

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CORTES GENERALES

- 572** *Resolución de 16 de noviembre de 2017, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de la gestión de personal llevada a cabo por el Ente Público RTVE con motivo del expediente de regulación de empleo.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 16 de noviembre de 2017, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca del Informe de fiscalización de la gestión de personal llevada a cabo por el Ente Público RTVE con motivo del expediente de regulación de empleo, acuerda:

1. Asumir el contenido del citado informe así como las recomendaciones contenidas en el mismo.

2. Instar al Gobierno a:

– Controlar la ejecución del convenio y de los resultados derivados de su aplicación, así como las medidas necesarias para asegurar su efectividad tal y como se estipula en la letra g) del apartado uno de la Disposición adicional trigésimo quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

– Tomar las medidas necesarias para que la Comisión mixta paritaria de seguimiento del ERE del Ente no se exceda de sus competencias.

– Establecer los mecanismos necesarios para que la Corporación prevenga los incumplimientos en condiciones y requisitos de trabajo que se pueden exigir al personal contratado y evitar gastos innecesarios en procesos judiciales.

– Establecer las condiciones necesarias para rejuvenecer la plantilla de la Corporación.

– Establecer los mecanismos para que las subidas salariales se adapten al mercado laboral general.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de noviembre de 2017.–El Presidente de la Comisión, Eloy Suárez Lamata.–El Secretario Primero de la Comisión, Vicente Ten Oliver.

N.º 1092

**INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAL LLEVADA A CABO POR EL ENTE PÚBLICO RTVE CON MOTIVO DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

**EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS**, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado en su sesión de 28 de mayo de 2015 el **Informe de Fiscalización de la gestión de personal llevada a cabo por el Ente Público RTVE con motivo del Expediente de Regulación de Empleo**, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

## ÍNDICE

### **I. INTRODUCCIÓN**

- I.1. Iniciativa de la fiscalización
- I.2. Ámbitos subjetivo, objetivo y temporal de la fiscalización
- I.3. Objetivos de la fiscalización
- I.4. Naturaleza jurídica, organización y funciones
- I.5. Rendición de Cuentas
- I.6. Tratamiento de las alegaciones

### **II. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE LA PLANTILLA OBJETIVO**

- II.1. Previsiones contempladas en el Plan de Saneamiento y Futuro
- II.2. El Plan de Saneamiento y Futuro definitivo pactado con las organizaciones sindicales

### **III. ANÁLISIS DEL PROCESO DE APROBACIÓN DEL ERE**

- III.1. Inicio del ERE
- III.2. Finalización del proceso de aprobación del ERE

### **IV. CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES Y CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDO**

- IV.1. Previsiones de contratación y de conversión
- IV.2. Contratación y conversión efectiva

### **V. PLAN DE EMPLEO**

- V.1. Requisitos de entrada
- V.2. Condiciones económicas aplicables
- V.3. Cálculo y contabilización de las indemnizaciones
- V.4. Comisión Mixta Paritaria
- V.5. Conflictividad judicial derivada del ERE
- V.6. Otros aspectos del Plan de Empleo

### **VI. ANÁLISIS DE LAS INCOMPATIBILIDADES Y CONTROL EJERCIDO SOBRE LAS MISMAS**

### **VII. COSTE ECONÓMICO DEL ERE**

### **VIII. CONCLUSIONES**

- VIII.1. Análisis del procedimiento de determinación de la Plantilla Objetivo
- VIII.2. Análisis del proceso de aprobación del ERE
- VIII.3. Contratación de nuevos trabajadores y conversión de contratados en fijos
- VIII.4. Plan de Empleo
- VIII.5. Análisis de las incompatibilidades y control ejercido sobre las mismas
- VIII.6. Coste económico del ERE y repercusión fiscal añadida

### **IX. RECOMENDACIONES**

### **ANEXOS**

### **ALEGACIONES**

## RELACIÓN DE CUADROS

- Cuadro 1: Evolución de la plantilla objetivo
- Cuadro 2: Incremento de personal por la no externalización de determinados servicios
- Cuadro 3: Distribución geográfica de la plantilla en el PSF
- Cuadro 4: Plantilla febrero de 2006
- Cuadro 5: Plantilla de contratados en febrero de 2006
- Cuadro 6: Evolución de la plantilla total de RTVE
- Cuadro 7: Conversión de personal contratado en fijo
- Cuadro 8: Acuerdo de Los Peñascales
- Cuadro 9: Conversión de personal contratado en fijo
- Cuadro 10: Distribución de plazas por categorías profesionales
- Cuadro 11: Incrementos salariales en el periodo fiscalizado
- Cuadro 12: Efecto de la subida de 2,5% (en euros)
- Cuadro 13: Impacto Económico de las medidas acordadas
- Cuadro 14: Muestra de demandas analizadas
- Cuadro 15: Coste del ERE 2007-2013
- Cuadro 16: Estimación del coste del ERE 2014-2022
- Cuadro 17: Inclusión de la estimación del coste fiscal

## RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

CCAA	Comunidad Autónoma
CCTT	Centros Territoriales
CRTVE	Corporación de Radio y Televisión Española, S.A.U.
DGT y AS	Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
IPC	Índice de Precios de Consumo
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LGP	Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
OP	Oficina de Proyecto
O y C	Orquesta y Coro
PGE	Presupuestos Generales del Estado
PIB	Producto Interior Bruto
PSF	Plan de Saneamiento y Futuro
RNE	Radio Nacional de España, S.A.
RTVE	Ente Público Radio y Televisión Española
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SMERNE	Sociedad Mercantil Estatal Radio Nacional de España, S.A.U.
SMETVE	Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A.U.
TVE	Televisión Española, S.A.

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Iniciativa de la fiscalización

**1.1.** El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó, en su sesión de 23 de diciembre de 2013, el Programa Anual de Fiscalizaciones correspondiente al año 2014, en el que se incluyó, a iniciativa del propio Tribunal, la fiscalización de la gestión de personal llevada a cabo por el Ente Público RTVE (en adelante Ente Público o RTVE) con motivo del Expediente de Regulación de Empleo (en adelante ERE).

**1.2.** El Ente Público, en sentido estricto, ha sido objeto de anteriores fiscalizaciones por el Tribunal de Cuentas, siendo la precedente el Informe sobre la Gestión de personal del Grupo Radio Televisión Española, ejercicios 2002-2004, que fue aprobado por el Pleno el 21 de diciembre de 2006.

**1.3.** Además de lo anterior, este Tribunal ha realizado fiscalizaciones de la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A. (Corporación RTVE). La última de ellas, efectuada a petición de la Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas, fue aprobada el 30 de enero de 2014 y presentada ante esa Comisión el 11 de marzo siguiente.

**1.4.** Entre la documentación analizada para la realización del Informe citado en el punto anterior, se tuvo conocimiento de la relativa a las actuaciones iniciadas en el año 2006 por el entonces Ente Público RTVE para definir sus necesidades objetivas de personal; esas actuaciones promovieron un ERE. El examen de dichas actuaciones no formaba parte del ámbito temporal de la fiscalización de la Corporación RTVE. Sin embargo, se consideró que la fiscalización de todas las actuaciones resultaba de gran utilidad por las consecuencias económicas de las mismas.

**1.5.** Las Directrices Técnicas de la fiscalización fueron aprobadas por el Pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 24 de abril de 2014, y en esa misma sesión el Pleno acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador, según lo establecido en el artículo 3.b) de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, 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.** De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas se ha efectuado una fiscalización al Ente Público, de la gestión de personal con motivo del ERE y a la Corporación RTVE, limitada, en este caso, a la contratación de nuevos trabajadores y al proceso de conversión de contratos temporales en contratos de carácter indefinido como consecuencia de la ejecución del citado ERE.

**1.7.** El periodo fiscalizado ha abarcado los ejercicios 2006-2013, sin perjuicio de que para el adecuado cumplimiento de los objetivos previstos se hayan analizado aquellos hechos o actuaciones, anteriores o posteriores, que se han considerado relevantes.

## **I.3. Objetivos de la fiscalización**

**1.8.** Se ha realizado una fiscalización de regularidad sobre la totalidad de los gastos que ha generado el ERE en el periodo 2007-2013 y una operativa sobre el proceso realizado para la determinación de la plantilla objetivo (periodo 2005-2006), no habiéndose encontrado en el curso de los trabajos desarrollados limitaciones, y habiendo prestado la Entidad una adecuada colaboración en todo momento. Los objetivos generales perseguidos han sido:

- Comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias a que está sometida la Entidad en la aprobación y ejecución del ERE.
- Comprobar que en las cuentas de resultados del Ente Público de los ejercicios 2007-2013 están recogidas adecuadamente las indemnizaciones abonadas como consecuencia de la ejecución del ERE.
- Comprobar el sometimiento a los principios de buena gestión, de todas las actividades desarrolladas por el Ente Público, en el proceso de determinación de sus necesidades objetivas de personal.

**1.9.** También se ha analizado el cumplimiento por el Ente Público de la normativa sobre igualdad de mujeres y hombres, en la medida en que ha guardado relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

## **I.4. Naturaleza jurídica, organización y funciones**

**1.10.** RTVE y sus sociedades estatales, Televisión Española, S.A. (en adelante TVE) y Radio Nacional de España, S.A. (en adelante RNE), fueron creadas en virtud de la

Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de la radiodifusión y televisión que configuró a RTVE como el órgano a través del cual se ejercerían las funciones que corresponden al Estado como titular de los servicios públicos de radiodifusión y televisión. Se estableció que el servicio público de radiodifusión se gestionaría por RNE y Radiocadena Española, esta última posteriormente absorbida por la primera en el proceso de fusión establecido por el Real Decreto 895/1988, de 20 de julio, mientras que el servicio público de televisión se gestionaría por TVE.

**1.11.** RTVE, se configuró como una entidad de Derecho público, con personalidad jurídica propia, que estaría sometida exclusivamente a su Estatuto y a sus disposiciones complementarias y, en sus relaciones jurídicas externas, en las adquisiciones patrimoniales y en la contratación, al Derecho privado. El presupuesto del Ente Público debe ajustarse a lo previsto en la Ley General Presupuestaria (en adelante LGP) y financiarse con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (en adelante PGE) y mediante los ingresos y rendimientos de las actividades que realice. El artículo 34 de la mencionada Ley establece que el patrimonio de RTVE y de las sociedades estatales TVE y RNE tiene consideración de dominio público y está exento de toda clase de tributos o gravámenes.

**1.12.** En virtud de lo establecido en el artículo 60 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, el Ente Público quedó adscrito, con fecha 1 de enero de 2001, a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (en adelante SEPI), pasando a ser su gestión responsabilidad de la misma desde dicha fecha.

**1.13.** La Ley 17/2006, de 5 de junio, creó la Corporación RTVE (en adelante CRTVE) y sus filiales, la Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A. (en adelante SMETVE) y la Sociedad Mercantil Estatal Radio Nacional de España, S.A. (en adelante, SMERNE), atribuyendo a estas sociedades la gestión directa de los servicios públicos de radiodifusión y televisión de titularidad estatal. Estas nuevas 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.

**1.14.** También previó la Ley la subrogación, por parte de la CRTVE, de la SMETVE y de la SMERNE en las relaciones jurídicas, derechos y obligaciones de naturaleza laboral y de seguridad social de la totalidad de los trabajadores que se incorporaran a las nuevas entidades, con efectos desde 1 de enero de 2007.

**1.15.** Finalmente, el 22 de diciembre de 2006, el Consejo de Ministros adoptó un acuerdo por el que, teniendo en cuenta las previsiones de la Ley 17/2006, de 5 de junio, y como paso previo a la aportación de activos y pasivos del Ente Público y de sus sociedades filiales TVE y RNE a la Corporación, autorizó la transmisión de activos y pasivos por parte de estas dos sociedades filiales al Ente Público, acuerdo que finalmente se instrumentó mediante escritura pública de cesión de activos y pasivos de fecha 29 de diciembre de 2006.

**1.16.** El esquema jurídico del traspaso aprobado por el citado Consejo de Ministros previó que, de forma simultánea a esta aportación de activos y pasivos por parte de TVE y de RNE al Ente Público, este último procediera a llevar a cabo la aportación de estos activos y pasivos a la Corporación y desde esta última, a su vez, a sus sociedades filiales SMETVE y SMERNE.

**1.17.** La disposición transitoria quinta de la Ley 17/2006 estableció la entrada del Ente Público y de sus sociedades filiales TVE y RNE en estado de disolución-liquidación al día siguiente del otorgamiento por dichas entidades de la escritura de aportación de los activos y pasivos.

**1.18.** En la fecha en la que el Ente Público RTVE y sus sociedades filiales entraron en estado de disolución-liquidación quedó suprimido el Consejo de Administración del Ente Público y la Dirección General del mismo. En su lugar, se constituyó un Consejo de Liquidación del Ente Público, integrado por cinco miembros que fueron nombrados por SEPI y que han asumido la gestión, dirección y representación del Ente Público en liquidación.

**1.19.** El Consejo se reunió, el 2 de enero de 2007, adoptando entre otros los siguientes acuerdos:

- Nombramiento de Presidente y Secretario.
- La disolución de TVE y RNE. A partir de ese momento, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 266 de la Ley de Sociedades Anónimas, se declaró abierto el periodo de liquidación de ambas sociedades.
- Nombramiento de los dos liquidadores.
- Designación de un miembro del Consejo de liquidación para que actuara en su nombre en las Juntas Generales de Accionistas de TVE y RNE.

**1.20.** El día 3 de enero de 2007 se reunieron las Juntas Generales de Accionistas de TVE y RNE que acordaron: disolver ambas sociedades; cesar a los administradores; designar a los liquidadores y aprobar las normas de liquidación.

**1.21.** En su reunión de 24 de enero de 2007, el Consejo aprobó la nueva organización del Ente creando una Dirección cuyo titular sería el Presidente del Consejo de Liquidación; dependiendo directamente de la misma se crearon cuatro áreas: a) Económico-financiera; b) Régimen laboral; c) Gestión ERE; y d) Oficina del Consejo de Liquidación.

**1.22.** El Ente Público en liquidación debía proceder a la conclusión ordenada de cuantas relaciones jurídicas estuvieran pendientes a la fecha de entrar en estado de disolución, así como a la liquidación, enajenación y extinción, según procediera, de los bienes, derechos y obligaciones que integraran su patrimonio. En todo caso, como se indica en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 17/2006 antes citada, el Gobierno debería proveer al Ente Público en liquidación y a sus sociedades filiales TVE y RNE de los fondos y recursos económicos necesarios para que se pueda desarrollar de manera ordenada el mencionado proceso de liquidación patrimonial y cumplir, regularmente, con todas las obligaciones contraídas exigibles.

## **I.5. Rendición de Cuentas**

**1.23.** Las cuentas anuales del Ente Público en liquidación correspondientes a los ejercicios 2007 y 2011 fueron rendidas al Tribunal de Cuentas, por conducto de la Intervención General de la Administración del Estado (en adelante IGAE), el 12 de septiembre de 2008 y el 8 de octubre de 2012, es decir fuera del plazo señalado en el artículo 139.1 de la LGP (31 de agosto de cada año). En el resto de ejercicios, 2008, 2009, 2010, 2012 y 2013 las cuentas se rindieron dentro del plazo establecido.

**1.24.** Se ha publicado el preceptivo resumen, en el Boletín Oficial del Estado, de las cuentas de todos los ejercicios citados.

## **I.6. Tratamiento de las alegaciones**

**1.25.** De conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a los Presidentes actuales del Ente Público en liquidación y al de CRTVE, así como a las diez personas que ocuparon estas presidencias durante el periodo fiscalizado

(dos en el Ente Público y ocho en CRTVE). Se han recibido alegaciones de la actual Presidenta del Ente Público y de un expresidente del mismo, así como de un expresidente de la CRTVE.

**1.26.** Tres expresidentes (uno del Ente Público y dos de CRTVE) han manifestado su intención de no formular alegaciones. Todos estos escritos se acompañan al presente Informe. Se han incorporado en el texto los cambios que se han considerado oportunos como consecuencia del examen de las alegaciones, pero no han sido objeto de contestación las que constituyen meras explicaciones o aclaraciones de la gestión desarrollada por CRTVE.

## II. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE LA PLANTILLA OBJETIVO

**2.1.** La disposición adicional trigésimo quinta de la Ley de PGE para el ejercicio 2006 condicionaba la subvención de 480 millones de euros concedida al Ente Público a la firma de un Convenio con el Estado donde ambas partes asumieron una serie de obligaciones. El citado Convenio se firmó entre el entonces existente Ministerio de Economía y Hacienda y el Ente Público. Entre otros aspectos, el Ente Público se comprometía a elaborar, de forma conjunta con SEPI, un Plan de Saneamiento y Futuro (en adelante PSF) del Ente Público y sus sociedades participadas TVE y RNE; un objetivo básico del nuevo Plan era la definición de los procesos, sistemas y métodos de trabajo del nuevo modelo de funcionamiento, analizándose las necesidades objetivas de personal para la ejecución de cada actividad, llegando al final del proceso a definir la plantilla necesaria para poner en funcionamiento el nuevo modelo de Radio y Televisión que se proponía.

**2.2.** Con anterioridad a la firma del Convenio, en octubre de 2005, se creó la estructura global para el estudio y elaboración del PSF con los siguientes niveles:

- 1) Comité de Seguimiento. Formado por cuatro representantes de: a) la Secretaría de Estado de Comunicación; b) Secretaría de Estado de la Oficina Económica del Gobierno; c) la alta dirección de RTVE; y d) la alta dirección de SEPI. Era el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio y realizar la supervisión global del avance del proyecto.
- 2) Comité Director. Formado por seis directivos, dos nombrados por SEPI, uno por la Secretaría de Estado de Comunicación y tres por el Ente Público. Era el principal interlocutor del proceso de cambio y tenía como función coordinar,

supervisar, dinamizar y apoyar a todos los grupos de trabajo y aprobar los trabajos de la Oficina de Proyecto (en adelante OP).

3) La OP comenzó a funcionar el 18 de octubre de 2005. Dentro de la misma se crearon tres grupos de trabajo, a saber:

- Grupo de Organización/Negocio.
- Grupo de Comunicación y
- Grupo de Estructura; éste, a su vez, se dividió en dos módulos, uno de dimensionamiento y otro denominado jurídico-laboral.

Estos grupos de trabajo estaban formados por 19 profesionales de RTVE, dos miembros de SEPI y 25 asesores externos pertenecientes a una consultora internacional. Con la misma se firmó un contrato, el 21 de octubre de 2005, por un importe total de 2.360.000 euros, y un plazo de ejecución que finalizaba el 31 de julio de 2006; el citado contrato, tras sufrir dos modificaciones, el 22 de diciembre de 2005 y el 14 de julio de 2006, alcanzó un monto económico total de 5.460.760 euros; el objeto del mismo fue la definición de un nuevo modelo organizativo y de negocio para el RTVE y la gestión de su efectiva implantación. Se adjudicó por procedimiento negociado sin publicidad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 210.b)<sup>1</sup> del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, de 16 de junio de 2000, vigente en el momento en que se produjo la firma del contrato.

**2.3.** La OP tenía como principales funciones:

- Apoyar a la alta dirección en la coordinación y seguimiento del proyecto.
- Planificar, guiar, apoyar y seguir el avance del proyecto.
- Apoyar la validación de las propuestas de los Grupos de Trabajo.
- Anticipar y resolver los principales puntos de bloqueo.
- Aportar información a los Grupos de Trabajo.

---

<sup>1</sup> Establece que podrá utilizarse el procedimiento negociado sin publicidad previa cuando por razones técnicas o artísticas o relacionadas con la protección de derechos exclusivos tan solo pueda encomendarse el objeto del contrato a un único empresario.

**2.4.** A su vez, los Grupos de Trabajo tenían como actividad principal:

- Detallar los planes de trabajo y objetivos para cada iniciativa.
- Concretar el cambio y definir el organigrama.
- Evaluar las necesidades de recursos y determinar la estructura del modelo organizativo óptimo.
- Identificar los obstáculos potenciales para la implantación.
- Preparar los indicadores de seguimiento.
- Informar sobre el grado de avance a la OP.

## **II.1. Previsiones contempladas en el Plan de Saneamiento y Futuro**

**2.5.** Un aspecto fundamental del PSF fue el 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. Para llegar a esta plantilla objetivo se llevaron a cabo dos métodos diferentes: el primer método consistió en definir una programación objetivo por canales teniendo en cuenta las condiciones específicas de RTVE y relacionándolo con un grupo de empresas públicas comparables.

