contratación temporal de personal según lo dispuesto en las disposiciones adicionales de las LPGE aplicables en la materia, tal y como se indica en el punto 2.66 de este Informe. A pesar de lo manifestado en

---

<sup>9</sup> En relación con la cuestión que se suscita en este apartado, la Entidad expone en su escrito de alegaciones que en 2022, tras la entrada en funciones del nuevo Consejo de Administración, se ha implantado un protocolo para contratación temporal en el que se precisa el procedimiento interno para la tramitación de los contratos temporales, el procedimiento de solicitud por las unidades responsables, la documentación mínima necesaria que debe constar en un expediente y la que habría que añadir, así como los pasos necesarios a dar, en caso de no encontrar candidatos/as en el banco de datos para dar respuesta a una necesidad concreta.

las alegaciones<sup>10</sup>, hay que señalar que la Entidad no ha acreditado en los expedientes examinados el cumplimiento de los requisitos de excepcionalidad y urgencia que, como se indica en el punto 2.78 de este Informe, supone justificar la imposibilidad de dar cobertura a dichas necesidades con el personal que integra la plantilla de la Entidad y, además, que las consecuencias derivadas de no atender tales necesidades impiden, deterioran o menoscaban el desarrollo de su actividad.

**2.163.** La selección de los trabajadores se realizó, con las excepciones que seguidamente se expondrán, previa consulta al banco de datos constituido al efecto por la Entidad, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 del CCRTVE, tal como se ha indicado en los puntos 2.29 y siguientes de este Informe. Con carácter general, los contratados se seleccionaron del banco de datos cumpliéndose el orden de prelación establecido al efecto en el artículo 24.4.3 del CCRTVE, tratándose en la mayoría de los casos de personas que habían sido becarios de la Entidad o habían realizado prácticas en la misma, según lo previsto en el artículo 24.4.3.c) de aquel. En menor medida, ante la ausencia en el banco de datos de candidatos con el perfil requerido, la Entidad acudió a los procedimientos excepcionales previstos en los apartados d) y e) del artículo 24.4.3 del CCRTVE, al realizarse la selección a partir de las personas aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales o, en su caso, de base de datos externa.

### **C) Contratos en prácticas**

**2.164.** El contrato de trabajo en prácticas tiene por finalidad facilitar la incorporación al mercado de trabajo de las personas que estén en posesión de una titulación académica habilitante, pero carezcan de experiencia profesional suficiente. Está regulado en el artículo 11.1 del ET<sup>11</sup>, en el artículo 13 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos, y en el CCRTVE. Las normas aprobadas por SEPI en 2015 prevén que la CRTVE pueda recurrir al contrato en prácticas a fin de garantizar el apoyo que se ha venido prestando a los recién titulados y que trae causa de las prácticas formativas que realizan en la CRTVE los alumnos de Formación en Centros de Trabajo y de la Universidad, procedentes de aquellos centros con los que la Corporación tiene suscritos convenios para este fin.

**2.165.** Según lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, en la redacción vigente en el periodo fiscalizado, el contrato en prácticas o formativo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar (artículo 11.1.b. del ET). Asimismo, el artículo 19.1 del Real Decreto 488/1998

---

<sup>10</sup> Las alegaciones manifiestan que el carácter urgente y necesario de la contratación se acredita suficientemente con las autorizaciones concedidas anualmente por el Ministerio de Hacienda. No obstante, este Tribunal considera que para cumplir con dichos requisitos es necesario que se disponga de la correspondiente autorización ministerial, y que, además, la contratación llevada a cabo por la Entidad tenga carácter excepcional y urgente. Como se indica en el punto 2.162, la Entidad no acredita el cumplimiento de dichos requisitos en los expedientes de contratación tramitados, sin que las propuestas de contratación ni el propio contrato incluyan la justificación de los mismos.

<sup>11</sup> Con posterioridad al periodo fiscalizado el artículo 11 del ET ha sido modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

establece que las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en el convenio colectivo.

**2.166.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1 del ET, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

**2.167.** Los antecedentes examinados ponen de manifiesto que la CRTVE carece de una política de personal específica en lo que se refiere a los contratos de trabajo en prácticas, sin que conste que la Entidad haya definido una estrategia y una planificación relativas a los medios a emplear y los tiempos requeridos para alcanzar el objetivo perseguido con la formalización de este tipo de contratos de facilitar la incorporación al mercado de trabajo de las personas que poseen una titulación académica. No consta la existencia de norma interna alguna que identifique los puestos de trabajo o tareas a ser cubiertos mediante personal en prácticas, ni las titulaciones demandables, así como tampoco una planificación relativa al número de contratos a celebrar anualmente, o a las unidades de la estructura orgánica destinatarias de los mismos. El CCRTVE tampoco aborda ninguna de las cuestiones expuestas.

**2.168.** De los 590 contratos en prácticas celebrados durante el período fiscalizado, se han analizado un total de 38 contratos, lo que representa el 6,44 % del total. La muestra elegida incluye contratos celebrados en los diferentes años fiscalizados, referidos a distintas ubicaciones geográficas y orgánicas, al objeto de que ofreciese mayor representatividad. El contenido de la muestra se expone en el Anexo VI de este Informe.

**2.169.** En todos los contratos de la muestra consta la titulación del trabajador, la duración del contrato, la ocupación tipo, el ámbito ocupacional y el destino orgánico dentro de la Entidad, cumpliéndose lo previsto en el artículo 3 del citado Real Decreto 488/1998. En todos los casos, los contratados estaban en posesión de título universitario o de formación profesional de grado superior y se encontraban dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, cumpliéndose lo previsto en el artículo 11 del ET.

**2.170.** Se ha constatado que la duración prevista en cada uno de los contratos se fijó en seis meses, sin perjuicio de estar prevista la prórroga en todos ellos. En ninguno de los casos examinados la duración de los contratos ha excedido los dos años, cumpliéndose lo previsto en el artículo 11.1.b) del ET. Un número significativo de los contratos analizados ha sido objeto de dos prórrogas (la primera por seis meses y la segunda por un año), habiendo alcanzado su duración el período de dos años establecido como límite en la ley. Como puede observarse en el Anexo VI, en el caso particular del contrato 9058703, cuya formalización se realizó el 13 de febrero de 2015 y finalizó su vigencia el 24 de diciembre de 2017, el contratado estuvo de baja por incapacidad temporal durante dos períodos (de 01/07/2016 a 19/09/2016 y de 15/02/2017 a 06/10/2017), lo que implicó que se interrumpiera el cómputo de la duración del contrato, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 11.1.b) del ET.

**2.171.** Tal como se anticipó en el punto 2.167 precedente, cabe afirmar que, en lo que se refiere a los puestos de trabajo que pueden ser objeto de cobertura en prácticas, no consta la existencia de norma interna alguna de la CRTVE que haya determinado los puestos de trabajo que pueden ser objeto de cobertura mediante esta modalidad contractual, ni los requerimientos concretos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir, ni tampoco las titulaciones oficiales, el grado académico, las tareas a realizar, la localización geográfica u otros requisitos adicionales, como por ejemplo la exigencia del conocimiento de idiomas. La falta de definición del perfil de cada

puesto de trabajo objeto de cobertura con este tipo de contrato dificulta el control y la evaluación del cumplimiento de los objetivos que se persiguen con la utilización de esta modalidad de contratación.

**2.172.** En relación con lo expuesto, se ha identificado una heterogeneidad en las titulaciones elegidas que no obedece a criterios preestablecidos, y una ausencia de criterios para la determinación del nivel de formación requerido en función de las ocupaciones objeto de contratación, lo que origina una diversidad no justificada. En esta línea, y a título de ejemplo, consta que en los tres contratos analizados de la ocupación tipo “Realización (Asistencia)”, dos contratados poseían título de grado universitario (6039591 y 6029451), en tanto que el tercero (13098206) poseía uno de ciclo formativo de grado superior (formación profesional). En forma similar a la expuesta, en los nueve contratos analizados con la ocupación tipo “Documentación”, siete de ellos estaban en posesión de un grado universitario y los dos restantes tenían un título de máster (9049493 y 16038767).

**2.173.** Como se ha señalado con carácter general para todos los contratos temporales en el punto 2.162 de este Informe, en ninguno de los expedientes examinados correspondientes a contratos en prácticas consta acreditada la justificación de la excepcionalidad y la urgencia en la necesidad de cobertura del puesto de trabajo mediante un contrato en prácticas, incumpléndose por tanto lo establecido en las LPGE.

**2.174.** Adicionalmente, debe hacerse notar que en ninguno de los expedientes analizados consta la memoria explicativa del cumplimiento de la normativa legal y de los criterios e instrucciones aprobadas por SEPI en el año 2015 aplicables a la CRTVE en materia de contratación temporal de personal, documento en el que, según lo previsto en las citadas instrucciones, se debía acreditar la situación excepcional y el carácter urgente e inaplazable de las necesidades objeto de cobertura.

**2.175.** En todos los expedientes de la muestra consta un documento, carente de fecha y firma, en el que, junto con los datos del contratado, se incluye un campo en donde debería hacerse constar la justificación de la celebración del contrato. En ocho de los casos analizados dicho campo figura en blanco, en catorce de ellos el campo se limita a recoger la mención de que se trata de un contrato nuevo, y en los dieciséis restantes se dice que la justificación es la “Reposición”, pudiendo en su virtud afirmarse que en ninguno de los casos analizados constan realmente los motivos que justifican en cada caso la contratación. Por otra parte, la mencionada “Reposición” produce una relación de continuidad entre el contrato precedente y el subsiguiente, con separación temporal entre ambos de escasos días, lo que podría indicar que se estarían atendiendo mediante contratos en prácticas necesidades permanentes de la Entidad.

**2.176.** Se ha constatado que en 32 de los casos analizados se han seleccionado los contratados de entre candidatos incluidos en el banco de datos de la Entidad, tratándose de personas que previamente habían sido becarios que realizaron prácticas formativas reconocidas por la CRTVE, según lo previsto en el citado artículo 24.4.3.c) del CCRTVE. En los seis casos restantes de la muestra analizada consta en sus respectivos expedientes que la Entidad no encontró en el banco de datos candidatos que ofrecieran el perfil buscado, por lo que decidió acudir a los procedimientos excepcionales previstos en los apartados d) y e) del artículo 24.4.3 del CCRTVE, esto es, la búsqueda de candidatos por medio del servicio público de empleo, o acudiendo a centros de formación o a colegios profesionales (artículo 24.4.3.d) o, en su caso, a una base de datos externa (artículo 24.4.3.e). En concreto, por medio de estos procedimientos excepcionales la unidad de recursos humanos de la Entidad seleccionó a los contratados a través de la Universidad de Barcelona en tres ocasiones (26068501, 21097311 y 9049493), del Servicio Público de Empleo Estatal en dos (1128966 y 26068501) y de una base externa en un caso (10129079).

**2.177.** Cinco de estos seis casos citados fueron contratos suscritos para cubrir puestos en la

ocupación tipo “Documentación”, todos ellos en la misma unidad orgánica, en concreto, la Dirección de Fondo Documental de RTVE en Barcelona, situación que contrasta con el hecho de que en la muestra se han identificado otros cuatro contratos suscritos para cubrir necesidades relacionadas con la misma ocupación tipo “Documentación”, en la Dirección de Fondo Documental de RTVE en Madrid, en los cuales la CRTVE seleccionó a los candidatos de entre los que estaban incluidos en el banco de datos como becarios que habían realizado prácticas formativas en la Entidad. A la vista de esta última consideración cabe entender que en los cinco mencionados supuestos de búsqueda de candidatos en fuentes externas a la Entidad no estuvo suficientemente justificada la insuficiencia del banco de datos interno, ni por tanto debidamente motivada la decisión de acudir a aquellas fuentes.

**2.178.** Por otra parte, en el artículo 24.2 del CCRTVE se reconoce a la representación legal de los trabajadores el derecho a acceder a la información que considere de interés en relación con cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el banco de datos, así como de conocer los criterios utilizados por la Dirección en el correspondiente proceso de selección. En el ejercicio de esta iniciativa el Comité de Empresa solicitó a la Subdirección de Compensación y Gestión del Talento, en nueve de los contratos analizados, el perfil requerido a los candidatos para dicha inclusión, en concreto la formación exigida, los méritos exigibles, así como, finalmente, la relación de las personas incluidas en el banco de datos tras el proceso de selección. En siete de los expedientes analizados (1129469, 13098206, 23109128, 16019223, 20029489, 29039053 y 16038767) consta que dicha solicitud fue debidamente atendida, en tanto que no fue así en los dos restantes (29109683, 29129995).

**2.179.** La respuesta de la Entidad en los siete casos citados en el punto anterior quedó concretada en un informe elaborado por la Subdirección de Compensación y Gestión de Talento de RTVE. Dicho informe, dirigido a la representación de los trabajadores, recogía diversa información relativa a cada candidato, tal como la titulación de las prácticas formativas previamente llevadas a cabo (ciclo formativo superior, grado y máster), el año de su realización y la evaluación obtenida en las mismas (aceptable, totalmente satisfactorio, destacado y excepcional). En algunos supuestos se llegan a identificar conocimientos específicos en atención al puesto de trabajo objeto de cobertura, como ocurre en el caso del contrato 1129469, en el que se requiere el dominio de la lengua de signos, dada la especificidad del correspondiente programa al que dicho puesto se adscribe.

**2.180.** Por otra parte, en 31 de los expedientes examinados no consta la información citada en el punto anterior relativa al perfil requerido para el puesto de trabajo y la titulación y la experiencia de los candidatos considerados en el proceso de selección. Sin perjuicio de que la citada ausencia pudiera venir motivada por la circunstancia de que la documentación no fue solicitada por el Comité de Empresa a los órganos competentes de la Entidad, este Tribunal entiende que, para favorecer el cumplimiento del principio de transparencia, dicha documentación debería formar parte en todo caso del expediente de contratación con independencia de que fuera o no solicitada por la representación de los trabajadores

**2.181.** En lo que respecta a la decisión adoptada en el proceso de selección, solamente en los siete casos citados en el punto 2.178 consta que la misma se tomó previa emisión de informe en el que se justificase la selección realizada. Solamente en los siete contratos referidos se tiene constancia de haberse realizado la elección de entre tres candidatos posibles, figurando motivada la decisión de ser preferido uno de ellos frente al resto. En el resto de los 31 contratos analizados no figura documento alguno que motive y justifique la idoneidad del candidato seleccionado.

**2.182.** Por último, en catorce de los casos analizados (25038951, 18119550, 1129469, 21097311, 23109128, 21019470, 16019223, 20029489, 29039053, 29109683, 29129995, 5099396, 9049493,

16038767) el Comité de Empresa manifestó no estar conforme con la contratación efectuada. No obstante, no obra entre la documentación del expediente la justificación de esta falta de conformidad.

#### **D) Contratos de obra o servicio determinados**

**2.183.** Esta modalidad contractual aparece contemplada en el artículo 15 del ET, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Se celebra al objeto de contratar al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados que gocen de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea inicialmente de duración incierta. De acuerdo con el citado Real Decreto, el contrato debe especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituyan su objeto, extinguiéndose por la ejecución de los mismos.

**2.184.** El artículo 15.1.a) del ET, en la redacción vigente en el periodo fiscalizado, establecía que los contratos de este tipo no pueden tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Tal como se ha indicado en el punto 2.106 de este Informe, en el caso particular de la CRTVE el plazo máximo se ha venido correspondiendo con dichos tres años, dado que el convenio colectivo que ha estado vigente durante el periodo fiscalizado no contenía previsión alguna sobre la posible extensión de dicha duración máxima. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquieren la condición de trabajadores fijos de la empresa. Por su parte, el artículo 93.1.e) del CCRTVE establece como una de las causas de extinción del contrato de trabajo la expiración del plazo de la contratación o la obra o el servicio contratado, añadiéndose que si la duración de la obra o el servicio contratado superase los treinta y seis meses se procedería igualmente a la extinción al cumplimiento de dicho plazo, con independencia del estado de realización de la obra.

**2.185.** Se han analizado 26 de los 27 contratos de este tipo celebrados en el período fiscalizado, de los cuales diez se celebraron en 2014, doce en 2015 y cuatro en 2016. Se trata de una forma de contratación que tuvo una evolución de marcada reducción entre los ejercicios 2014 y 2016, y que ha desaparecido en el resto de los ejercicios del período fiscalizado, por los motivos expuestos en los puntos 2.105 a 2.107 de este Informe (conversión de contratos de este tipo en indefinidos no fijos por resolución judicial o por requerimientos formulados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, proceso que impulsó a la Entidad a no recurrir más a esta modalidad de contratación). Los datos de los 27 contratos de este tipo celebrados se incluyen en el Anexo VII de este Informe. El último contrato relacionado en el Anexo (17066070) es precisamente el contrato que no se ha examinado en esta fiscalización, al haber sido objeto de consideración y análisis con ocasión de la fiscalización del coste para CRTVE de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018. En dicha fiscalización se puso de manifiesto que con fecha 10 de agosto de 2018 el puesto de Responsable del Gabinete de la Presidencia, que hasta entonces había venido formando parte del personal directivo, fue excluido de este colectivo, adoptándose la decisión de cubrir dicho puesto mediante la celebración de un contrato laboral temporal por obra o servicios determinados, al amparo del artículo 15 del ET.

**2.186.** En relación con la idoneidad y justificación de los procesos de selección cubiertos mediante contratos de obra, se ha verificado si las propuestas de contratación se han ajustado a los supuestos de urgencia y excepcionalidad a los que se viene haciendo referencia. Se ha constatado que solo en tres expedientes, que representan el 12 % de los contratos de obra analizados (20108978, 4038958 y 25078793), se ha justificado suficientemente la concurrencia de ambos requisitos al haberse acreditado, por un lado, la existencia de vacantes en unidades específicas con insuficiencia

de recursos humanos y la imposibilidad de dar cobertura a estas vacantes a través de la reorganización interna, así como, por otro lado, la imposibilidad de aplazar la cobertura de la vacante más allá del ejercicio en el que se realiza la propuesta de contratación.

**2.187.** En los restantes veintitrés contratos de obra examinados (el 88 % del total) la justificación de la contratación no atiende las exigencias establecidas al respecto por las disposiciones adicionales de las LPGE para la contratación temporal de personal, como se ha adelantado con carácter general para todos los tipos de contratos temporales en el punto 2.162 de este Informe. Si bien en algunos supuestos se invoca la urgencia de la contratación sobre la base de la falta de recursos humanos para atender determinadas necesidades, en ninguno de ellos consta acreditada la imposibilidad de cobertura del puesto mediante la reorganización interna de efectivos, por un lado, y la imposibilidad de aplazar su cobertura al ejercicio siguiente, por otro.

**2.188.** De los veintiséis expedientes de contratos de obra analizados, once no estaban sometidos al CCRTVE. De los restantes quince expedientes, en trece los candidatos seleccionados habían accedido al banco de datos por haber realizado prácticas en CRTVE, y en dos habían accedido por procesos externos al banco de datos (expedientes 16037822 y 25116865).

**2.189.** Únicamente en cinco de los expedientes fiscalizados (23048571, 6048428, 8098621, 27018835, 15077809) constan debidamente identificados los candidatos considerados en el proceso de selección llevado a cabo por la Entidad, incluyendo información académica y profesional de cada uno de ellos; datos que, contrariamente, no obran en los veintiún expedientes restantes. En este particular, se tienen por reproducidas las observaciones formuladas en el punto 2.180 respecto de los contratos en prácticas.

**2.190.** En los cinco expedientes citados en el punto anterior consta un informe en el que se valoran por la unidad de gestión de personal las condiciones académicas y profesionales de los candidatos considerados, teniendo en cuenta para ello, entre otros aspectos, la titulación académica y el resultado de las prácticas efectuadas previamente. En este punto se considera oportuno reiterar que la Entidad no dispone de una normativa interna que especifique y pondere los criterios de selección aplicados que tendrían por finalidad otorgar objetividad suficiente a la valoración realizada.

**2.191.** En tres de los expedientes examinados (23048571, 15077809 y 6048428) no puede afirmarse que exista la exigible correlación entre los méritos ofrecidos por los respectivos candidatos y la decisión finalmente adoptada en el proceso de selección. Así, en el caso del contrato 23048571, el candidato seleccionado había realizado prácticas en la Corporación RTVE, y a equivalencia de titulación con otro candidato que también había realizado prácticas, el seleccionado tenía una evaluación "Destacada" en las mismas, cuando uno de los no seleccionados tenía calificación "Excepcional" y además había aprobado la convocatoria sin plaza con anterioridad a la cobertura de esta vacante. Análogamente, en los expedientes 15077809 y 6048428, a igualdad de titulación académica, el candidato seleccionado tenía evaluación "Destacada", en tanto que uno de los candidatos/as tenía evaluación "Excepcional".