**2.6.** Con posterioridad, y como segundo método de trabajo se realizó el dimensionamiento detallado con responsables de las diferentes áreas y así:

- Se definió el nuevo modelo de funcionamiento a todos los niveles: procesos, sistemas y métodos de trabajo.
- Se analizaron las necesidades de personal para la ejecución de cada actividad.
- Se incorporaron las peculiaridades del modelo de programación propuesto.
- Finalmente, se calcularon las necesidades de personal para realizar las actividades identificadas en cada área.

**2.7.** Ambos métodos de dimensionamiento convergieron en una dimensión de plantilla muy similar.

**2.8.** Como resultado de los trabajos de todos los implicados en el proceso, la OP elaboró, en febrero de 2006, un primer Modelo Organizativo de dimensionamiento de la plantilla que previó reducirla a 4.765 trabajadores, lo que suponía una disminución del 48% desde la situación de partida (9.212 trabajadores)<sup>2</sup>; esta racionalización de recursos que suponía el llamado Nuevo Modelo Organizativo, se había revisado y validado con los directivos responsables del área y se basaba en los siguientes principios:

- Simplificación de la Estructura Organizativa, facilitando y clarificando la gestión en los diferentes niveles.
- Eliminación de duplicidades y solapamientos, centralizando funciones comunes.
- Integración y optimización de la gestión de medios.
- Actualización de las plataformas tecnológicas de soporte.
- Racionalización selectiva de los costes de programación.

**2.9.** El resumen de estos trabajos figura en el Cuadro 1 donde la OP fijó la plantilla objetivo, por primera vez en febrero de 2006, en 4.765 trabajadores. A partir de este momento, en el que por primera vez la OP efectúa una “foto fija” de la plantilla, resultado de todos los trabajos realizados y se hace pública la misma, comienzan los ajustes con los responsables técnicos de las diferentes áreas y se va modificando el Modelo Organizativo, siempre al alza, presentándose, al menos, otras tres estructuras de plantilla cuyo desglose por áreas viene reflejado en el Cuadro 1; el número total de trabajadores pasó de 4.765 en febrero de 2006 a 4.855 en marzo, a 5.000 a primeros de abril, a 5.173 a finales de abril. Por fin, la estructura que se suponía iba a ser la definitiva fue de 5.170 trabajadores en mayo de 2006.

**2.10.** Como se puede ver en la columna nº 6 del cuadro, se produjo un aumento de 405 efectivos como consecuencia del proceso de ajuste descrito.

---

<sup>2</sup> La cifra del número total de trabajadores va variando a lo largo del presente Informe debido a que la plantilla tiene una evolución dinámica y a que, en algunos documentos aportados para el mismo periodo, el Ente Público aporta cifras diferentes.

**Cuadro 1: Evolución de la plantilla objetivo  
(número de trabajadores)**

	Febrero de 2006 (1)	Marzo de 2006 (2)	Abril de 2006 (3)	Abril de 2006 (4)	Mayo de 2006 (5)	Diferencia 5-1 (6)	% de incremento 6:1 (7)
Dirección TVE	17	28	28	8	8	-9	-52,94
Programación y contenidos	276	276	341	366	364	88	31,88
Informativos	1.084	1.159	1.289	1.383	1.371	287	26,47
Comercial	164	166	167	167	165	1	0,61
Medios	1.591	1.591	1.499	1.551	1.551	-40	-2,51
Multimedia		-	-	8	-	-	-
<b>Total TVE</b>	<b>3.132</b>	<b>3.220</b>	<b>3.324</b>	<b>3.483</b>	<b>3.459</b>	<b>327</b>	<b>10,44</b>
Dirección RNE	11	11	5	6	5	-6	-54,55
Programación	229	229	243	234	234	5	2,18
Informativos	619	621	650	636	636	17	2,75
Comercial	5	5	5	-	5	-	-
Medios Técnicos	282	282	274	283	283	1	0,35
<b>Total RNE</b>	<b>1.146</b>	<b>1.148</b>	<b>1.177</b>	<b>1.159</b>	<b>1.163</b>	<b>17</b>	<b>1,48</b>
Centro Corporativo y Servicios Compartidos	487	487	499	531	548	61	12,53
<b>TOTAL</b>	<b>4.765</b>	<b>4.855</b>	<b>5.000</b>	<b>5.173</b>	<b>5.170</b>	<b>405</b>	<b>8,5</b>

Fuente: Elaboración propia.

## II.2. El Plan de Sanearamiento y Futuro definitivo pactado con las organizaciones sindicales

**2.11.** La implantación del PSF fue negociada con las organizaciones sindicales y, como consecuencia de esta negociación, el Plan definitivo fue aprobado el 12 de julio de 2006, con la firma de un representante de SEPI, uno de RTVE y cuatro de las organizaciones sindicales más representativas de RTVE. El acuerdo se denominó Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE ("Acuerdo de Los Peñascales") y en el mismo se modificó sustancialmente el PSF elaborado por SEPI y RTVE; así, se incrementó en 1.230 puestos de trabajo la plantilla objetivo, fijándose en total en 6.400. Asimismo se regularon una serie de aspectos, desarrollados en los epígrafes siguientes, que dejarían a los futuros gestores de la Corporación con un escaso margen de maniobra en algunos temas relevantes de gestión.

### II.2.1. Incremento de 1.230 efectivos

**2.12.** La negociación del dimensionamiento con los agentes sociales supuso incluir en el Plan áreas o actividades no consideradas inicialmente en el perímetro de RTVE, así como la ampliación del ámbito de actuaciones de otras actividades, con un incremento de recursos que tomó como referencia la situación de partida de RTVE y no el Nuevo Modelo Organizativo de referencia aprobado.

**2.13.** La asignación de estos efectivos estaba distribuida de la siguiente forma:

- Ausencia de externalización de determinados servicios .....	150
- Incremento de plantilla en los Centros Territoriales <sup>3</sup> .....	327
- Orquesta y Coro .....	175
- Mantenimiento Radio 4 .....	30
- Mantenimiento Fondo Documental .....	141
- Mantenimiento Multimedia .....	80
- Personal en prácticas, eventuales e interinos .....	250
- Negociación sindicatos .....	34
- Faltan por asignar .....	43
<b>Total .....</b>	<b>1.230</b>

II.2.1.1. Ausencia de externalización de determinados servicios

**2.14.** Este concepto estaba constituido por una serie de servicios que, por ser antieconómica su prestación por parte de RTVE, o por pertenecer a categorías que se pretendían declarar a extinguir, los distintos grupos de trabajo de la OP habían recomendado externalizar; el incremento de personal pactado por actividad se refleja en el 2.15.

II.2.1.2. Incremento de plantilla en los Centros Territoriales

**2.15.** Cuando se elaboró el PSF, el grupo de expertos determinó que, por lo que se refiere al servicio de televisión, España era el único país europeo donde se triplicaba la cobertura territorial pública (tal y como sigue ocurriendo en la actualidad); en efecto, existían cadenas a nivel nacional, autonómico y local, teniendo unos costes operativos de hasta nueve veces superiores a otros países en relación a su Producto Interior Bruto (en adelante PIB); y además, las desconexiones territoriales tenían una limitada audiencia y un coste/hora de hasta siete veces el de una emisión normal; había dos casos “límites”, (como los denomina el PSF), Cataluña y Canarias, cuyos costes horarios medios de las desconexiones eran 4,5 y 1,9 veces superiores al resto de los CCTT.

<sup>3</sup> No coincide la cifra con la de la columna 5 del Cuadro 3 (297 efectivos) porque hay diez trabajadores todavía sin asignar o que estén realizando tareas de coordinación de CCTT, en Madrid (20 trabajadores), a la fecha de la firma del Acuerdo de Los Peñascales (12 de julio de 2006).

**Cuadro 2: Incremento de personal por la no externalización de determinados servicios**

Actividad	Incremento Pactado
Construcción de decorados	18
Peluquería, maquillaje y caracterización	38
Sistemas	35
Entidad médica colaboradora	22
Gestión de transportes	10
Gestión de los sistemas eléctricos de Barcelona	8
Bomberos	5
Tráfico y estafeta	14
<b>Total Nº de personas</b>	<b>150</b>

Fuente: Ente Público RTVE

**2.16.** En cuanto al estudio de la situación de la radio en España las conclusiones fueron parecidas a las de la televisión; la cobertura territorial de la radio en España era de las más significativas entre los principales referentes europeos, existiendo una gran oferta de emisoras públicas tanto a nivel autonómico como local; y, en cuanto a los costes, salvo en Alemania (que eran un 133% superiores a los de España en relación al PIB), con el resto de los países del estudio, los costes de la radio pública eran superiores en un 50% respecto al Reino Unido, un 200% respecto a Francia y un 650% respecto a Italia.

**2.17.** A pesar de los estudios referidos en el PSF, donde se proponía reducir con objeto de racionalizar la estructura territorial de RTVE, el Ente Público decidió mantener, los 16 centros territoriales y unidades informativas de televisión y las 18 emisoras territoriales y 43 unidades informativas de la radio. Esta decisión supuso un dimensionamiento objetivo de 1.302 efectivos.

**2.18.** El Acuerdo de Los Peñascales concretó en su Anexo II la distribución geográfica de la plantilla objetivo de la Corporación y no solo mantuvo la estructura territorial prevista en el PSF sino que se incrementó en 297 efectivos (un 22,8 %) el personal asignado a la misma. Este incremento se corresponde con: a) un aumento del equipo básico de todos los CCTT; b) la conservación de la emisión del Docu-TVE en el Centro de Valencia; y c) la creación de la sociedad de Producción de Canarias, con el objetivo de producir contenidos audiovisuales para TVE y otras entidades externas que garantizaran la ocupación de la plantilla existente en Canarias. Estas diferencias vienen cuantificadas por CCTT en el Cuadro 3. Destacan algunas Comunidades Autónomas como Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana, con un incremento del 69,23 y el 76%, respectivamente, entre las previsiones del PSF y lo finalmente pactado en el citado Acuerdo.

### II.2.1.3. Orquesta y Coro de RTVE

**2.19.** El PSF propuso un modelo de organización y financiación para la Orquesta y Coro (en adelante O y C), dotándola de una estructura jurídica independiente que facilitase la optimización de su funcionamiento, el incremento de sus ingresos y la transparencia de su modelo de financiación. Se llegó a esta conclusión después de hacer un estudio comparativo con otras O y C europeas, que dio, entre otros, los siguientes resultados:

- La O y C disponía de una cobertura de costes por ingresos externos mucho menor que otros referentes europeos. Así, la O y C ocupaba el penúltimo lugar en cobertura de costes por ingresos externos de entre otros 18 analizados, con un porcentaje de ingresos externos sobre presupuesto del 6,3%. Las coberturas del resto de O y C oscilaban entre un 5 y un 50%, siendo la media del 16,65%.
- La O y C tenía un volumen de actividad menor que otros referentes europeos, ocupando el puesto quince de un total de 20 analizados.
- El nuevo modelo propuesto permitiría tanto el patrocinio institucional por parte de fundaciones culturales, como el patrocinio individual, al igual que ocurría con las restantes O y C analizadas.

**2.20.** El personal de la O y C no se incluyó en ninguno de los estudios sobre dimensionamiento de la plantilla objetivo, al presuponer que iba a gozar de una estructura jurídica independiente.

**2.21.** En el punto 3 del Acuerdo de Los Peñascales se garantizó la continuidad de la O y C en el ámbito de la Corporación. También se acordó que, si en el futuro se configurase bajo una fórmula jurídica distinta de la pertenencia directa a la Corporación, esta sería responsable subsidiaria en materia de relaciones laborales y debería subrogarse en los derechos y obligaciones de índole laboral en caso de la disolución de la fórmula jurídica externa a la que estuviera afectada la O y C. Estas y otras limitaciones pactadas impidieron dotar a la O y C de una estructura jurídica independiente que pudiese facilitar la optimización de su modelo organizativo y de su funcionamiento, en línea con lo que estaba sucediendo en otras O y C europeas, tal y como se había previsto en el PSF.

**Cuadro 3: Distribución geográfica de la plantilla en el PSF**

	Plantilla 2006 Inicial (1)	Mayo 2006 PSF (2)	Plantilla final pactada (3)	Diferencia (3-2) (4)	Incremento % 4:2 x 100 (5)
Andalucía	264	88	112	24	27,27
Aragón	104	44	61	17	38,64
Asturias	103	36	49	13	36,11
Canarias	314	67	82	15	22,39
Cantabria	74	34	47	13	38,24
Castilla y León	167	71	100	29	40,85
Castilla-La Mancha	148	52	88	36	69,23
Cataluña	871	526	542	16	3,04
Ceuta	6	8	8	0	-
Melilla	4	8	8	0	-
Comunidad Valenciana	153	50	88	38	76,00
Extremadura	89	42	57	15	35,71
Galicia	134	56	79	23	41,07
Islas Baleares	77	40	53	13	32,50
Navarra	76	36	47	11	30,56
País Vasco	158	72	78	6	8,33
La Rioja	67	34	45	11	32,35
Región de Murcia	92	38	55	17	44,74
<b>TOTAL</b>	<b>2.901</b>	<b>1.302</b>	<b>1.599</b>	<b>297</b>	<b>22,81</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### II.2.1.4. Fondo Documental

**2.22.** Las vicisitudes del Fondo Documental son parecidas a las de la O y C; el PSF preveía que el mismo fuera objeto de un proyecto específico que tuviera en cuenta los siguientes principios:

- Mantenimiento de la titularidad de RTVE.
- Digitalización de la información para dar respuesta a:
  - La utilización del Fondo como elemento de servicio público.
  - Su utilización eficiente en el proceso de producción de RTVE.
  - Su potencial comercialización.

**2.23.** En el Acuerdo de Los Peñascales se pactó que la nueva Corporación mantendría la titularidad de los fondos, así como su gestión; y que su dimensionamiento sería, como mínimo, el existente a la fecha del acuerdo, siguiendo, por tanto, su personal (141 trabajadores), formando parte de la plantilla de la nueva Corporación.

## II.2.1.5. Multimedia e Interactividad

**2.24.** En el PSF, esta unidad estaba encuadrada dentro de los servicios compartidos y dotada con una plantilla de 40 trabajadores. El Acuerdo de Los Peñascales aumentó esta plantilla en 80 trabajadores.

## *II.2.2. Otros aspectos de gestión pactados en el Acuerdo de Los Peñascales*

### II.2.2.1. Estructura de la nueva Corporación

**2.25.** En el apartado I del Acuerdo de Los Peñascales, se dispuso que la nueva Corporación debería tener participación societaria mayoritaria en todas aquellas Sociedades o Entes a las que se les asignara el desarrollo de actividades que hasta el momento de la puesta en marcha de la nueva Corporación hubieran sido llevadas a cabo por el Ente Público y sus sociedades dependientes. Entre ellas se encontrarían las Sociedades y/o Entes dependientes de nueva creación, así como aquellas que se creasen con participación mixta de Organismos dependientes de las diversas Administraciones Autonómicas o de la Administración Central.

**2.26.** También fijó el Acuerdo que, en el supuesto de que fuera deseable la creación de sociedades con participación minoritaria, se requeriría, con carácter previo a la constitución y desarrollo de la sociedad mencionada, la aprobación de la Comisión de Seguimiento; y que a todas las sociedades y entes anteriormente mencionados les sería de aplicación el Convenio Colectivo vigente en cada momento en la Corporación, salvo pacto en contrario. Todas estas restricciones y las del punto anterior son un ejemplo claro de a lo que se refería la introducción del presente subapartado.

### II.2.2.2. Producción propia

**2.27.** El Acuerdo de Los Peñascales estableció para la nueva Corporación un mínimo de 8.200 horas de producción propia anuales, sin tener en cuenta que, para determinados programas de televisión, necesitaría dedicar hasta un 118% horas/hombre más que una productora externa para retransmitir un mismo acontecimiento, según estudios del propio Ente Público. Además, se acordó: a) que el 23% de la producción propia, excluidos los telediarios, se realizara en la sede de Sant Cugat en Barcelona; b) que se mantuviera la emisión del canal Docu-TV, siete días a la semana en el CT de TVE en Valencia; y c) que en Canarias se realizaran las producciones necesarias para evitar la existencia de excedentes laborales una

vez aplicadas las medidas de desvinculación. Todos estos acuerdos se fijaron sin ningún estudio económico que cuantificara su coste.

#### II.2.2.3. Limitaciones en los concursos públicos

**2.28.** En el apartado 5 del Acuerdo se previó que la nueva Corporación pudiera externalizar ciertas actividades, pero cumpliendo una serie de requisitos entre los cuales resulta significativo el que indica que: “la Corporación se compromete a incluir, como un criterio de selección en los concursos públicos o peticiones públicas de ofertas que en el futuro puedan convocarse para la prestación de servicios en la Corporación, la equiparación de condiciones laborales entre los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas y el personal de la Corporación en las mismas categorías o que desarrollen funciones similares”.

**2.29.** La inclusión de este criterio de selección en los concursos y peticiones públicas de ofertas puede originar que se seleccionen empresas con ofertas económicas más desfavorables económicamente para CRTVE.

### III. ANÁLISIS DEL PROCESO DE APROBACIÓN DEL ERE

**3.1.** Según el artículo 49.1.i) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), vigente en el momento en el que se produjo el ERE de RTVE, una de las causas de extinción del contrato de trabajo era el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; su régimen (requisitos, procedimientos y efectos) venía establecido en el artículo 51 del ET, y desarrollado en el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

**3.2.** El objetivo de esta regulación era establecer mecanismos de flexibilidad en la gestión de recursos humanos en las empresas que fueran precisos, tanto para su situación económica, como para adaptarse a los cambios del mercado, intentando hacer coincidir los derechos laborales de los trabajadores y las posibilidades de supervivencia de la empresa. Esta norma estuvo vigente hasta el año 2010, en el que la reforma del mercado de trabajo llevada a cabo por la Ley 35/2010 supuso un desarrollo completo del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones o suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada, así como de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

**3.3.** La diferencia del despido colectivo con los despidos individuales, ambos basados en causas similares, es que en estos últimos se produce una actuación unilateral del empresario con posterior revisión judicial; mientras que la extinción colectiva requiere un procedimiento, el expediente de regulación de empleo, caracterizado básicamente por la existencia de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores dirigido a la consecución de un acuerdo y un cierto control por parte de la Administración radicado, no en la causa, sino en el procedimiento. El análisis de la corrección legal del ERE de RTVE se realiza, obviamente, con base en la legislación vigente en el momento de realizarse el mismo.

**3.4.** El artículo 51.1 del ET, antes citado, definía el despido colectivo como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que alcance determinados umbrales en un periodo de 90 días; umbrales que en el caso de RTVE (que hubiera al menos 30 despidos en plantillas superiores a 300 empleados) se cumplían sobradamente.

**3.5.** Los elementos que activan el mecanismo causal que fundamenta el despido son:

- La concurrencia de una causa o factor desencadenante que incida de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa (situación económica negativa), o en su eficiencia (necesidad de una más adecuada organización de los recursos), distinguiendo cuatro esferas de afectación de la causa que serían: a) la de los medios de producción (técnica); b) métodos de trabajo (organizativa); c) la de los productos y servicios (productiva); y d) la de los resultados de explotación (económica).

Hay que resaltar que la causa final del expediente colectivo es evitar futuras situaciones negativas en la empresa, adecuando la producción con la correcta organización de los recursos humanos y técnicos, por lo que existía un doble mecanismo de control sobre la justificación de los despidos: la acreditación de la causa y la justificación de que la decisión extintiva mejoraba la situación empresarial.

- La existencia de una conexión entre las extinciones de los contratos y la superación de la situación empresarial desfavorable.

**3.6.** De la documentación analizada, se puede concluir que las causas que concurrieron en el ERE de RTVE fueron las económicas, derivadas de la reiterada

situación negativa de RTVE, y las organizativas, originadas por el nuevo modelo de televisión pública que se pretendía alcanzar.

**3.7.** En concreto, y por lo que se refiere a las causas económicas, la Memoria de Acompañamiento al ERE, en su punto 3, establecía unas pérdidas, en el año 2005, de 618.597 miles de euros y una previsión de pérdidas, para el año 2006, de 226.592 miles de euros. Ello ponía de manifiesto la falta de equilibrio económico, y que la continuidad de la Entidad sólo estaba siendo garantizada mediante el endeudamiento autorizado por el Estado, hecho, por otra parte, manifestado reiteradamente por este Tribunal.