**2.192.** Sin perjuicio de la referencia que a esta cuestión se ha hecho en los puntos 2.105 al 2.107 de este Informe, y al objeto de entrar en detalle acerca de lo que en los mismos se expuso, se procede seguidamente a hacer referencia a seis de los contratos de obra o servicios incluidos en la muestra (expedientes 20068137, 29018854, 24049231, 13058751, 5087324 y 10026230) que fueron convertidos en contratos de trabajo indefinidos al haber incurrido los mismos en infracción de la normativa reguladora de la contratación temporal:

a) En el caso de los contratos 20068137, 29018854 y 24049231 el juzgado de lo social competente dictó sentencia el 23 de marzo de 2018 declarando el carácter indefinido de la relación laboral de



los trabajadores demandantes por haberse superado el plazo máximo legal de tres años de duración de esta clase de contratos. El mismo motivo de conversión se aplicó al contrato 13058751, si bien, en este caso, se llevó a cabo en virtud de requerimiento formulado por la Inspección General de Trabajo.

b) En el expediente 5087324 la sentencia de un Juzgado de lo social con fecha 26 de junio de 2018 estimó la demanda presentada por el demandante, contratado “por obra”, excluido de convenio, con diversos contratos temporales anteriores desde el año 2008, declarando la relación laboral indefinida desde el 11 de septiembre de 2015 como personal directivo.

c) En el supuesto del contrato 10026230, la jurisdicción social declaró el carácter indefinido de la correspondiente relación laboral al estar el trabajador desempeñando funciones permanentes en la empresa sin estar adscrito a proyectos determinados, incumplándose la exigencia legal de que la obra objeto del contrato presentase sustantividad propia.

**2.193.** En dieciocho de los supuestos examinados, el Comité de Empresa manifestó su no conformidad con la propuesta de contratación, invocando al efecto que la contratación no daba cumplimiento a lo exigido en el artículo 24.4.3 del CCRTVE en relación con la contratación temporal y el banco de datos. En tres de los supuestos (13128371, 25078793, y 5087324) el citado Comité cuestionaba la contratación sobre la base de que las funciones objeto de contratación habían venido siendo desempeñadas por trabajadores fijos de la Entidad. Finalmente, en un último supuesto (5087324), dicho órgano mostraba su disconformidad con el hecho de que el salario pactado con el trabajador contratado era superior al que el Convenio señalaba para las funciones que iba a desempeñar.

## **E) Contratos eventuales**

**2.194.** Los contratos eventuales constituyen una modalidad de contratación temporal mediante la que pueden atenderse exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la entidad. Se regulan por lo dispuesto en el artículo 15 del ET y en el Real Decreto 2720/1998, sin perjuicio de la aplicación del CCRTVE en lo que resultase procedente.

**2.195.** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, el contrato temporal por circunstancias de la producción, o eventual, deberá identificar con precisión y claridad la causa que lo justifique y determinar la duración del mismo. El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses, sin que sus posibles prórrogas puedan extender su duración más allá de estos límites.

**2.196.** Se ha analizado una muestra de treinta y siete expedientes de dicha modalidad de contratos, que representa el 4,7 % del total de contratos eventuales celebrados durante el período fiscalizado. La muestra se ha seleccionado atendiendo al número de contratos celebrados en cada ejercicio del período de fiscalización, la ubicación geográfica y el área funcional afectada en la estructura orgánica de la Entidad. El detalle de la muestra se expone en el Anexo VIII.

**2.197.** Reiterando para este tipo de contratos lo expuesto con carácter general en el punto 2.162 de este Informe, debe significarse que en ninguno de los expedientes de la muestra consta justificada la urgencia y la excepcionalidad de la contratación, con infracción de los requisitos exigidos al respecto por las disposiciones adicionales de las LPGE. No obstante, se han identificado dos supuestos (el 5 % de la muestra) en los que consta como justificación de la contratación la mera

invocación a la falta de recursos humanos suficientes para cubrir las vacantes y a la necesidad de proveer las mismas.

**2.198.** Respecto a la selección de los contratados, se ha verificado que en todos los expedientes consta la correspondiente consulta al banco de datos. En veinte de los expedientes (el 54 % de la muestra) el candidato había accedido al banco de datos mediante la realización de prácticas, en cuatro expedientes (el 11 %) a través de bases de datos externas en vista de la ausencia de perfil específico en el banco de datos, en dos expedientes (el 5 %) por pruebas específicas para el acceso al banco de datos, y en el último por haber aprobado una convocatoria sin haber, no obstante, obtenido plaza.

**2.199.** En treinta de los expedientes analizados (el 81 % de la muestra) no consta información acerca de los candidatos que fueron considerados en el proceso de selección. Contrariamente, en los siete restantes (el 19 % de la muestra) obra un documento librado por la Dirección de Recursos Humanos con la relación de dichos candidatos, constando la existencia de tres candidatos en seis de los expedientes, y de seis en uno. Entiende este Tribunal que al servicio de la transparencia en el correspondiente proceso de selección, y en aras de la objetividad del mismo, en todos los casos debería incluirse en los expedientes información acreditativa de los méritos de los candidatos considerados, así como su valoración, justificándose así la idoneidad del candidato elegido, abstracción hecha de la circunstancia de que tal información sea solicitada o no por el Comité de Empresa.

**2.200.** Se ha identificado un supuesto, en concreto el expediente 12118513, en el que no figura suficientemente motivada la elección del candidato finalmente contratado, puesto que consta la existencia de tres candidatos distintos al seleccionado que ofrecían la misma titulación académica y mejor evaluación del período en prácticas que aquel, sin que se expongan las razones que hicieron preferente la candidatura de este último.

**2.201.** Por último, el Comité de Empresa trasladó su no conformidad con la propuesta de contratación en veintidós de los expedientes examinados (el 57 % de la muestra). En el escrito de disconformidad se señalaba el incumplimiento del orden de prelación previsto en el artículo 24.4.3 del CCRTVE, lo que, en su parecer, podría constituir una actuación contraria al derecho al trabajo de otras personas.

## **F) Contratos de interinidad**

**2.202.** Los contratos de sustitución o interinidad se formalizan para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Están regulados en el artículo 15 del ET y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla este precepto, además de en el CCRTVE. El contrato debe especificar el nombre del sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel, y que la duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido.

**2.203.** El Real Decreto 2720/1998 prevé que el contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. No obstante, para el caso de la CRTVE esta posibilidad quedó excluida por SEPI, al establecer en las Instrucciones aprobadas en 2015 la inviabilidad de que la Entidad utilizara dicha modalidad contractual para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, siendo necesario que las vacantes estructurales motivadas por bajas, jubilaciones o fallecimientos debieran ser atendidas mediante una reasignación o distribución de personal disponible.

**2.204.** En relación con sus causas de extinción, el artículo 8 del citado Real Decreto 2720/1998 dispone que el contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca, entre otras, cualquiera de las siguientes causas: 1ª La reincorporación del trabajador sustituido; 2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; y 3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. Respecto a la primera de las causas de extinción enumeradas, el artículo 93.2 del CCRTVE señala que el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

**2.205.** A los efectos de verificar el cumplimiento de la normativa reguladora de los contratos de interinidad, se ha seleccionado una muestra de cincuenta y un contratos, que representan el 5,16% del total de contratos de interinidad celebrados durante el período fiscalizado. La muestra se ha seleccionado atendiendo al número de contratos formalizados en cada uno de los ejercicios fiscalizados, a la ubicación geográfica, al área funcional del puesto objeto de cobertura, a la duración de los contratos, a la repetición en la selección del mismo contratado para cubrir distintos puestos y, finalmente, a los distintos motivos que dan derecho a la reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido, seleccionándose fundamentalmente contratos de sustitución por incapacidad temporal y por excedencia especial para el desempeño de puestos directivos. La muestra seleccionada se identifica en el Anexo IX.

**2.206.** Las causas que dieron origen a las vacantes a cubrir por contratos de interinidad en los expedientes que integran la muestra fueron: en un 54 % de los casos, bajas por incapacidad temporal; en un 19 % por excedencia especial para cargo directivo; en un 6 % por excedencia especial por cuidado de hijo; en un 6 % por nombramiento de corresponsales en el extranjero; en un 6 % por suspensión de contrato; y en el 9 % restante por otras causas.

**2.207.** En todos los contratos de la muestra consta debidamente identificado el trabajador sustituido y la causa de su sustitución, así como la mención de que la duración del contrato de interinidad se corresponderá con la duración de la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, en observancia de lo dispuesto en el artículo 4 del citado Real Decreto 2720/1998. En particular, en diez de los expedientes integrados en la muestra se ha comprobado de forma específica la efectiva cobertura, por medio del contrato de interinidad, de la vacante producida en la correspondiente unidad orgánica, así como la correspondencia entre las funciones que venía desempeñando el trabajador sustituido y las asignadas al interino, resultando que en los supuestos analizados ha quedado suficientemente acreditada la regularidad de la contratación y la correcta ejecución del contrato.

**2.208.** En solo diez de los expedientes fiscalizados (el 20 % de la muestra) consta justificada tanto la urgencia como la excepcionalidad de la propuesta de contratación. En ellos se hace referencia a diversos eventos de gran impacto informativo político-social que afectan de forma relevante a las necesidades de recursos humanos (expedientes 7077862 y 5067467) o a vacantes en unidades específicas con insuficiencia de medios para cubrir las (expedientes 9019198, 5098569 y 8019192, entre otros), no siendo posible su cobertura mediante la reorganización interna, ni tampoco posponer la cobertura de dichas necesidades más allá del ejercicio en el que estas se producen. En los cuarenta y un expedientes restantes no se ha acreditado el cumplimiento de ambas exigencias, con infracción de lo previsto en las disposiciones adicionales de las LPGE, sin que tampoco se haga en los mismos referencia a la viabilidad de la alternativa de acudir a la reorganización interna de los efectivos disponibles para hacer frente a la eventualidad.

**2.209.** En lo que se refiere al proceso de selección de personal, en todos los expedientes de la muestra se ha acreditado la correspondiente consulta al banco de datos. En el 82 % de la muestra (cuarenta y dos expedientes) los candidatos habían accedido al banco de datos por la realización

de prácticas en la CRTVE, por lo cual contaban con experiencia previa en la Entidad, en el 8 % (cuatro expedientes) por haber aprobado la convocatoria del sistema de provisión de puestos de trabajo sin plaza, y en un 10 % de la muestra (cinco expedientes) los candidatos habían accedido por procesos externos al banco de datos.

**2.210.** El análisis de las propuestas de contratación de los expedientes incluidos en la muestra permite identificar que los criterios que se tuvieron en cuenta para seleccionar a los contratados fueron la inclusión del candidato en el banco de datos, la titulación, la experiencia en puesto de trabajo similar y, en el caso de haber estado contratado en prácticas, la evaluación de la misma. En tan solo cinco de los expedientes examinados, que constituyen el 10 % de la muestra, consta la identificación a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de los candidatos que fueron considerados y valorados para la cobertura de las correspondientes vacantes, en concreto, tres aspirantes en otros tantos expedientes, cinco candidaturas en otro expediente y hasta ocho en el restante. Debe significarse que la referida información obra en los respectivos antecedentes por haber previamente mediado solicitud de la misma por el Comité de Empresa en ejercicio de las previsiones contenidas en el artículo 24 del CCRTVE. Se reiteran, asimismo en este particular, las observaciones formuladas para los contratos en prácticas en el punto 2.180 de este Informe.

**2.211.** El Comité de Empresa manifestó su disconformidad con la propuesta de contratación en veintiocho de los expedientes examinados (el 55 % de la muestra), por considerar que la misma no daba cumplimiento a las previsiones contenidas en el artículo 24.4.3, a) y b), del CCRTVE.

## **II.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO FISCALIZADO**

**2.212.** Como se ha puesto de manifiesto en el Cuadro 1 del presente Informe, al final del periodo fiscalizado, 31 de diciembre de 2019, la Entidad mantenía en vigor un total de 744<sup>12</sup> contratos temporales, de los que 304 eran en prácticas, 41 de obra o servicio determinados, 86 por circunstancias de la producción o eventuales y los 313 restantes de sustitución o interinidad. Como parte de los trabajos de verificación de la presente fiscalización se ha procedido a realizar un análisis de los citados contratos, al objeto de identificar si los mismos pudieran ofrecer indicios de infracción de la normativa reguladora de la contratación temporal que fundamentasen el planteamiento futuro de pretensiones dirigidas al reconocimiento, bien en sede judicial o bien en sede administrativa, del carácter indefinido de la correspondiente relación laboral. Se exponen en los siguientes epígrafes los resultados atendiendo a cada una de las cuatro diferentes modalidades de contratación temporal, añadiéndose un epígrafe adicional relativo a los supuestos en que un mismo trabajador estuvo vinculado con la Entidad por medio de la celebración de una pluralidad de contratos de trabajo sucesivamente suscritos durante el periodo fiscalizado, y un segundo epígrafe adicional concerniente al análisis de una muestra de contratos de arrendamiento de servicios, al objeto de analizar su naturaleza jurídica.

### **II.4.1. Contratos de trabajo en prácticas**

**2.213.** A la finalización del periodo fiscalizado la CRTVE mantenía en vigor un total de 304 contratos de trabajo en prácticas, de los cuales 122 se habían celebrado en 2018 y los restantes 182 en 2019 (uno de estos últimos, a tiempo parcial). De los que fueron celebrados en el ejercicio 2018, y estaban aún vigentes a 31 de diciembre de 2019, todos ellos constan extinguidos a lo largo de 2020. En cuanto a aquellos que habiendo sido celebrados en el año 2019 se encontraban todavía en vigor al

---

<sup>12</sup> Además de un contrato con personal directivo formalizado bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinados.

finalizar el periodo fiscalizado, 164 se extinguieron a lo largo de 2020, en tanto que los 18 restantes expiraron en diferentes fechas de 2021. En su virtud, y en lo que respecta al posible planteamiento de pretensiones relativas a incumplimientos en materia de los límites temporales de este tipo de contratos, no se aprecian indicios de incidencia alguna, al constar la extinción de todos ellos dentro de los límites legales de duración de los mismos.

#### **II.4.2. Contratos para la realización de obra o servicio determinados**

**2.214.** En los puntos 2.105 a 2.107 del presente Informe se ha puesto de manifiesto el significativo nivel de controversia jurídica que a lo largo del periodo fiscalizado han suscitado los contratos temporales por obra o servicio determinados. Como allí se señala, entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2019 la Entidad tuvo que hacer frente a la eventualidad de que un total de 116 contratos de la citada modalidad se convirtieran en relación laboral indefinida, bien en virtud de la correspondiente declaración en sede judicial, producida a instancias de los trabajadores interesados, o bien en sede administrativa, atendiendo los requerimientos formulados al respecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al haberse cumplido el plazo máximo de duración de tres años, legalmente establecido.

**2.215.** A la fecha de finalización del periodo fiscalizado, la CRTVE mantenía en vigor un total de 42 contratos de obra o servicio (incluyendo el suscrito con personal directivo), 36 de los cuales habían sido celebrados antes de la fecha de comienzo de dicho periodo, esto es, antes del 1 de enero de 2014. Estos últimos habían sido todos ellos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, mediante el que se modificaba el ET entonces vigente y se fijaba en tres años el plazo de duración máxima de esta modalidad de contratos, modificación que solo afectaba a los contratos suscritos con posterioridad a su entrada en vigor, lo que dejaba a dichos 36 contratos al margen de la referida limitación temporal. Los seis contratos restantes fueron celebrados en 2014 (dos), en 2015 (tres) y en 2018 (el antes citado suscrito con personal directivo).

**2.216.** Cuatro de los contratos de obra celebrados antes del 1 de enero de 2014 fueron declarados de duración indefinida con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, en concreto, uno en julio de 2020, otros dos en noviembre del mismo año y el cuarto en febrero de 2021, todos ellos con efectos desde su fecha de celebración, situada entre 2007 y 2009 según los casos. En su virtud, a la fecha de cierre del presente Informe, la CRTVE mantenía en vigor 38 contratos temporales por obra o servicio.

**2.217.** De entre los mismos, debe considerarse que los seis contratos suscritos durante el periodo fiscalizado ya habrían superado a la fecha final de este el plazo máximo de tres años de duración previsto por el ET que les resultaba aplicable, siendo en su virtud susceptibles de ser declarados de duración indefinida bien en vía judicial, a instancias de los propios trabajadores interesados, bien a requerimiento de la Inspección de Trabajo. En concreto, la expuesta conclusión sería predicable, a la fecha final del periodo fiscalizado, respecto de los contratos números 13058751, suscrito el 10 de febrero de 2014, 14045825, de fecha 21 de julio de 2014, 16037822, de 4 de mayo de 2015, 13128371, celebrado en fecha 20 de agosto de 2015, y 8098621, de fecha 27 de octubre de 2015.

**2.218.** En conexión con ello, con posterioridad al 31 de diciembre de 2019 les ha sido reconocida la condición de indefinido no fijo a los trabajadores titulares de los antes citados contratos número 13058751, mediante requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, número 8098621, mediante sentencia del órgano competente de la jurisdicción social, de fecha 30 de diciembre de 2020, y número 13128371, mediante sentencia del órgano competente de la jurisdicción social, de fecha 18 de mayo de 2021.

**2.219.** Por su parte, los contratos números 14045825 y 16037822, citados en el punto 2.217, cumplieron el citado plazo máximo de duración de tres años el 21 de julio de 2017 y el 4 de mayo de 2018, respectivamente, siendo en su virtud susceptibles de ser planteada en relación con los mismos la pretensión de reconocimiento de relación laboral indefinida. Finalmente, la misma observación cabe hacer respecto del contrato 17066070, que, suscrito el 10 de agosto de 2018, habría superado el plazo de tres años el 10 de agosto de 2021, ya finalizado el periodo fiscalizado.

**2.220.** En relación con los otros 32 contratos de obra vigentes a la fecha de cierre del presente Informe, a los que no resultan aplicables las consideraciones relativas a la superación del plazo de duración máximo de tres años, se ha seleccionado, atendiendo al año de celebración, y tomando en consideración el reducido número de los mismos, una muestra de 16 contratos, esto es, un 50 %, con la finalidad de examinar si su situación al finalizar el periodo fiscalizado presentaba indicios de infracción de la normativa reguladora de dicha modalidad de contrato temporal, existiendo, en su virtud, la posibilidad de plantearse en relación con los mismos iniciativas dirigidas al reconocimiento de relación laboral indefinida<sup>13</sup>.

**2.221.** Como consideración previa a la exposición de los resultados del análisis que se ha realizado, debe tenerse en cuenta que, tal como se ha puesto de manifiesto previamente en el presente Informe, constituye nota esencial de los contratos de obra o servicio determinado la autonomía y sustantividad propia de la obra o servicio objeto del contrato. En conexión con esto, debe enfatizarse que la actividad normal y permanente empresarial debe ser llevada a cabo con trabajadores fijos, mientras que determinadas actividades autónomas y no permanentes pueden ser objeto de contratación acudiendo a este tipo de contratos de duración determinada.

**2.222.** Para el Tribunal Supremo (Sentencia de 21 de julio de 2008) la autonomía y sustantividad propia implican que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que son aquellas que se mantienen y perduran al no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario. La identificación de la obra conlleva la necesidad de que se recoja una cláusula contractual donde se haga constar qué singular servicio u obra va a constituir su actividad, sin satisfacer dicha exigencia la mera referencia a conceptos vagos o amplios que vaciarían esta institución, o la mera cita de un conjunto de ellos; esto es, es incompatible con el uso de fórmulas vagas, genéricas y poco expresivas. Además, la efectiva dedicación a aquello para lo que ha sido contratado supone que el trabajador no deba ser empleado para desarrollar otros servicios distintos a aquellos que han justificado el recurso a esta institución excepcional, pues en tal supuesto estaríamos ante un fraude en la contratación.

**2.223.** Teniendo presentes las premisas anteriores, se exponen seguidamente los resultados obtenidos en el análisis de la muestra seleccionada:

1º El contrato número 18077781 ha venido prolongando su vigencia a lo largo de más de once años, durante los cuales el trabajador ha servido en destinos distintos y realizado diferentes cometidos, circunstancia que comprometería la exigible sustantividad del servicio para el que se le contrató, pudiendo cuestionarse, por tanto, la naturaleza temporal de la relación laboral.

2º El contrato número 4075393 ha venido prolongando su vigencia a lo largo de más de 38 años, durante los cuales el trabajador ha prestado servicios de informador en un programa de radio de emisión habitual desde hace, al menos, el indicado número de años, circunstancia que podría determinar que la producción y emisión de dicho programa formaría parte de la actividad normal y

---

<sup>13</sup> Se ha considerado innecesario elaborar un anexo con la composición de la muestra al contener el Informe mención expresa e individualizada de cada uno de los citados 16 contratos.

permanente de la Empresa, lo que implicaría que habría de ser llevada a cabo con trabajadores fijos, siendo así cuestionable la temporalidad del contrato que se analiza, al no tratarse el objeto del mismo de actividades autónomas y no permanentes.

3º La misma conclusión expuesta en el punto precedente resultaría predicable en relación con los contratos que seguidamente se identifican, y cuyo contenido se cita brevemente: 1078360, once años de prestación de servicios en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente desde hace, al menos, dicho número de años; 13045727 y 8098441, correspondientes a dos trabajadores que, uno como director y otro como asesor, prestan servicios, aquel desde hace 25 años y este desde hace quince años, en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente desde 1996, abstracción hecha de que se haya modificado su título; 24016183, servicios prestados desde hace dieciséis años en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente, al menos, desde el año 2005; 28107224, servicios prestados desde hace veinte años en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente, al menos, desde que fue contratado el correspondiente trabajador; 24016402, servicios prestados desde hace diecisiete años en un programa de radio que se emite ininterrumpidamente desde el año 2004; 13036500, servicios prestados desde hace trece años en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente desde, al menos, el año 2008; 14117843, servicios prestados desde hace doce años en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente desde, al menos, el año 2009; y 4026760, servicios prestados desde hace doce años en un programa de televisión que se emite ininterrumpidamente desde, al menos, el año 2009, habiendo desempeñado en ejecución del contrato funciones, primero de presentación y, a partir del año 2017, de dirección .