**3.8.** En cuanto a las causas organizativas, las mismas se detallan en el punto 6 de la mencionada Memoria, que implicó un nuevo modelo de radiotelevisión pública. Dentro del mismo, entre otras reducciones de gastos, se establecía como hipótesis la existencia de unos gastos de personal inferiores en un 51% a los gastos en los que incurriría RTVE si no se aplicara el Plan, poniéndose de manifiesto que la reducción de efectivos implicaba la necesidad de implantar un nuevo esquema laboral.

**3.9.** Las medidas de ajuste propuestas por el Ente Público consistían en tres tipos para empleados fijos e indefinidos, que se aplicarían en tres fases consecutivas en el tiempo:

- Desvinculaciones anticipadas. En la memoria presentada se establecía que, de los empleados con 52 años cumplidos en diciembre de 2006, la mitad abandonaría la empresa el 1 de enero de 2007, y la otra mitad a lo largo de dicho año. La salida de los empleados que cumplieran 52 años en 2007 y 2008 se produciría en junio y diciembre del año correspondiente.
- Extinciones indemnizadas para los trabajadores que voluntariamente cesaran en su relación laboral con RTVE, y
- Oferta a todos los empleados excedentes, así como a los no afectados por las dos medidas anteriores, de un conjunto de medidas que incluían la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo alternativo.

**3.10.** Si bien las normas laborales reguladoras de los expedientes de regulación de empleo posibilitan el inicio del procedimiento, bien por el empresario, bien por los representantes de los trabajadores, la práctica habitual es que el mismo se inicie mediante la solicitud por la Empresa de autorización a la Autoridad Laboral

competente para la extinción de los contratos de trabajo. Ello se tramita mediante un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial.

**3.11.** Los intervinientes en este procedimiento son:

- La Autoridad Laboral competente, que es aquel órgano que designe cada una de las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA), salvo en el caso de empresas que tienen centros de trabajo en varias CCAA, en cuyo caso es competente la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo (en adelante DGT y AS). El objeto de la intervención administrativa en los expedientes es evitar que los despidos colectivos se produzcan sin un mecanismo de control previo en defensa de los intereses generales que pueden resultar afectados (intereses de los trabajadores y la competitividad empresarial, unida, en el presente caso, a la supervivencia del modelo público de radiotelevisión), sujetando la decisión empresarial de disposición a la existencia de causas previstas legalmente.
- La Empresa, en este caso el Ente Público.
- Los trabajadores, a través de sus representantes.

### **III.1. Inicio del ERE**

**3.12.** Según establecía el punto 2 del artículo 51 del ET, el empresario que tuviera la intención de efectuar un despido colectivo debería solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo, conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esa Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento debería iniciarse mediante solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

**3.13.** La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores debía ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas que motivaban el expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se hubieran determinado; por último, la comunicación de la apertura del período de consultas se debía realizar mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores; una copia de dicho escrito debía hacerse llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

**3.14.** El 12 de julio de 2006, el Ente Público RTVE solicitó autorización a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid para la realización de un

ERE que afectaría hasta un máximo de 4.160 trabajadores de una plantilla total de 8.129. Igualmente, comunicó, el 13 de julio de 2006, a la DGT y AS la solicitud de inicio del Expediente Administrativo de Despidos Colectivos, solicitándole también que acordara autorizar, para los afectados por dicha extinción, el derecho a las prestaciones de desempleo que legalmente les correspondieran.

**3.15.** El expediente se inició mediante la solicitud simultánea de:

- La convocatoria a la representación sindical de los trabajadores.
- El escrito presentado ante la DGT y AS, que acompaña la convocatoria a la representación social atribuida en virtud de las facultades de negociación, acta de la reunión de dicha convocatoria, informe/memoria, balances y cuentas de resultados correspondientes a los años 2003 a 2006, junto con los informes de auditoría, estudio donde se contienen las actividades, modelos, estructura organizativa y dimensionamiento de viabilidad, listado de la plantilla y plan social de medidas de acompañamiento. El plan social de acompañamiento viene obligado por el artículo 51.4 del ET y tiene como finalidad “evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resultaran afectados”.

**3.16.** El Ente Público aportó dos planes alternativos; el primero pretendía establecer una estructura administrativa casi idéntica al modelo de actividad definido para la misma, aportando soluciones para un sistema de bajas de carácter “no traumático”. El segundo de ellos, que se plantearía en el supuesto de falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores, reducía el número de acogimientos a la medida de baja, haciendo corresponder el excedente numérico total de personal fijo a la diferencia entre la plantilla actual de personal fijo y la determinada en el dimensionamiento de la Nueva Corporación.

**3.17.** En relación con el primer plan, el Ente Público presentó una propuesta de Acuerdo Colectivo que afectaría a los trabajadores que permanecieran en la Corporación RTVE; unas medidas de desvinculación para los mayores de 52 años; y un conjunto de medidas diversas que se aplicarían para aquellos trabajadores excedentes una vez definida la Plantilla Objetivo.

**3.18.** En relación con las medidas de desvinculación para los trabajadores mayores de 52 años, el primer plan preveía:

- a) Conceder un sistema de prestaciones complementarias para los trabajadores fijos que acreditaran una antigüedad en RTVE superior a 6 años y tuvieran cumplidos 52 años a 31 de diciembre de 2006.

b) Extender el cumplimiento del requisito de edad hasta el 31 de diciembre de 2008.

c) Establecer una cobertura económica, a percibir hasta la fecha de jubilación, calculada en un porcentaje sobre el salario bruto medio percibido en los últimos doce meses anteriores a julio de 2006. El complemento tendría la consideración de complemento bruto, sin que tuviera la empresa que soportar los posibles descuentos y/o retenciones que procedieran legalmente. Este complemento experimentaría una revisión en función del incremento mayor de los dos siguientes: a) el que se produjera en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE) de cada año; b) el que se acordase para el personal de la Corporación. En el plan alternativo presentado se modificó esta cobertura y se estableció una distinta, correspondiente al 73% del salario bruto medio percibido en los 12 meses anteriores a 1 de julio de 2006, computándose los mismos conceptos retributivos que sirvieron de base a un ERE anterior (el 69/97). El impacto concreto que esta propuesta pudiera suponer en la retribución que en cada caso se percibiría, iba a depender de las circunstancias individuales de cada afectado, así como de la legislación existente en esta materia.

d) La asunción por RTVE de las cotizaciones al convenio especial de la Seguridad Social hasta el momento de la jubilación.

e) Instrumentar el sistema de prestaciones económicas de tal forma que permitiese un tratamiento fiscal que fuera favorable a los intereses de los afectados.

**3.19.** Una vez presentadas ambas solicitudes, el procedimiento se materializó de la siguiente forma:

- Apertura del periodo de consultas; se trata de un periodo de diálogo entre las partes con el fin de llegar a un acuerdo, con el objetivo de negociar de buena fe sobre las causas alegadas en el expediente; estas consultas versan sobre las causas que motivan el expediente; la posibilidad de evitar o reducir sus efectos; las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados; y la viabilidad del proyecto empresarial. A estos efectos, el artículo 8.2 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, establece que “Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados”.

- Por parte de una Sección Sindical de un Sindicato se interpuso demanda en materia de tutela de los derechos de libertad sindical solicitando la suspensión de la negociación del ERE. Se fundamentó en la exclusión de dicho sindicato en diversas negociaciones económicas y, a los efectos que aquí son más relevantes, en la adaptación de la plantilla al nuevo sistema de clasificación profesional, acuerdo que debería poder aplicarse antes de hacerse efectivas las nóminas de octubre de 2006 y poder ser utilizado en el cálculo de las cantidades a percibir por los trabajadores que se acogieran al ERE. Posteriormente, se llegó a un acuerdo entre las diversas partes, desistiendo la citada Sección Sindical de la demanda.

### III.2. Finalización del proceso de aprobación del ERE

**3.20.** El 24 de octubre de 2006 las partes dieron por concluido el periodo de consultas, con acuerdo, tras haber solicitado ampliación del plazo a la DGT y AS, comunicándose a la misma el 30 de octubre siguiente.

- Finalizado el periodo de consultas, se abrió el trámite de audiencia a las partes por término de tres días y el 15 de noviembre de 2006 la Autoridad Laboral autorizó el expediente<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Si existe acuerdo en el periodo de consultas, la Autoridad Laboral debe dictar resolución aprobando el expediente en un plazo de 15 días, entendiéndose el silencio administrativo como positivo. La resolución administrativa no produce por sí misma la extinción de los contratos, sólo autoriza a que se extingan los mismos, por lo que es preciso que la Entidad comunique el despido de forma expresa a los trabajadores en el plazo fijado para ello. Simultáneamente a la comunicación del despido, el empresario ha de poner a disposición del trabajador la indemnización establecida. La regulación legal no establece un plazo determinado, sino que el empresario puede ejecutar los despidos en un periodo de tiempo indeterminado, por lo que la efectividad de los despidos queda al arbitrio razonable de la empresa, que deberá efectuarlos en un plazo prudente en el que se sitúen los efectos temporales del procedimiento.

Durante la tramitación del ERE que afecte a trabajadores mayores de 55 años, deberá solicitarse el convenio especial con la Seguridad Social a suscribir por el empresario y el trabajador de un lado y la Tesorería General de la Seguridad Social por el otro, que abarcará el periodo comprendido entre que se produzca el cese en el trabajo o el cese de la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, viniendo obligado al pago de las cuotas el empresario hasta que el trabajador alcance los 61 años de edad y, a partir de dicha fecha, serán a cargo del trabajador hasta que cumpla la edad de 65 años o la fecha en que acceda a la jubilación anticipada. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Orden 2865/2003, de 13 de octubre del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, modificada por la Orden 3862/2004, de 22 de noviembre, que establece que "El convenio especial celebrado en relación con los expedientes de regulación de empleo con empresas no incurso en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, al que se refiere el apartado 15 del

- Los acuerdos alcanzados por la negociación realizada en RTVE superaron el mínimo legal establecido para la indemnización. La interpretación de las cláusulas contractuales de mejora de indemnización y ERE es que las mismas no son una decisión unilateral de la empresa, dado que si bien el ERE se inicia por decisión de la empresa, su resultado final no es en modo alguno un acto unilateral, sino consecuencia del acuerdo laboral adoptado tras la preceptiva negociación con la representación colectiva de los trabajadores, decisión, por tanto, bilateral, homologada y aprobada por el Órgano Administrativo correspondiente.
- En cuanto a las posibles impugnaciones, de acuerdo con la legislación vigente en el año 2006, podían utilizarse dos vías de impugnación: la vía administrativa y la vía laboral. En la vía administrativa se podían impugnar las cuestiones relativas a la resolución administrativa, iniciándose mediante un recurso de alzada contra la resolución de la autoridad laboral y, posteriormente, mediante eventual demanda en la vía contencioso-administrativa. En el ERE de RTVE no se produjo ninguna impugnación contra la resolución de la Autoridad laboral que lo aprobó.
- En la vía laboral se podían impugnar cuestiones exclusivamente relativas a la extinción del contrato. Dadas las características del ERE aprobado, fundamentalmente la voluntariedad de los trabajadores que cumpliendo determinadas condiciones desearan acogerse al mismo, y las buenas condiciones económicas que comportaba, las impugnaciones en vía laboral se limitaron a demandas de trabajadores que deseaban acogerse al ERE y no pudieron hacerlo. Estas demandas se sustentaban en el posible cumplimiento de los trabajadores de las condiciones aprobadas para acogerse al Expediente de Regulación, por reconocimientos judiciales de la relación laboral como indefinida, pero todas ellas fueron desestimadas.

---

artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirá por lo establecido en la disposición adicional trigésima primera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como por las disposiciones contenidas en el capítulo I de esta Orden". De esta manera, la obligación empresarial de suscripción y financiación del convenio especial por el Ente Público es otra consecuencia derivada del despido colectivo.

## IV. CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES Y CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDO

### IV.1. Previsiones de contratación y de conversión

4.1. Una de las características que son dignas de ser resaltadas en el proceso de concreción y ejecución del ERE de RTVE enlaza con la manera en la que se abordó la posibilidad de efectuar nuevas contrataciones a partir de año 2006. Las previsiones de nuevas contrataciones se analizan por la OP a medida que se van concretando las necesidades objetivas y el número de puestos de trabajo afectados por el ERE.

4.2. Las primeras previsiones se concretaron en febrero de 2006, cuando se fijó la plantilla objetivo en 4.855 puestos de trabajo (Cuadro 1) y parten de la plantilla real de 9.173 trabajadores a febrero de 2006 (Cuadro 4). No figuran los trabajadores de la O y C ni los del Fondo Documental, ya que no se preveía que estas unidades siguieran formando parte jurídicamente de la futura Corporación.

**Cuadro 4: Plantilla febrero de 2006**

Situación laboral	Ente	RNE	TVE	Total
Fijos <sup>5</sup>	778	1.947	5.169	7.894
Excedencias especiales	3	11	30	44
Indefinidos	12	21	47	80
<b>Total fijos e indefinidos</b>	<b>793</b>	<b>1.979</b>	<b>5.246</b>	<b>8.018</b>
Contratos de obra y servicio	0	74	414	488
Contratos especiales	1	0	102	103
Otros Contratados Temporales				
• Prácticas	21	103	161	285
• Interinos	27	37	150	214
• Eventuales	0	10	22	32
• Otros	20	3	10	33
Total otros Contratados Temporales	68	153	343	564
<b>Total Temporales</b>	<b>69</b>	<b>227</b>	<b>859</b>	<b>1.155</b>
<b>Total</b>	<b>862</b>	<b>2.206</b>	<b>6.105</b>	<b>9.173</b>

Fuente: Elaboración propia

<sup>5</sup> La Entidad denomina personal fijo a todos aquellos trabajadores que tienen un contrato indefinido y que han superado las pruebas de las convocatorias generales previstas en los respectivos Convenios Colectivos, o que pertenecían a algún colectivo y que han sido convertidos en fijos mediante acuerdo de la Entidad. La Entidad utiliza la denominación de indefinido para todo aquel personal que tiene un contrato indefinido pero no ha aprobado ningún proceso selectivo. Por otra parte, la Entidad utiliza la denominación de contratado para todos aquellos trabajadores que no tienen la consideración de fijo.

4.3. Las previsiones que se contemplaron según se detalla en el Cuadro 5, fueron:

- Que los 80 indefinidos pasaran a fijos.
- Que 150 de los contratados por obra o servicio que tuvieran una experiencia superior a tres años en la función de explotación y realización e informativos pudieran convertirse en fijos tras superar una serie de pruebas.
- Que 15 de los contratados artísticos que fueran polivalentes pudieran pasar a fijos.
- Que, el resto de los 452 contratados estructurales, pudiera ocupar alguna plaza como contratado en la nueva Corporación, donde se preveía que existieran 254 contratados estructurales.
- Que, de los 538 contratados coyunturales, 285 podrían pasar a ocupar plaza como contratados coyunturales en la nueva plantilla.
- Que habría, por tanto, un excedente de 451 contratados para los que no se preveía ninguna medida de acceso restringido. Para este personal, por tanto, solo quedaba la posibilidad de presentarse, como personal libre, a las plazas que se pudieran ofertar en el futuro.

**Cuadro 5: Plantilla de contratados en febrero de 2006**

<b>Tipos de contratados</b>	<b>Total (1)= (2+3)</b>	<b>Estructurales (2)</b>	<b>Coyunturales (3)</b>	<b>Estructurales que pasarían a fijos (4)</b>
Indefinidos	80	80	-	80
Contratos de obra	488	488	-	150
Contratos artísticos	103	103	-	15
Contratos en prácticas	285	-	285	-
Contratos interinos	214	-	214	-
Eventuales	32	-	32	-
Contratos de Directivos	26	26	-	-
Otros	7	-	7	-
<b>Total</b>	<b>1.235</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>245</b>

Fuente: Elaboración Propia

## IV.2. Contratación y conversión efectiva

**4.4.** El Acuerdo de los Peñascales creó una Comisión con representantes del Ente y de los trabajadores con objeto de determinar cuáles serían los distintos conjuntos de trabajadores “no fijos” que debían ser objeto de un tratamiento específico para su integración en la Corporación.

**4.5.** El objetivo de plantilla fijado en el citado Acuerdo preveía 1.358 contrataciones durante los años 2007 y 2008, para cuyo cumplimiento se publicaron las bases de la Convocatoria General 1/2007, de 14 de mayo de 2007, para provisión de puestos de trabajo fijos en la plantilla de la nueva Corporación.

**4.6.** La evolución de la plantilla total se recoge en el Anexo I del citado Acuerdo, en el que, partiendo de 9.366 trabajadores al inicio del año 2007, se diseñó un esquema, con la cronología de las distintas acciones, para lograr alcanzar, a lo largo del segundo semestre de 2008, la plantilla objetivo mencionada. Reagrupados los datos del citado Anexo, el Plan de Empleo previsto se resume en el Cuadro 6.

**Cuadro 6: Evolución de la plantilla total de RTVE**

Evolución por colectivos	Fijos	Contratados	Total
Plantilla RTVE al inicio del año 2007	8.242	1.124	9.366
Salidas ERE	-4.150		-4.150
Conversión contratados en fijos	450	-450	0
Entradas nuevos	1.358		1.358
Ajustes temporales		-174	-174
<b>Total plantilla objetivo a 31 diciembre 2008</b>	<b>5.900</b>	<b>500</b>	<b>6.400</b>

Fuente: Ente Público RTVE

**4.7.** Como se observa, este acuerdo estableció una plantilla objetivo de 6.400 empleados para la nueva Corporación. Para llegar a ella se dispuso que parte del personal contratado pudiera pasar a fijo (450) y que se produciría una entrada de nuevos trabajadores por convocatoria libre (1.358).

**4.8.** En la Resolución de la Presidencia de la Corporación de 12 de junio de 2007 se aprobaron las listas de los incorporados como personal fijo en las respectivas sociedades; en el Anexo I de la Resolución se relacionaron los 585 empleados con contrato laboral temporal que se convirtieron en fijos con efectos de fecha 1 de junio de 2007; y, en el Anexo II, los 248 empleados con contrato laboral de carácter indefinido que se convirtieron en fijos por diferentes resoluciones judiciales, con las condiciones señaladas en las mismas.

**4.9.** Por medio de la Resolución de la Presidencia de la Corporación, de 26 de julio de 2007, se aprobó la incorporación como personal fijo de otros 18 empleados más cuyos casos habían quedado pendientes de resolver; por último por la Resolución de la Presidencia de la Corporación, de 20 de agosto de 2007, se aprobó otra lista de quince empleados del Coro, con lo que el total de trabajadores contratados convertidos en personal fijo ascendió a 866.

**Cuadro 7: Conversión de personal contratado en fijo**

Conversión por criterios (resolución 12.06.07)	585
Conversión por sentencias (resolución 12.06.07)	248
Pendientes alegaciones (resolución 26.07.07 )	18
Personal del Coro RTVE (resolución 20.08.07)	15
<b>TOTAL EMPLEADOS CONTRATADOS CONVERTIDOS EN FIJOS</b>	<b>866</b>

Fuente: Ente Público RTVE

**4.10.** La comparación de las previsiones del Acuerdo de Los Peñascales con los empleados que entraron a formar parte de la nueva Corporación viene reflejado en el Cuadro 8.

**Cuadro 8: Acuerdo de Los Peñascales**

	Acuerdo Peñascales	Real	Diferencia
1. Conversión contratados en fijo	450	866	416
2. Entrada nuevos trabajadores por convocatoria	1.358	883	-475
<b>Entrada total empleados</b>	<b>1.808</b>	<b>1.749</b>	<b>-59</b>

Fuente: Elaboración propia

**4.11.** De los 1.124 empleados contratados que existían en la plantilla RTVE de 2007 (según recoge el Acuerdo de Los Peñascales), 866 pasaron a fijo por conversión por criterios y por ejecución de sentencias. Otra parte de ellos pasaron a ser trabajadores fijos de RTVE con la nueva convocatoria de plazas libre, en la que se les otorgaba una puntuación complementaria por ser contratados laborales en RTVE durante un tiempo determinado.