4º Los contratos números 5056744 y 25037235 fueron respectivamente celebrados con los correspondientes trabajadores para la realización de servicios determinados y perfectamente identificados en cada uno de ellos. No obstante, con posterioridad, se añadieron, en ambos, cometidos adicionales a los inicialmente pactados, circunstancia que podría cuestionar la autonomía y sustantividad propia de los servicios contratados.

**2.224.** Finalmente, y en relación con los tres contratos que restan de la muestra seleccionada, se ha verificado que en los números 4128134 y 16097873, relativos a servicios de técnicos de montaje, los respectivos trabajadores plantearon sendas demandas de reconocimiento de relación laboral indefinida, siendo las mismas desestimadas por la jurisdicción social; y, en lo que respecta al contrato 5047793, consta haber sido planteada por el trabajador pretensión análoga a la antes mencionada, que, estimada inicialmente en las primeras instancias judiciales, carece aún de resolución firme al haberse interpuesto por la CRTVE el correspondiente recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

**2.225.** Los resultados expuestos permiten plantear dudas razonables acerca de si la figura jurídica del contrato de trabajo temporal por obra o servicio determinados ha sido utilizada dentro de los límites legales en los casos mencionados en el punto 2.223. Sin perjuicio de ello, los antecedentes examinados a lo largo de los trabajos de fiscalización evidencian que la Entidad ha ido progresivamente disminuyendo la utilización de dicha modalidad contractual, dado que, como se ha señalado en el punto 2.94, si al comienzo del periodo fiscalizado existían en vigor un total de 172 contratos de obra/servicio, dicha cifra era de 42 a 31 de diciembre de 2019. Efectivamente, las limitaciones que tanto la ley como la jurisprudencia han ido imponiendo a dicha figura contractual explicarían tanto la mencionada reducción, como el hecho de que mientras la CRTVE suscribió diecinueve contratos de dicho tipo en 2015, y veintisiete en 2016, tan solo suscribió cuatro en 2017 y uno en 2018 (este último como parte de la contratación de personal directivo), no habiendo hecho desde entonces uso de la modalidad contractual objeto del presente análisis.

### II.4.3. Contratos eventuales

**2.226.** A la finalización del periodo fiscalizado la CRTVE mantenía en vigor un total de 86 contratos de trabajo por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, todos ellos celebrados en 2019, y que constan extinguidos a lo largo del año 2020. En su virtud, y en lo que respecta al posible planteamiento de cuestiones litigiosas asociadas a incumplimientos en materia de los límites temporales de este tipo de contratos, no se aprecian indicios de incidencia alguna, al constar todos ellos extinguidos dentro de los límites legales de duración de los mismos.

### II.4.4. Contratos de interinidad

**2.227.** Como se ha enunciado en el punto 2.202 del presente Informe, los contratos de sustitución o interinidad se suscriben cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de sustitución, términos en los que dicha figura viene regulada en el ET. Como se indicaba asimismo en el citado punto, el contrato debe indicar si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel, y que la duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido. Y como se expuso en el punto 2.204, constituyen, entre otras, causas de extinción de los contratos de interinidad la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para su reincorporación y la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

**2.228.** Al propósito al que sirve el presente epígrafe del Informe, esto es, el análisis de los contratos de interinidad aún vigentes a la finalización del periodo fiscalizado a efectos de identificar supuestos en los pudieran apreciarse indicios de fraude de ley en la correspondiente relación laboral temporal, bien con ocasión de la celebración del correspondientes contrato, o bien en ejecución del mismo, se ha seleccionado una muestra compuesta por un total de 51 contratos de los 313 que la CRTVE mantenía vigentes a 31 de diciembre de 2019, lo que representa un 16 % del total. La muestra se identifica en el Anexo X de este Informe, y se ha seleccionado incluyendo en la misma contratos celebrados en los diferentes años fiscalizados, así como contratos referidos a distintas ubicaciones geográficas y orgánicas.

**2.229.** Entre los contratos incluidos en la muestra figura el número 8126602, el cual, previa reclamación judicial por parte del trabajador interesado fue calificado como celebrado en fraude de ley, lo que dio lugar a la declaración de relación laboral indefinida en virtud de sentencia del juzgado de lo social n.º 28 de Madrid, de fecha 10 de diciembre de 2018, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid mediante sentencia de 2 de octubre de 2019. Las referidas resoluciones judiciales declaraban que el productor estuvo en la práctica realizando para la CRTVE funciones distintas a las que llevaba a cabo el trabajador sustituido, en virtud de lo cual resultaba acreditado que la situación de la contratación de interinidad no se había venido ajustando a los parámetros legales que la autorizaban.

**2.230.** A la vista del antecedente que acaba de exponerse, y tras el análisis de los contratos incluidos en la muestra, se ha identificado una diversidad de supuestos en los que la ejecución del contrato del que en cada caso se trata podría presentar elementos de hecho con entidad suficiente para sustentar pretensiones judiciales de contratación temporal en fraude de ley, dicho sea esto sin perjuicio de que sería la casuística de cada caso concreto la que, finalmente, determinaría el posible éxito o fracaso de tal pretensión, resultado no susceptible de ser adelantado en este momento. Por tanto, el alcance del presente Informe en esta cuestión no va más allá de la labor de mera identificación de situaciones de hecho que, en criterio de este Tribunal de Cuentas, deberían ser



objeto de análisis específico por parte de la Entidad fiscalizada al objeto de adoptar, en su caso, las iniciativas procedentes.

**2.231.** En concreto, se han identificado las situaciones que, seguidamente, se exponen:

1ª En el contrato número 21089221, de interinidad por incapacidad temporal, consta que una vez que el trabajador sustituido cesó en tal situación, lo que determinó que su contrato con la Entidad dejara de estar en situación de suspensión, el trabajador interino fue objeto de una prórroga de su contrato en tanto aquel primero disfrutaba de sus vacaciones reglamentarias. Considerando que el periodo vacacional no lleva consigo la suspensión de la relación laboral, sin que pueda hablarse de reserva de puesto en tal situación, dado que el puesto de trabajo no deja de estar efectivamente ocupado por el hecho de encontrarse disfrutando el trabajador las vacaciones que le corresponden, la continuación del contrato de interinidad en las condiciones expuestas podría haber fundamentado la correspondiente reclamación por parte del trabajador interino, dicho sea esto sin perjuicio de que no consta en los antecedentes del caso que ello hubiera tenido lugar.

2ª En el contrato 8029175, de interinidad por excedencia especial para el desempeño de puesto directivo, consta que en fecha 5 de noviembre de 2018 pasó a transformarse el mismo en contrato interino para el cuidado de familiares del trabajador sustituido. Tomando en consideración que la celebración de este tipo de contratos ha de ir siempre asociada a una situación de suspensión con reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido cuya desaparición debe determinar la extinción del contrato, el cese de aquel en la citada excedencia especial debería haber determinado la finalización del contrato entonces vigente, sin perjuicio de la posibilidad de celebrarse de forma inmediata un nuevo contrato de interinidad asociado a la nueva situación personal del trabajador objeto de sustitución.

3ª En el contrato 20098783, de interinidad por incapacidad temporal, consta que, con ocasión de la amortización del puesto de trabajo que en su momento ocupaba el trabajador sustituido, fue asignado un nuevo puesto al contratado interino, sin que en los antecedentes obrantes en poder de la Entidad figure la asignación de este nuevo puesto al trabajador en situación de suspensión de contrato por incapacidad temporal, situación que interrumpe la necesaria conexión que debe haber entre el puesto desempeñado por el interino y el puesto que corresponde al sustituido, el cual se le reserva para el momento en que finalice la situación de suspensión de su contrato.

4ª Los contratos con números 5118827, 3058627 y 2128544 fueron suscritos con motivo de excedencia especial para desempeño de cargo directivo por los trabajadores respectivamente sustituidos. En el primero de los tres consta que el interino fue contratado para desempeñar el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador excedente en el Centro Territorial de Barcelona, si bien, posteriormente, el contratado temporal pasó a desempeñar un puesto en el Centro Territorial de Madrid, retornando, finalmente, al primero de los Centros citados. En el segundo de los contratos concurre una circunstancia análoga, puesto que siendo causa del mismo la sustitución de un trabajador que ocupaba un puesto de trabajo en el Centro Territorial de Barcelona, la trabajadora interina fue trasladada a ocupar un puesto de trabajo en Madrid, si bien en este segundo caso, y a diferencia del primero citado, aquella aún permanecía en este segundo puesto a la finalización del periodo fiscalizado. Finalmente, en el contrato 2128544 se produjo el traslado del trabajador interino desde el Centro Territorial de Andalucía, en el que el trabajador sustituido ocupaba un puesto de trabajo, al Centro Territorial de Madrid, para el desempeño de otro puesto de trabajo en el que el interino aún permanecía al finalizar el periodo fiscalizado. Considerando que de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.4 de la NPD2005, reguladora de las condiciones de trabajo del personal directivo, el trabajador nombrado directivo mantendrá la reserva automática de un puesto de la ocupación tipo que ostentara cuando se produjo su nombramiento, y en la localidad geográfica de

procedencia, puede afirmarse que el traslado del trabajador interino para el desempeño de un puesto en localidad distinta a la del puesto de titularidad del sustituido rompe la necesaria vinculación que debe haber entre el puesto ocupado en interinidad y el puesto sobre el que recae la reserva a favor del trabajador objeto de sustitución, lo que, infringiendo la regulación aplicable al contrato de interinidad, podría constituir base para un posible planteamiento de reclamación dirigida al reconocimiento de relación laboral indefinida.

5ª En los contratos números 30108469, 26128681, 11097513, 5067467 y 15078972 concurre la circunstancia de que siendo, en cada caso, contratado inicialmente el trabajador interino para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, dentro del mecanismo de sustitución propio del contrato de interinidad, se produjo posteriormente el cambio de destino del contratado, pasando a desempeñar una responsabilidad distinta a la inicial, iniciativa que en algunos casos tuvo lugar en más de una ocasión (en concreto, en el contrato 11097513 dicho cambio se produjo dos veces, concurriendo esta circunstancia en tres ocasiones en el contrato 30108469). En ninguno de los cinco supuestos mencionados consta la necesaria trazabilidad que resulta exigible entre el puesto que desempeñaba el trabajador sustituido, con derecho a reserva, y el puesto o puestos que los respectivos trabajadores interinos pasaron a desempeñar con posterioridad a la celebración de su contrato. La quiebra de esta necesaria conexión podría fundamentar la declaración de la existencia de fraude en el contrato de interinidad, con los efectos jurídicos que la ley anuda a dicha circunstancia<sup>14</sup>.

6ª Finalmente, consta en los antecedentes de la CRTVE que a los trabajadores con respectivos números de matrícula 4108513 y 20098916, ambos contratados como interinos para sustituir a dos empleados que se encontraban en situación de adscripción temporal, les fue reconocida la condición de indefinidos no fijos por respectivas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fechas 6 de febrero de 2019, en el primer caso citado, y 29 de junio de 2020, en el segundo. En relación con situaciones análogas a la expuesta, debe tenerse en cuenta que constituye doctrina reiterada de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia que la celebración de un contrato de interinidad clásico exige que haya un trabajador cuyo contrato se suspenda con reserva del puesto de trabajo, siendo incuestionable, afirman dichos Tribunales, que la situación de adscripción temporal no lleva consigo la suspensión del contrato de trabajo del trabajador temporalmente adscrito. Como supuesto específico que presenta conexión con los anteriores, consta en los antecedentes examinados que, con posterioridad al ámbito temporal de la fiscalización, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró mediante sentencia de fecha 13 de noviembre de 2020 la condición de indefinido no fijo del trabajador con número de matrícula 9078664 al haber estado contratado interinamente para sustituir a un trabajador en situación de adscripción temporal, el cual, habiendo excedido en esta situación el plazo de un año, debería su situación ser calificada como un traslado, al amparo del artículo 40.6 del ET, lo que daría lugar a la desaparición de la causa que amparaba la interinidad, al no existir ya, en esta nueva situación, el derecho a la reserva de puesto. A la vista de lo expuesto, se han identificado entre los contratos integrantes de la muestra un total de ocho que, presentando todos ellos antecedentes análogos a los del último citado supuesto 9078664, podrían dar lugar al planteamiento de pretensiones dirigidas a la declaración del carácter indefinido de la correspondiente relación laboral. Los citados contratos

---

<sup>14</sup> En relación con la cuestión analizada en este apartado, la Entidad expone en su escrito de alegaciones que se han recogido en un protocolo de contratación temporal las instrucciones para garantizar la trazabilidad entre el puesto que desempeña el trabajador sustituido, con derecho a reserva, y el puesto que la persona interina desempeña.

corresponden a los números de matrícula 31038949, 26128681, 22128829, 9019198, 13058851, 28058840, 6059129 y 1088225.

#### II.4.5. Contratos temporales sucesivos

**2.232.** El análisis de la contratación temporal celebrada por la Entidad durante el periodo fiscalizado pone de manifiesto que se han suscrito reiteradamente contratos temporales con un determinado conjunto de trabajadores, habiéndose identificado un total de 487 con quienes se ha celebrado más de un contrato durante dicho periodo. En particular, consta la existencia de un trabajador con el que se han llegado a suscribir hasta once contratos temporales durante el periodo al que se refiere la presente fiscalización; con tres trabajadores se han llegado a celebrar hasta diez contratos con cada uno de ellos; con cuatro trabajadores se han firmado hasta nueve contratos con cada uno de los mismos; con siete se han llegado a firmar ocho contratos; con 26 trabajadores se han llegado a celebrar hasta seis contratos con cada uno de ellos; en fin, se ha constatado que se han llegado a suscribir durante el periodo fiscalizado hasta tres contratos con un total de 117 trabajadores, y, al menos, dos contratos con 196.

**2.233.** Si bien en la mayoría de los supuestos identificados los contratos antedichos han pertenecido a las respectivas modalidades de interinidad y de contratos eventuales, utilizándose alternativa y sucesivamente ambos tipos para todos los contratados, se ha constatado que, además, un total de 124 trabajadores fueron también sujetos de contratos en prácticas, modalidad contractual perteneciente a la categoría de contratos formativos, en todo caso de naturaleza temporal, dándose por tanto la circunstancia de que en dicho colectivo hubo varios trabajadores que fueron contratados mediante el empleo, en forma sucesiva, de las tres antedichas modalidades de contratación no indefinida.

**2.234.** En relación con la cuestión de la prolongación en el tiempo de la relación laboral temporal mantenida con un determinado trabajador mediante la suscripción de sucesivos contratos, con o sin solución de continuidad, deben tenerse en cuenta las previsiones contenidas en el punto 5 del artículo 15 del ET, que en la redacción vigente en el periodo fiscalizado literalmente dice:

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 [de este artículo 15], los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. (...).*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”.*

**2.235.** Al objeto de comprobar si en algún caso pudiera haber concurrido el supuesto de hecho contemplado en el transcrito precepto, se ha llevado a cabo una comprobación parcial de la situación expuesta, analizándose los expedientes de los trabajadores que han llegado a suscribir seis o más contratos temporales con la Entidad durante el periodo fiscalizado. En total se han examinado los antecedentes de 51 trabajadores, lo que representa algo más del 10 % del total de

quienes han llegado a suscribir más de un contrato temporal en el mencionado ámbito temporal, habiendo implicado ello el análisis de 359 contratos de entre un total de 1.638, esto es, el 22 % de los mismos.

**2.236.** La previsión del artículo 15.5 del ET relativa a que ni los contratos de interinidad ni los formativos entran en el cómputo de los plazos que determinaría la adquisición de la condición de fijo por el trabajador temporal que se viese afectado por el supuesto de hecho al que el mismo se refiere, ha reducido a la modalidad de los contratos eventuales la posible contingencia analizada, dado que, tal y como se dijo anteriormente, la contratación temporal llevada a cabo por la CRTVE en el ámbito al que se refiere el presente subapartado II.4 del Informe se ha limitado a los contratos en prácticas, a los de interinidad y a los contratos eventuales.

**2.237.** Los antecedentes examinados permiten formular las siguientes conclusiones:

1ª No se ha identificado ningún caso en el que concurren los supuestos de hecho que de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.5, párrafo primero, del ET llevarían consigo la adquisición de la condición de fijo por parte de los trabajadores temporales afectados.

2ª Asimismo, no se ha identificado ningún supuesto en el que se hayan apreciado indicios de fraude en la contratación temporal.

3ª En un número significativo de supuestos, los contratos eventuales alcanzan la duración máxima que para los mismos establece la ley, esto es, seis meses, siendo en su virtud conformes a la legalidad.

4ª En la mayoría de los casos analizados se aprecia un elevado nivel de continuidad en la celebración de los contratos temporales con el mismo trabajador, de forma que entre la finalización de un contrato y la celebración del siguiente transcurren escasas fechas, no siendo infrecuente que la nueva contratación tenga lugar el día siguiente de la extinción del contrato precedente, alternándose en estos casos tanto distintas modalidades de contratación temporal, como distintos tipos de contratación de interinidad (por incapacidad temporal, por maternidad/paternidad, por lactancia y por excedencia especial, por citar algunos supuestos).

5ª La concurrencia de las expuestas circunstancias en un significativo número de trabajadores evidencia que el concurso de sus servicios se ha venido presentando no como una necesidad temporal, sino como una necesidad permanente de la Entidad, circunstancia que debería ser valorada por esta a la hora de definir su política de personal.

#### **II.4.6. Contratos de arrendamiento de servicios**

**2.238.** Como ha sido expuesto en el punto 2.102 del presente Informe, la Entidad, en virtud de sucesivas declaraciones judiciales, hubo de reconocer durante el periodo fiscalizado la condición de personal laboral indefinido a un total de 39 personas que habían sido inicialmente contratadas por medio de contrato de arrendamiento de servicios, civiles o mercantiles. En un significativo número de dichos supuestos los interesados habían sido contratados para prestar servicios de colaboradores, tertulianos o comentaristas. Este hallazgo permite identificar como área de riesgo la celebración de dichos contratos de arrendamiento, lo que ha justificado la iniciativa de extender los trabajos de fiscalización al análisis de las relaciones contractuales de la mencionada clase que la CRTVE tenía en vigor a la finalización del periodo fiscalizado y que, por su contenido, pudieran constituir fuente de un posible planteamiento en el futuro, por parte de los interesados, de pretensiones dirigidas a que la respectiva relación fuese declarada contrato de trabajo.

**2.239.** Recabados de la Entidad durante los trabajos de fiscalización los correspondientes antecedentes, pudo comprobarse que la duración que se ha venido pactando para dichos contratos ha sido, en todos los casos, inferior al año, lo que ha supuesto que en la fecha de realización de los trabajos correspondientes a esta fiscalización no existiese en vigor ningún contrato de los que pudieran haber estado vigentes durante el ámbito temporal al que viene referida la fiscalización, con el consiguiente efecto de haber quedado neutralizada, respecto de los mismos, la posibilidad del planteamiento de las mencionadas pretensiones. Sobre la base de la consideración expuesta, se ha llevado a cabo una labor de identificación de las relaciones jurídicas de arrendamiento de servicios que hubieran podido mantenerse de forma continuada en el tiempo mediante la celebración, en forma sucesiva, de contratos nuevos una vez extinguidos los precedentes. En su virtud, las comprobaciones se han dirigido a relaciones contractuales que, vigentes durante el ámbito temporal de la fiscalización, fueron seguidas, tras su extinción, de la suscripción de nuevos contratos que, a su vez, se encontraban aún vigentes en las fechas en que aquella se ha realizado.

**2.240.** Estando en vigor a fecha de 31 de diciembre de 2019 un total de 564 contratos de la mencionada modalidad, y estando suscritos y en ejecución a fecha 30 de septiembre de 2021 un total de 624 de dichos contratos, celebrados con las mismas personas en un significativo porcentaje de los mismos, se ha procedido a analizar una muestra de veinte contratos (el 3,5 % de los mismos, aproximadamente), que a la vista del elevado número de contratos celebrados y de la analogía de su contenido se ha considerado suficientemente representativa, en los que se produce la mencionada continuidad temporal de la relación de servicios con los respectivos contratados, al objeto de identificar, en su caso, elementos de hecho que pudieran fundamentar controversias sobre la naturaleza jurídica de tales contratos. Dicha muestra se identifica en el anexo XI de este Informe, habiéndose atendido en su selección tanto a la frecuencia de emisión de los respectivos programas como al medio (televisión o radio) de difusión.