#### *IV.2.1. Conversión de personal contratado en fijo.*

**4.12.** El Acuerdo de Los Peñascales dedicó un apartado, el 7f) a regular la incorporación de empleados no fijos a la nueva Corporación; para ello se creó una Comisión Mixta del Comité General Intercentros y del Ente Público, con la finalidad de analizar la tipología de los empleados no fijos en el Grupo RTVE, con la finalidad

de determinar la relación de personas que eran susceptibles de ser integradas en la Corporación.

#### IV.2.1.1. Conversión por criterios de selección

**4.13.** La citada Comisión desarrolló, según consta en el Acta del 27 de julio de 2006, los criterios básicos para el tratamiento específico de los distintos grupos de empleados para su integración en la Corporación RTVE. Dichos criterios pueden agruparse en tres categorías;

##### 1. Criterios de Situación:

- Contratos laborales vigentes entre el 1 de mayo y el 28 de julio de 2006.
- Contratos que contemplaran el desarrollo de funciones equiparables a categorías de convenio.
- Contratos cuya prestación de servicios se extendiera a una jornada anual equivalente al resultado de elevar dicho cómputo al módulo semanal de 35 horas de trabajo efectivo.
- Contratos de carácter indefinido con resolución judicial favorable a la fecha de firma de ese documento, así como aquellos pendientes de resolución de procedimientos judiciales que, iniciados con fecha anterior al acuerdo, obtuvieran una resolución judicial declarativa de derechos favorable al trabajador.

##### 2. Criterios de tiempos de contratación:

- Personal con contrato por obra o servicio, interinidad o de carácter artístico que acreditaran una prestación superior a 30 meses ininterrumpidos. Se entendía que no existía interrupción cuando el tiempo transcurrido entre contrato y contrato fuera inferior a 91 días.
- Personal con cualquier tipo de modalidad de contrato laboral temporal que superase los 42 meses de prestación de servicios en los últimos seis años, a contar desde la fecha de la firma del Acuerdo.
- Personal con cualquier tipo de modalidad de contrato laboral temporal que superase los 900 días de cotización en los últimos tres años a contar desde la fecha de la firma del Acuerdo.

- Los criterios de situación descritos en los diferentes apartados deberían cumplirse de forma acumulada, como requisito imprescindible para que pudiera ser de aplicación cualquiera de los requisitos de tiempo mínimo expuestos.
- A efectos del cómputo del tiempo de prestación de los contratos vigentes, se consideraba el transcurrido hasta su finalización y, en todo caso, con fecha límite de 31 de diciembre de 2006.

### 3. Criterios para la conversión:

- Para la conversión a personal fijo, el personal contratado afectado debería ostentar la titulación requerida para la categoría a asignar, o las exigencias alternativas previstas en el Convenio Colectivo.
- El procedimiento concreto que habría de aplicarse para proceder a la conversión de este colectivo a personal fijo se determinaría en la negociación del ERE. Se tendría en cuenta el derecho preferente del personal fijo que hubiera solicitado traslado.

En las convocatorias públicas que RTVE realizara para la cobertura de las vacantes que se generasen en el desarrollo del ERE a aplicar, la Dirección y los representantes de los trabajadores acordarían un sistema de primas especiales para el colectivo de contratados. Estas primas deberían responder a criterios objetivos que permitieran diferenciar situaciones y méritos que se observasen en este colectivo, ajustándose, en todo caso, a las indicaciones y recomendaciones realizadas en las ofertas de empleo público.

**4.14.** Como resultado de aplicar estos criterios se convirtió personal contratado en personal fijo según las cifras expuestas en el Cuadro 9.

**Cuadro 9: Conversión de personal contratado en fijo**

Conversión por criterios (resolución 12.06.07)	585
Pendientes alegaciones (resolución de 26.07.07)	18
Personal del Coro RTVE (resolución 20.08.07)	15
<b>EMPLEADOS CONVERTIDOS CONTRATADOS EN FIJO POR CRITERIOS</b>	<b>618</b>

Fuente: Ente Público RTVE

**4.15.** Este Tribunal ha analizado, a través de una muestra de 19 trabajadores, la aplicación de los criterios básicos de la convocatoria, pudiéndose concluir que once trabajadores de la muestra analizada no cumplían alguno de los criterios básicos, por las siguientes razones:

- Nueve de ellos no cumplían con los criterios de tiempos de contratación; de entre ellos, a tres les faltaban catorce días para cumplir el plazo de los 30 meses previstos en el apartado 2a); a dos, trece y seis meses, respectivamente, para cumplir los 30 meses del mismo; en otros tres casos, aunque contaban con más de los 30 meses requeridos, se habían producido interrupciones superiores a los 91 días entre dos contratos laborales. En el último, faltaban dos meses para cumplirse los 42 previstos en el apartado 2b), en el que se requería que solo se considerase la prestación de servicios de los últimos seis años.
- Dos no cumplían con los criterios de situación, puesto que aunque sus contratos estuvieron vigentes entre el 1 de mayo y el 28 de julio de 2006 no cumplían el criterio b) ya que eran contratos directivos y por lo tanto no estaban incluidos en el Convenio Colectivo.

#### IV.2.1.2. Conversión por Sentencia Judicial

**4.16.** Dentro de los criterios básicos para el desarrollo del apartado 7f) del Acuerdo de Los Peñascales, uno de los criterios de situación por los que los empleados contratados podían pasar a fijos incluía a aquellos contratos de carácter indefinido por resolución judicial favorable, a la fecha de la firma de ese Acuerdo (27.07.2006), así como aquellos ligados a procedimientos judiciales pendientes que, iniciados con fecha anterior a dicho acuerdo, obtuvieran una resolución judicial declarativa de derechos favorable al trabajador.

**4.17.** La Resolución de la Presidencia de la Corporación de 12 de junio de 2007, resolvió incorporar como personal fijo, con efectos 01.06.2007, a los trabajadores con contrato laboral de carácter indefinido relacionados en su Anexo II. Este consta

de una relación de 248 personas, en las condiciones señaladas por las correspondientes resoluciones judiciales.

**4.18.** Se ha analizado una muestra de cinco sentencias<sup>6</sup>. De su análisis se puede concluir:

- En relación con el fraude en la contratación (dos sentencias), la CRTVE fue condenada por simular una relación laboral de carácter especial<sup>7</sup>, lo que de hecho supone una relación laboral ordinaria como profesional de la información, que podría encajar dentro de la descripción contenida en el Convenio Colectivo, y que implica la dependencia directa del trabajador al jefe de informativos.
- En relación con la unión de contratos temporales para un mismo trabajador (cuatro sentencias), la CRTVE realizó concatenaciones sucesivas de contratos de trabajo temporales para la misma actividad, lo que implicó la condena a la misma y la consideración de los contratos de trabajo como fijos o indefinidos.
- Finalmente, y por lo que se refiere a la cesión ilegal de trabajadores por empresas de servicios, (tres sentencias), la CRTVE formalizó contratos de trabajo con terceras empresas, pero no en un proceso de externalización y descentralización de las tareas (lo que implicaría que la tercera empresa asumiera parte del ciclo de actividad de la CRTVE), sino que se limitó a la aportación del trabajador, que se integró como un empleado más de la misma, sujeto a las facultades de dirección, subordinación y dependencia de la CRTVE. Ello implicó la consideración de la contratación con la tercera empresa como fraude de ley, estimándola como cesión ilegal de trabajadores y el derecho del trabajador a adquirir la condición de fijo en las empresas de servicios o en la CRTVE.

#### *IV.2.2. Entrada de nuevos trabajadores por convocatoria libre*

**4.19.** Con fecha 14 de mayo de 2007 se publicaron las Bases y Anexos de la Convocatoria General 1/2007 de la CRTVE. En el Anexo I de las Bases se detallan, para 19 categorías, las 758 plazas que se convocaron.

**4.20.** Las Bases, en su punto I. "Introducción y plazas convocadas", previeron que: "El número de plazas que se reflejan en el citado Anexo I, podrá verse ampliado, una vez hayan finalizado las acciones de reorganización interna que se están llevando a

---

<sup>6</sup> Hay sentencias que contemplan más de un supuesto de los enumerados a continuación, por lo que no coincide su número total.

<sup>7</sup> Es la que tiene por objeto regular la relación especial de trabajo de los artistas en los espectáculos públicos.

cabo en la Corporación RTVE". Según esta posibilidad, el número de plazas finales convocadas en la Convocatoria ascendió a 1.006. Estas plazas se distribuyeron en las categorías desglosadas en el Cuadro 10.

**Cuadro 10: Distribución de plazas por categorías profesionales**

CATEGORÍA	PLAZAS INICIALES	VARIACIÓN	PLAZAS FINALES
Ambientador musical	2	3	5
Documentalista	60	5	65
Informador	202	13	215
Ingeniero Superior Telecomunicación	10	2	12
Ingeniero Técnico Telecomunicación	10	2	12
Productor TV	4	11	15
Profesional Superior Gestión	6	42	48
Profesional Superior Informático	7	10	17
Realizador TV	4	7	11
Técnico Superior Administración	40	75	115
Técnico Superior Ambientación Vestuario	6	4	10
Técnico Superior Electricidad	15	6	21
Técnico Superior Electrónico	115	15	130
Técnico Superior Imagen	130	30	160
Técnico Superior Imagen Personal	4	10	14
Técnico Superior Informático	62	-19	43
Técnico Superior Producción	15	0	15
Técnico Superior Realización TV	24	0	24
Técnico Superior Sonido	42	32	74
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>758</b>	<b>248</b>	<b>1.006</b>

Fuente: Ente Público RTVE

**4.21.** El aumento de las plazas alcanzó un 33%, siendo muy significativo en algunas categorías como en los Profesionales Superiores de Gestión y en los Técnicos Superiores de Administración. De las 1.006 plazas convocadas se cubrieron 883, que suponen 475 menos de las 1.358 previstas en el Acuerdo de Los Peñascales.

**4.22.** Las Bases establecieron la creación de una Comisión de Seguimiento integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores. La misma tenía encomendada la correcta interpretación de aquellas y la coordinación de todo el proceso de selección. Se han revisado las quince Actas de la Comisión, comprendidas entre el 9 de mayo de 2007 y el 9 de diciembre de 2008. Hay que destacar que, según consta en el Acta de la Comisión nº 8, se propuso, por los representantes de los trabajadores, que la fecha de incorporación de todos los aprobados, sería la de 1 de diciembre de 2007, al margen de la situación en la que se encontrasen los candidatos (contratados o no) y de la fecha real de su incorporación, que dependía de las razones organizativas de CRTVE. Sin embargo, la Comisión concedió como fecha, a efectos de antigüedad en el Grupo Profesional, el 16 de enero de 2008, que fue aquella en la que se incorporó el primero de la Convocatoria, considerando a todos los trabajadores con igual fecha de

incorporación. Este proceder va en contra de las Bases, que preveían, en su apartado IX, que la incorporación al puesto de trabajo sería comunicada por la Dirección de Recursos Humanos a cada interesado en la fecha en la que, por razones organizativas, se decidiera, así como que la fecha de antigüedad en la categoría obtenida sería la de su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

**4.23.** Dentro de la Convocatoria General, se ha procedido a analizar los procesos de selección referidos a las siguientes categorías:

- Ingeniero Superior de Telecomunicaciones (diez plazas convocadas y su aumento hasta doce). En este proceso se han analizado los comunicados de la composición del tribunal, el programa y la convocatoria a las pruebas, todas las actas del tribunal calificador y el acta de llamamiento único, la cobertura de las vacantes, los comunicados de su incorporación y la fecha real de incorporación.
- Técnico Superior Electrónico (115 plazas convocadas y su aumento hasta las 130 plazas), analizándose la misma documentación que en el proceso anterior.

**4.24.** En los procesos de selección se han seguido todas las actuaciones previstas en las dos Bases de la Convocatoria y la normativa interna de contratación desarrollándose bajo los criterios de igualdad, méritos y capacidad sin que se haya introducido ningún requisito de discriminación por sexo, ni por edad y sin que, de su examen, se desprenda incorrección alguna.

**4.25.** Uno de los objetivos del Acuerdo de Los Peñascales era el rejuvenecimiento de la plantilla de la futura Corporación. Se ha analizado la edad de los 883 trabajadores que obtuvieron plaza en la Convocatoria 1/2007. El resultado es que había 39 trabajadores con una edad superior a los 50 años cuando se incorporaron a trabajar en la Corporación, de los cuales seis tienen una edad superior a los 60. Si bien es cierto que no se puede discriminar la contratación en función de la edad de los trabajadores, resulta destacable que se sustituyeran trabajadores acogidos a un ERE por otros de más edad.

## V. PLAN DE EMPLEO

**5.1.** El Texto articulado del Plan de Empleo de RTVE (en adelante Texto o Plan de Empleo) es el documento definitivo pactado con los representantes sindicales, de fecha 24 de octubre de 2006, presentado a la DGT y AS el 31 de octubre siguiente.

**5.2.** En el Plan de Empleo se recogen, básicamente, las medidas de desvinculación aplicables a cuatro grupos distintos de trabajadores:

- 1) Trabajadores con 52 o más años que no cumplan los requisitos legales de acceso a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social (4.049 trabajadores).
- 2) Trabajadores menores de 52 años el 1 de enero de 2009 (66 trabajadores).
- 3) Trabajadores que cumplan los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria del sistema de la Seguridad Social (33 trabajadores).
- 4) Trabajadores afectados por puestos excedentes y que no cumplan los requisitos para acceder por el punto 1) (dos trabajadores).

Del total de trabajadores desvinculados por el ERE, 1.259 fueron mujeres y 2.891 hombres.

## V.1. Requisitos de entrada

**5.3.** Se analizan, a continuación, los dos grupos a los que se acogieron la mayoría de trabajadores.

- 1) Trabajadores con 52 o más años. (Epígrafe 4 del Plan de Empleo).

Se desvincularon, cumpliendo los requisitos de este epígrafe, un total de 4.049 trabajadores. Se ha seleccionado una muestra de diez trabajadores, entre los que tenían una nómina neta en diciembre de 2013 superior a 5.000 euros, para comprobar el cumplimiento de los requisitos de entrada en este grupo y la correcta aplicación de las condiciones económicas pactadas. Los requisitos exigidos de entrada eran:

- Tener la condición reconocida de trabajadores fijos de plantilla o indefinidos y en alta en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE (Ente Público, TVE y RNE), a la fecha del Acuerdo.
- Tener cumplidos 52 o más años de edad a 31 de diciembre de 2006 o cumplir dicha edad antes del 31 de diciembre de 2008.

- No cumplir los requisitos legales para poder acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social (Régimen General o situaciones especiales contempladas en dicho Régimen), en la fecha del Acuerdo.
- Acreditar una antigüedad en el Grupo RTVE superior a seis años a 31 de diciembre de 2006.

Se ha comprobado que los diez trabajadores de la muestra cumplen con los requisitos exigidos para su inclusión en el ERE. No se ha producido ninguna discriminación por razón de sexo entre los 4.049 trabajadores acogidos en este epígrafe, ya que los criterios de inclusión eran completamente objetivos y de obligada aceptación por parte del Ente Público.

2) Trabajadores menores de 52 años el 1 de enero de 2009. (Epígrafe 3 del Plan de Empleo).

Se desvincularon, cumpliendo los requisitos de este epígrafe, un total de 66 trabajadores. Se ha seleccionado una muestra de quince de entre los que tenían una nómina superior a 2.500 euros netos en diciembre de 2013.

Los requisitos exigidos de entrada eran:

- La desvinculación del trabajador era de libre aceptación por la empresa.
- Solo podía incluir a trabajadores fijos de plantilla o indefinidos con una antigüedad superior a 24 años en el Grupo RTVE a 31 de diciembre de 2006.
- Como excepción a lo anterior, también podría incluirse a aquellos que, no cumpliendo lo dispuesto en el párrafo anterior, tuvieran 24 años de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de RTVE o de alguna de sus sociedades a 31 de diciembre de 2006.
- La extinción del contrato de trabajo se produciría el 1 de enero de 2009 y la renta irregular diferida tendría una duración máxima de trece años.

Se ha comprobado que todos los trabajadores de la muestra han cumplido con los requisitos exigidos y que el Ente Público ha seguido criterios objetivos en la selección de los 66 trabajadores, (24 mujeres y 42 hombres), sin que haya habido ninguna discriminación por razón de sexo.

## V.2. Condiciones económicas aplicables

**5.4.** En cuanto a las condiciones económicas aplicables a los trabajadores incluidos en el epígrafe 4, estas consistieron básicamente en:

- El trabajador acogido a este epígrafe, una vez extinguido el contrato de trabajo, pasaría a la situación legal de desempleo, con derecho a percibir las prestaciones contributivas de desempleo derivadas de su situación.
- La indemnización pactada finalizaría en el momento en que el trabajador alcanzase la edad ordinaria de jubilación regulada en la Ley de la Seguridad Social.
- La Base Salarial Bruta individual vendría determinada por la suma de los conceptos fijos correspondientes al mes inmediatamente anterior al de materialización de la medida (elevados a cómputo anual), más la suma de los conceptos variables correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del Acuerdo.
- El 1 de enero de cada año se procedería a revalorizar la Base Salarial Bruta en el porcentaje que estableciese la LPGE de cada año para el incremento de los gastos de personal al servicio del Sector Público. En todo caso, este incremento no sería inferior al que se pudiese acordar, para el personal en activo, en el seno de la Corporación RTVE.
- Se garantizaba a cada trabajador una Renta Irregular Diferida en el tiempo, por el importe resultante de aplicar un porcentaje sobre la Base Salarial Bruta equivalente al 92% del Salario Neto. El porcentaje se calcularía en el momento de la extinción de la relación laboral y permanecería invariable durante todo el periodo indemnizatorio. Para determinar el porcentaje se partió de la hipótesis de que la retribución bruta anual del trabajador iba a tener una subida anual acumulativa, durante todo el periodo, de un 2,5%. En la Renta Irregular Diferida se incluyen las prestaciones que le corresponden recibir al trabajador, en concepto de desempleo.

**5.5.** En cuanto a las condiciones económicas aplicables a los trabajadores incluidos en el epígrafe 3, hay que señalar que estas fueron las mismas que las relacionadas anteriormente. Tan solo difiere la reseñada para aquellos trabajadores por los que RTVE o alguna de sus sociedades hubiera cotizado a la Seguridad Social al menos 24 años a 31 de diciembre de 2006. En estos supuestos, la indemnización pactada

finalizaba a los trece años de recibir la renta aunque no se alcanzase la edad ordinaria de jubilación.

### *V.2.1. La Base Salarial Bruta*

**5.6.** En el epígrafe 4.5.1 del Texto se expone la manera de calcular dicha Base. El mismo dispone: “La Base Salarial Bruta individual vendrá determinada por la suma de los conceptos fijos correspondientes al mes inmediatamente anterior al de materialización de la medida elevados a cómputo anual, más la suma de los conceptos variables correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del presente Acuerdo, actualizados con los incrementos salariales del Convenio Colectivo que procedan hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo. El importe máximo a computar en la Base Salarial Bruta por conceptos variables no podrá ser superior a 60.000 euros”.

**5.7.** La relación de conceptos retributivos fijos y variables que se tuvieron en cuenta para el cálculo de la Base Salarial Bruta se expuso en el Anexo I del citado Texto. En cuanto a los conceptos retributivos fijos, se incluyeron salario base, antigüedad, pagas extraordinarias, sueldo profesional y paga de productividad. En cuanto a la inclusión de la paga de productividad dentro de las retribuciones fijas, la IGAE, en el Informe sobre el Ente Público de 2008, señalaba que entre las retribuciones fijas garantizadas está la productividad, habida cuenta de que en el Convenio Colectivo de RTVE este concepto, tabulado por niveles, se paga anualmente en forma de anticipo en el mes de marzo, asimilándolo a una retribución fija de devengo anual. Esta forma de proceder se aparta de la acepción de “retribución variable por objetivos” que el sector público estatal mantiene para la productividad, sin posibilidad alguna de consolidación.

**5.8.** La IGAE, en el citado Informe, señaló también que: “La garantía de estas retribuciones variables viene a suponer la consolidación del 92% de su importe a lo largo de un periodo de trece años, desde los 52 a los 65 años, pero que podría extenderse a más años en el caso de que se prolongase la edad ordinaria de jubilación. En esta línea es fácil entender que, por razones organizativas o de trabajo, en un periodo tan largo podrían minorarse o incluso dejarse de cobrar algunas de estas retribuciones ya que nadie tiene asegurada la permanencia en el puesto directivo o en la jefatura de servicio, como tampoco nadie tiene asegurado el cobro por la realización de un programa o el derivado de comisiones de ventas de publicidad”.

**5.9.** El Tribunal ha analizado los 38 complementos variables que se incluyeron para calcular la Base Salarial Bruta, exponiéndose a continuación el listado completo de los mismos:

- Dirección.
- Mando orgánico.
- Especial responsabilidad.
- Dedicación/Disponibilidad corresponsales.
- Gratificación absorbible.
- Puesto de Paterna.
- Puesto de ventas publicidad.
- Puesto de intervención.
- Asistencia ambulatoria.
- Complemento familiar voluntario.
- Peligrosidad.
- Idiomas.
- Instalaciones especiales.
- Residencia Canarias.
- Residencia Baleares.
- Residencia Ceuta, Melilla.
- Instalación aislada a extinguir.
- Circunstancias personales.
- Complemento de puesto.
- Complemento de puesto TVE 24 horas.
- Complemento nivelador.
- Complemento de puesto absorbible.
- Remuneración compensación art. 104 h.
- Complemento de programas RNE.
- Mayor tiempo invertido.
- Puesto de orquesta y coros.
- Nocturnidad + liquidación. Vacaciones nocturnidad.
- Polivalencia + liquidación. Vacaciones polivalencia.
- Libranzas normales.
- Libranzas especiales.
- Disponibilidad A + Liquidación vacaciones disponibilidad A.
- Disponibilidad B + Liquidación vacaciones disponibilidad B.
- Calidad de trabajo orquesta y coros.
- Complemento de programas TVE (percibido).

- Pacto de rodaje (un porcentaje del importe).
- Nocturnidad fin de semana.
- Variable comercial mensual (percibido).
- Variable comercial anual (percibido).

**5.10.** Si bien, aunque en principio se pueden incluir en el cálculo de la Base Salarial Bruta todos los complementos percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la firma del Acuerdo de Los Peñascales, hay una serie de ellos que, por su naturaleza, se suelen cobrar durante un periodo limitado de tiempo durante la vida laboral de los trabajadores. Por ello, este Tribunal entiende, que el Ente Público debería haber sido más restrictivo a la hora de incluir todos estos complementos en el cálculo de la Base Salarial Bruta.

**5.11.** En cuanto a la revalorización anual aplicable a la Base Salarial Bruta, el Plan de Empleo previó, como ya se ha visto en el punto 5.4, que se aplicara la mayor de las dos posibles subidas; a) la fijada en la LPGE; o b) la aplicable a la Corporación.

**5.12.** El efecto de los incrementos salariales, tanto para el Sector Público, como para CRTVE y para el personal acogido al ERE, durante los ejercicios fiscalizados se puede observar en el Cuadro 11.

**Cuadro 11: Incrementos salariales en el periodo fiscalizado**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	INCREMENTO 2007-2013
CRTVE	3,35%	2,75%	2,70%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	9,39%
ERE	3,35%	2,75%	2,70%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	9,39%
SECTOR PÚBLICO	2,00%	2,00%	2,00%	4,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,94%

Fuente: Elaboración propia

**5.13.** Esta doble garantía implica que los afectados por el ERE experimenten siempre las subidas compensatorias, sin experimentar los posibles ajustes, como el aplicado a los trabajadores del Sector Público en el año 2010.

**5.14.** En la fase de discusión y negociación del Plan de Empleo se previó la posibilidad de incrementar la Base Salarial Bruta en un porcentaje anual acumulativo del 2,5%; posteriormente se fijó en el 3%; y, finalmente, se rebajó de nuevo al 2,5%.

**5.15.** Cuando se negoció esta subida, se justificó como cobertura de la inflación estimada durante el periodo de rentas; y, en otros, para cubrir el equivalente a los

deslizamientos salariales que previsiblemente se producirían para el personal en activo para todo el periodo.

**5.16.** Los deslizamientos salariales han sido importantes tradicionalmente en RTVE; así, por ejemplo, en el último ejercicio anterior a la entrada en vigor del ERE, en 2006, supusieron incrementar la subida media autorizada del 2,5%, hasta un 6%.

**5.17.** En cualquier caso, fuera para compensar la futura inflación prevista o para compensar los deslizamientos salariales, esta subida garantizada a priori en el ERE, y acumulada a la subida normal anual de los trabajadores (la mayor de las dos, la de los PGE, o la de la CRTVE) carece de justificación económica, en opinión de este Tribunal. Las subidas futuras de la inflación vienen, en teoría, cubiertas por las subidas anuales, aplicables a este colectivo, igual que al personal al servicio del Sector Público; en cuanto a su otra posible justificación, la de cubrir futuros deslizamientos, éstos se producen solo para personal en activo y por motivos relacionados con el puesto de trabajo y la función que realizan. Esta subida, que de hecho no viene contemplada en el Texto del Plan de Empleo, siendo mucho más importante desde el punto de vista económico que la mayoría de las otras medidas en él recogidas, se incluye en el Anexo II del Plan, que se refiere a la metodología utilizada en los procesos de cálculo del citado Plan contemplado en el epígrafe 4.5.1.<sup>8</sup>

**5.18.** Este Tribunal ha realizado una estimación sobre los importes que esta subida del 2,5% puede llegar a suponer en los Planes de Rentas de los 25 trabajadores de la muestra; y su resultado viene reflejado en el Cuadro 12. Como se puede apreciar en la columna 5, estos importes pueden variar de 12.816 a 157.897 euros de mayor gasto para el Ente.

---

<sup>8</sup> Un expresidente de la Entidad alega que la subida del 2,5% anual acumulativa, tan solo se utiliza "como tipo estimado a efectos de cálculo". En los documentos analizados de la Oficina de Proyecto siempre se habla de una inflación prevista del 2,5% durante todo el periodo de ejecución del ERE y por tanto de un crecimiento salarial del 2,5% que la compense. En algún otro documento se habla de que este 2,5% de subida, compensaría igualmente los posibles deslizamientos salariales, que en sus retribuciones, tengan los trabajadores que sigan en activo en CRTVE. De hecho cuando la Entidad calcula la Base Salarial Bruta (epígrafe V.2.1) en el Plan de Rentas esta se va multiplicando por el 2,5% anual acumulativo para determinar todas las mensualidades que tiene que cobrar el trabajador. Esta subida acumulativa es la que produce el efecto, que se analiza en el epígrafe V.2.3, por el que un trabajador afectado por el ERE puede llegar a cobrar más que uno de la misma categoría que haya seguido en activo en CRTVE, que es la conclusión razonada a la que llega este Tribunal.

**Cuadro 12: Efecto de la subida de 2,5% (en euros)**

92% NETO GARANTIZADO	Nº MESES PLAN DE RENTAS	TOTAL GARANTIZADO SIN SUBIDA	TOTAL GARANTIZADO CON SUBIDA	DIFERENCIA RENTA PERIODO	INCREMENTO RENTA PERIODO %
(1)	(2)	(3=1*2)	(4)	(5=4-3)	(6=5/3)
2.702,58	156	421.602,48	486.652,06	65.049,58	15,43
2.629,93	156	410.269,08	473.704,74	63.435,66	15,46
3.079,85	156	480.456,60	559.649,28	79.192,68	16,48
2.734,04	156	426.510,24	496.806,04	70.295,80	16,48
2.777,93	156	433.357,08	501.311,90	67.954,82	15,68
2.693,59	156	420.200,04	489.455,24	69.255,20	16,48
2.621,47	156	408.949,32	471.713,14	62.763,82	15,35
2.741,54	156	427.680,24	498.169,67	70.489,43	16,48
2.983,02	156	465.351,12	542.052,36	76.701,24	16,48
2.428,69	156	378.875,64	439.306,61	60.430,97	15,95
2.804,67	156	437.528,52	509.641,35	72.112,83	16,48
3.243,91	156	506.049,96	577.298,02	71.248,06	14,08
3.041,06	156	474.405,36	544.043,90	69.638,54	14,68
2.621,02	156	408.879,12	476.242,51	67.363,39	16,48
2.586,25	156	403.455,00	469.949,68	66.494,68	16,48
2.859,53	152	434.648,56	503.655,40	69.006,84	15,88
5.842,01	135	788.671,35	898.874,72	110.203,37	13,97
2.524,75	79	199.455,25	212.271,43	12.816,18	6,43
6.296,66	98	617.072,68	674.837,16	57.764,48	9,36
6.034,55	155	935.355,25	1.083.425,93	148.070,68	15,83
5.177,64	90	465.987,60	581.327,04	115.339,44	24,75
6.278,17	155	973.116,35	1.131.013,82	157.897,47	16,23
4.863,76	153	744.155,28	867.271,69	123.116,41	16,54
5.449,10	156	850.059,60	981.724,23	131.664,63	15,49
4.727,13	156	737.432,28	861.876,22	124.443,94	16,88

Fuente: Elaboración propia

### V.2.2. Cálculo del Plan de Rentas

**5.19.** Partiendo de la “Base Salarial Bruta al 100%”, calculada según se ha detallado en el epígrafe anterior, ésta sería la cantidad que se hubiera percibido de haber seguido en activo durante el periodo que abarque la situación de prejubilación. A continuación se calcula la “Base Salarial Neta al 100%”, deduciendo de aquella las aportaciones de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF) y Seguridad Social con cargo al trabajador que procedan; y a esta se le aplica el 92% obteniéndose la “Retribución Neta al 92%” que hubiera percibido el trabajador de haber seguido en activo.

**5.20.** Posteriormente se calcula el porcentaje necesario a aplicar sobre la Base Salarial Bruta para obtener el Importe Bruto Garantizado, de tal manera que el importe neto de éste sea igual al importe de la Retribución Neta al 92% que hubiera percibido el trabajador de haber seguido en activo.

**5.21.** Para la realización de los anteriores cálculos se contemplan las situaciones familiares de cada trabajador, la residencia y las retribuciones percibidas por los conceptos que computan para el presente ERE, consideradas las vigentes en el momento de incorporación al Plan de Prejubilación; por ello, cualquier variación de los datos antes indicados, a lo largo de la vida de la prejubilación, no alterará ni los cálculos realizados, ni el porcentaje resultante definido.

**5.22.** El objetivo de estos cálculos es determinar un porcentaje fijo que, aplicado a la Base Salarial Bruta, dé como resultado el Importe Bruto Garantizado, cuyo neto (considerado para toda la vida de la prejubilación) sea igual al 92% del Salario Neto en activo.

### *V.2.3. Evolución de las retribuciones netas*

**5.23.** En el presente epígrafe se efectúa un estudio comparativo sobre la evolución que han sufrido las retribuciones netas de los trabajadores desvinculados con respecto a los trabajadores que han continuado en activo para tratar de hacer una valoración estimada del efecto que la subida del 2,5% acumulativa anual va a tener sobre las retribuciones de los trabajadores acogidos al ERE. Para ello se utiliza el siguiente método de trabajo:

- Se parte de las cantidades íntegras y netas que han cobrado todos los perceptores desvinculados por el ERE en el ejercicio 2013. Estas cantidades se obtienen, para un total de 3.115 perceptores, del modelo 190 presentado ante la AEAT (exceptuando los perceptores que tributan en las Diputaciones Forales).
- Se constatan las cantidades íntegras y netas que estos trabajadores han percibido cuando estaban en activo en el ejercicio 2006 (también obtenidos del Modelo 190).
- Este número total de perceptores se depura con todos aquellos que van a impedir, por diversas circunstancias, una comparación homogénea (fallecidos en 2013, los jubilados en dicho año, los herederos de trabajadores, los trabajadores a los que se les acumula en un periodo corto de años en su plan de rentas, etc.). El censo inicial así depurado alcanza a un total de 2.227 perceptores.
- Se calcula el sueldo íntegro medio, sueldo neto medio y el 92% del sueldo neto medio que percibían estos 2.227 trabajadores cuando estaban en activo en el ejercicio 2006.
- Los sueldos medios, así obtenidos, se multiplican por el coeficiente de subida que han tenido los trabajadores de la Corporación en el periodo 2007-2013 que, como

ya se ha visto, ha sido del 9,39%. Así se obtiene el sueldo medio teórico que estos 2.227 trabajadores hubieran percibido de haber seguido en activo en el ejercicio 2013, sin considerar deslizamientos por promociones, antigüedad, etc. Estos son:

- Sueldo medio íntegro 2013 .....53.668 €
- Sueldo medio neto 2013 .....39.131 €
- 92% Sueldo medio neto 2013 .....36.000 €

- Se obtiene a continuación, referido al ejercicio 2013, [del Modelo 190 presentado en la AEAT (en régimen común) para los 2.227 trabajadores], el importe íntegro medio por perceptor, que asciende a 46.012 euros y el importe neto medio cobrado por perceptor que equivale a 33.694 euros.

De la comparación de estas cifras se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Un trabajador acogido al ERE cobraba, de media anual, en 2013, 33.694 euros, un 6,4% menos (2.306 euros) que el 92% del neto actualizado que cobraría en 2013 si hubiera seguido en activo (36.000).
- Un trabajador acogido al ERE cobraba, de media anual, en 2013, 33.694 euros, un 13,89% menos (5.437 euros) que el 100% del neto actualizado que cobraría en 2013 si hubiera seguido en activo (39.131). Sin embargo, se ha podido comprobar con el sistema de cálculo expuesto que ya hay, en 2013, 949 perceptores que han cobrado más en neto que el 92% del sueldo que hubiesen cobrado en 2013 si hubieran seguido en activo; y que hay 55 que han cobrado más del 100% del sueldo neto que hubiesen cobrado en 2013 si hubieran seguido en activo.
- El efecto de la doble subida que tienen los trabajadores desvinculados por el ERE va a producir en el futuro que, a partir del ejercicio 2016, la media del neto que recibirán los trabajadores del ERE supere el 92% del sueldo actualizado que cobrarían en ese ejercicio si siguieran en activo.
- Este mismo efecto de la doble subida va a suponer que, a partir del ejercicio 2020, un trabajador desvinculado por el ERE ganará más en neto que el 100% de lo que percibiría en activo de haber continuado en la Corporación.

**5.24.** La Entidad, en alegaciones, no cuestiona en realidad las cifras que figuran en el presente Informe; ni las obtenidas del Modelo 190; ni el número de perceptores; ni la depuración de los trabajadores que no resultan incluidos en el estudio; ni la media de los sueldos íntegros y netos referidos a 2006 y 2013, por lo que se presupone que la Entidad considera los cálculos realizados como correctos. Sin embargo incide

en que debido a una serie de circunstancias particulares (cobro de atrasos, trienios, progresiones de nivel, complementos, cambio de retenciones en el IRPF, etc.) habría que ir uno por uno calculando las diferencias retributivas, lo cual sería prácticamente imposible. El estudio realizado solo pretende la comparación de la media de retribuciones efectivamente percibidas por los trabajadores en el ejercicio 2006 con las percibidas en el ejercicio 2013.

**5.25.** La individualización de las percepciones de los trabajadores acogidos al ERE presenta una naturaleza que se aleja del objetivo del apartado que se alega, dado que los trabajadores fueron incorporándose al ERE a lo largo de ejercicios sucesivos, con lo que dicha comparación no puede realizarse.

**5.26.** Así, el análisis realizado por este Tribunal parte de datos objetivos globales, como son las retribuciones totales percibidas por todos los trabajadores desvinculados en el año 2013 (cuya comparación puede resultar homogénea) y así declarados a la AEAT y las percibidas por los mismos en el año 2006, con las exclusiones indicadas en el informe, obteniendo los importes íntegros y netos medios de dichos trabajadores. Por otro lado, y desde el punto de vista del tratamiento fiscal de las cantidades percibidas por los trabajadores, hay que recordar que las mismas se calcularon en función del importe neto que dichos trabajadores percibían antes de acogerse al ERE, en vez de haberse tenido en cuenta el íntegro que percibían. Este Tribunal ha tenido muy en cuenta que el IRPF es un impuesto de carácter personal, por lo que las diversas situaciones personales influyen en la recaudación anual, como se indica en las alegaciones, pese a lo cual el estudio efectuado por este Tribunal se considera adecuado.

**5.27.** Precisamente por lo expuesto anteriormente, no se ha considerado apropiado realizar una muestra de los trabajadores afectados por el ERE, dado que se considera que el resultado de la muestra podría estar afectada por situaciones personales de los seleccionados, mientras que el cálculo de las percepciones de la totalidad de los trabajadores afectados (cuya comparación puede resultar homogénea) da una idea más aproximada de la evolución de la media de las retribuciones de los trabajadores.

### **V.3. Cálculo y contabilización de las indemnizaciones**

**5.28.** Partiendo de la muestra de 25 trabajadores seleccionados, se ha comprobado la determinación de la Base Salarial Bruta de cada uno, según las previsiones establecidas en el epígrafe V.2.1 del Plan de Empleo, así como la determinación del Plan de Rentas según los cálculos descritos en el epígrafe V.2.2 del presente

Informe, habiéndose comprobado que todos los cálculos son correctos, así como lo es la aplicación de las respectivas subidas anuales que se reflejan en el Cuadro 11.

**5.29.** Este Tribunal ha analizado la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del Ente Público en liquidación RTVE de los ejercicios 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 (Anexo I). En todas ellas, y dentro de los Gastos de Explotación, se encuentran contabilizados, como gastos de personal, los importes que el Ente fue abonando relacionados con el pago de las indemnizaciones del ERE.

Por su parte, las Memorias que acompañan a las Cuentas de Pérdidas y Ganancias de cada año efectúan, en las Notas correspondientes, una explicación adecuada del desglose, dentro de los gastos de personal, de aquellas cantidades que se abonaron en concepto de sueldos y salarios y de las que lo fueron en concepto del pago de las repetidas indemnizaciones. En consecuencia, se puede concluir que el Ente contabilizó de manera correcta, y dio toda la información necesaria y requerida por la normativa vigente, en lo que se refiere a la repercusión económica que, anualmente, tuvo el ERE en sus estados financieros.

#### **V.4. Comisión Mixta Paritaria**

**5.30.** El apartado 12 del Plan de Empleo previó la constitución de una Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación, de carácter paritario, integrada por representantes de la Dirección y de la Representación Sindical con el fin de realizar el seguimiento de los compromisos contemplados en el Plan y resolver cuantas discrepancias pudieran plantearse en el desarrollo de las medidas contempladas en el mismo.

**5.31.** El 31 de octubre de 2006 se constituyó la denominada “Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE”, formada por seis representantes sindicales y seis representantes de la Dirección. De los cinco representantes de la Dirección que acuden a la constitución, cuatro de ellos estaban incluidos en el ERE, si bien su objetividad y profesionalidad no puede ser puesta en entredicho. No obstante, este Tribunal entiende que podría haber resultado más oportuno nombrar, como representantes de la Dirección en esta Comisión, a personas que no estuvieran incluidas en el ERE, para evitar un posible conflicto de intereses. Las cuatro personas citadas dejaron la Comisión cuando se desvincularon por el ERE, todos antes de diciembre de 2008.

**5.32.** La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE, a la que se ha hecho referencia en el punto anterior, tenía, como únicas competencias, las de

realizar el seguimiento de los compromisos contemplados y resolver cuantas discrepancias pudieran plantearse en el desarrollo de las medidas contempladas en el ERE. Ello constituye una práctica habitual en todos los expedientes de regulación de empleo. Se han analizado las Actas de esta Comisión en el periodo octubre 2006- diciembre 2013; se exponen a continuación aquellas decisiones que tomó la misma, y que exceden el marco de sus competencias.

1. Reunión de 12 de diciembre de 2006. Se había producido una huelga en el Grupo RTVE el 5 de abril de 2006; en consecuencia, se había descontado a los participantes, en sus nóminas, la parte proporcional a este día de huelga. La parte social solicitó que no se descontara este importe a la hora de calcular la Base Salarial Bruta y la Dirección accedió a “reintegrar a efectos de cómputo una cantidad lineal de 42 euros a todos los trabajadores que hicieron huelga el 5 de abril de 2006”. El acta se firmó por unanimidad.
2. Reunión de 19 de diciembre de 2006. La representación de la parte social en la Comisión venía solicitando la inclusión de una serie de complementos añadidos a los 38 ya aprobados en su día en el Plan de Empleo para que computasen en el cálculo de la Base Salarial Bruta. Estos eran:
  - Complemento de formación por impartir cursos en el Instituto de Formación de RTVE.
  - Complemento de transporte de Paterna.
  - Corresponsales y Reporteros Gráficos en el extranjero.
  - Gratificaciones extraordinarias.
  - Acreditación de las horas extraordinarias del colectivo de bomberos.
  - Complemento por asistencia a reuniones en la Comisión Asesora de Publicidad.