**2.241.** Tanto en el análisis de esta cuestión como en la elaboración de conclusiones en relación con la misma, hay que conducirse con prudencia y ponderación dada la complejidad que presenta la identificación de los límites que separan la relación de servicios, civil o mercantil, de la relación laboral. Así, y si desde un punto de vista meramente teórico, esta última se caracteriza por las notas de voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad, siendo precisamente estas dos últimas las más específicas de los contratos de trabajo en su distinción con los de arrendamiento de servicios, afirmar que una relación participa de dichas dos notas requiere un exhaustivo análisis de los supuestos fácticos que rodean al caso concreto. En consecuencia, las fronteras entre el vínculo laboral y el correspondiente al arrendamiento de servicios se presentan en muchos supuestos difusas, singularmente cuando de dicho arrendamiento se trata, pues aun cuando la libertad de actuación profesional inherente lo aleja del poder directivo del empresario, característico del contrato de trabajo, lo cierto que tal afirmación categórica no siempre está clara en la práctica, debiendo acudir a la conocida como “teoría indiciaria”, que no supone sino levantar el velo para indagar sobre los detalles concretos de cada uno de los signos que concurren en cada caso. Como tiene declarado la doctrina jurisprudencial más reciente al respecto, la determinación de si existe o no relación laboral entre quienes mantienen un vínculo de servicios de carácter profesional depende de las singularidades del caso concreto.

**2.242.** Sin perjuicio, por tanto, de la necesidad de analizar las circunstancias propias de cada caso para poder extraer conclusiones relevantes, el análisis de los veinte expedientes fiscalizados permite predicar, respecto de la mayor parte de los mismos, las siguientes consideraciones:

1ª Se identifica una continuidad temporal de la relación contractual con un significativo número de las personas contratadas, de forma que la extinción de un contrato es seguida por la cercana o inmediata, según los casos, celebración de otro, produciéndose en la mayoría de los casos la

circunstancia de que los antiguos contratos expiran en el mes de julio de cada año y suscribiéndose los nuevos en el mes de septiembre del mismo año, coincidiendo así el periodo de desvinculación contractual entre las partes con el mes de agosto, el cual, como resulta de amplia aceptación, goza de la consideración de mes vacacional. En concreto, en dieciséis de los veinte casos examinados se produce una vinculación prácticamente ininterrumpida, materializada mediante una sucesión de contratos que se extiende a lo largo de los años 2019, 2020 y 2021.

2ª En la mayor parte de los supuestos analizados, la remuneración del contratado, acreditada mediante el libramiento de sucesivas facturas, presenta el mismo importe mensual, siendo poco relevante la cifra diferenciadora en los casos en que no se produce la identidad plena.

3ª En ninguno de los contratos analizados se describe el contenido de las prestaciones a las que se compromete el contratado. En todos ellos se afirma en su parte expositiva que “*RTVE precisa de la participación del Colaborador para la producción de un programa o realización de una grabación*”, si bien en ninguno se define en qué consiste dicha participación, limitándose el documento contractual a identificar como objeto del contrato la cesión de los derechos de imagen del colaborador como tertuliano/comentarista en un determinado programa, el cual se identifica. Esta circunstancia da lugar a la indefinición de la aportación que la Entidad espera del contratado, y de aquello a lo que este se obliga, más allá de la mencionada cesión de derechos de imagen<sup>15</sup>.

4ª En todos los supuestos se hace constar que el colaborador participará en la producción de un programa o realización de una grabación, esto es, en la confección de un producto que constituye resultado de la actividad ordinaria de la Entidad, la cual adoptará todas las iniciativas y decisiones que correspondan para la obtención de dicho producto, proceso en el cual al colaborador se le atribuye una participación cuyo contenido, como se ha dicho, no se especifica expresamente. En todos los contratos examinados se contiene la previsión de que el colaborador estará a disposición de RTVE hasta la finalización de la producción de la obra audiovisual para realizar los arreglos o adaptaciones que sean necesarios en su caso. De acuerdo con ello cabe afirmar que los servicios se enmarcan en el círculo organizativo de la empresa, pudiendo por tanto resultar predicable la nota de dependencia, propia de los contratos de trabajo. Debe tenerse en cuenta que la dependencia es la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa. Tal y como tiene declarado el Tribunal Supremo en doctrina constante, la dependencia supone la integración de la prestación de servicios en el círculo rector y disciplinario del empresario, esto es, “*dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica*” (art 1.1 ET). Dicho Tribunal explica que entre los indicios de dependencia más habituales se identifican, a) la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este, b) el sometimiento a horario, c) la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad, y d) como reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. El análisis de los contratos examinados permite afirmar que en la relación arrendaticia que está siendo objeto de consideración concurren la mayor parte de las circunstancias antedichas.

5ª Por otra parte, la aportación del colaborador constituye un elemento más en la producción del programa para el que se le contrata, no participando, por sí misma, de la naturaleza de producto del

---

<sup>15</sup> Si bien la Entidad fiscalizada expone en su escrito de alegaciones que el objeto de tales contratos viene constituido por la cesión de derechos de imagen, lo cierto es que los términos en que los mismos vienen redactados permiten afirmar que su objeto va más allá de la mera cesión de dichos derechos, extendiéndose a la realización de determinadas actuaciones al servicio de la obtención de un producto objeto de explotación por la CRTVE. De hecho, ninguna de las facturas que han sido objeto de examen durante la fiscalización, libradas por los interesados con ocasión de la ejecución de los mencionados contratos, gira bajo el concepto de “cesión de derechos de imagen”, librándose las mismas por conceptos tales como “colaboración”, “participación en tertulias”, “locución”, “guionización”, “producción”, y “actuaciones como comentarista”, por citar solo algunos.

tráfico mercantil de la Entidad, cediéndose a esta los productos de la actividad del colaborador a cambio de una remuneración. Por tanto, este contribuye con su aportación a la generación de un producto cuya propiedad plena pertenece a la CRTVE, circunstancia que podría sustentar la atribución a la relación analizada de la nota de ajenidad. La misma resulta reforzada por las circunstancias de ajenidad de los frutos (los cuales percibe el empresario), ajenidad en los riesgos (que corre el empresario) y por la titularidad de los medios de producción (los instrumentos de trabajo, los locales, los equipamientos, las infraestructuras y las herramientas pertenecen al empresario).

6ª No obstante, la nota de ajenidad quedaría debilitada por las previsiones contenidas en los contratos relativos, primero, a que el colaborador asume cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de su colaboración, exonerando a RTVE de cualquier reclamación de terceros que tuvieran su origen en el mismo y, segundo, a que cuando estas se produzcan, las opiniones manifestadas por el colaborador en el programa o en cualquier otra grabación son de la exclusiva responsabilidad de este.

**2.243.** Las consideraciones que acaban de ser expuestas ubican a los contratos analizados en una zona límite entre la relación de arrendamiento de servicios y la relación laboral, contribuyendo a ello, en gran proporción, la circunstancia ya expuesta de que los contratos no identifiquen expresamente las prestaciones a las que se obligan los contratados, así como que los contratos carezcan de previsiones suficientes que les deslinden inequívocamente de las notas de dependencia y ajenidad propias de los contratos de trabajo.

**2.244.** Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, extensivo a la totalidad de los contratos examinados, se ha identificado un supuesto en el que concurren una serie de indicios que podrían situar la relación con el colaborador más en la órbita de las relaciones laborales que en la correspondiente a las relaciones arrendaticias, civiles o mercantiles. En el mismo concurre la circunstancia de la suscripción de sucesivos contratos con la misma persona (numerados todos ellos como 35.629), sin solución de continuidad, que tienen por objeto la participación del colaborador en diferentes programas de la CRTVE, algunos de ellos con coincidencia temporal, evidenciando una participación continua y diversificada del contratado en la actividad ordinaria de la Entidad. Además, en uno de los contratos, en particular en el número 3-35.629.2, concurren las siguientes circunstancias: 1ª el colaborador fue contratado para prestar servicios de director, presentador y guionista de un determinado programa producido por Radio Nacional de España; 2ª constaba en el mismo que los servicios se prestarían dentro del ámbito organizativo de la CRTVE; 3ª RTVE ostentaría la totalidad de los derechos de explotación de la obra sonora/audiovisual, conforme venía establecido en las condiciones generales; 4ª el colaborador participaría en las labores promocionales de este u otros programas, a requerimiento de RTVE; 5ª asimismo, se pactó el derecho del colaborador al reembolso de los gastos de desplazamiento/alojamiento para acudir al lugar donde se efectúe la grabación del programa, previsión propia de los contratos laborales; y 6ª el colaborador, finalmente, no facturó por unidades de prestación de servicios, a razón de 300 euros por programa, tal y como constaba pactado, sino que lo hizo por una cantidad fija mensual, de modo que en los once meses de duración del contrato (que excluía el mes de agosto) facturó un importe equivalente a la totalidad de la remuneración pactada. Las circunstancias anteriores fundamentan el planteamiento de dudas razonables sobre la naturaleza jurídica de este último contrato citado, en la medida en que parecen concurrir en el mismo notas caracterizadoras de una relación laboral.

## II.5. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SOBRE TRANSPARENCIA

### II.5.1. Igualdad de mujeres y hombres

#### II.5.1.1. NORMATIVA

**2.245.** Forma parte de los objetivos de la presente fiscalización (ver punto 1.10 de este Informe) llevar a cabo un análisis de género de las contrataciones, así como de las iniciativas que hayan sido llevadas a cabo por la Entidad en observancia de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). En el presente subepígrafe se relaciona la normativa aplicable en esta materia, que incluye una serie de normas internas emitidas por la CRTVE al respecto. En el siguiente subepígrafe II.5.1.2 se describirán las características del plan de igualdad de la entidad y se expondrán los resultados más destacables de la evaluación que ha realizado del mismo la Corporación. Por último, el subepígrafe II.5.1.3 recogerá los datos sobre la evolución del género en las contrataciones durante el período fiscalizado.

**2.246.** En el ejercicio de su función de servicio público, la LRTTE atribuye a la CRTVE, entre otras iniciativas, la de fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos. Por su parte, la LOIMH dedica el artículo 36 a la igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública, los cuales velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**2.247.** El artículo 37 de la LOIMH fija los siguientes objetivos que, como servicio público, la Corporación RTVE perseguirá en su programación:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

**2.248.** En línea con lo anterior, el apartado segundo del artículo 37 citado establece la obligación de la CRTVE de promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional y el fomento de la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

**2.249.** Además, el Mandato-marco aprobado por las Cortes Generales en 2007 establece en su artículo 15 un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, al determinar que la CRTVE velará interna y externamente por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverá el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**2.250.** La normativa interna de la entidad incluye la Norma 4/2017, reguladora del Observatorio de Igualdad de RTVE, que establece entre los objetivos de la Corporación: promover el respeto, el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier forma de desigualdad y discriminación por razón de sexo en la actividad de la Corporación



RTVE; y promover la emisión de una imagen igualitaria, equilibrada y plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas, así como una participación activa de las mujeres en las funciones que desempeñen en los diferentes ámbitos de la vida, con especial incidencia en los contenidos de la programación dirigida a la población infantil y juvenil.

**2.251.** Aunque se trata de un hecho posterior al periodo fiscalizado, resulta interesante destacar que, con el fin de favorecer la incorporación práctica de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano de RTVE en todos sus ámbitos, la Entidad aprobó una guía de igualdad el 24 de noviembre de 2020 en el Pleno del Observatorio de Igualdad de RTVE, que contiene las líneas estratégicas aplicables para ello. Asimismo, dispone de otras guías de actuación que desarrollan los derechos y deberes de los profesionales de la Corporación y establecen como uno de sus cometidos la protección y salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres: el código ético, el estatuto de la información, el manual de estilo, el código de autorregulación sobre contenidos televisivos e infancia y los principios básicos de la programación.

#### II.5.1.2. PLAN DE IGUALDAD

##### A) Consideraciones generales

**2.252.** Además de las actuaciones descritas en el subepígrafe anterior, los representantes de la CRTVE y de los trabajadores de la misma suscribieron el 28 de mayo de 2012, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 45 de la LOIMH, el plan de igualdad de la Entidad, que fue inscrito en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y publicado en el BOE por Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo.

**2.253.** Los planes de igualdad, tal y como recoge el artículo 46 de la LOIMH, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, y establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**2.254.** El plan de igualdad de la CRTVE incluye el compromiso de la Entidad de cumplir con lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la LOIMH, cuyo contenido ha sido expuesto en los puntos 2.246 y 2.247 de este Informe. Además, y con el fin de dar a conocer la situación comparada de trabajadoras y trabajadores, realiza un diagnóstico de todas las áreas de la CRTVE y desarrolla las medidas a llevar cabo, clasificándolas por áreas de trabajo y asignando a cada una de ellas objetivos específicos. Por un lado, engloba las áreas de trabajo relacionadas con la sensibilización y comunicación, que tienen por objetivo general la difusión de una cultura empresarial comprometida con la igualdad, y, por otro lado, las actuaciones que afectan a la gestión de recursos humanos, que persiguen alcanzar la igualdad de oportunidades en la CRTVE, detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación y conseguir la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa. Además, para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, el plan define indicadores de medición y sus respectivos instrumentos de recogida de información.

**2.255.** Por último, el plan de igualdad prevé la existencia, composición y funciones de la Comisión de Igualdad, constituida por representantes de la dirección y representantes de los trabajadores, que tiene entre sus funciones la evaluación anual de cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad de CRTVE, su realización y la efectividad de las medidas puestas en marcha. Conviene destacar que el plan de igualdad de CRTVE no incluyó ningún plazo determinado de vigencia, ya que indicaba que el conjunto de objetivos se lograría de una forma gradual y progresiva, manifestando la dirección y la representación social al respecto que el contenido del plan debía ser revisado y renovado, si fuera necesario, transcurridos tres años desde su firma.

## B) Evaluación del plan de igualdad

**2.256.** Tras la aplicación del plan de igualdad durante cuatro años, la Comisión de Igualdad realizó una revisión de su aplicación emitiendo al efecto el Documento “Evaluación I. Plan de Igualdad de CRTVE 2012-2016”, con fecha 19 de octubre de 2017. Sin embargo, a la finalización de los trabajos de fiscalización no se tiene constancia de que se haya revisado el contenido del plan de igualdad aprobado en mayo de 2012. La actualización del plan podría ser beneficiosa para la Entidad, tanto para incorporar las recomendaciones contenidas en la citada evaluación, dirigidas a corregir las deficiencias detectadas, como para adaptarlo al nuevo marco normativo surgido con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Según manifiestan las alegaciones, durante el año 2021, tras la toma de posesión del nuevo Consejo de Administración, la Entidad ha realizado un diagnóstico completo de la igualdad de género, de acuerdo con lo establecido en los citados Reales Decretos. Dicho diagnóstico ha servido de base para la negociación del II Plan de Igualdad de la Corporación, que está todavía pendiente de registro.

**2.257.** La evaluación realizada por la Entidad tenía entre sus objetivos: conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan; determinar el grado de realización de las acciones; y extraer conclusiones y efectuar recomendaciones que sirvan como base para la redacción de un segundo plan de igualdad de CRTVE.

**2.258.** La metodología adoptada en la evaluación consistió en agrupar los objetivos y acciones del plan de igualdad en los siguientes siete ejes: sensibilización y comunicación; acceso, contratación y promoción profesional; formación; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política salarial; y acoso sexual y violencia de género. En el transcurso de las actuaciones fiscalizadoras se procedió a analizar el contenido de la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Igualdad, describiéndose en los puntos siguientes los resultados que se consideran más relevantes.

**2.259.** Respecto al eje II, dedicado al acceso, contratación y promoción profesional, la evaluación consideró que no se había realizado la acción relacionada con la promoción de contrataciones a empresas externas que contemplen planes de igualdad y/o promuevan la contratación de víctimas de la violencia de género. A partir de marzo de 2018 la CRTVE incluyó, en los pliegos de condiciones generales, una condición especial de ejecución con el fin de que, al ejecutarse el contrato, la empresa adjudicataria desarrollase medidas específicas en materia de igualdad de género respecto de las personas que participaran en dicha ejecución, con la previsión de una penalización en caso de incumplimiento. Sin embargo, el plan de igualdad definió esta medida con el propósito de que la Entidad, en el proceso de adjudicación del contrato, otorgara puntuaciones adicionales a aquellas empresas licitadoras que dispusieran de planes de igualdad y/o potenciaron la contratación de víctimas de violencia de género. Por este motivo, esta acción no se consideró implementada.

**2.260.** Además, la evaluación determinó que se incumplió la realización por la Entidad de la acción informativa a la Comisión de Igualdad de la creación de nuevas áreas y departamentos, con el fin de distribuir la plantilla con un criterio de igualdad de género desde el inicio de la nueva actividad. Dentro de las actuaciones fiscalizadoras se verificó que la Comisión seguía sin ser informada de la creación de nuevas unidades. Por último, dentro de la acción de fomento de la realización en igualdad de condiciones por hombres y mujeres de las tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género, la evaluación concluyó que esta medida se encontraba en proceso de ejecución, añadiendo que para su completa realización resultaba necesario definir cuáles eran las áreas y ocupaciones tipo con mayor presencia de hombres, y que el resultado de este trabajo se trasladaría

a la Unidad de Gestión del Talento. A este respecto, se ha verificado que, hasta el momento, no se ha trasladado ningún informe de esta naturaleza a la citada Unidad. De acuerdo con lo que determina el documento de evaluación del plan de igualdad, el cumplimiento de estas medidas repercutiría en el objetivo de conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, en las áreas identificadas y en la estructura directiva del conjunto de la CRTVE.

**2.261.** El eje VI, referido a la política salarial, incluye el objetivo de establecer un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres. La evaluación destaca la falta de transparencia en determinadas actuaciones que no facilitan un control sistemático de datos sobre retribuciones de mujeres y hombres. Entre otras deficiencias destaca la falta de publicación de la normativa interna sobre los criterios aplicados en el sistema retributivo, y la falta de transparencia en la asignación de los complementos retributivos del personal directivo. En el transcurso de las actuaciones fiscalizadoras se ha verificado que, posteriormente a la citada evaluación, no se ha realizado ningún análisis por género de los complementos salariales.

**2.262.** Respecto a la deficiencia citada en el punto anterior, relacionada con la falta de transparencia del sistema retributivo, se quiere destacar que la auditoría retributiva prevista en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, podría ser uno de los instrumentos a tener en cuenta para su subsanación. El artículo 7 de dicha norma establece que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la LOIMH, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Dicho artículo continúa señalando que la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

**2.263.** En las conclusiones de la evaluación del plan de igualdad se señala que existen algunos indicadores que no son correctos o son insuficientes para medir la acción concreta que desarrolla un objetivo específico. En el transcurso de la fiscalización se analizaron los 49 indicadores de medición de cumplimiento de las acciones para alcanzar los objetivos específicos del plan de igualdad que se desarrollan en determinadas acciones, y se ha verificado que las definiciones en su mayoría son correctas, habiéndose verificado solamente cuatro indicadores que estaban definidos incorrectamente, todos relacionados con el eje de Conciliación de la de la vida personal, familiar y laboral. Entre ellos destaca la incorrecta utilización del indicador de “número de acciones formativas” para medir la acción de disponer de una herramienta informática que ofreciera datos sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y por género, cuando los indicadores adecuados deberían ser el número de permisos, de suspensiones de contratos y de excedencias, diferenciadas por género.

**2.264.** Asimismo, este Tribunal aprecia que, con carácter general, los indicadores definidos son de valores absolutos, varios de ellos sin suficiente desarrollo para medir el cumplimiento de las acciones a desarrollar, como es el caso de distintas acciones de número de “acciones formativas”, “folletos publicados”, “informes entregados”, o “textos e imágenes modificadas”. Este tipo de indicadores, por falta de desarrollo, no son suficientemente sensibles para apreciar los cambios en la evolución de las acciones que miden, y tienen un amplio margen de mejora por parte de CRTVE. En el caso de las acciones formativas, es necesario no solo medir el número de las realizadas, sino ampliar el alcance del indicador en términos absolutos a las horas de formación dedicadas, el

número de participantes en las mismas, así como el presupuesto dedicado a cada una de ellas, además de considerar aspectos comparativos en términos relativos con otras acciones formativas en CRTVE, que permitan tener datos precisos para evaluar la evolución real de las mismas. En lo que respecta a los “informes entregados”, los indicadores no resultan consistentes para evaluar la relación directa y específica entre el resultado de las acciones y su objetivo, como es el caso de su utilización para realizar el seguimiento de la acción de igualdad retributiva dentro del eje de Política Salarial.

**2.265.** Desde la aprobación del plan de igualdad, la Entidad no ha realizado revisión alguna sobre los indicadores ni ha corregido los que la evaluación del mismo ha determinado como incorrectos.