Los representantes del Ente Público en la Comisión aceptaron finalmente incluir en el cálculo de la Base Salarial Bruta los siguientes complementos:

- Aquellos complementos que, con carácter periódico, se hubiesen acreditado al personal de RTVE por sus trabajos formativos en el Instituto RTVE de Formación.
- El 50% del complemento de transporte que se venía acreditando al personal con destino en Paterna.
- Una parte del complemento de residencia en el extranjero del personal destinado en las corresponsalías, al entender que, bajo este concepto, se

acreditaba una función de especial responsabilidad, más allá de la plena dedicación a la que estaban sometidos.

- Horas por turnos inherentes al sistema especial de jornada de 24 horas del colectivo de Bomberos y del Servicio de Prevención RTVE.
- Complemento por asistencia a reuniones de la Comisión Asesora de Publicidad, al entender que se trataba de un complemento vinculado a su propia actividad profesional.

El acta se firmó por unanimidad.

3. Reunión de 28 de junio de 2007. La parte social había venido reivindicando una serie de mejoras para su inclusión en los cálculos del Plan de Rentas vitalicias del ERE, con base en la cual se adoptaron los siguientes acuerdos, que se transcriben literalmente:

- “En los cálculos que se elaboren con objeto de determinar el porcentaje íntegro que corresponda al salario pensionable, se tendrá en consideración el efecto fiscal de pagador único en el primer y tercer año de la desvinculación”. (Con esta medida se les compensaba fiscalmente por las bajas retenciones fiscales que tienen esos años al tener dos pagadores).
- “Asimismo, no se considerará en el cálculo la reducción especial de 1.200 euros del desempleo contributivo”. (Esta reducción es la aplicada por la AEAT para calcular las retenciones a las cantidades cobradas por desempleo).
- “Sin perjuicio de lo establecido en el Anexo II, punto 3 del Texto Articulado del Plan de Empleo de RTVE (ERE), en el que solo a los efectos de tipo estimado de cálculo se contemplaba el 3%, se acuerda utilizar, también a los efectos de cálculo para obtener el porcentaje de garantía a aplicar sobre la retribución bruta, un crecimiento anual del 2,5%. Este mismo porcentaje, se deflactará sobre las tablas de retenciones de IRPF, en lugar del 2% que venía aplicándose en los cálculos realizados hasta la fecha.”
- “Para efectuar el cálculo de la capitalización recogida en los puntos 4.5.5 y 5.B del Texto Articulado del Plan de Empleo de RTVE, se utilizarán los siguientes coeficientes: Hombres, 15,5; Mujeres, 17,5”.

El acta se firmó por unanimidad.

El resultado práctico de los acuerdos adoptados en este tercer punto<sup>9</sup> fue una subida generalizada en los Planes de Rentas de todos los trabajadores, como se puede ver en el Cuadro 13, elaborado por la propia Comisión. Se observa la variación que supone el nuevo cálculo, en el porcentaje que se aplica a la Base Salarial Bruta (epígrafe IV.2.2), para determinadas hipótesis de fecha de nacimiento y de fecha de desvinculación. En la última columna se observan los incrementos (en euros/mes) que la variación de estos porcentajes supone para los trabajadores. A pesar de lo manifestado por la Entidad en alegaciones este estudio figuraba como un anexo del acta de 28 de junio de 2007 de la Comisión Mixta Paritaria y con el membrete de la citada Comisión.

**Cuadro 13: Impacto Económico de las medidas acordadas**

Resumen resultados con cálculo nuevo						
Fecha nacimiento	Cálculo antiguo		Cálculo nuevo		Diferencia mensual	
1945	69,27%	2.979,71 €	70,95%	3.052,05 €	1,68%	72,34 €
1949	71,96%	2.799,84 €	72,83%	2.833,94 €	0,87%	34,10 €
1951	71,76%	3.217,98 €	72,18%	3.236,64 €	0,42%	18,66 €
1952	71,68%	2.916,45 €	72,39%	2.945,27 €	0,71%	29,00 €
1955	80,83%	3.413,30 €	81,53%	3.442,11 €	0,69%	29,00 €

  

Salidas 1 de enero de 2007						
1945	70,76%	2.829,26 €	71,00%	2.839,03 €	0,24%	9,77 €
1947	71,45%	2.857,00 €	71,64%	2.864,64 €	0,19%	8,00 €
1953	71,78%	2.870,33 €	72,20%	2.886,86 €	0,42%	17,00 €

Fuente: Ente Público RTVE

**5.33.** La valoración económica del impacto que las decisiones comentadas en el punto anterior han podido suponer en el coste total del ERE, no ha podido ser calculada ni por la Entidad ni por este Tribunal dada la complejidad de las mismas. En cualquier caso, hay que tener en cuenta, además, que su posible cuantificación sería siempre estimativa para los ejercicios de ejecución del ERE no vencidos.

## V.5. Conflictividad judicial derivada del ERE

### V.5.1. Demandas presentadas por los trabajadores

**5.34.** Desde el inicio del ERE se han ido interponiendo, ante los juzgados competentes, diversas demandas que tenían como finalidad, bien el reconocimiento

<sup>9</sup> Se hicieron, en teoría, para no discriminar a los trabajadores que no se desvinculaban el 1 de enero de cada uno de los años 2007, 2008 y 2009, y sufrían, por tanto, el efecto fiscal de dos pagadores independientes (SEPE y RTVE).

de derechos anteriores (antigüedad, declaración de relación laboral de carácter indefinido), bien cantidades incorrectamente liquidadas o, finalmente, la petición de incorporación al ERE no concedida.

#### V.5.1.1. Demandas por finiquitos

**5.35.** Hay que destacar, por su importancia cuantitativa (2.577 demandas), las denominadas demandas por finiquitos, presentadas por trabajadores acogidos al ERE. En dichas demandas se pone en entredicho el modo en el que el Ente Público ha venido computando las pagas extraordinarias y de productividad satisfechas a dichos trabajadores, una vez formalizados los correspondientes finiquitos con la empresa.

**5.36.** El Ente Público y sus filiales venían abonando a sus trabajadores, al margen de las correspondientes pagas mensuales, otras con una cadencia temporal diferente. Se trataba de la denominada paga de productividad, satisfecha en marzo, y tres pagas extraordinarias, que se abonaban en junio, septiembre y diciembre. En cuanto al devengo de las mismas, el Ente Público venía considerando que las pagas de junio y diciembre se devengaban con carácter semestral. Desde el 1 de enero al 30 de junio, en el primer caso, y desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en el segundo. En cuanto a la paga de productividad y la extraordinaria de septiembre, la empresa entendía que se devengaban desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Dicha práctica se llevaba repitiendo desde hacía muchos años, sin que nunca se hubiera producido reclamación alguna por parte de los trabajadores afectados.

**5.37.** En cambio, los demandantes consideraron que todas las pagas deberían haber tenido un devengo anual, cuyo cómputo sería de la siguiente manera: las pagas de productividad (abonada en marzo del año siguiente al del devengo) y la de Navidad, desde el 1 de enero al 31 de diciembre; la de junio, desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente; y la de septiembre, desde el 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

La situación de este grupo de demandas, a 31 de diciembre de 2013, era la siguiente: ha habido un total de 2.577 demandantes, agrupados en 570 procesos jurisdiccionales. Una vez celebrados los juicios y posteriores apelaciones en los Tribunales Superiores de Justicia y el Tribunal Supremo, existen 2.575 demandantes con sentencia favorable a RTVE y solamente dos con sentencias desfavorables para RTVE.

#### V.5.1.2. Demandas de renta neta

**5.38.** Existe otro grupo de demandas, por reclamación del Importe Bruto Garantizado, que se basan en la pretensión, por parte de los demandantes, de que el porcentaje garantizado haga referencia, no a la tributación neta, sino a la bruta. Estas demandas corresponden a 34 trabajadores de Canarias y se han desestimado todas en 1ª Instancia, habiendo sido recurridas las sentencias por los 34, de los cuales 30 tienen ya sentencia firme en su contra y cuatro están pendientes de pronunciamiento por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.

#### V.5.1.3. Demandas por herederos del Plan de Rentas

**5.39.** Este conjunto de demandas se basa en las pretensiones de los herederos de trabajadores desvinculados fallecidos de obtener, al fallecer el trabajador desvinculado, la misma renta que obtenía este; sin embargo, el Plan de Empleo establece que la garantía económica de estos perceptores debería estar sometida al mismo tratamiento jurídico y económico que el establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para las pensiones de viudedad y/u orfandad.

**5.40.** A 31 de diciembre de 2013, ocho herederos han presentado demanda con esta pretensión. En tres de los casos existen sentencias favorables para el Ente de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo, resolviendo los recursos presentados por los trabajadores. Otras tres sentencias firmes de los Tribunales Superiores de Justicia son desfavorables al Ente.

#### V.5.1.4. Demandas solicitando incorporación al ERE

**5.41.** También hay un importante grupo de demandas de trabajadores, que en su día no fueron incluidos en el ERE y que se consideraban con derecho a su inclusión; entre ellas, las de un sindicato que interpuso una demanda colectiva en nombre de 350 trabajadores y siete demandas individuales; no hay ninguna sentencia que haya reconocido al demandante el derecho a desvincularse según el Plan de Empleo

de RTVE. La demanda colectiva fue objeto de sentencia firme del Tribunal Supremo a favor del Ente Público.

#### V.5.1.5. Demandas por situaciones previas al ERE

**5.42.** La mayor parte de las sentencias desfavorables al Ente Público son aquellas que derivan de situaciones (previas al ERE) de aquellos trabajadores que estando contratados en una categoría, realizaban trabajos de categoría superior. Por ello, la sentencia favorable a sus pretensiones implica reajustes en el Plan de Rentas y en las retribuciones a abonar al trabajador. Ha habido 330 demandas de este grupo, de las cuales, 198 han tenido sentencias desfavorables al Ente Público, 126 sentencias favorables y seis están aún pendientes de resolución.

#### V.5.2. Demandas presentadas por el Ente Público

**5.43.** El Plan de Empleo establece la edad ordinaria de jubilación como fecha tope para la percepción del Plan de Rentas. Para determinados colectivos, dicha edad ordinaria de jubilación puede verse reducida por la aplicación de determinados coeficientes en atención a las particulares características del trabajador.

**5.44.** El Ente Público elevó consulta a la Abogacía del Estado sobre la finalización del sistema de prestaciones económicas en los supuestos de los trabajadores afectados por el ERE de 2006 que tenían reconocida una discapacidad, así como para otros colectivos que accedían a la jubilación ordinaria con anterioridad a los 65 años.

**5.45.** El 11 de marzo de 2013, la Abogacía del Estado emitió dictamen sobre la consulta planteada, concluyendo que el concepto “edad ordinaria de jubilación” incluye las jubilaciones obtenidas antes de los 65 años por aplicación de los coeficientes reductores de edad para determinados colectivos. Por otro lado, indicó que son los trabajadores afectados por estos coeficientes -cuya edad de jubilación es inferior a los 65 años- los obligados a realizar y ejercer cuantas acciones sean necesarias para la obtención de los derechos y prestaciones públicas que legalmente pudieran corresponderles.

**5.46.** En virtud de lo anteriormente mencionado, el Ente Público ha presentado demanda contra tres trabajadores en situación de minusvalía. En ninguno de los tres casos hay (a octubre de 2014) sentencia definitiva.

**5.47.** El Ente ha presentado también demanda contra una trabajadora por falsificación de su fecha de nacimiento y la consiguiente percepción indebida del Plan de Rentas. Se encuentra pendiente de celebración el acto de conciliación (a fecha de octubre de 2014).

#### V.5.3. Análisis de la muestra seleccionada

**5.48.** De las 950 demandas interpuestas por parte de los trabajadores del Grupo RTVE en defensa de sus intereses en las que se han visto involucrados más 3.300 trabajadores, se han analizado un total de 42 demandas. En la muestra elegida se ha cuidado que se encontraran representados todos los motivos que dieron lugar al inicio de las respectivas acciones procesales ante la jurisdicción social. El detalle de las demandas analizadas, con sus respectivos resultados en sentencia firme, se detalla en el Cuadro 14.

**Cuadro 14: Muestra de demandas analizadas**

	Conciliado	Desestima la demanda	Estima la demanda	Estima parcial de la demanda. No inclusión en el ERE	Total general
Antigüedad en el Ente Público		1			1
Diferencia en Clasificación Profesional		1	3	1	5
Diferencias en importe del convenio especial		1			1
Despido		2			2
Disponibilidad	1				1
Finiquitos por despido		9	1		10
Realización de funciones superiores a las que figuran en contrato			2		2
Realización de funciones superiores a las que figuran en contrato y ajuste del plan de rentas			1		1
Herencia (trabajador fallecido). Ajuste del Plan de Rentas		1	1		2
Solicitud de inclusión en el ERE		2		1	3
Solicitud de inclusión en el ERE y reconocimiento de nivel		1			1
Incompatibilidades		2			2
Modificación Plan de Rentas			1		1
Reconocimiento de nivel		1	2		3
Permanencia y nivel			1		1
Renta hasta 65 años. Minusválido		1			1
Renta Neta		2			2
Reposición condiciones de trabajo			1		1
Cálculo de vacaciones pendientes y pagas extras		1	1		2
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>42</b>

Fuente: Elaboración propia

**5.49.** Los demandantes son trabajadores del Grupo RTVE, existiendo algunos acogidos al ERE y otros que se incorporaron a la CRTVE.

**5.50.** De las demandas y sentencias analizadas se ha verificado que la defensa de los intereses de RTVE ha sido correcta en todas las fases, recurriendo sentencias desfavorables de los juzgados de lo social, consiguiendo en muchas ocasiones

sentencias favorables ante los Tribunales Superiores de Justicia y el Tribunal Supremo. Así, tanto el funcionamiento de los servicios administrativos de RTVE como la defensa jurídica han resultado eficaces.

## V.6. Otros aspectos del Plan de Empleo

### V.6.1. Criterio de edad para acogerse al ERE

**5.51.** Como se ha visto en el subapartado V.1 anterior, todos los trabajadores fijos de RTVE, con una antigüedad superior a seis años y una edad 52 años o más, se podían acoger automáticamente al ERE (epígrafe 4 del Plan de Empleo), sin que fuera de libre aceptación por parte de la empresa. A esta modalidad se han acogido la mayor parte de los trabajadores afectados por el ERE (4.049 sobre un total de 4.150).

**5.52.** Este criterio tuvo el inconveniente para RTVE de no poder retener a personal que ocupara puestos no suficientemente cubiertos con la plantilla restante y que, por tanto, tuviera que contratar a otros en su lugar. Y, al contrario, que siga en plantilla personal dedicado a actividades para las que existe un sobredimensionamiento dadas las necesidades de servicio del Ente.

**5.53.** La crítica a este sistema ya fue puesta de manifiesto por el Tribunal de Cuentas en el Informe sobre la Gestión de personal del Grupo Radio Televisión Española, ejercicios 2002-2004, que fue aprobado el 21 de diciembre de 2006, y cuya Recomendación 8 decía “Debería renunciarse a planes de prejubilación por criterio exclusivo de edad, fomentando, por el contrario, la permanencia selectiva, para necesidades contrastadas, de profesionales eficientes y productivos, actuación cuyo seguimiento se considera altamente recomendable, dado los resultados obtenidos con el ERE 69/97, aspecto que debe tenerse en cuenta, especialmente a la vista de la composición de la plantilla en determinados centros o emisoras territoriales e incluso servicios centrales, que, de verse afectados por un expediente de tales características, pondría en peligro su estructura organizativa indispensable”.

### V.6.2. Garantías en el supuesto de producirse las contingencias de “muerte y supervivencia”

**5.54.** En el supuesto de que durante el periodo de aplicación del Plan de Rentas falleciese el trabajador afectado por el mismo y existieran perceptores de la pensión de viudedad y/u orfandad de la Seguridad Social derivada de tal fallecimiento,

la Renta se encontraría sometida al mismo tratamiento jurídico y económico que el establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para las prestaciones derivadas de dichas contingencias. Su abono debería de cesar en el momento en que el trabajador hubiese podido acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de Seguridad Social (de no haber fallecido), o antes, en el caso de cesar en la percepción de la pensión de viudedad y/u orfandad. La suma de los complementos a abonar por la empresa al cónyuge viudo y huérfanos del trabajador fallecido no podría superar la que hubiera percibido el trabajador, de no haber fallecido, en forma de Renta Irregular Diferida en el tiempo.

**5.55.** Esta garantía establecida en el Plan de Empleo, que en todo caso no se aparta de la legalidad, hizo compatible el cobro de la Renta del Plan con el de la pensión de viudedad y/u orfandad simultáneamente y no adoptó la previsión de que su importe total no pudiera superar la pensión máxima garantizada por el Régimen General de la Seguridad Social, Así, una viuda o un huérfano del personal acogido al ERE cobra más del doble (resultado de la suma del Plan de Rentas más la pensión a la que tiene derecho), que una viuda o huérfano del personal en activo que preste su servicio en la actual Corporación.

## **VI. ANÁLISIS DE LAS INCOMPATIBILIDADES Y CONTROL EJERCIDO SOBRE LAS MISMAS**

**6.1.** El subapartado 4.7 del Plan de Empleo dispuso que: “los trabajadores acogidos a esta medida, mientras perciban la Renta Irregular Diferida con cargo a la Empresa, no podrán prestar servicios por cuenta propia o ajena, por sí mismos o a través de persona física o jurídica interpuesta, para la Corporación RTVE o sus empresas filiales o participadas, así como para empresas que estén en competencia directa con las actividades de la Corporación RTVE”. El subapartado continúa indicando que el trabajador que prestara servicios en alguna de estas empresas, y durante ese periodo, no podría percibir el importe correspondiente a la Renta Irregular Diferida.

**6.2.** Así, según el Plan de Empleo, el cobro de la renta diferida es compatible con cualquier actividad por cuenta propia o ajena, excepto si tal actividad se realiza para la Corporación RTVE, sus empresas filiales o participadas, y para aquellas empresas que entren en competencia directa con la misma, aunque no define qué tipos de empresas son las que pueden considerarse como susceptibles de entrar en competencia con la Corporación.

**6.3.** Este concepto ha de entenderse referido a la competencia empresarial, esto es, a la situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio, por lo que ha de entenderse como una prohibición de realizar servicios por cuenta de empresas que tengan las mismas actividades que las definidas en el artículo 2 de los Estatutos Sociales de la Corporación. De hecho, el subapartado 4.7 lo que está estableciendo no es un pacto de no concurrencia postcontractual con el trabajador, sino una condición del Plan de Empleo que condiciona el acogimiento al mismo a la aceptación de dicho pacto. Entre los requisitos establecidos por la jurisprudencia para la licitud de este pacto destacan: a) el interés efectivo industrial o comercial del empresario en la celebración del pacto, máxime si el interés de la empresa es fácilmente deducible dado su objeto social; b) la satisfacción al trabajador de una compensación económica adecuada, aunque el momento y la modalidad de abono de la compensación se dejan a la libertad de las partes. Hay que destacar, especialmente, la Sentencia 686/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de octubre de 2013, en la que se determina nítidamente la posibilidad de la limitación impuesta a los trabajadores de realizar trabajos para empresas del grupo, vinculadas o que entran en competencia tras un plan de empleo.

**6.4.** En relación con el control de la actividad de los trabajadores, el Plan de Empleo no estableció ninguna medida que garantizara el mismo por parte del Ente Público, dado que los trabajadores no tienen obligación de remitir información alguna sobre sus actividades. La ausencia, en el texto aprobado, de la obligación de aportar documentación que acredite el cumplimiento de lo asumido por los trabajadores, constituye una limitación al alcance de la verificación, por parte del Ente Público, de la ausencia de actividades laborales y/o profesionales que pudieran entrar en concurrencia con la actividad de la Corporación.