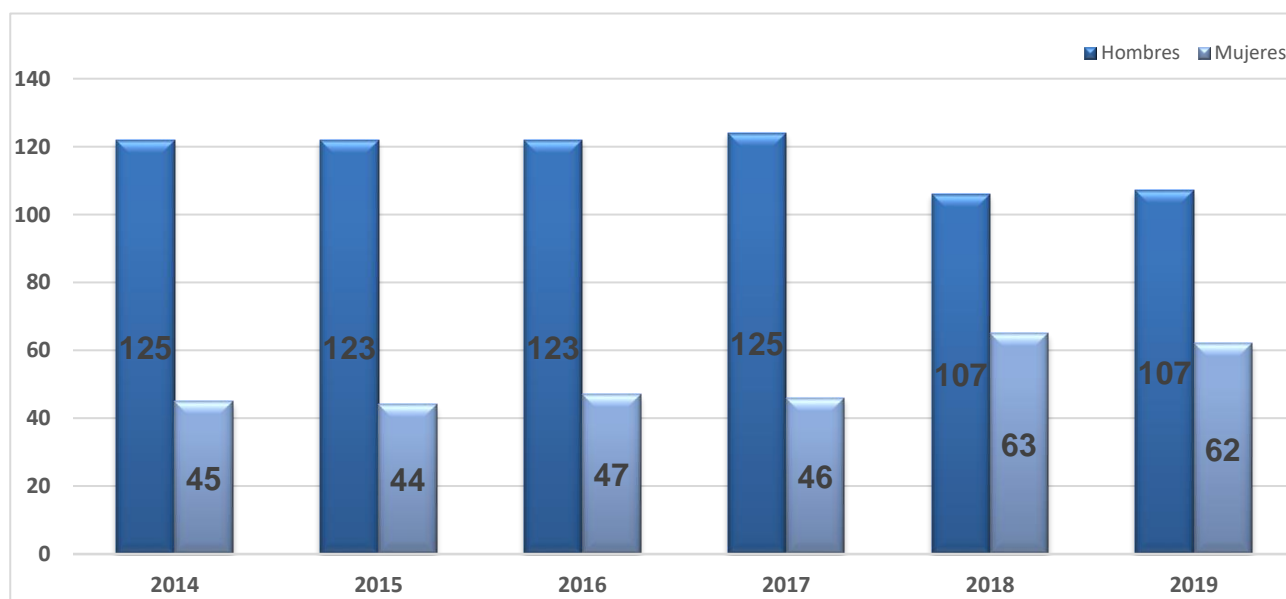
### II.5.1.3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL GÉNERO DE LA CONTRATACIÓN DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO.

#### A) Evolución del género del personal directivo

**2.266.** Como se ha indicado en los puntos 2.96 y 2.97 de este Informe, durante el período fiscalizado las contrataciones y los ceses de directivos fueron cuantitativamente poco significativos hasta que se produjo el cambio en la forma de administración de la Sociedad en julio de 2018, con el nombramiento de la Administradora provisional única. A partir de dicha fecha tuvo lugar una modificación significativa en la composición de la plantilla de directivos en general, y del género de los mismos.

**2.267.** En el Gráfico 1: se expone la evolución de la distribución del personal directivo entre mujeres y hombres durante el período fiscalizado. Se aprecia un incremento en el número de nombramientos de directivas a partir del ejercicio 2018. Durante el período 2014 a 2017, el 27 % de los puestos directivos era ocupados por mujeres y el 73 % por hombres. A finales de 2018 y 2019, las mujeres ocupaban, respectivamente, el 38 % y el 37 % de los puestos directivos, y los hombres el 62 % y el 63 %, respectivamente.

**Gráfico 1: Evolución del personal directivo por género**



**2.268.** Por lo tanto, se aprecia una tendencia al equilibrio de género en los puestos directivos, aunque al cierre de 2019 permanezcan todavía áreas susceptibles de mejora. Del análisis de la distribución de género en la estructura orgánica se destacan los siguientes resultados:

a) Existe una mayor proporción de puestos directivos ocupados por hombres, aunque durante el período fiscalizado se ha reducido este desequilibrio. A finales de julio de 2018, el 72 % de los puestos directivos eran ocupados por hombres, mientras que al cierre de 2019 representaban el 63 % del total. Esta evolución se debe, principalmente, a que, de los 52 ceses producidos a partir de julio de 2018, 37 eran hombres (el 71 % del total de ceses), y a que, de los 50 nombramientos, 21 eran hombres (el 42 % del total de nombramientos).

b) Se observa una evolución positiva de la presencia de mujeres en puestos de alta dirección. En julio de 2018 no existía ningún puesto de estas características ocupado por mujeres, mientras que a 31 de diciembre de 2019 las mujeres representaban el 43 % de los mismos.

c) En puestos de dirección (director, director de área y director equivalente) la mujer sigue infrarrepresentada, habiendo pasado su cuota de participación, entre julio de 2018 y finales de 2019, de un 28 % a un 34 % del total de puestos de esta categoría, por lo que el desequilibrio existente no se ha corregido suficientemente.

d) En puestos de subdirección, el número de los ocupados por mujeres ha pasado de representar un 31 % del total, en julio de 2018, a un 39 %, al cierre de 2019, por lo que se ha reducido el desequilibrio de manera significativa.

e) Atendiendo a la igualdad de género por áreas de CRTVE, en RNE y TVE sigue existiendo una menor proporción de mujeres en los puestos directivos, ya que, a cierre de 2019, ocupaban apenas el 17 % y el 31 % de los puestos directivos, respectivamente. No obstante, estos datos suponen un avance desde la situación de julio de 2018, fecha en la que dicha proporción era de un 6 % y un 28 %, respectivamente. En el ámbito de la CRTVE y los Centros Territoriales, al cierre de 2019 los puestos directivos ocupados por mujeres, en ambos casos, estaban ligeramente por encima del 40 %, apreciándose una evolución positiva respecto a julio de 2018, fecha en la que las mujeres ocupaban el 37 % y 19 % de los puestos directivos, respectivamente, en las citadas áreas.

## **B) Evolución del género en la contratación del personal indefinido no fijo**

**2.269.** En lo que respecta a la evolución durante el período fiscalizado del género del personal indefinido, no directivo, hay que destacar que, como se ha indicado en el epígrafe II.2.3 de este Informe, 196 personas adquirieron durante el período 2014-2019 la condición de indefinido como consecuencia de la ejecución de sentencias de los órganos de la jurisdicción social, y a consecuencia de actuaciones inspectoras de la autoridad laboral y sus correspondientes requerimientos a la CRTVE para regularizar situaciones irregulares de trabajadores. Es decir, en estos casos, la capacidad de la CRTVE de contratar a una persona determinada ha sido sustituida por las decisiones adoptadas al respecto por las autoridades administrativas o judiciales correspondientes, circunstancia por la cual la asignación de la condición de personal indefinido a mujeres y hombres no resulta relevante a los efectos de la valoración de la política de género seguida por la Entidad durante el período fiscalizado.

## **C) Evolución del género en la contratación del personal temporal**

**2.270.** El número de contratos de personal de carácter temporal celebrados ha evolucionado hacia una composición equilibrada de género durante el período fiscalizado, como puede observarse en el Cuadro 8. En concreto, en 2016 se alcanzó, por primera vez en el período, el equilibrio en este tipo de contratos, debido a que ninguno de los grupos considerados (mujer/hombre) superó el 60 %

ni fue inferior al 40 % del total de contratos suscritos<sup>16</sup>. Concretamente, en 2016 el número de contratos firmados con mujeres fue el 56 % del total y con hombres el 44 %, siendo en 2019 esta proporción del 53 % de mujeres y 47 % de hombres. Similar conclusión se alcanza si se desglosan los contratos celebrados por modalidad contractual, sin perjuicio de la evolución particular de los contratos de obra, que por su carácter residual en términos cuantitativos no son relevantes para este análisis.

**Cuadro 8: Distribución por género de la contratación temporal**

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		Total general
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
<b>Mujeres</b>	112	76	133	63	93	56	190	54	314	54	492	53	1.334
<b>Hombres</b>	35	24	79	37	74	44	165	46	270	46	430	47	1.053
<b>Total general</b>	<b>147</b>		<b>212</b>		<b>167</b>		<b>355</b>		<b>584</b>		<b>922</b>		<b>2.387</b>

Fuente: Elaborado por el Tribunal de Cuentas a partir de datos de la CRTVE.

## II.5.2. Transparencia

**2.271.** La web de la CRTVE recoge en su sede electrónica información institucional sobre su actividad, organización, presupuestos, cuentas anuales, convenios y contratos administrativos, incluyendo, entre otros documentos, las Memorias sobre el cumplimiento de la función de servicio público y responsabilidad social corporativa de todos los ejercicios fiscalizados. Esta información en materia de publicidad activa cumple, con carácter general, los requisitos establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

**2.272.** Asimismo, la página web de la CRTVE incluye los datos profesionales de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, de la que fue su Administradora única y de los altos directivos, cumpliéndose con lo previsto en el artículo 10.1 del ya citado en este Informe Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades. En relación con las retribuciones, la página web recogía las del Presidente y la Administradora única, y la memoria de las cuentas anuales incluye la retribución media de los directivos, cumpliéndose lo previsto en el artículo 10.2 del citado Real Decreto 451/2012.

**2.273.** En el artículo 49 del Mandato-marco se establece el compromiso de la CRTVE, ante sus trabajadores, de transparencia en su gestión, consistente en la obligación de elaborar un código deontológico para todos sus profesionales, mandos y directivos, así como una guía de buenas prácticas que sirva de base a la excelencia de su gestión y oferta programática. En 2019 la Corporación aprobó la Norma 1/2019, de 17 de julio, Código Ético de Radiotelevisión Española, que sustituyó al anterior (Norma 4/2015, de 25 de junio). El Código Ético tiene como finalidad establecer las políticas, los principios, los objetivos y los valores que, con transparencia, han de presidir el comportamiento de todos sus administradores y empleados en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantienen con todos sus grupos de interés, consolidando una cultura y unas pautas de actuación responsable que sean compartidas, aceptadas y respetadas por todas las personas a las que resulta de aplicación. Asimismo, la CRTVE cuenta

<sup>16</sup> La disposición adicional primera de la LOIMH señala que “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

con un Estatuto de información que desarrolla los derechos y deberes de los profesionales de la información audiovisual de la Corporación RTVE y sus sociedades filiales, en el ejercicio de las funciones de obtención, elaboración y difusión de la información, con el objetivo de velar por su independencia, así como por la objetividad y veracidad de los contenidos informativos.

**2.274.** Por otro lado, las Cortes Generales ejercen el control parlamentario, previsto en el artículo 39 de la LRTTE, sobre la actuación de la CRTVE y de sus sociedades, velando especialmente por el cumplimiento de las funciones de servicio público encomendadas. A tal efecto, la Corporación RTVE debe remitir con carácter anual a las Cortes Generales un informe referido a la ejecución del contrato-programa y del Mandato-marco y una memoria sobre el cumplimiento de la función de servicio público encomendada, referido al conjunto de sus actividades, programaciones, servicios y emisiones. El informe se traslada a la Comisión Mixta de Control Parlamentario de CRTVE para su debate y pronunciamiento.

**2.275.** A los efectos de lo señalado en el punto anterior, el Presidente de la Corporación RTVE compareció ante la citada Comisión Mixta en marzo y octubre de 2017, en septiembre de 2020 y en octubre de 2021 para la presentación de las Memorias correspondientes a los años 2014 a 2020, y los Informes sobre el cumplimiento del Mandato-marco correspondientes a los años 2016 a 2020<sup>17</sup>. Dichas comparecencias se publicaron en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG).

**2.276.** Además, la citada Comisión Mixta tiene la facultad de pedir la comparecencia periódica del Presidente de la Corporación en una sesión donde diputados y senadores preguntan sobre cualquier área de actividad de RTVE. El contenido de las comparecencias celebradas durante los ejercicios fiscalizados fue publicado en el BOCG y en la sede electrónica de la Entidad.

### III. CONCLUSIONES

#### III.1. EN RELACIÓN CON LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO

**3.1.** En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional trigésima quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y RTVE elaboraron el Plan de Saneamiento y Futuro de RTVE, en el que se establecieron las medidas de racionalización de costes, de mejora de la productividad y de reorganización de la explotación económica de la radio y la televisión pública del Estado. En ejecución de dicho Plan se suscribió, con fecha 12 de julio de 2006, el denominado Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE (conocido como “Acuerdo de Los Peñascales”), firmado por un representante de SEPI, uno de RTVE y cuatro de las organizaciones sindicales más representativas de RTVE. El citado Acuerdo estableció el objetivo de adecuar la dimensión de la plantilla a las nuevas necesidades, lo que supondría reducir los efectivos desde los algo más de 9.300 existentes a principios del año 2006, hasta alcanzar, a finales de 2008, una plantilla objetivo que se fijó en un total de 6.400 puestos de trabajo. Estableció, además, que el porcentaje máximo de temporalidad en la plantilla de la nueva Corporación no podría ser superior al 10 % sobre la plantilla fija objetivo, fijándose a este respecto que, en la misma, 5.900 puestos serían fijos y 500 contratados. Por su parte, el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio Colectivo de la CRTVE, aprobado el 10 de julio de 2013, ratificó que el número de trabajadores temporales no sería superior al 10 % de la plantilla (puntos 2.36 a 2.38 y 2.46).

---

<sup>17</sup> Las Memorias y los Informes relativos a los años 2019 y 2020 se presentaron en la sesión del 4 de octubre de 2021.

**3.2.** En el periodo que abarcan los ejercicios 2014 al 2017, ambos incluidos, la Entidad mantuvo la totalidad de su plantilla dentro de los límites establecidos en el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio Colectivo de la CRTVE (los citados 6.400 trabajadores). Pero este límite fue superado en 2018 en 105 efectivos, lo que supone un exceso del 1,6 %, y en 2019 en 196 efectivos, esto es, en un 3,1 %. La plantilla se incrementó entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre de 2017 en un total de 10 efectivos (un 0,2 %), y en el bienio 2018-2019 en un total de 261 efectivos (un 4,3 %). Por tanto, durante el periodo fiscalizado la plantilla se incrementó en un total de 271 personas (un 4,3 %) (puntos 2.89 y 2.90).

**3.3.** Durante el periodo fiscalizado el personal con relación laboral indefinida se redujo en un total de 49 efectivos (un 0,8 %). El número de directivos pasó de 181 a 169, teniendo lugar en 2014 la reducción más significativa, que se concretó en once trabajadores (un 6,1 %), manteniéndose la cifra prácticamente estable en los años sucesivos. En concreto, y en cuanto al personal de alta dirección, la Entidad contaba con ocho directivos al inicio del periodo fiscalizado y con siete a 31 de diciembre de 2019. En cuanto al personal directivo distinto al de alta dirección, se produjo una disminución de once efectivos a lo largo del periodo fiscalizado, pasando de 173 directivos el 1 de enero de 2014 a 162 el 31 de diciembre de 2019. Por su parte, el personal indefinido no directivo se redujo durante el periodo fiscalizado en 37 personas (un 0,7 %), pasando de 5.687 a 5.650 (puntos 2.92 a 2.97).

**3.4.** No obstante, en el análisis de la evolución del personal indefinido no directivo a la que se acaba de hacer referencia debe tenerse en cuenta que, a lo largo del periodo fiscalizado, se produjo la conversión de un total de 196 contratos temporales en contratos de duración indefinida a consecuencia, en unos casos, de reclamaciones planteadas por los trabajadores ante los órganos competentes de la jurisdicción social, y, en otros, de requerimientos formulados por la Inspección del Trabajo, al concurrir los supuestos legales que daban lugar a dicha conversión. En particular, las citadas conversiones se desglosan en los siguientes supuestos: a) conversión de 39 contratos mercantiles de prestación de servicios, al presentar las correspondientes relaciones naturaleza laboral; b) conversión de 116 contratos de obra o servicio determinados, al incurrir los mismos en infracción normativa, de los cuales 66 fueron por reclamación judicial y los 50 restantes por requerimiento de la Inspección de Trabajo; c) 13 supuestos de cesión ilegal de trabajadores, por incurrir los mismos en fraude de ley; d) conversión de 10 contratos de interinidad, por incurrir los mismos en fraude de ley; e) reconocimiento de la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo a 10 trabajadores titulares de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos; f) 3 supuestos de encadenamiento ilegal de contratos de trabajo temporales; g) 3 reincorporaciones de trabajadores con contrato suspendido; y h) reconocimiento de relación laboral indefinida a 2 directivos (puntos 2.98 a 2.109).

**3.5.** Lo señalado en el punto anterior, que se concreta en que 196 contratos temporales incurrieron en infracción de la normativa reguladora de esta clase de contratación, determinando ello el reconocimiento del carácter indefinido de la correspondiente relación laboral, pone de manifiesto la existencia de un significativo número de supuestos en los que la Entidad pudo incurrir en una gestión inadecuada de la contratación temporal, dando lugar, en los términos expuestos, a un incremento inicialmente no previsto de la contratación indefinida (punto 2.110).

**3.6.** Por su parte, el personal temporal se incrementó a lo largo del periodo fiscalizado en un 62,8%, pasando de 457 efectivos a 744. El aumento se concentró fundamentalmente en los ejercicios 2018 y 2019, ya que el personal temporal se situaba al cierre de 2017 en el mismo número que al inicio de 2014. En relación con esta cuestión, debe señalarse que durante el primer quinquenio del periodo fiscalizado (2014-2018) se dio fiel cumplimiento a los objetivos propuestos en el borrador del contrato-programa y en el Acuerdo Base para la negociación del II Convenio Colectivo de la CRTVE,



que fijaba el número de trabajadores temporales en un máximo del 10 % de la plantilla. No ocurrió así durante el ejercicio 2019. En efecto, siendo la plantilla total de 6.596 efectivos al cierre de ese ejercicio, el límite de contratados temporales que no se debería haber superado era de 660, y sin embargo el número real de este tipo de contratados fue de 744 (un 12,7 % de exceso sobre el límite) (puntos 2.94 y 2.95).

### **III.2. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA REGULADORA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA CRTVE**

**3.7.** Del análisis de la contratación de personal directivo habida durante el período fiscalizado se desprenden las siguientes consideraciones (punto 2.123):

a) No consta la existencia de norma interna vigente en donde se defina de forma expresa el perfil de los cargos directivos con indicación de la formación, experiencia y demás cualidades profesionales que deban reunir los candidatos, sin que tampoco conste en la normativa interna la aplicación expresa de principios de buena gestión como los de mérito, capacidad e idoneidad<sup>18</sup>.

b) En los contratos de trabajo formalizados con personal directivo, que en todos los casos son de carácter indefinido, se identifica el puesto para el cual se contrata al directivo, pero en ningún caso se especifican las funciones concretas que su desempeño lleva consigo.

c) La mayor parte de las contrataciones de directivos del período fiscalizado tuvieron lugar a partir de la segunda mitad del año 2018, tras el nombramiento de la Administradora provisional única el 30 de julio de dicho año. Las variaciones experimentadas en la plantilla del personal directivo de la CRTVE, a partir de dicho nombramiento, se llevaron a término por medio de sucesivas resoluciones de naturaleza interna organizativa dictadas por la citada Administradora, consistentes, según los casos, en acuerdos de creación de puestos de trabajo, de amortización de otros o de reclasificación de algunos. En relación con este extremo, procede remitirse al contenido del Informe de fiscalización del coste para la Corporación Radio y Televisión Española de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 30 de septiembre de 2020.

**3.8.** Durante el periodo fiscalizado la contratación de personal mediante contrato indefinido se limitó al colectivo de personal directivo, no habiendo tenido lugar la celebración de otro tipo de contratos laborales de duración indefinida. Ello sin perjuicio de la referida conversión de contratos temporales en contratos de duración indefinida (punto 2.124).

**3.9.** Durante el período 2014 a 2016 la celebración por parte de la Entidad de contratos de trabajo temporales estuvo sometida a las previsiones contenidas al respecto por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para esos años, así como a los criterios e instrucciones aprobados por SEPI, mediante los que se establecía un límite anual de jornadas de contrataciones temporales contratadas y de coste de las mismas. En ninguno de los tres mencionados ejercicios se superó la limitación establecida en términos de jornadas de contratación anualizadas. Pero en 2015 se superó el límite del coste anual de contratación, en concreto en un 1 %, debido principalmente al incremento respecto del ejercicio anterior de los costes en los contratos de obra excluidos de convenio. Desde la perspectiva global del citado trienio se desprende que el coste de las contrataciones temporales se redujo en un 4,5 % entre el comienzo y el final del periodo (puntos 2.126 a 2.129).

**3.10.** Por otro lado, durante el período 2017 a 2019 la contratación temporal de la Entidad estuvo asimismo sometida a lo dispuesto al efecto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y,

<sup>18</sup> En relación con las alegaciones de la CRTVE a este epígrafe de las conclusiones cabe remitirse a lo expuesto en la nota a pie de página que figura en el punto 2.123.a) de este Informe.

además, a las autorizaciones emitidas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y de la Dirección General de la Función Pública. El Ministerio autorizó durante cada uno de los años 2017 a 2019 el cupo anual de contratos de duración determinada, en términos de número total máximo de jornadas anuales a formalizar y de coste máximo total autorizado a formalizar en cada año, estableciendo los requisitos y condiciones que la CRTVE debía cumplir al respecto en cada uno de dichos ejercicios. Los límites establecidos podrían ser superados en los contratos de personal directivo y de contratos de interinidad en determinados supuestos (punto 2.130 a 2.135).

**3.11.** En relación con las ampliaciones de cupo autorizadas en los ejercicios 2017 y 2019 la Entidad no estableció un sistema de seguimiento que permitiera identificar los contratos que fueron formalizados en virtud de dichas ampliaciones, lo que ha dado lugar a que se desconozca el detalle de los contratos formalizados como respuesta a las circunstancias extraordinarias y sobrevenidas que se invocaron por aquella para los incrementos del cupo. La no disponibilidad de dicha información ha dado lugar a que no haya sido posible calcular las posibles desviaciones, en jornadas anualizadas y costes asociados, entre los importes autorizados en las ampliaciones y los resultantes de la ejecución de los contratos formalizados con motivo de los aludidos acontecimientos sobrevenidos que justificaron las mismas. Existe, en consecuencia, un déficit en el control interno de la Entidad que ha dado lugar a no poder disponer de una información que se considera relevante dado el considerable incremento de los costes de las jornadas anuales autorizadas derivado de las ampliaciones solicitadas durante los dos años citados (punto 2.143).

**3.12.** Según los datos de seguimiento del cupo facilitados por la Entidad (ver Cuadro 6 de este Informe), durante los años 2017 a 2019 no se superó el número máximo de jornadas anualizadas autorizadas. Sin embargo, el coste máximo autorizado para el año 2018 fue ligeramente superado (en un 0,01 %). Por otra parte, tras el análisis de unas diferencias entre la cifra de coste máximo autorizado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública para el año 2019 y el importe certificado por la Entidad como autorizado para dicho año, se concluye que el importe certificado por la Entidad, 3.210.825 euros, habría superado en 26.671 euros (un 0,84 %) el límite máximo autorizado por el Ministerio, 3.184.154 euros (puntos 2.144 y 2.145).

**3.13.** En lo que se refiere al procedimiento utilizado por la Entidad para el cálculo de la ejecución de los cupos de los años 2017 a 2019, la CRTVE consideró como duración de los correspondientes contratos, así como coste asociado a los mismos, los días transcurridos desde su formalización hasta el 31 de diciembre del año en curso. Pese a lo manifestado por la Entidad en sus alegaciones, este método de cálculo no estaba previsto en las resoluciones de autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que establecen los límites máximos del cupo en términos de jornadas anuales a formalizar con cargo a cada autorización, sin prever en ningún momento que las jornadas consumidas deban computarse tomando como referencia el 31 de diciembre del ejercicio correspondiente a la celebración de cada contrato. La aplicación del referido método ha implicado que las cifras de ejecución del cupo calculadas por la Entidad sean muy inferiores a la ejecución real de los contratos formalizados anualmente, al no computar la Entidad como ejecución de cupo la parte de la duración de los contratos formalizados que transcurre con posterioridad al año de celebración de cada uno de ellos (puntos 2.146 y 2.147).

**3.14.** En consideración a lo expuesto, este Tribunal ha procedido a recalcular las cifras de ejecución del cupo durante los años 2017 a 2019 (ver Cuadro 7 de este Informe). Según estos cálculos, la Entidad superó, en cada uno de los años 2017 a 2019, el número máximo de jornadas anualizadas y el coste autorizados por el Ministerio para los contratos de personal de duración determinada (puntos 2.152 y 2.153).

**3.15.** En relación con la gestión de la contratación temporal, durante el período fiscalizado, la Entidad carecía de normativa interna que desarrollara los procedimientos para su tramitación, las actuaciones a realizar por las unidades responsables, la manera de justificar las situaciones excepcionales y las necesidades urgentes e inaplazables objeto de cobertura, los criterios y ponderaciones a tener en cuenta para seleccionar a los contratados y la documentación necesaria para acreditar cada actuación y conformar el expediente de contratación (punto 2.161)<sup>19</sup>.

**3.16.** La mayor parte de los expedientes de contratación temporal tramitados durante el periodo fiscalizado que han sido objeto de análisis no acreditaron la situación excepcional y el carácter urgente e inaplazable de las necesidades objeto de cobertura, condiciones necesarias para la contratación temporal de personal según lo dispuesto en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Pese a lo expuesto por la Entidad en su escrito de alegaciones, hay que señalar que la Entidad no ha acreditado en los expedientes examinados el cumplimiento de los requisitos de excepcionalidad y urgencia que supone justificar la imposibilidad de dar cobertura a dichas necesidades con el personal que integra la plantilla de la Entidad y, además, que las consecuencias derivadas de no atender tales necesidades impiden, deterioran o menoscaban el desarrollo de su actividad. (punto 2.162).

**3.17.** La selección de los trabajadores temporales se realizó previa consulta al banco de datos constituido al efecto por la Entidad en cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 del Convenio Colectivo de la CRTVE. Con carácter general, los contratados se seleccionaron del banco de datos, tratándose en la mayoría de los casos de personas que habían sido becarios de la Entidad o que habían realizado prácticas en la misma. En menor medida, y ante la ausencia en el banco de datos de candidatos con el perfil requerido, la Entidad acudió a los procedimientos excepcionales previstos en los apartados d) y e) del artículo 24.4.3 del citado Convenio Colectivo, al realizarse la selección a partir de las personas aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales o, en su caso, de base de datos externa (punto 2.163).

**3.18.** Los resultados más relevantes obtenidos en el análisis detallado de las distintas modalidades de contratación temporal han sido los siguientes:

a) En ninguno de los expedientes analizados de contratos en prácticas consta acreditada la justificación de la excepcionalidad y la urgencia en la necesidad de cobertura del puesto de trabajo mediante un contrato en prácticas, incumpliendo por tanto lo establecido al respecto en las Leyes de Presupuestos. Tampoco consta en ninguno la memoria explicativa del cumplimiento de la normativa legal y de los criterios e instrucciones aprobadas por SEPI en el año 2015. Además, en varios casos de búsqueda de candidatos en fuentes externas a la Entidad no estuvo suficientemente justificada la insuficiencia del banco de datos interno, ni por tanto debidamente motivada la decisión de acudir a aquellas fuentes (puntos 2.173, 2.174 y 2.177).

b) En el 88 % de los expedientes analizados de contratos de obra o servicio determinados no se ha justificado suficientemente la urgencia o la excepcionalidad de recurrir a esta modalidad. En el 81 % de los casos examinados no constan debidamente identificados los candidatos considerados en el proceso de selección. Y en el 12 % de los casos no puede afirmarse que exista la exigible correlación entre los méritos ofrecidos por los respectivos candidatos y la decisión finalmente adoptada en el proceso de selección (puntos 2.187, 2.189 y 2.191).

c) En ninguno de los expedientes analizados de contratos eventuales consta justificada la urgencia o la excepcionalidad de la contratación, con infracción de los requisitos exigidos al respecto por las Leyes de Presupuestos. En el 81 % de los casos no consta información acerca de los candidatos

---

<sup>19</sup> En relación con las alegaciones de la CRTVE a este epígrafe de las conclusiones cabe remitirse a lo expuesto en la nota a pie de página que figura en el punto 2.161 de este Informe.

que fueron considerados en el proceso de selección. Y en un caso de los treinta y siete analizados no figura suficientemente motivada la elección del candidato finalmente contratado (puntos 2.197, 2.199 y 2.200).

d) En el 80 % de los expedientes analizados de contratos de interinidad no consta justificada la urgencia o la excepcionalidad de la propuesta de contratación (punto 2.208).

### **III.3. EN RELACIÓN CON LOS CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO FISCALIZADO**

**3.19.** Con carácter general, se ha identificado una utilización inadecuada de la figura jurídica del contrato de trabajo temporal por obra o servicio determinados. Sin perjuicio de los 116 contratos de esta modalidad que se convirtieron en indefinidos durante el periodo fiscalizado, debe señalarse que, en lo que se refiere a los 42 contratos de esta clase vigentes a la finalización del periodo fiscalizado, seis de ellos se convirtieron, asimismo, en contratos indefinidos, ya finalizado dicho periodo, y los 36 restantes presentan antecedentes que permiten identificar en todos ellos riesgo de que en relación con los mismos pudieran llegar a plantearse pretensiones encaminadas a la declaración de relación laboral indefinida (puntos 2.214, 2.215 y 2.225).

**3.20.** En un número significativo de los contratos de interinidad vigentes a la finalización del periodo fiscalizado que han sido objeto de análisis se han identificado incidencias en su ejecución que permiten identificar, asimismo, un riesgo de que en relación con los mismos pudieran llegar a plantearse pretensiones encaminadas a la declaración de relación laboral indefinida. En particular, se han observado casos en los que no consta la necesaria trazabilidad que resulta exigible entre el puesto que desempeñaba el trabajador sustituido, con derecho a reserva, y el puesto o puestos que los respectivos trabajadores interinos pasaron a desempeñar con posterioridad a la celebración de su contrato. La quiebra de esta necesaria conexión podría fundamentar la declaración de la existencia de fraude en el contrato de interinidad (puntos 2.230 y 2.231).

**3.21.** Los contratos de arrendamiento de servicios de colaboración de tertulianos o comentaristas que han sido examinados presentan un clausulado que no permite deslindarlos de modo claro e inequívoco de relaciones de naturaleza laboral, habiéndose identificado un supuesto en el que pudieran concurrir las notas de dependencia y ajenidad, propias de los contratos de trabajo (puntos 2.238 y 2.244).

### **III.4. EN RELACIÓN CON LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SOBRE TRANSPARENCIA**

**3.22.** Para el ejercicio de su función de servicio público la legislación atribuye a la CRTVE una serie de deberes, entre los que se encuentra el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Para llevarlo a cabo, la Entidad asume en su plan de igualdad el compromiso de cumplir con lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de fomentar una programación que persiga la consecución del citado principio, y para cuya ejecución dispone de unas guías de actuación que deben ser cumplidas por sus profesionales (puntos 2.246 a 2.251).

**3.23.** La Comisión de Igualdad, constituida por representantes de la dirección y representantes de los trabajadores, llevó a cabo una evaluación de la ejecución durante el periodo 2012-2016 del plan de igualdad de la Entidad en la que identificó una serie de áreas de mejora en esta materia. Sin embargo, a la finalización de los trabajos de fiscalización no se tiene constancia de que se haya revisado el contenido del plan de igualdad aprobado en mayo de 2012. Dicha revisión podría ser

beneficiosa para la Entidad, tanto para incorporar las recomendaciones dirigidas a corregir las deficiencias detectadas en la citada evaluación, como para adaptarlo al nuevo marco normativo surgido con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (puntos 2.255 y 2.256)<sup>20</sup>.

**3.24.** Al cierre de 2019 se aprecia un incremento de la incorporación de la mujer a los puestos de directivos. Concretamente, en los niveles de alta dirección y de subdirección la mujer alcanza a ocupar en dicha fecha alrededor del 40 % de estos puestos. No obstante, está infrarrepresentada en puestos de dirección (director, director de área y director equivalente), donde ocupa el 34 % de los mismos. Atendiendo a áreas de la empresa, al cierre de 2019 la mujer ocupa en torno al 40 % de los puestos directivos en la CRTVE y en los Centros Territoriales. Sin embargo, la Entidad no ha llegado a una incorporación tan satisfactoria de la mujer en el caso de RNE y TVE, donde ocupa, respectivamente, el 17 % y 31 % de los puestos directivos (punto 2.268).

**3.25.** Por otro lado, la contratación temporal de trabajadores ha tenido una evolución hacia el equilibrio durante el período fiscalizado. En 2016 se alcanzó, por primera vez en el periodo, el equilibrio en este tipo de contratos, debido a que ninguno de los grupos considerados (mujer/hombre) superó el 60 % ni fue inferior al 40 % del total de contratos de este tipo suscritos. Similar conclusión de equilibrio se alcanza si se desglosan los contratos celebrados por modalidad contractual (punto 2.270).

**3.26.** La Entidad cumple con carácter general los requisitos establecidos en la Ley de Transparencia sobre publicidad activa, al recoger su sede electrónica información sobre su actividad económica y organizativa. Asimismo, cumple con las obligaciones de información establecidas en el artículo 10 del Real Decreto 451/2012, al incluir en la página web los datos profesionales de la Administradora única y de la alta dirección, y en la memoria de las cuentas anuales la retribución media de los directivos. Además, cumple con las obligaciones de transparencia en su gestión establecidas en el artículo 49 del Mandato-marco, al haber aprobado en 2019 la Norma 1/2019, de 17 de julio, Código Ético de Radiotelevisión Española, y, asimismo, disponer de un Estatuto de la información que desarrolla los derechos y deberes de los profesionales de la información audiovisual de la Corporación RTVE y sus sociedades filiales (puntos 2.271 a 2.273).

**3.27.** Por último, la CRTVE cumple con sus obligaciones de información al Parlamento previstas en el artículo 39 de la LRTTE al haber remitido a las Cortes Generales un informe referido a la ejecución del contrato-programa y del Mandato-marco y una memoria sobre el cumplimiento de la función de servicio público encomendada durante cada uno de los años fiscalizados. Además, el Presidente (y la Administradora única) de la CRTVE comparecieron periódicamente ante la Comisión Mixta de Control Parlamentario de RTVE para informar sobre las áreas de actividad de la Entidad. El contenido de las comparecencias celebradas durante los ejercicios fiscalizados fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y en la sede electrónica de la Entidad (puntos 2.274 a 2.276).

#### IV. RECOMENDACIONES

**4.1.** Sin perjuicio de que en el trámite de alegaciones la Entidad haya afirmado que tras la toma de posesión del nuevo Consejo de Administración se ha establecido respecto del personal directivo un procedimiento que tiene por objeto dar cumplimiento a los principios recogidos en la disposición adicional primera del EBEP, y reiterando lo expuesto en el Informe de fiscalización del coste para

---

<sup>20</sup> En relación con las alegaciones de la CRTVE a este epígrafe de las conclusiones cabe remitirse a lo expuesto en el punto 2.256 de este Informe.

la Corporación RTVE de las medidas de gestión de personal adoptadas a consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 4/2018, se recomienda a la Entidad adoptar las iniciativas que resulten necesarias para desarrollar y consolidar la incorporación a su proceso de selección de personal directivo de principios de buena gestión como los de mérito, capacidad, idoneidad, libre concurrencia y publicidad.

**4.2.** Se recomienda que la Entidad apruebe un procedimiento interno aplicable a la contratación de personal temporal que detalle, en particular, las unidades responsables de cada actuación, la manera de justificar las situaciones excepcionales y las necesidades urgentes e inaplazables objeto de cobertura, y los criterios y ponderaciones a tener en cuenta en la selección de los contratados. Este procedimiento debería permitir un mejor cumplimiento por la Entidad de las limitaciones establecidas por las Leyes de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda en esta materia.

**4.3.** En relación con el proceso de selección del personal temporal, sería conveniente que la Entidad incorporara en todos los expedientes de contratación un informe de valoración con la relación de los candidatos considerados en el proceso selectivo y el resultado de la valoración de los méritos de cada uno de ellos.

**4.4.** Respecto de los contratos en prácticas, sería conveniente que la Entidad aprobara una norma interna que determinara los objetivos que se persiguen con esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo o tareas a cubrir con este tipo de contrato, y los requisitos o méritos exigibles para cada puesto.

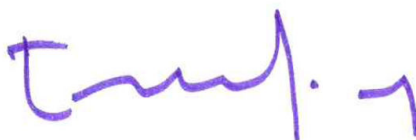
**4.5.** En relación con el protocolo de contratación temporal al que se refiere la Entidad en su escrito de alegaciones, se recomienda la realización de actuaciones orientadas a verificar su eficacia en el control de la trazabilidad de los contratos de interinidad para asegurar la conexión que debe existir entre las funciones desarrolladas por el trabajador sustituido y las desempeñadas por el trabajador sustituto, procediendo a introducir en dicho protocolo las modificaciones oportunas, si resultase necesario.

**4.6.** Se recomienda a la Entidad que en los contratos de arrendamiento de servicios suscritos con tertulianos y comentaristas se identifiquen plenamente las prestaciones objeto de los mismos, y se defina su contenido de forma que resulte inequívoca la naturaleza jurídica que de los mismos se predica.

**4.7.** La Entidad debería diseñar e implementar un procedimiento que asegurara la correcta contabilización de la parte consumida del cupo autorizado anualmente para la contratación de personal temporal, tanto en términos de jornadas como de coste, con la finalidad de asegurar que dicho consumo sea proporcional a la duración real de los contratos celebrados cada año.

Madrid, 29 de junio de 2022

LA PRESIDENTA



Enriqueta Chicano Jávega



**ANEXOS**





RELACIÓN DE ANEXOS

<b>ANEXO I: PLAN PLURIANUAL DE RECURSOS HUMANOS 2013-2016. PREVISIONES Y EJECUCIÓN DEL PERÍODO 2014-2016 .....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO II: CAUSAS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD. PERÍODO 2014-2019 .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO III: CONTRATOS EN PRÁCTICAS POR OCUPACIÓN TIPO. 2014-2019.....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO IV: CONTRATACIÓN TEMPORAL POR ÁREAS FUNCIONALES. 2014-2019.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXO V: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS PUESTOS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO VI: MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS.....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXO VII: CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO CELEBRADOS EN EL PERÍODO FISCALIZADO 2014-2019 .....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXO VIII: MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS EVENTUALES.....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO IX: MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS INTERINOS .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO X: MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS DE INTERINIDAD VIGENTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2019 .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO XI: MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS .....</b>	<b>105</b>



**PLAN PLURIANUAL DE RECURSOS HUMANOS 2013-2016. PREVISIONES Y EJECUCIÓN DEL PERÍODO 2014-2016**

CONCEPTO	2013	2014		2015		2016	
	PREVISIÓN	PREVISIÓN	EJECUCIÓN	PREVISIÓN	EJECUCIÓN	PREVISIÓN	EJECUCIÓN
PLANTILLA TOTAL	6.400	6.375	6.304	6.350	6.270	6.325	6.291
PERSONAL FIJO	5.805	5.800	5.751	5.792	5.751	5.785	5.787
PERSONAL INDEFINIDO	125	125	82	125	72	125	60
PERSONAL TEMPORAL: POR OBRA, EVENTUALES E INTERINOS	345	325	312	308	310	290	276
CONTRATOS EN PRÁCTICA	125	125	125	125	102	125	133
GASTOS DE PERSONAL (en miles de euros)	378.553	367.196	377.113	356.180	388.085	345.495	378.579

ANEXO II

**CAUSAS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD.  
PERÍODO 2014-2019**

TIPO DE INTERINIDAD	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
INTERINO DISFRUTE LICENCIA SIN ABONO RETRIBUCIÓN	1			1		1	3
INTERINO INCAP.TEMP. RIESGO ABORTO					1	1	2
INTERINO PERIODO CUMPLIMIENTO SANCIÓN DISCIPLINAR		1					1
INTERINO POR ADSCRIPCIÓN TEMPORAL	1	3	8	1		1	14
INTERINO POR COMISIÓN DE DESTINO			1		1		2
INTERINO POR EXCEDENCIA ESPECIAL ATT. FAMILIARES		1				1	2
INTERINO POR EXCEDENCIA ESPECIAL CARGO DIRECTIVO	9	20	2	7	40	27	105
INTERINO POR EXCEDENCIA ESPECIAL CARGO PÚBLICO		1	1	5		1	8
INTERINO POR EXCEDENCIA ESPECIAL CUIDADO DE HIJO		6	5	9	5	4	29
INTERINO POR EXCEDENCIA ESPECIAL ENFERMEDAD			1	1			2
INTERINO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA SECTOR PÚBLICO						1	1
INTERINO POR INCAPACIDAD PERMANENTE		1					1
INTERINO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	6	11	20	79	227	243	586
INTERINO POR LACTANCIA			3	17	10	2	32
INTERINO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	7	13	16	38	43	54	171
INTERINO POR MOVILIDAD FUNCIONAL		1	1	2	2		6
INTERINO POR PUESTO SINGULAR			2			1	3
INTERINO POR SUSPENSIÓN DE CONTRATO		4		3	1	3	11
INTERINO POR VACACIONES			1			5	6
INTERINO/ VIOLENCIA DE GÉNERO/VÍCTIMA TERRORISMO				1		2	3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>164</b>	<b>330</b>	<b>347</b>	<b>988</b>

ANEXO III

CONTRATOS EN PRÁCTICAS POR OCUPACIÓN TIPO. 2014-2019

OCUPACIÓN TIPO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
AMBIENTACIÓN MUSICAL						1	1
DISEÑO GRÁFICO				1	3	1	5
DOCUMENTACIÓN	1	13	6	14	7	14	55
EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES		10	4	11	5	8	38
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	1		3	2	7
IMAGEN PERSONAL			1	1		2	4
INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO		1	1	1	11	3	17
INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	13	47	22	52	52	74	260
INGENIERÍA SUPERIOR					1		1
INGENIERÍA TÉCNICA			1				1
LUMINOTECNIA					1	2	3
MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES						4	4
PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)				1	6	11	18
REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	1	12	10	25	19	32	99
SONIDO		2	3	7	10	18	40
TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICO		1	3	8	13	10	35
TÉCNICA INFORMÁTICA		1		1			2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>88</b>	<b>52</b>	<b>122</b>	<b>131</b>	<b>182</b>	<b>590</b>