**6.5.** El Ente Público trata de controlar, en consecuencia, las posibles incompatibilidades utilizando los siguientes mecanismos:

- Dado que abona los importes correspondientes al Convenio Especial con la Seguridad Social de los trabajadores afectados por el ERE, en el supuesto de que un trabajador acogido al mismo se incorporara por cuenta ajena a otra empresa o empleador (existe un límite de cotización de los empleados por cuenta ajena en función de las horas del contrato de trabajo) el importe correspondiente al Convenio especial debería ser reducido proporcionalmente por la Seguridad Social en función de las horas del nuevo contrato de trabajo pactadas entre el trabajador y el empresario. Dicha diferencia, comunicada por la Tesorería General de la Seguridad Social, sirve para que el Ente Público solicite al trabajador

aclaración sobre el nuevo contrato de trabajo que ha formalizado. El incumplimiento por parte del trabajador de este requerimiento de información acarrea la suspensión del pago de la renta irregular diferida hasta que aporte las aclaraciones requeridas.

- Si se constata que un trabajador acogido al ERE aparece en un medio de la competencia, bien por denuncia o por seguimiento aleatorio del Ente Público (seguimiento que el Ente manifiesta que se realiza por observación de otros canales de televisión o de programas de radiodifusión), se solicita al trabajador que acredite el concepto por el que actúa en dichos programas, requiriéndole para que aporte el contrato que le une a dicha emisora o canal, y procediendo a descontar los importes proporcionales a los días en que participe en los mismos.
- Adicionalmente, el Ente Público remite circulares reiterando lo establecido en el subapartado 4.7 del Plan de Empleo, especialmente a los directivos de la Corporación, en relación con los trabajadores que de él dependen.

**6.6.** Pese a las medidas establecidas, y dada la ausencia de mecanismos más sólidos que no figuran en el Plan de Empleo (como podría haber sido la obligación de presentar el Informe de Vida Laboral emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social y/o certificado emitido por la AEAT), lo cierto es que las mismas no permiten un control exhaustivo del cumplimiento de la obligación asumida por los trabajadores acogidos al ERE. Así, un trabajador dado de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social (RETA) no genera una reducción del importe del Convenio Especial; existen modalidades que no obligan a un alta en el Régimen General de la Seguridad Social (colaboraciones, cursos, seminarios, etc.); y, en fin, otras, que, siendo aparentemente compatibles, impiden un efectivo control de la realidad de la actividad desarrollada por el trabajador (alta en epígrafes del Impuesto de Actividades Económicas que permiten diversas actividades, a título de ejemplo).

**6.7.** A la falta de previsión antes expuesta, y a las dificultades objetivas de localizar a las personas que pudieran estar trabajando para la competencia, hay que añadir el hecho de la falta de consecuencias de localizar a un trabajador que realice servicios para la misma. En estos casos, el Ente Público inicia un complicado sistema de reclamación que, en ocasiones, termina en los Tribunales (con sentencias favorables al Ente Público hasta este momento); y, como resultado final, se le descuentan los días en los que se ha podido demostrar que estaba trabajando efectivamente (que normalmente no son todos). Ello implica que se le acaban descontando los mismos, o menos días, que si lo hubiera comunicado previamente al Ente Público.

**6.8.** A pesar de las dificultades expuestas, y llevando a cabo un esfuerzo considerable, el Ente Público ha logrado recuperar, hasta el 31 de diciembre de 2013, un total de 369.886 euros, habiendo descontado cantidades que oscilan desde 78 a 58.940 euros por trabajador.

## VII. COSTE ECONÓMICO DEL ERE

**7.1.** Para comenzar, hay que poner de manifiesto las razones que dificultan efectuar una valoración exacta de este coste a la fecha de redacción del presente Informe, dado que los efectos cuantitativos de la ejecución del ERE solo podrán ser conocidos con total exactitud en el ejercicio 2022. No obstante lo anterior, las cifras obtenidas se encuentran próximas a dicha valoración con las precisiones que se indican a continuación. Estas son:

- Los incrementos anuales futuros establecidos en CRTVE o en los PGE, que son de automática aplicación al personal afectado por el ERE.
- El posible alargamiento de la edad ordinaria de jubilación (que era de 65 años cuando se firmó el ERE) pero que, en la actualidad, ha aumentado por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. Esta norma solo excluye de su aplicación al personal desvinculado por un ERE que se hubiera jubilado antes de 1 de enero de 2019. Esta medida llevará a extender las indemnizaciones del personal afectado hasta la nueva edad legal de jubilación.
- Posibles cambios fiscales, en lo que se refiere a la legislación del IRPF sobre el tratamiento de renta irregular. Cualquier variación afectará a RTVE, y no al trabajador.
- Las continuas reclamaciones judiciales por parte del personal afectado por el ERE pueden, en caso de que prosperen, afectar las cantidades a pagar por la renta diferida.

**7.2.** El coste real del ERE para el periodo 2007-2013 se refleja en el Cuadro 15. El Ente Público ha tenido en cuenta, para su elaboración, no solo las cantidades abonadas con cargo a sus presupuestos, sino también las cantidades pagadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) por desempleo y que ha ascendido a un total de 1.051.297.586 euros.

Cuadro 15: Coste del ERE 2007-2013

Año	Media anual de trabajadores	Coste del ERE para RTVE	Importe desempleo	Total Coste del ERE 29/06	Coste medio anual por perceptor
2007	2.053	67.717.558	26.413.511	94.131.069	45.850
2008	3.276	89.822.582	42.408.460	132.231.042	40.364
2009	3.991	150.582.560	26.458.278	177.040.838	44.360
2010	3.851	168.505.479	10.213.189	178.718.668	46.408
2011	3.544	173.054.942	2.440	173.057.382	48.831
2012	3.254	156.058.722	0	156.058.722	47.959
2013	2.904	140.059.865	0	140.059.865	48.230
<b>TOTAL</b>		<b>945.801.708</b>	<b>105.495.878</b>	<b>1.051.297.586</b>	-

Fuente: Ente Público RTVE

7.3. El Ente Público ha realizado unas estimaciones para el periodo 2014-2022 que vienen reflejadas en el Cuadro 16, y que le van a suponer un desembolso con cargo a sus presupuestos de 534.555.002 euros.

Cuadro 16: Estimación del coste del ERE 2014-2022

Año	Media anual de trabajadores	Coste del ERE para RTVE	Importe desempleo	Total Coste del ERE 29/06	Coste medio anual por perceptor
2014	2.579	126.394.536	0	126.394.536	49.009
2015	2.221	112.427.993	0	112.427.993	50.620
2016	1.857	95.310.648	0	95.310.648	51.325
2017	1.479	76.827.671	0	76.827.671	51.946
2018	1.098	58.522.136	0	58.522.136	53.299
2019	719	38.023.373	0	38.023.373	52.884
2020	389	19.824.145	0	19.824.145	50.962
2021	148	7.209.235	0	7.209.235	48.711
2022	5	15.265	0	15.265	3.053
<b>TOTAL</b>		<b>534.555.002</b>	<b>0</b>	<b>534.555.002</b>	-

Fuente: Ente Público RTVE

Además de todo lo anterior, hay que poner de manifiesto que al pago de las cantidades del Plan de Rentas se le ha dado por el Ente Público consideración, a efectos fiscales, de renta diferida. Este tratamiento fiscal, plenamente soportado en la legislación vigente, ha supuesto un ahorro para el Ente Público, pero una minoración de ingresos para la Hacienda Pública. Este importe no ingresado por la Hacienda Pública debería considerarse como un coste más del ERE. El sistema del neto garantizado que se ha acordado en este ERE originará que modificaciones legislativas que supongan una alteración de las condiciones establecidas actualmente para las rentas irregulares, implicarán un incremento del coste asumido por el Ente al tener que reajustar los importes brutos, ya que lo que tienen garantizado los trabajadores es una cantidad neta mensual, teniendo, eso sí,

garantizada la doble subida ya referida<sup>10</sup>. El cálculo de esta cifra ha sido estimado por el Tribunal y su resultado se expone en el Cuadro 17.

**Cuadro 17: Inclusión de la estimación del coste fiscal  
(en euros)**

Año	Media anual de trabajadores (1)	Total Coste del ERE 29/06 según estimaciones Ente Público (2)	Estimación íntegro trabajadores (3)	Estimación íntegro trabajadores en el territorio común (1) (4)	% e importe de las retenciones no percibidas por AEAT en el territorio común (2) (5)		Cifra total ajustada con retenciones no percibidas AEAT en el territorio común (3) (6) = (2) + (5)
2007	2.053	94.131.069	93.246.237	90.663.316	8,65%	7.842.377	101.973.446
2008	3.276	132.231.042	130.988.070	127.359.701	8,65%	11.016.614	143.247.656
2009	3.991	177.040.838	175.376.654	170.518.721	8,65%	14.749.869	191.790.707
2010	3.851	178.718.668	177.038.713	172.134.740	8,65%	14.889.655	193.608.323
2011	3.544	173.057.382	171.430.643	163.218.103	8,52%	13.906.182	186.963.564
2012	3.254	156.058.722	154.591.770	148.917.494	8,87%	13.208.982	169.267.704
2013	2.904	140.059.865	138.743.302	134.911.772	8,57%	11.561.939	151.621.804
2014	2.579	126.394.536	125.206.427	121.738.209	8,65%	10.530.355	136.924.891
2015	2.221	112.427.993	111.371.170	108.286.189	8,65%	9.366.755	121.794.748
2016	1.857	95.310.648	94.414.728	91.799.439	8,65%	7.940.652	103.251.299
2017	1.479	76.827.671	76.105.491	73.997.368	8,65%	6.400.772	83.228.443
2018	1.098	58.522.136	57.972.028	56.366.203	8,65%	4.875.677	63.397.813
2019	719	38.023.373	37.665.953	36.622.606	8,65%	3.167.855	41.191.228
2020	389	19.824.145	19.637.798	19.093.831	8,65%	1.651.616	21.475.761
2021	148	7.209.235	7.141.468	6.943.650	8,65%	600.626	7.809.861
2022	5	15.265	15.122	14.703	8,65%	1.272	16.537
<b>TOTAL</b>		<b>1.585.852.588</b>	<b>1.570.945.574</b>	<b>1.522.586.045</b>		<b>131.711.198</b>	<b>1.717.563.786</b>
<b>(1) Datos ejercicios 2011 a 2013, extraídos del modelo 190 Estatal.</b>							
<b>(2) Datos retenciones 2011 a 2013, cálculo del Tcu.</b>							
<b>(3) No se ha calculado el efecto fiscal en los territorios forales.</b>							

Fuente: Elaboración propia

<sup>10</sup> Como hecho posterior al periodo fiscalizado, pero que afectará a todos los ejercicios futuros en los que sigan en vigor las indemnizaciones por el ERE, hay que destacar la entrada en vigor de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, que modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Así los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la Ley del IRPF quedan modificados, introduciendo la nueva ley, cambios en relación con la reducción por irregularidad aplicable sobre los rendimientos íntegros de trabajo personal con periodo de generación superior a dos años o que se califican reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en tiempo. Los mismos consisten en que el coeficiente reductor por irregularidad se establece en el 30%, frente al 40% aplicable con anterioridad a la reforma, que además solo resultará de aplicación cuando los rendimientos irregulares, ya se trate de rendimientos generados en más de dos años o de rendimientos calificados reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, se imputen en un único periodo impositivo. Esta modificación legislativa originará a partir del ejercicio de 2015 una subida impositiva para los afectados por el ERE, que deberá pagar el Ente Público, al tener los afectados el neto garantizado.

**7.4.** Las cantidades reflejadas en la columna 2 del Cuadro 17 son las facilitadas por el Ente Público; también se obtiene del Ente el importe íntegro correspondiente a 2013 declarado como base imponible de todos sus trabajadores en el modelo 190 (Declaración Informativa. Retenciones e ingresos a cuenta. Rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputación de rentas. Resumen Anual). El coste total anual del ERE no coincide normalmente con los ingresos íntegros de los trabajadores a efectos fiscales, ya que hay una pequeña parte de gastos que no tributan a efectos de Renta. De la comparación del coste total del ERE, con los ingresos íntegros de los trabajadores a efectos fiscales, se obtiene un porcentaje (el 99,06%) que es el que este Tribunal ha aplicado todos los años a los importes de la columna (2) para obtener el íntegro de la columna (3).

**7.5.** Hay que tener en cuenta, además, la coexistencia de diversos regímenes fiscales derivados de los sistemas forales existentes en España; por ello, los cálculos efectuados se han circunscrito a la fiscalidad de territorio común. Se ha calculado la proporción que representa en el ejercicio 2013 el íntegro de los trabajadores que tributan en el territorio común sobre el total (un 97,23%); y el coeficiente así obtenido se ha aplicado para todos los ejercicios, dando como resultado las cifras de la columna (4). Se han excluido, por tanto, las retenciones de IRPF ingresadas en las Diputaciones de Vizcaya, Guipúzcoa, Álava y Navarra.

**7.6.** Partiendo del modelo 190 presentado para el territorio común de los ejercicios 2011, 2012 y 2013, se ha efectuado el cálculo para todos los trabajadores, considerando que las rentas percibidas tienen el carácter de irregulares, comparándose el resultado con el que figura en la declaración presentada por el Ente Público. Posteriormente, se han recalculado las retenciones, sin considerar como irregulares las rentas percibidas por los trabajadores acogidos al ERE, con lo que se obtiene una diferencia que ha supuesto una reducción de los ingresos realizados por el Ente Público en sus declaraciones periódicas en los ejercicios 2011, 2012 y 2013. La reducción de ingresos de los tres ejercicios considerados ha supuesto unos porcentajes respectivos del 8,52%, 8,87% y 8,57%, que son los que se reflejan en la columna (5) del cuadro; para el resto de ejercicios se ha realizado la simulación de aplicar el porcentaje medio de los tres años, es decir el 8,65%.

**7.7.** La aplicación de estos porcentajes sobre las cantidades estimadas de la columna (4) es el equivalente a los importes de las retenciones no percibidas por la Hacienda Pública en el territorio común; y su suma viene reflejada en la columna (5) del Cuadro. La suma del importe de la columna (5) más el coste estimado del ERE calculado por el Ente Público columna (2) refleja la repercusión añadida que

supondría para la Hacienda Pública el proceso analizado en la columna (6), que ascendería a 1.717.563.785 euros.

**7.8.** La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social amplió de forma progresiva la edad de jubilación hasta los 67 años de edad. Sin embargo, el apartado 2 de la disposición final duodécima exceptuaba de su aplicación a aquellos trabajadores que tuviesen, a la entrada en vigor de la Ley, una relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en un ERE, por lo que en principio, el aumento de la edad de jubilación no afectaba a ninguno de los trabajadores acogidos al ERE de RTVE.

**7.9.** Sin embargo, el Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, modificó, en su artículo 8, el contenido del apartado 2 de la disposición final duodécima. Su tenor literal es el siguiente: “Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos: las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019”.

**7.10.** De acuerdo con lo expuesto en el punto anterior, a los trabajadores desvinculados del Ente Público por el ERE que accedan a la pensión de jubilación a partir de 1 de enero de 2019 les será de aplicación la citada normativa (aplicada desde el 16 de marzo de 2013), que, entre otros aspectos, exige un determinado número de años cotizados para poder continuar accediendo a la pensión de jubilación ordinaria con 65 años de edad, estableciéndose un periodo transitorio de 2013 a 2027 y amplía la edad de jubilación hasta los 67 años para los que no tengan el número de años cotizados exigidos.

**7.11.** El artículo 4.4 del Plan de Empleo indicaba que la Renta Irregular Diferida se abonaría a los trabajadores acogidos al ERE hasta que el trabajador pudiera legalmente acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social. En

consonancia con lo expuesto, al colectivo de trabajadores desvinculados de RTVE por el ERE, y afectados por la modificación introducida por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, se les debe compensar económicamente por la ampliación de la fecha de acceso a la jubilación ordinaria. El Ente Público, teniendo en cuenta este cambio legislativo, ha determinado en 2014 el número de trabajadores afectados y el importe económico que le va a suponer, que asciende a 5.014.727 euros.

**7.12.** Así, a modo de resumen, se puede indicar que si se recapitulan las cifras puestas de manifiesto en el presente apartado (Coste del ERE 2007-2013, 945.801.708 euros. Importe del desempleo 105.495.878 euros. Coste estimado del ERE 2014-2022, 534.555.002 euros. Coste fiscal estimado 131.711.198 euros y modificaciones derivadas de la aplicación del Real Decreto-ley 5/2013, 5.014.727 euros), se puede dar una cifra estimada mínima de 1.722.578.513 euros como coste total del ERE.

## VIII. CONCLUSIONES

### VIII.1. Análisis del procedimiento de determinación de la Plantilla Objetivo.

**8.1.** La disposición adicional trigésimo quinta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2006 condicionaba la subvención de 480 millones de euros concedida al Ente Público, a la firma de un Convenio con el Estado donde ambas partes asumieron una serie de obligaciones. El citado Convenio se firmó entre el entonces existente Ministerio de Economía y Hacienda y el Ente Público. Entre otros aspectos, el Ente Público se comprometía a elaborar, de forma conjunta con SEPI, un Plan de Saneamiento y Futuro. Previamente a la firma del Convenio ya se había creado en octubre de 2005 una estructura global para el estudio y elaboración del Plan, con los siguientes órganos: Comité de Seguimiento, Comité Director y la Oficina de Proyecto, apoyados por una consultora externa con la que se firmó un contrato de asesoramiento por un importe total de 5.460.760 euros (puntos 2.1 a 2.3).

**8.2.** La Oficina de Proyecto elaboró, en febrero de 2006, el primer Plan de Saneamiento y Futuro, también llamado “Un nuevo modelo de Radiotelevisión Pública Española” que, entre otros muchos aspectos, fijó la plantilla objetivo de

RTVE en 4.765 efectivos, lo que suponía una reducción del 48% sobre los 9.212 efectivos que tenía en ese momento RTVE (punto 0).

**8.3.** A partir del momento de la elaboración del Plan comenzaron los ajustes con los responsables técnicos de las diferentes áreas y se fueron produciendo nuevas actualizaciones del Plan inicial, siempre incrementando el número de trabajadores de la plantilla objetivo, pasando a 4.855, 5.000, y 5.173 trabajadores en sus sucesivas actualizaciones. Finalmente, en mayo de 2006 se elaboró por parte de SEPI y del Ente Público un Plan, que se suponía iba a ser el definitivo, y que preveía una plantilla total para RTVE de 5.170 trabajadores, con un incremento de 405 puestos de trabajo sobre la plantilla objetivo inicialmente prevista (puntos 2.9 y 2.10).

**8.4.** El Plan de mayo de 2006 tampoco fue la versión definitiva, ya que su implantación fue objeto de negociación con los agentes sociales. Como consecuencia de esta negociación se aprobó el 12 de julio de 2006, el Plan definitivo con la firma de un representante de SEPI, uno de RTVE y cuatro de las organizaciones sindicales más representativas de RTVE. El acuerdo se denominó Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE y en el mismo se modificó sustancialmente el Plan de Saneamiento y Futuro, que había sido elaborado por SEPI y RTVE; así, se incrementó en 1.230 puestos de trabajo la plantilla objetivo, fijándose el total en 6.400; y se regularon una serie de aspectos que dejarían a los futuros gestores de la Corporación con un escaso margen de maniobra en algunos temas relevantes de gestión (punto 2.11).

## VIII.2. Análisis del proceso de aprobación del ERE

**8.5.** El 13 de julio de 2006 el Ente Público solicitó a la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo el inicio del Expediente Administrativo de Despidos Colectivos, solicitándole igualmente que acordase autorizar a los afectados por dicha extinción el derecho a las prestaciones por desempleo que legalmente les correspondían. Tres meses después, el 15 de noviembre de 2006, la Autoridad Laboral autorizó el expediente sin que se produjeran impugnaciones contra esta resolución. Se ha comprobado el cumplimiento de la normativa vigente en todo este proceso, básicamente del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, sin que del análisis efectuado se desprenda nada significativo. (subapartados III.1 y III.2).

### **VIII.3. Contratación de nuevos trabajadores y conversión de contratados en fijos.**

**8.6.** Las primeras previsiones que se hicieron en el Plan de Saneamiento y Futuro en marzo de 2006 fijaban que de los 1.235 contratados que existían en febrero de 2006, se podría buscar acomodo, en la nueva estructura, a un total de 784, tanto de contratados estructurales como coyunturales, resultando, por tanto, un excedente de contratados de 451 para los que no se preveía ninguna medida, sino simplemente la extinción del contrato que en ese momento tuvieran con el Ente Público (puntos 4.2 y 4.3).