ANEXO IV

CONTRATACIÓN TEMPORAL POR ÁREAS FUNCIONALES. 2014-2019

ESTRUCTURA ORGÁNICA	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
<b>TOTAL ESTRUCTURA ORGÁNICA</b>	<b>147</b>	<b>212</b>	<b>167</b>	<b>355</b>	<b>584</b>	<b>922</b>	<b>2387</b>
<b>RTVE-SERVICIOS GENERALES</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>62</b>	<b>88</b>	<b>218</b>
COMERCIAL					3	1	4
ORGANIZACIÓN Y RELACIÓN. INSTITUCIONALES	2	1	3		13	4	23
ESTRATEGIA FINANCIERA			1	1	3	3	8
ESTRATEGIA E INNOV. DIGITAL			1		1	3	5
INFRAESTRUCTURAS INMOB., SERV. Y OPS.					6	3	9
INTERACTIVOS	1						1
ORQUESTA Y CORO					4	9	13
PATRIMONIO Y SERVICIOS GENERALES		1					1
PROYECTOS Y ESTRATEGIA CORPORATIVA					13	31	44
RRHH Y ORGANIZACIÓN	3	3	1	4	1	7	19
SECRETARIA GRAL (Y DEL CONSEJO ADMÓN)	2	18	8	18	18	27	91
<b>TVE</b>	<b>104</b>	<b>97</b>	<b>72</b>	<b>204</b>	<b>287</b>	<b>504</b>	<b>1268</b>
ANTENA Y PROGRAMACIÓN CANALES			4	4	11	12	31
AREA IMAGEN TVE					6	8	14
AREA ESTRATÉGICA TVE						30	30
AREA TELEVISIÓN	4						4
CONTENIDOS Y CANALES TVE						21	21
CONTENIDOS, ANTENA Y ESTRATÉGIC TVE	9	19	1				29
CONTENIDOS, CANALES Y PRODUCC. PROG.TVE	4	6	11	46	48	33	148
COORD. INFORM. Y DIR. CANAL 24 HORAS TVE				4	2		6
DEPORTES TVE	4						4
ESTRATEGIA E IMAGEN		8	12	10	7		37
INFORMATIVOS TVE	10	41	11	50	70	214	396
MEDIOS TVE	54	14	26	1			95
OPERACIONES			3	78	134	186	401
PLANIF. ESTRATÉGICA DE PROG. Y PROD. TVE	19	2					21
RTVE DIGITAL		7	4	11	9		31
<b>RNE</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>101</b>	<b>288</b>
FONDO DOCUMENTAL RNE	2						2
INFORMATIVOS RNE	15	12	10	17	22	43	119
MEDIOS RNE	2	10	17	4	25	29	87
PROGRAMAS RNE	5	11	4	10	18	26	74
RNE	2				1	3	6
<b>CC.TT. RTVE</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>97</b>	<b>169</b>	<b>229</b>	<b>613</b>
CC.TT. RTVE	8	14	24	33	90	128	297
RTVE CANARIAS	1	4	3	13	29	29	79
RTVE CATALUÑA		41	23	51	50	72	237

ANEXO V

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS PUESTOS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

LOCALIZACIÓN	C. OBRA O SERV.	EVENTUAL	INTERINO	PRÁCTICAS	TOTAL
A CORUÑA		1	2		3
ALICANTE			3		3
BARCELONA	7	139	141	126	413
BILBAO		4	6	2	12
CÁCERES			1	1	2
CARTAGENA		1	1		2
CASTELLÓN		1	1	1	3
CEUTA		1	3	2	6
CIUDAD REAL		1	2	1	4
CÓRDOBA			2		2
CUENCA		1		1	2
FUERTEVENTURA				2	2
GOMERA				3	3
HUELVA			2	1	3
IBIZA		4			4
JAÉN			2		2
LANZAROTE			1	1	2
LAS PALMAS		16	16	5	37
LOGROÑO		4	9	2	15
LUGO			2		2
MADRID	20	533	643	388	1584
MÁLAGA		1	1	1	3
MALLORCA		1	6	1	8
MELILLA		1	4	12	17
MÉRIDA		1	3	6	10
MURCIA		5	14	1	20
OVIEDO			1	2	3
PALENCIA		7			7
PAMPLONA		1	13	4	18
SALAMANCA			2	1	3
SANTANDER		2	8	1	11
SANTIAGO DE COMPOSTELA		7	8	1	16
SEVILLA		13	21	2	36
SORIA		2		1	3
TENERIFE		19	13	7	39
TOLEDO		7	5	3	15
VALENCIA		3	22	2	27
VALLADOLID		1	9		10
VIGO		2	2	1	5
VITORIA			2		2
ZARAGOZA		3	7	3	13
CIUDADES CON UN SOLO CONTRATO			10	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>782</b>	<b>988</b>	<b>590</b>	<b>2.387</b>

ANEXO VI

MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Nº Contrato	Categoría/Ocupación Tipo	Localización puesto	F. Inicio Contrato	F. Fin Contrato
7119053	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	11/07/2014	02/06/2016
1128966	DOCUMENTACIÓN	BARCELONA	25/02/2014	24/02/2016
27109182	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	HUESCA	17/07/2015	16/07/2017
10129079	DOCUMENTACIÓN	BARCELONA	30/12/2015	29/12/2017
10039361	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	MADRID	04/05/2015	03/05/2017
9058703	TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICOS	MADRID	13/02/2015	24/12/2017 <sup>21</sup>
25038951	INGENIERÍA TÉCNICA	MADRID	18/04/2016	17/02/2018
27089269	DOCUMENTACIÓN	MADRID	04/01/2016	03/01/2018
26068501	IMAGEN PERSONAL	TENERIFE	02/12/2016	01/12/2018
19049363	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	FUERTEVENTURA	06/06/2016	05/06/2018
18119550	DOCUMENTACIÓN	BARCELONA	27/12/2017	26/12/2019
1129469	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	22/06/2017	21/06/2019
21097311	DOCUMENTACIÓN	BARCELONA	27/12/2017	26/09/2019
13098206	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	18/05/2017	17/11/2017
23109128	DISEÑO GRÁFICO	MADRID	10/08/2017	02/09/2018
21019470	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	BARCELONA	29/12/2017	28/12/2019
16019223	TÉCNICA INFORMÁTICA	MADRID	29/12/2017	28/12/2019
30109448	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CÁCERES	26/12/2018	25/12/2020
20029489	DOCUMENTACIÓN	MADRID	12/04/2018	11/10/2018
6069004	INF GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	MELILLA	07/03/2018	01/07/2018
17039445	DISEÑO GRÁFICO	BARCELONA	22/05/2018	31/10/2019
5029365	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MELILLA	27/12/2018	26/12/2020
6039591	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MÉRIDA	26/12/2018	25/12/2020
29039053	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	MADRID	11/07/2018	10/07/2020
29109683	INGENIERÍA SUPERIOR	MADRID	05/09/2018	04/09/2020
16038767	DOCUMENTACIÓN	MADRID	15/10/2018	21/07/2019
6029451	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MÉRIDA	05/08/2019	04/08/2021
29129995	TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICO	MADRID	23/09/2019	22/09/2021
4129747	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MURCIA	30/12/2019	29/12/2021
13059420	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	26/12/2019	25/12/2021
3118701	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	SORIA	27/11/2019	26/11/2021
4089039	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	SANTIAGO DE COMPOSTELA	28/03/2019	27/03/2021
5099396	LUMINOTECNIA	BARCELONA	30/12/2019	29/12/2021
30049473	AMBIENTACIÓN MUSICAL	MADRID	30/12/2019	29/12/2021
22029534	MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES	MADRID	30/12/2019	29/12/2021
7089472	SONIDO	MALLORCA	30/12/2019	29/12/2021
10019130	DOCUMENTACIÓN	MADRID	30/12/2019	29/12/2021
9049493	DOCUMENTACIÓN	BARCELONA	30/12/2019	29/12/2021

<sup>21</sup> El contratado estuvo en situación de incapacidad temporal durante los periodos 01/07/2016 a 19/09/2016 y 15/02/2017 a 06/10/2017.



ANEXO VII

CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO CELEBRADOS EN EL PERÍODO FISCALIZADO 2014-2019

Nº Contrato	Categoría/Ocupación Tipo	Ciudad Puesto	F. Inicio Contrato	F. Fin Contrato
30077520	* Sin datos	MADRID	22/09/2014	16/03/2015
24117605	* Sin datos	MADRID	07/11/2014	18/06/2018
24049231	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	23/09/2014	07/05/2018
23048571	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	03/11/2014	21/10/2018
13058751	* Sin datos	MADRID	10/02/2014	
27018835	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	23/09/2014	14/07/2017
15077809	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/05/2014	22/10/2015
29018854	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	25/09/2014	07/05/2018
20068137	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	23/09/2014	07/05/2018
14045825	* Sin datos	MADRID	21/07/2014	
25078793	* Sin datos	MADRID	10/09/2015	29/02/2016
8018449	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	05/01/2015	30/06/2015
5087324	* Sin datos	MADRID	11/09/2015	15/11/2016
16098269	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	22/01/2015	30/07/2017
6048428	REALIZACIÓN	MADRID	04/12/2015	22/09/2019
4038958	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	20/08/2015	29/02/2016
16037822	PROYECTOS, EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL (ASISTENCIA)	MADRID	04/05/2015	
8098621	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	27/10/2015	
20108978	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	18/08/2015	29/02/2016
10026230	* Sin datos	MADRID	07/01/2015	24/09/2018
13128371	* Sin datos	MADRID	20/08/2015	
25116865	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	17/08/2015	29/02/2016
5087324	* Sin datos	MADRID	17/11/2016	16/11/2019
23128424	SONIDO	BARCELONA	12/09/2016	03/02/2017
4109227	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	BARCELONA	12/09/2016	03/02/2017
22016614	* Sin datos	MADRID	29/08/2016	02/09/2018
17066070	SERVICIOS CENTRALES	MADRID	10/08/2018	

ANEXO VIII

MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS EVENTUALES

Nº Contrato	Categoría/Ocupación Tipo	Ciudad Puesto	F. Inicio Contrato	F. Fin Contrato
3017539	DISEÑO DECORADOS	MADRID	26/12/2019	22/06/2020
11019062	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	15/03/2017	11/09/2017
30098293	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	09/04/2018	31/08/2018
8118900	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	02/07/2018	31/12/2018
21049055	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	16/04/2019	15/07/2019
26049173	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	16/04/2019	15/07/2019
29068577	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	18/09/2019	13/03/2020
1107679	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/02/2015	05/08/2015
5067467	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/02/2015	05/08/2015
6099391	SONIDO	MADRID	06/03/2017	05/09/2017
21109029	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	02/12/2019	31/12/2019
20099361	MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES	MADRID	02/12/2019	31/12/2019
1019459	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	02/12/2019	31/12/2019
19099743	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	10/12/2019	08/01/2020
5018891	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	MADRID	02/12/2019	31/12/2019
13039008	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	01/04/2019	31/08/2019
29058707	SONIDO	MADRID	01/04/2019	27/09/2019
29098187	SONIDO	MADRID	01/04/2019	14/08/2019
23099304	SONIDO	MADRID	01/04/2019	14/08/2019
11057798	AMBIENTACIÓN VESTUARIO	MADRID	10/04/2017	05/10/2017
4018996	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	MADRID	14/06/2018	13/12/2018
2129294	LUMINOTECNIA	BARCELONA	08/03/2018	31/07/2018
9019292	LUMINOTECNIA	BARCELONA	12/09/2018	31/12/2018
18128509	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	MADRID	14/06/2018	03/12/2018
16119072	AMBIENTACIÓN VESTUARIO	MADRID	08/04/2019	26/05/2019
22018853	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	MADRID	03/09/2019	31/01/2020
15099871	MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES	BARCELONA	20/12/2019	19/01/2020
22098451	MEDICINA DE EMPRESA	MADRID	18/12/2019	09/01/2020
12097996	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	LAS PALMAS	09/04/2019	30/06/2019
19018227	IMAGEN PERSONAL	BARCELONA	02/02/2016	31/07/2016
16049258	IMAGEN PERSONAL	BARCELONA	02/02/2016	31/07/2016
15039497	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	14/10/2019	10/04/2020
5079288	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	04/03/2019	31/07/2019
10019193	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	29/04/2019	13/09/2019
2119117	DOCUMENTACIÓN	MADRID	26/12/2017	25/06/2018
44077511	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)	MADRID	11/07/2014	10/01/2015
12118513	DOCUMENTACIÓN	MADRID	02/12/2014	01/06/2015

ANEXO IX

MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS INTERINOS

Nº Contrato	Categoría/Ocupación Tipo	Ciudad Puesto	F. Inicio Contrato	F. Fin Contrato
27048375	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	07/04/2014	31/07/2020
8126602	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	28/08/2014	05/12/2014
30108469	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	24/11/2014	30/09/2018
7077862	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/02/2015	-
11068748	SONIDO	MADRID	09/09/2015	01/11/2015
5067467	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	24/09/2015	-
12118117	TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICO	MADRID	28/03/2016	28/09/2016
20098916	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	LOGROÑO	03/05/2016	03/07/2019
22017897	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	04/07/2016	03/12/2019
3118792	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	26/10/2016	31/08/2018
7088982	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	09/01/2017	11/07/2019
30018122	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	PAMPLONA	07/02/2017	10/09/2018
4108513	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	MADRID	20/03/2017	11/07/2019
14058792	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	12/04/2017	31/08/2019
21028749	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	ZARAGOZA	11/05/2017	30/06/2020
21085950	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	MADRID	06/06/2017	04/03/2019
9108792	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	23/11/2017	14/08/2019
9019198	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	29/11/2017	14/01/2019
12068979	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	14/12/2017	12/07/2019
11119421	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	LLEIDA	03/01/2018	-
10127219	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	A CORUÑA	09/01/2018	-
22128829	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	06/02/2018	31/08/2018
5028134	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	03/04/2018	22/05/2018
18048966	GESTIÓN	MADRID	19/04/2018	-
5098569	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	30/04/2018	-
5028134	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	01/06/2018	06/08/2018
11097513	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	24/08/2018	-
1069229	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	12/09/2018	-
20098783	GESTIÓN	MADRID	16/10/2018	-
8029175	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CIUDAD REAL	05/11/2018	-
15078972	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	27/11/2018	-
21029254	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CASTELLÓN	03/12/2018	-
2128544	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	SEVILLA	31/12/2018	-
8019192	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	10/01/2019	-
10019193	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	04/03/2019	24/04/2019
22059442	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	LOGROÑO	06/05/2019	09/07/2020
7038604	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	17/05/2019	20/07/2020
24097925	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	MADRID	17/05/2019	15/01/2020
15028122	EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES	BARCELONA	04/06/2019	-
29049623	TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICO	CÁCERES	11/07/2019	27/05/2020
13117138	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CEUTA	25/07/2019	21/08/2019
9057504	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	07/08/2019	-
27079475	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	14/08/2019	27/09/2019
4029595	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	29/08/2019	19/11/2020
20108978	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	18/09/2019	16/11/2020
27109476	TÉCNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRÓNICO	BARCELONA	25/09/2019	05/11/2019
12068979	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	01/10/2019	-
20108666	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	BILBAO	13/11/2019	-
4108689	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	13/11/2019	-
17039593	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	BARCELONA	02/12/2019	-
4056753	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	MADRID	18/12/2019	-

ANEXO X

MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS DE INTERINIDAD VIGENTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

N.º Contrato	Categoría /Ocupación Tipo	Ciudad Puesto	F. Inicio Contrato
30128816	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MÉRIDA	12/12/2017
10078475	REALIZACIÓN	MADRID	31/12/2019
2128544	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	SEVILLA	31/12/2018
8029175	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CIUDAD REAL	05/11/2018
14029241	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	16/07/2019
25118984	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/09/2019
31038949	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/09/2019
16129015	INGENIERÍA SUPERIOR	MADRID	14/10/2019
30108469	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	04/10/2018
4056753	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	MADRID	18/12/2019
24109559	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	14/10/2019
9078664	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	ZARAGOZA	03/11/2016
10127219	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	A CORUÑA	09/01/2018
26128681	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	SEVILLA	22/11/2016
2038933	AMBIENTACIÓN MUSICAL	MADRID	19/12/2019
18018690	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	17/12/2018
4068730	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	14/09/2018
16089018	INGENIERÍA TÉCNICA	MADRID	01/10/2019
10068290	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	07/03/2014
3118003	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	21/12/2018
8118738	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	01/07/2019
3118371	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	31/12/2018
22058581	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	31/12/2018
5118827	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	10/09/2018
21089221	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	VALENCIA	22/10/2019
22128829	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	09/09/2019
11119421	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	LLEIDA	03/01/2018
9019198	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	19/12/2019
8126602	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	22/09/2017
5098569	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	30/04/2018
7077862	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	06/02/2015
20098783	GESTIÓN	MADRID	16/10/2018
8019192	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	10/01/2019
13058851	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MELILLA	17/10/2016
28058840	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	TOLEDO	24/08/2015
18048966	GESTIÓN	MADRID	19/04/2018
11097513	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	24/08/2018
48078262	REALIZACIÓN	MADRID	16/02/2015
9057504	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	07/08/2019
5067467	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	24/09/2015
3058627	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	29/11/2017
15078972	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	27/11/2018
6059129	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	01/03/2016
1088225	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	MADRID	11/01/2016
20108666	INFORMACIÓN GRÁFICA Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO	BILBAO	13/11/2019
12068979	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	01/10/2019
4108689	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	13/11/2019
1069229	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	BARCELONA	12/09/2018
17039593	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)	BARCELONA	02/12/2019
18108945	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	MADRID	22/12/2015
21029254	INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	CASTELLÓN	03/12/2018

**MUESTRA ANALIZADA DE CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS**

Expediente	Colaborador / Tertuliano/ Programa	Contrato vigente 31/12/2019		Contrato vigente 31/07/2021	
		Inicio	fin	Inicio	Fin
A-02375-19	No es un día cualquiera	07.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02322-19	Gente Despierta	01.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02391-19	Las Mañanas RNE	02.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02157-19	La Mañana	09.07.2019	09.01.2020	01.07.2021	30.09.2021
A-02335-19	La Mañana	16.07.2019	16.01.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02660-19	La Mañana	31.07.2019	31.01.2020	11.01.2021	31.07.2021
A-02519-19	Estudio Estadio 19-20	12.08.2019	12.07.2020	01.01.2021	31.07.2021
A-02515-19	Estudio Estadio 19-20	12.08.2019	12.07.2020	01.01.2021	31.07.2021
A-02891-19	24 Horas	01.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-04187-19	Ficción sonora /Palabra Voyeur	01.12.2019	31.12.2019	01.01.2021	31.07.2021
A-02098-19	La Mañana	03.07.2019	03.01.2020	01.07.2021	30.09.2021
A-02379-19	De PE a PA Las Mañanas	02.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02633-19	Emisión en Portugués para B	01.09.2019	31.07.2020	07.09.2020	31.07.2021
A-03307-19	La noche 24 h/ la hora de la 1	16.09.2019	31.12.2019	01.07.2021	30.09.2021
A-02295-19	Entre dos Luces	03.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02771-19	De boca a orella	02.09.2019	11.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-03514-19	El bosque habitado	04.10.2019	04.08.2020	01.01.2021	31.07.2021
A-02606-19	Dos Trillones de átomos/Esto me cuentan	02.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021
A-02959-19	El Ojo Crítico	01.09.2019	31.08.2020	01.09.2020	31.08.2021
A-02468-19	Gente Despierta	02.09.2019	31.07.2020	01.09.2020	31.07.2021





## ALEGACIONES FORMULADAS

(De conformidad con lo previsto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, Norma de Procedimiento 66, se han excluido los documentos y justificaciones adjuntos a las alegaciones que no resultan esenciales para comprender lo expuesto en ellas).







**ALEGACIONES FORMULADAS POR EL PRESIDENTE DE CRTVE**



## **ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA CRTVE, EJERCICIOS 2014 A 2019**

### **II.4.6 El anteproyecto de informe se refiere a los contratos de tertulianos y comentaristas que suscribe RTVE para la producción de sus programas de televisión y radio.**

#### **Alegación:**

El objeto de estos contratos es la cesión de los derechos de imagen asociados a la participación del colaborador como tertuliano o comentarista en un programa, que se especifica en el contrato. Esta cesión permite que RTVE ostente la totalidad de los derechos de explotación de la grabación, obra sonora u obra audiovisual.

El colaborador aporta sus opiniones en una tertulia o debate, o bien, sus comentarios personales sobre la actualidad o sobre acontecimientos deportivos, según el caso. Estas opiniones y comentarios son aportaciones personales suyas, que realiza según su criterio y bajo su propia responsabilidad. De hecho, en las condiciones del contrato se establece expresamente que el colaborador asume cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de su colaboración, exonerando a RTVE de cualquier reclamación de terceros que tuvieran su origen en el mismo. En el mismo sentido, se pacta que las opiniones manifestadas por el colaborador en el programa o cualquier otra grabación, son de la exclusiva responsabilidad de éste.

**2.242.1 del proyecto de informe se indica que se identifica una continuidad temporal en diversas colaboraciones de tertulianos y comentaristas, que se mantienen a lo largo del tiempo a través de sucesivos contratos civiles.**

#### **Alegación:**

Sin embargo, la estabilidad en las colaboraciones a lo largo del tiempo no representa por sí misma un indicio de falta de libertad en el ejercicio de la actuación profesional. Esta estabilidad responde a la continuidad de la programación de RTVE en cuya producción participan los colaboradores.

De forma similar, la interrupción de las colaboraciones durante el mes de agosto se debe a que en ese mes RTVE emite una programación distinta adaptada a las necesidades de los ciudadanos en ese momento, y no se requieren las colaboraciones. De hecho, en los contratos que no finalizan en agosto

y que tienen continuidad durante el periodo estival, sólo se producirán colaboraciones en los casos en los que se mantenga la producción de los programas durante esos meses (lo que no es frecuente). La interrupción de las colaboraciones no está relacionada con supuestas vacaciones de los colaboradores, sino con la producción y emisión de los programas.

El precio de las colaboraciones no se fija por tiempos de trabajo, ni compensa periodos de vacaciones o bajas, sino que es un precio unitario asociado a cada una de las colaboraciones realizadas. Si la emisión del programa se interrumpe en agosto, como es frecuente, no se realizarán colaboraciones en ese mes, ni se abonará cantidad alguna. Las contraprestaciones recibidas dependen, por tanto, de las colaboraciones entregadas y, en general, no serán constantes cada mes, como lo sería la retribución de un empleado. Sólo en los casos en los que la producción del programa requiera colaboraciones constantes cada mes, condirá el precio facturado por el colaborador en cada uno de los meses.

El motivo por el que se hace coincidir con cierta frecuencia la finalización de los contratos a finales de julio es, como se ha indicado, que es habitual que se interrumpa la producción de los programas en ese mes, y, además, que en septiembre se presenta la nueva temporada de programación y tienen lugar un mayor número de cambios en los programas. De esta manera, se facilitan posibles cambios en los colaboradores de los programas.

## **2.243 se hace mención a los contratos suscritos con dos colaboradores en concreto.**

### **Alegación:**

Sobre el primero de ellos se señala que el colaborador participó en la producción de varios programas, "...evidenciando una participación continua y diversificada del contratado en la actividad ordinaria de la Entidad." Nuevamente cabe alegar que esto no representa un indicio de falta de libertad o independencia en el ejercicio de la actuación profesional. Que se colabore para un único programa o para varios programas no cambia la naturaleza de las colaboraciones.

En el mismo punto, seguidamente, se hace mención a un contrato de colaboración en el que se realizaron un número de prestaciones igual en cada uno de los meses, de manera que coincidió que la cantidad percibida fue la misma en cada uno de los meses del contrato. En las facturas de dicho contrato se reflejó adecuadamente el precio que correspondía abonar según el número de colaboraciones realizadas en cada mes. Se añade en el anteproyecto de informe que la retención practicada en este contrato fue del 24% en lugar de ser el 15%. En los contratos de servicios

profesionales, el contratista principal, en este caso RTVE, debe practicar una retención a cuenta del IRPF del profesional. El tipo aplicable depende del objeto del contrato. En los contratos cuyo objeto es la cesión de derechos de imagen, como es el caso, el tipo de retención a aplicar es del 24%. La retención practicada fue correcta y ajustada al objeto del contrato civil existente entre RTVE y el colaborador, ya que los rendimientos por cesión del derecho de explotación de derechos de imagen, conforme a los artículos 75.2.b) y 101.1 del Reglamento del IRPF, están sujetos a un tipo de retención del 24%.

### **III.1 En relación con la evolución de la plantilla durante el período fiscalizado**

#### **Alegación:**

En primer lugar, debe ponerse de manifiesto que se utiliza como referencia para valorar el volumen de plantilla de la CRTVE el denominado “acuerdo de Los Peñascales”. A partir de las cifras de plantilla previstas en el citado documento se valora el incremento del número de personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa. A este respecto, es fundamental destacar que el citado “acuerdo” ha de considerarse derogado por haberlo entendido así el Tribunal Supremo en su sentencia número 144/2022, de 11 de febrero de este año.

Por tanto, el volumen de plantilla indicado en ese “acuerdo” que data de hace casi 16 años, ya no puede considerarse la plantilla objetivo de la empresa. Tampoco puede ya considerarse una referencia el máximo del 10% de plantilla temporal que aquel acuerdo fijaba.

### **III.2 En relación con el cumplimiento de la normativa reguladora de la contratación de personal en la CRTVE**

#### **3.7. y 3.8. Contrataciones de personal directivo**

#### **Alegación:**

Debe comenzarse señalando que la contratación de directivos por parte de la CRTVE ya fue objeto de fiscalización por parte del Tribunal de Cuentas con ocasión de un anteproyecto de informe anterior en el que se fiscalizó *“el coste para CRTVE de las medidas de gestión de personal adoptadas a*

*consecuencia de la aplicación del Real Decreto-Ley 4/2018". Por esta misma razón, en el punto 1.9 del anteproyecto de informe (página 10), se indica que "se excluye de esta fiscalización la contratación de directivos realizada a partir del 30 de julio de 2018, fecha de la toma de posesión de la Administradora provisional única de la CRTVE". La exclusión se justifica precisamente en que dicha cuestión ya había sido fiscalizada.*

Sin embargo, pese a reconocer en el punto 3.7.c) que *"la mayor parte de las contrataciones de directivos del periodo fiscalizado tuvieron lugar a partir de la segunda mitad del año 2018, tras el nombramiento de la administradora provisional única..."*, se refiere a este tipo de contrataciones.

A este respecto, nos remitimos a las alegaciones formuladas en su día respecto a la comentada fiscalización.

Por otro lado, se indica que *"no existe norma vigente donde se defina de forma expresa el perfil de los cargos directivos con indicación de la formación, experiencia y demás cualidades profesionales que deban reunir los candidatos, sin que tampoco conste en la normativa interna la aplicación expresa de principios de buena gestión como los de mérito, capacidad e idoneidad"*.

A este respecto, debe señalarse que, los procesos de selección de personal directivo en el caso de empresas públicas como CRTVE no están regulados en ninguna norma de carácter general. Por un lado, al tratarse de trabajadores no sujetos al III Convenio colectivo, no resultan de aplicación los procesos regulados en la norma convencional. Por otro, no son de aplicación los procesos regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y resto de normativa aplicable en el ámbito de la función pública.

En este sentido, la única obligación normativa de CRTVE es cumplir los principios a los que se remite la Disposición Adicional Primera del EBEP, esto es: publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y, por último, agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Hasta finales del año 2020 los procesos de selección de puestos directivos venían haciéndose en CRTVE sin previa convocatoria pública.

Desde la recomendación del anteproyecto de informe del Tribunal de Cuentas de 15 de octubre de 2020 y, en particular desde principios de 2021, momento de la toma de posesión del nuevo consejo de administración y de su presidente, se ha establecido un procedimiento que tiene por objeto dar

cumplimiento a los principios recogidos en la Disposición Adicional Primera del EBEP. Desde el inicio de 2022 ha quedado documentado por escrito un protocolo con el procedimiento a seguir y en el que se recogen actuaciones para garantizar el mérito, la capacidad, idoneidad, libre concurrencia y transparencia de cada proceso. Entre otras cosas, se establece la obligatoriedad de publicar un perfil profesional completo (en el que se incluya la formación, experiencia y otras cualidades profesionales requeridas o valorables para el puesto) y recoger las valoraciones de todas las entrevistas realizadas en un formato que permita decidir sobre la idoneidad en base a criterios publicados y ponderados con anterioridad al inicio del proceso.

### **3.9. Contrataciones temporales instrucciones SEPI**

#### **Alegación:**

Para el trienio 2014-2016, se establecen por SEPI un límite de 426,8 jornadas con un importe anual de 12.307.908 euros. En el año 2015, se supera el límite del coste anual en 1%, por el mayor coste unitario de los contratos por obra respecto al ejercicio anterior y se trata de una situación puntual que se corrige en el siguiente ejercicio.

En el año 2016, para poder compensar el mayor coste medio por contrato del ejercicio anterior, se disminuyen las jornadas anuales a 393,4 de las 426,8 autorizadas, logrando que el importe anual estuviera por debajo del máximo autorizado.

Como se reconoce en el punto 2.219 del anteproyecto de informe, analizando el trienio en su conjunto, el número de jornadas anuales se reduce en un 8% y el coste anual se minora en un 4,5% desde el primer año y esto no es sino para corregir el leve desequilibrio que se había producido en el año 2015.

### **3.11. – 3.14. y 3.16 En relación con el sistema de cómputo del cupo autorizado**

#### **Alegación:**

Las diferentes Leyes de Presupuestos regulan la contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas, estableciendo que no se podrá contratar personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Las citadas normas también establecen que para la contratación temporal de personal se requerirá autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, con anteproyecto de informe previo favorable del accionista mayoritario.

Debe comenzar señalándose que CRTVE se ha ajustado a los requisitos y trámites marcados por el Ministerio de Hacienda a través de las comentadas Secretarías de Estado. Es el Ministerio de Hacienda quien, al autorizar el cupo correspondiente (previo anteproyecto de informe favorable de SEPI), determina qué justificación ha de aportar CRTVE y es también el Ministerio quien resuelve conceder la autorización correspondiente tras entender que la justificación aportada cumple con la normativa aplicable. Por ello, sorprende que el Tribunal de Cuentas entienda ahora que la justificación aportada no es suficiente.

En las solicitudes para aprobación de cupo de contratación temporal que cada año presenta la CRTVE, se justifica que la contratación se deriva de situaciones excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, indicando los motivos de forma separada y explicando de forma detallada su necesidad. Así lo reconoce el anteproyecto de informe del TCU en su página 44 cuando señala que en las solicitudes de la CRTVE se pone *“de manifiesto que las previsiones de contratación responden a la cobertura de necesidades de carácter urgente e inaplazable cuyo objetivo es mantener los niveles necesarios de producción de los canales, emisoras y plataformas de RTVE”*.

En estos expedientes es frecuente que el Ministerio de Hacienda solicite aclaraciones adicionales y es quien, después de su tramitación, resuelve que las circunstancias exigidas por la normativa han quedado acreditadas.

Es importante puntualizar que, precisamente se trata de necesidades excepcionales con carácter urgente e inaplazable para poder seguir dando el servicio público que CRTVE presta las 24 horas al día 365 días al año. Por ello, no es viable acudir, antes de cada contratación externa, a procesos de reorganización interna y/o movilidad interadministrativa que, inevitablemente, consumirían grandes plazos solo en su procedimiento de autorización.

Piénsese en la sustitución urgente de una persona en situación de incapacidad temporal o de jubilación. Si cada contratación llevase aparejada una reorganización interna, la gestión sería imposible. Sorprende por otro lado la mención a las movilidades administrativas en el sector público cuando éstas se refieren a personal fijo luego en ningún caso podrían utilizarse para necesidades temporales.

En cualquier caso, todos los contratos de trabajo que suscribe CRTVE una vez autorizado dicho cupo de contratación por resolución conjunta, se encuentran en los supuestos recogidos en la solicitud de cupo de contratación formulada. Por otro lado, en el expediente interno de cada propuesta de contratación hay un anteproyecto de informe de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras



en la que se indican las causas concretas que han generado la necesidad del contrato, así como en el contrato en sí y en la cláusula que corresponda.

Por tanto, CRTVE acredita suficientemente el carácter urgente y necesario de su contratación y así lo entiende el Ministerio de Hacienda al aprobar las correspondientes autorizaciones.

Por lo que se refiere específicamente al sistema de cómputo del cupo ejecutado, debe tenerse en cuenta que este nuevo sistema se establece por primera vez a partir de la Ley de Presupuestos del año 2017, que recoge en la disposición adicional décima quinta y décima sexta su regulación. Las posteriores leyes de presupuestos han seguido recogiendo los mismos aspectos.

El sistema de cupo, tal y como está concebido, es anual y el consumo de cupo se produce únicamente en el ejercicio en el que se produce la contratación con independencia de su duración. Esto es así para todas las empresas sujetas a este sistema, entre ellas, todas las del grupo SEPI.

Tanto es así, que, en las fichas remitidas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, para la solicitud de tasa de estabilización y tasa de reposición para el año 2022, se incluye un ejemplo para el cálculo de la jornada anual equivalente, que es coincidente con el método empleado por RTVE desde el año 2017 y en el que en todo momento se habla de “*acumulado del año*”. *A este respecto indica:*

*“\* Acumulado del año.*

*\*\* Los datos requeridos de contratación temporal se desagregan en el número de contratos, número de jornadas anuales y número de personas distintas para tener una radiografía más precisa de la situación de temporalidad. De acuerdo con los criterios para la contabilización de las jornadas y el coste de los cupos de contratación laboral, una jornada anual equivale a un contrato durante un año a jornada completa. Para el cálculo de fracciones de jornada se entenderá que un año equivale a 360 días y un mes a 30 días.*

*Ejemplo: Dos contratos de 6 meses y uno de 9 meses se computarán como 1,75 jornadas.*

*Un contrato de 45 días equivaldría a  $45/360=0,125$  jornadas”.*

A ejercicio vencido, SEPI nos remite un correo electrónico solicitando en nombre de la Dirección General de Costes y la Dirección General de la Función Pública, adjuntando el documento oficial, para consignar las jornadas anuales e importes autorizados y la ejecución de dichas jornadas e importes y se remite firmado por la misma vía, sin que hasta la fecha ni SEPI ni el Ministerio de Hacienda y Función Pública hayan formulado objeción alguna al sistema de consumo y cómputo del cupo utilizado por CRTVE.

La propia Ley de Presupuestos de 2017 (se ha mantenido en las posteriores) al regular las autorizaciones de contrataciones temporales estableció en su Disposición Adicional Decima Quinta que “las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales estatales deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas”.

Todos los años a ejercicio vencido el Ministerio de Hacienda a través de SEPI solicita documentación justificativa de la ejecución del cupo de contratación del ejercicio anterior sin que hasta la fecha ni SEPI ni el Ministerio de Hacienda y Función Pública hayan formulado objeción alguna al sistema de consumo y cómputo del cupo utilizado por CRTVE.

Por tanto, no cabe ninguna duda de que el sistema de cupo está concebido tal y como lo está aplicando CRTVE sin que se estén produciendo las situaciones a las que se hace referencia en el anteproyecto de informe del TCU en cuanto a la superación de las jornadas anuales y de los importes máximos autorizados.

### **3.15. Sobre la ausencia de una normativa interna para contratación temporal**

#### **Alegación:**

Se indica que *“la Entidad carecía de normativa interna que desarrollara los procedimientos para su tramitación, las actuaciones a realizar por las unidades responsables, la manera de justificar las situaciones excepcionales y las necesidades urgentes e inaplazables objeto de cobertura, los criterios y ponderaciones a tener en cuenta para seleccionar a los contratados y la documentación necesaria para acreditar cada actuación y conformar el expediente de contratación”*.

A este respecto, indicar que en 2022, con el nuevo Consejo de Administración, se ha implantado un protocolo para contratación temporal en el que se precisa el procedimiento interno para la tramitación de los contratos temporales, el procedimiento de solicitud por las unidades responsables, la documentación mínima necesaria que debe constar en un expediente y la que habría que añadir, así como los pasos necesarios a dar, en caso de no encontrar candidatos/as en el banco de datos para dar respuesta a una necesidad concreta

### **3.17. Selección temporal de trabajadores**

#### **Alegación**

Se indica que en el supuesto concreto de los contratos de obra no se acredita en una parte significativa de los expedientes que se haya acudido al banco de datos.

Desconocemos exactamente a qué casos se refiere y hemos revisado todos los contratos de obra que se hicieron en el periodo de fiscalización. Del total de 27 contratos hay 16 realizados al amparo del convenio colectivo y 11 realizados a profesionales de alta o especial cualificación no sujetos a convenio. De los 16 contratos sujetos a convenio hemos comprobado que en todos los casos se hizo la búsqueda en banco de datos. De hecho 15 de los 16 son candidaturas que estaban inscritas en el banco de datos en el momento de la contratación. Esta información está recogida tanto en la nota informativa que se hace al comité de empresa, y que está en los expedientes de contratación, así como en DOGMA.

Por tanto, salvo que se acredite los supuestos de que se trata, entendemos que no hay tampoco aquí ningún reparo respecto al procedimiento seguido.

### **III.3. Contratos temporales vigentes a la finalización del período fiscalizado.**

#### **Alegación**

En relación con los aspectos que se indican respecto a los contratos de obra o servicio determinado, debe tenerse en cuenta que el uso de esta figura prácticamente ha desaparecido en la corporación salvo casos absolutamente puntuales. Así, tras la introducción de cambios normativos que limitan la utilización de esta modalidad contractual, la corporación ha reducido de forma significativa su uso, pasando de 27 celebrados en el año 2016, a 4 contratos en 2017 y ninguno los años 2018 y 2019.

Es relevante destacar lo que se expone en el punto **2.237** (página 70) del anteproyecto de informe en el que se indica lo siguiente:

1. No se ha identificado ningún caso en el que concurran supuestos de hecho que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.5 párrafo primero del ET, llevarían consigo la adquisición de la condición de fijo por parte de los trabajadores temporales afectados.

2. Asimismo, no se ha identificado ningún supuesto en el que se hayan apreciado indicios de fraude en la contratación temporal.

En cualquier caso, nuestro compromiso es seguir trabajando para que no pueda darse ningún tipo de irregularidad en la contratación temporal. Para ello se ha recogido en un protocolo de contratación temporal el procedimiento a seguir para cada modalidad contractual, y ha de hacerse especial énfasis en los siguientes puntos:

- i. En relación con la figura jurídica del contrato de trabajo temporal por obra o servicio determinados, como se ha dicho anteriormente, su uso era prácticamente testimonial. En cualquier caso, durante los años 2020 y 2021, se ha trabajado conjuntamente con la Asesoría Jurídica y la Dirección de Gestión de Personal, en el análisis de las causas habilitantes en cada caso y su adecuación a la legislación vigente. A partir del año 2022, con arreglo al RD 32/2021, CRTVE ya no realizarán contratos de esta modalidad.
- ii. Con respecto a los contratos de interinidad se han recogido en el protocolo de contratación temporal mencionado anteriormente las instrucciones para garantizar la trazabilidad entre el puesto que desempeña el trabajador sustituido, con derecho a reserva, y el puesto que la persona interina desempeña.
- iii. En relación a los contratos para la obtención de la práctica profesional, al ser CRTVE una empresa pública, nuestro objetivo es facilitar a las personas que están finalizando sus estudios la posibilidad de hacer prácticas formativas en nuestra organización en todas las ocupaciones tipo y unidades de la corporación en las que sea posible su acogida y la dedicación de tiempo de formación necesaria para garantizar su aprendizaje. Una vez finalizan las prácticas formativas estas personas pasan a formar parte del banco de datos de RTVE y es posible ofrecerles un contrato para la obtención de la práctica profesional.

En la misma línea, es parte de nuestra responsabilidad social facilitar al mayor número posible de personas su primera experiencia profesional en nuestro sector garantizando, de acuerdo al RD 32/2001, que todas ellas tienen el apoyo de un/a tutor/a durante todo el periodo de contratación. Al mismo tiempo, estas personas serán cantera para los procesos selectivos que se puedan publicar, a turno libre, para la cobertura indefinida de vacantes. En el protocolo de contratación hemos recogido la obligatoriedad de diseñar un plan formativo individual (anexo a los contratos) para que las personas que ejerzan como tutores puedan hacer un seguimiento exhaustivo de las prácticas y garantizar que se obtiene la práctica profesional acorde a los estudios realizados.

### III.4 Cumplimiento de la normativa sobre igualdad

#### **Alegación:**

En cuanto a este punto, téngase en cuenta que, durante el año 2021, con el nuevo consejo de administración, se ha realizado un completo diagnóstico de la situación de la igualdad de género en CRTVE. Dicho diagnóstico ha incluido la correspondiente valoración de puestos y auditoría retributiva todo ello de acuerdo con lo establecido en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Sobre esta base, se ha negociado con la representación de las personas trabajadoras, el II Plan de Igualdad de la Corporación que está ahora mismo pendiente de registro.

En este segundo Plan se planifican más de 80 medidas que abordan todas las perspectivas de la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, así como en nuestros contenidos.

#### **OTRAS CUESTIONES MENCIONADAS EN EL ANTEPROYECTO DE ANTEPROYECTO DE INFORME**

##### **2.100 -2.103 (páginas 35 y 36). En relación con la figura del indefinido no fijo en sociedades mercantiles**

Indica el anteproyecto de informe que *“la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, creada en unificación de doctrina, niega la aplicación de la figura del indefinido no fijo a los trabajadores de sociedades anónimas, aunque estas formen parte del sector público de cualquier ámbito territorial (...). La expuesta doctrina respaldaría que la figura jurídica del trabajador indefinido no fijo careciera de encaje en el ámbito de la Entidad fiscalizada, dada la naturaleza jurídica de sociedad mercantil pública de la que participa la CRTVE”*.

Al contrario de lo que indica el anteproyecto de informe, la actual doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, fijada desde sus sentencias de 18 de junio de 2020, número 472/2020, 473/2020 y 474/2020, dictadas todas ellas por el Pleno de la Sala, han unificado doctrina estableciendo que la figura del trabajador indefinido no fijo es plenamente aplicable a las sociedades mercantiles estatales. Dicha jurisprudencia ha sido aplicada a RTVE en varias sentencias de dicha Sala de lo Social del Tribunal Supremo como la 552/2021, 556/2021, 690/2021 o la 864/2021.

Dicha doctrina señala que la relación laboral indefinida no fijo no se aplica exclusivamente a las Administraciones públicas ni a las entidades de derecho público, sino que también opera en las entidades del sector público en las que el acceso se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 1ª en relación con el artículo



Corporación  
Radiotelevisión Española

55.1 del EBEP, disposición que ordena aplicar dichos principios a entidades que no están mencionadas en el artículo 2 del EBEP al entender que el concepto jurídico "entidad del sector público estatal" incluye entidades privadas que, de conformidad con el artículo 2 del EBEP, integran el sector público institucional. Y recuerda que la relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiriera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando.

Que esto es así no ofrece ninguna duda ya que, como se reitera en varios puntos del anteproyecto de informe del Tribunal de Cuentas, CRTVE cuenta con un cierto número de personas trabajadoras indefinidas no fijadas así declaradas por los tribunales de justicia.

EL PRESIDENTE DE LA CORPORACIÓN RTVE

-José Manuel Pérez Tornero -