**8.7.** En el Acuerdo de Los Peñascales se pactó que, de los 1.124 trabajadores contratados que existían en ese momento, pasaran a fijos 450, cuando en realidad se han convertido en fijos 866. Del resto, un número importante también han pasado a fijos, al otorgárseles una puntuación adicional por su pertenencia al Ente Público en la convocatoria libre que se realizó (puntos 4.7 a 4.11).

**8.8.** La Corporación fijó en julio de 2006 unos criterios para poder convertir al personal contratado en fijo; la aplicación de estos criterios ha sido analizada por este Tribunal. Se puede concluir que el 58% de los casos analizados no cumplían con alguno de los criterios básicos de conversión, por lo que no deberían haber pasado a ocupar un puesto fijo (puntos 4.13 a 4.15).

**8.9.** Se ha venido produciendo un alto porcentaje de incumplimiento por parte del Ente Público y por la actual Corporación de las condiciones y requisitos de trabajo que se pueden exigir al personal contratado. Esta forma de proceder ha sido objeto de diversas demandas (por fraude en la contratación, por concatenación de contratos temporales, por cesión ilegal de trabajadores por empresas de servicios, etc.), lo que ha originado que 248 trabajadores de la Corporación han debido ser contratados como fijos en cumplimiento de sentencias judiciales firmes (puntos 4.16 a 4.18).

**8.10.** Se han cubierto 883 plazas de las 1.006 convocadas en la Convocatoria General 1/2007 de 14 de mayo para la provisión de puestos de trabajo fijos. Las Bases de la Convocatoria establecieron la creación de una Comisión de Seguimiento integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores. La misma tenía encomendada la correcta interpretación de aquellas y la coordinación de todo el proceso de selección. Se han revisado las quince Actas de la Comisión, comprendidas entre el 9 de mayo de 2007 y el 9 de diciembre de 2008. Hay que destacar que, según consta en el Acta de la Comisión nº 8, se propuso, por los

representantes de los trabajadores, que la fecha de incorporación de todos los aprobados sería la de 1 de diciembre de 2007, al margen de la situación en la que se encontrasen los candidatos (contratados o no) y de la fecha real de su incorporación, que dependía de las razones organizativas de CRTVE. Pero, finalmente la Comisión concedió como fecha, a efectos de antigüedad en el Grupo Profesional, el 16 de enero de 2008, que fue aquella en la que se incorporó el primero de la Convocatoria, considerando a todos los trabajadores con igual fecha de incorporación. Este proceder va en contra de las Bases, que preveían, en su apartado IX, que la incorporación al puesto de trabajo sería comunicada por la Dirección de Recursos Humanos a cada interesado en la fecha en la que, por razones organizativas, se decidiera y que la fecha de antigüedad en la categoría obtenida sería la de su incorporación efectiva al puesto de trabajo (puntos 4.21 y 4.22).

**8.11.** Dentro de la Convocatoria General 1/2007, se han desarrollado 19 procesos de selección, de los cuales se han analizado los relativos a las categorías de: Ingeniero Superior de Telecomunicaciones (doce plazas) y Técnico Superior Electrónico (130 plazas), comprobándose todos los requisitos y actuaciones previstas en las bases de la convocatoria y en la normativa interna de contratación, sin que de su examen se desprenda, excepto lo ya comentado en la Conclusión anterior, ninguna irregularidad adicional (puntos 4.23 y 4.24).

**8.12.** Uno de los objetivos del Acuerdo de Los Peñascales fue el rejuvenecimiento de la plantilla de la futura Corporación. Se ha analizado la edad de los 883 trabajadores que obtuvieron plaza en la Convocatoria 1/2007. El resultado fue que había 39 con una edad superior a los 50 años cuando se incorporaron a trabajar en la Corporación, de los cuales seis tenían una edad superior a los 60. Si bien es cierto que no se puede discriminar la contratación en función de la edad de los trabajadores, resulta destacable que se sustituyeran trabajadores acogidos a un ERE por otros de mayor edad (punto 4.25).

## VIII.4. Plan de Empleo

**8.13.** En el Plan de Empleo, pactado con los representantes sindicales y aprobado por la Autoridad Laboral, se fijaron una serie de requisitos que deberían cumplir los trabajadores del Ente Público para poder acogerse al ERE, básicamente referidos a edad y antigüedad. Se ha comprobado: a) que todos los trabajadores de la muestra seleccionada cumplían con dichos requisitos; b) que el Ente Público ha seguido

criterios objetivos en su selección y c) que no ha habido, por tanto, ninguna discriminación por razón de sexo (puntos 5.1 a 5.3).

**8.14.** El cálculo de la Base Salarial Bruta de cada trabajador es el elemento determinante sobre el que posteriormente se deberían realizar una serie de cálculos para obtener la renta neta que cobraría el trabajador en el Plan de Rentas. Se incluyeron para calcular esta Base una serie de 38 complementos variables. Si bien, aunque en principio se pueden incluir en el cálculo de la Base Salarial Bruta todos los complementos percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la firma del Acuerdo de Los Peñascales, hay una serie de ellos que, por su naturaleza, se suelen cobrar durante un periodo limitado de tiempo durante la vida laboral de los trabajadores. Por ello, este Tribunal entiende, que el Ente Público debería haber sido más restrictivo a la hora de incluir todos estos complementos en el cálculo de la Base Salarial Bruta (puntos 5.6 a 5.10).

**8.15.** El Plan de Empleo previó subir la Base Salarial Bruta, el 1 de enero de cada año, por la mayor de las dos cantidades siguientes; a) la que prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público; o b) la que aplicara la Corporación para sus trabajadores. Durante el periodo 2007-2013, la subida realizada en la Corporación ha sido siempre superior y por tanto es la que se ha aplicado al personal acogido al ERE. Ello ha supuesto un incremento salarial del 9,39%.

Se negoció igualmente otra subida salarial anual acumulativa del 2,5% como cobertura de la inflación estimada y/o por los deslizamientos salariales para los 16 años en que estaría en vigor el ERE. De cualquier manera, fuera para compensar la futura inflación prevista o para compensar los deslizamientos salariales, esta subida garantizada a priori en el ERE, y acumulada a la subida anual de los trabajadores de la CRTVE no posee justificación económica. Las subidas futuras de la inflación vienen, en teoría, cubiertas por las subidas anuales aplicables a este colectivo, igual que al personal al servicio del Sector Público, y en cuanto a su otra posible justificación, la de cubrir futuros deslizamientos, éstos se producen solo para el personal en activo y por motivos relacionados con el puesto de trabajo y la función que realizan. Esta subida no viene recogida en el Texto del Plan de Empleo, siendo mucho más importante desde el punto de vista económico que la mayoría de las otras medidas en él recogidas; figura en el Anexo II del Plan, que se refiere a la metodología utilizada en el proceso de cálculo. Este Tribunal ha realizado una estimación de lo que puede suponer la subida del 2,5% acumulado para los trabajadores de la muestra durante todo el periodo de duración del ERE y las cantidades oscilan entre 12.816 y 157.897 euros por trabajador (puntos 5.11 a 5.18).

**8.16.** Se ha efectuado un estudio comparativo de un total de 2.227 perceptores del ERE, de la evolución media de la renta garantizada por el ERE, comparándola con la retribución neta media que hubieran cobrado los trabajadores de haber continuado en activo en la actual Corporación. Así, se puede concluir que:

- Un trabajador acogido al ERE cobraba, de media anual, en 2013, un 6,4% menos (2.306 euros) que el 92% del neto actualizado (que cobraría en 2013 si hubiera seguido en activo).
- Un trabajador acogido al ERE cobraba, de media anual, en 2013 un 13,89% menos (5.437 euros) que el 100% del neto actualizado (que cobraría en 2013 si hubiera seguido en activo). Existen en 2013, 949 perceptores que están cobrando más en neto, que el 92% del sueldo que cobrarían en 2013 si hubieran seguido en activo; y hay 55 que están cobrando más del 100% del sueldo neto que cobrarían en 2013 si hubieran seguido en activo.
- El efecto de la doble subida que tienen los trabajadores desvinculados por el ERE va a suponer que, en el ejercicio 2016, la media del neto que reciben los trabajadores del ERE supere el 92% del sueldo actualizado que cobrarían en ese ejercicio si siguieran en activo.
- Este mismo efecto de la doble subida va a suponer que, a partir del ejercicio 2020, un trabajador desvinculado por el ERE va a ganar más en neto que el 100% de lo que percibiría en activo de haber continuado en la Corporación (punto 5.23).

**8.17.** Partiendo de una muestra se ha comprobado la determinación de la Base Salarial Bruta, según las previsiones establecidas en el epígrafe V.2.1 del Plan de Empleo, así como la determinación del Plan de Rentas, según los cálculos descritos en el epígrafe V.2.2 del presente Informe. Se ha comprobado que todos los cálculos son correctos, como lo es también la aplicación de las respectivas subidas anuales. Para los ejercicios 2007-2013, se ha comprobado que, en las cuentas de resultados del Ente Público también están recogidas adecuadamente las indemnizaciones abonadas como consecuencia de la ejecución del ERE (puntos 5.28 y 5.29).

**8.18.** El 31 de octubre de 2006 se constituyó la denominada “Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE”, formada por seis representantes sindicales y seis representantes de la Dirección. De los cinco representantes de la Dirección que acuden a la constitución, cuatro de ellos estaban incluidos en el ERE, si bien su objetividad y profesionalidad no puede ser puesta en entredicho. No obstante, este Tribunal entiende que podría haber resultado más oportuno nombrar como representantes de la Dirección en esta Comisión a personas que no estuvieran

incluidas en el ERE, para evitar un posible conflicto de intereses. Los cuatro casos comentados dejaron la Comisión cuando se desvincularon por el ERE, todos antes de diciembre de 2008 (punto 5.31).

**8.19.** En opinión de este Tribunal, la Comisión Mixta adoptó una serie de decisiones que excedían claramente de su competencia. Debido a su complejidad, no se ha podido cuantificar, ni siquiera de una manera aproximada, el importe económico que estas decisiones han supuesto (puntos 5.32 y 5.33).

**8.20.** La aplicación del ERE ha originado una importante conflictividad judicial, lo que ha supuesto la interposición de unas 950 demandas por parte de los trabajadores en defensa de sus intereses, en las que se han visto involucrados más de 3.300 trabajadores. Se ha analizado una muestra de 42 demandas judiciales, obteniéndose como conclusión general que la defensa de los intereses de RTVE ha sido correcta en todas las fases, recurriendo todas las sentencias desfavorables ante los Tribunales Superiores de Justicia y el Tribunal Supremo, habiendo conseguido un altísimo porcentaje de sentencias favorables. Así, se puede afirmar que tanto el funcionamiento de los servicios administrativos de RTVE como la defensa jurídica han resultado eficaces (puntos 5.48 y 5.49).

**8.21.** Este Tribunal ya recomendó en el anterior Informe sobre el ERE realizado al Grupo RTVE “que debería renunciarse a planes de prejubilación por criterio exclusivo de edad, fomentando por el contrario la permanencia selectiva, para necesidades contratadas de profesionales eficientes y productivos...”, ya que este sistema produce que se desvincule personal que ocupa puestos deficitarios y haya que contratar a otros en su lugar y que, por el contrario, permanezcan en activo trabajadores que ocupan categorías excedentarias. De la exposición del presente Informe se deduce que esta Recomendación no ha sido tenida en cuenta (puntos 5.51 a 5.53).

## **VIII.5. Análisis de las incompatibilidades y control ejercido sobre las mismas**

**8.22.** Los trabajadores acogidos al ERE no pueden prestar servicios por cuenta propia o ajena, ni en la Corporación, ni en sus filiales o participadas, ni en empresas que estén en competencia directa con las actividades de la Corporación. El trabajador que prestara sus servicios en alguna de estas empresas, durante ese periodo, no podría percibir el importe correspondiente a la Renta Irregular Diferida. En relación con la actividad de los trabajadores, el Plan de Empleo no estableció ninguna medida que garantizara el control por parte del Ente Público, dado que los

trabajadores no tienen obligación de remitir información alguna sobre sus actividades. La ausencia, en el texto aprobado, de la obligación de aportar documentación que acreditase el cumplimiento de lo asumido por los trabajadores, constituye una limitación al alcance de la verificación, por parte del Ente Público de la ausencia de actividades laborales y/o profesionales que pudieran entrar en concurrencia con la actividad de la Corporación (puntos 6.1 a 6.4).

**8.23.** El Ente Público trata de controlar, en consecuencia, el cumplimiento de las incompatibilidades (a pesar de la ausencia de mecanismos establecidos por el Plan de Empleo). Sin embargo, las medidas adoptadas no permiten un control exhaustivo del cumplimiento de la obligación asumida por los trabajadores acogidos al ERE, teniendo en cuenta que: a) un trabajador dado de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social no generaría una reducción del importe del Convenio Especial; b) existen modalidades que no obligarían a un alta en el Régimen General de la Seguridad Social (colaboraciones, cursos, seminarios, etc.); y c) existen otras modalidades de trabajo que, siendo aparentemente compatibles, impiden un efectivo control de la realidad de la actividad desarrollada por el trabajador (como el alta en epígrafes del Impuesto de Actividades Económicas que permiten diversas actividades) (puntos 6.5 y 6.6).

**8.24.** A la falta de regulación citada y a las dificultades objetivas de localizar a las personas que pudieran estar trabajando para la competencia, hay que añadir el hecho de la falta de consecuencias de localizar a un trabajador que realice servicios para la misma. En estos casos, el Ente Público inicia un complicado sistema de reclamación que, en ocasiones, termina en los Tribunales (con sentencias favorables al Ente Público hasta octubre de 2014); y, como resultado final, se le descuentan los días en los que se ha podido demostrar que estaba trabajando efectivamente (que normalmente no son todos). Ello implica que se le descuentan los mismos (o menos días) que si lo hubiera comunicado previamente al Ente Público. A pesar de las dificultades expuestas, y llevando a cabo un esfuerzo considerable, el Ente Público ha logrado recuperar hasta el 31 de diciembre de 2013 un total de 369.886 euros, habiendo efectuado descuentos en la nómina que oscilan desde 78 a 58.940 euros por empleado (puntos 6.7 y 6.8).

## VIII.6. Coste económico del ERE y repercusión fiscal añadida

**8.25.** El coste real del ERE para el periodo 2007-2013, ha ascendido a 1.051.297.586 euros. En esta cifra se incluyen, no solo, las cantidades pagadas por

el Ente Público, sino también las cantidades pagadas por el SEPE en concepto de prestaciones por desempleo (punto 7.2).

**8.26.** Según las estimaciones realizadas por el Ente Público sobre el coste del ERE para el periodo 2014-2022, éste tendría que abonar, con cargo a sus presupuestos, un total de 534.555.002 euros. La estimación realizada por este Tribunal de la minoración de ingresos de la Hacienda Pública, al haberse dado un tratamiento de renta irregular a las cantidades abonadas a los trabajadores, asciende a 131.711.198 euros. Por último, el aumento de indemnizaciones que va a suponer para un determinado colectivo del ERE la modificación legislativa del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, asciende, según cálculos de la propia entidad, a 5.014.727 euros. La suma de estas cantidades supone un total estimado de 671.280.297 euros, que si se añade al coste real del punto anterior, supondría una cantidad total de 1.722.578.513 euros (puntos 7.3 a 7.12).

## IX. RECOMENDACIONES

**9.1.** El Ente Público debería limitar la actuación de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE a resolver dudas concretas de interpretación y aplicación del ERE y no adoptar acuerdos que supongan subidas generalizadas a todos los perceptores del mismo.

**9.2.** La Corporación debería prevenir los incumplimientos en las condiciones y requisitos de trabajo que se pueden exigir al personal contratado, para evitar las continuas sentencias judiciales desfavorables que la obligan a hacer fijo a este personal.

**9.3.** La Corporación RTVE, para cualquier futura reestructuración de la que pudiera ser objeto, debería:

- Seguir criterios objetivos para determinar la plantilla estrictamente necesaria para prestar el servicio público que tiene encomendado, minimizando sus costes operativos.
- Ser más estricta a la hora de fijar el número máximo de trabajadores afectados, lo que evitaría tener que contratar a una gran proporción de nuevos trabajadores para poder seguir cumpliendo los objetivos asignados.

- Limitar las subidas anuales para el personal afectado, de tal forma que no superasen en ningún caso a las subidas establecidas para el personal que continúa en activo.
- No seguir el criterio exclusivo de la edad, a la hora de determinar los excedentes laborales, manteniendo cierto margen de actuación según las necesidades de puestos contrastados.
- Extremar la concreción de las condiciones económicas y las incompatibilidades establecidas, para tratar de paliar la alta conflictividad judicial que se está produciendo en la aplicación del actual ERE.

Madrid, 28 de mayo de 2015

EL PRESIDENTE

Ramón Álvarez de Miranda García

		ANEXO I						
		ANEXOS						
CUENTAS DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2007-2013 (En miles de euros)		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>APROVISIONAMIENTOS</b>			(2,28)	(4,18)	(3,73)	(3,29)	(1,88)	(1,51)
Consumo de materias primas y otras materias			(2,28)	(4,18)	(3,73)	(3,29)	(1,88)	(1,51)
<b>OTROS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN</b>			153.225,56	95.004,99	95.170,32	84.556,68	73.114,76	74.008,29
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente		273.810,46	58.573,24	704,99	870,32	1.572,68	90,76	24,29
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio		127.953,31	94.652,32	94.300,00	94.300,00	82.984,00	73.024,00	73.984,00
De la Administración Central del Estado		140.502,23	94.300,00	94.300,00	94.300,00	82.984,00	73.024,00	73.984,00
De otros		0,00	352,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>			(136.383,55)	(149.256,74)	(169.024,33)	(176.583,08)	(159.408,04)	(140.888,52)
Sueldo, salarios y asimilados		(192.066,41)	(119.324,23)	(141.487,25)	(159.045,11)	(167.394,60)	(153.659,18)	(137.384,28)
Cargas sociales		(38.342,83)	(17.059,32)	(7.769,49)	(9.979,21)	(9.188,48)	(5.748,87)	(3.504,24)
<b>OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN</b>			(22.696,50)	(2.676,84)	(1.059,23)	359,77	(2.274,49)	(1.688,33)
Servicios exteriores		(3.397,37)	(2.372,06)	(2.407,55)	(1.741,70)	(1.830,66)	(1.630,71)	(1.725,36)
Tributos		(941,41)	(30,97)	0,00	(0,37)	0,00	0,00	(2,52)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales		1.293,78	(18.780,15)	189,47	750,44	2.221,49	(634,58)	214,13
Otros gastos de gestión corriente		0,00	(1.513,33)	(458,77)	(67,60)	(31,07)	(9,21)	(174,58)
<b>EXCESO DE PROVISIONES</b>			3.629,72	1.638,18	213,14	2.378,30	2.220,53	3.468,28
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>			(2.227,05)	(55.294,59)	(74.703,82)	(89.291,63)	(86.349,12)	(65.101,79)
<b>INGRESOS FINANCIEROS</b>			2.129,41	1.014,32	571,10	730,29	461,41	302,32
De terceros		0,00	2.129,41	1.014,32	571,10	730,29	461,41	302,32
<b>GASTOS FINANCIEROS</b>			(293.586,40)	(44.688,26)	(6.285,58)	(297,8)	(126,48)	(15,11)
Por deudas con terceros		293.586,40	(202.769,95)	(44.688,26)	(6.285,58)	(297,84)	(126,48)	(15,11)
<b>DIFERENCIAS DE CAMBIO</b>			(699,88)	(73,72)	162,97	165,87	15,38	(281,73)
<b>DETERIORO Y RESULTADO POR ENAJENACIONES DE INSTRUMENTOS FINANCIEROS</b>			(512,64)	(8.798,20)	2.964,27	2.471,97	(21.756,26)	(13.024,21)
Deterioros y pérdidas		20.738,56	(512,64)	(8.798,20)	2.964,27	2.471,97	(21.756,26)	(13.024,21)
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>			(292.643,10)	(53.817,52)	(2.587,25)	3.070,29	(21.405,96)	(13.018,73)
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS</b>			(203.453,94)	(109.112,11)	(77.291,07)	(86.221,34)	(107.755,08)	(78.120,51)
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>			(203.453,94)	(109.112,11)	(77.291,07)	(86.221,34)	(107.755,08)	(78.120,51)