



ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANXEIRA DO EXERCICIO 2019

EINF EXERCICIO 2019

**CORPORACIÓN
RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.**

**ESTADO
DE
INFORMACIÓN NON FINANCIERA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN
APROBACIÓN DE CONTAS**

EXERCICIO

2019

26.03.2020

CRTVG

***Estado de
Información
Non Financeira***

2019

ÍNDICE

Páx.

0. <u>INDICACIÓNS INICIAIS</u>	3
I. <u>CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO</u>	5
I.1. <u>Caracterización xeral</u>	5
I.2. <u>Produtos e servizos</u>	5
I.3. <u>A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado</u>	7
I.4. <u>Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución</u>	8
I.5. <u>O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación</u>	10
I.6. <u>Indicadores xerais de actividade e negocio</u>	12
<u>ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA</u>	15
II. <u>MEDIO AMBIENTE: DATOS CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE</u>	17
II.1. <u>Referencias xerais</u>	17
II.2. <u>Referencias sobre consumo de auga</u>	18
II.3. <u>Referencias sobre consumo enerxético</u>	20
II.4. <u>Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera</u>	21
II.5. <u>Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular</u>	22
II.6. <u>Referencias complementarias</u>	23
III. <u>PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</u>	25
III.1. <u>Emprego; distribucións máis relevantes do persoal</u>	25
III.2. <u>Despedimentos</u>	40
III.3. <u>Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial</u>	40
III.4. <u>Diálogo social e negociación colectiva</u>	43
III.5. <u>Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo</u>	46
III.6. <u>Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as</u>	48
III.7. <u>Saúde e seguridade laborais</u>	53
III.8. <u>Formación</u>	61
IV. <u>CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS</u>	69
IV.1. <u>Referencias xerais</u>	69
IV.2. <u>Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG</u>	70
IV.4. <u>Controis derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia</u>	71
IV.5. <u>Controis operativos na contratación</u>	71
IV.6. <u>Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro</u>	73

IV.7. <u>Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.</u>	74
IV.9. <u>Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.</u>	74
IV.10. <u>Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.</u>	74
IV.11. <u>Controis e autorregulación de carácter ético.</u>	75
IV.12. <u>Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e a “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.</u>	76
V. <u>RESPONSABILIDADE SOCIAL</u>	79
V.1. <u>Referencias xerais.</u>	79
V.2. <u>Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.</u>	80
V.3. <u>Outras dimensións da responsabilidade social; a súa proxección nos media.</u>	83
ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018	91

0. INDICACIONES INICIAIS.

Este estado de Información Non Financeira da Corporación RTVG relativo ao exercicio 2019 elabórase en atención ao disposto na “Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade”.

Na súa confección tívose en conta o requirido polo texto legal citado e, ao tempo, tomáronse como referencia de criterios os estándares da “Global Reporting Initiative” -en diante GRI-, o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable e outras pautas internas e externas, estas de uso común no ámbito internacional para a elaboración de informes de sustentabilidade. Estruturalmente tomouse como referencia o informe precedente relativo a 2018.

Esa suma de indicacións, referencias e criterios adaptáronse á singularidade da Corporación RTVG desde o punto de vista da información de control que xera en razón da súa natureza, características, actividades, da súa propia normativa interna e da de rango xeral que lle é de aplicación, así como das practicas derivadas destas.

A elaboración do presente informe levouse a termo realizando unha compilación ordenada de datos e informacións procedentes das distintas instancias da Corporación -Servizos, Subdireccións de Departamento, Departamentos e Áreas, en secuencia de integración ascendente- ás que cumpriu subministralos en función das súas competencias na actividade da organización. O proceso de compilación respondeu a unha pauta de avaliación interna.

En canto á materialidade relativa aos cinco bloques que regula a Lei 11/2008, débese sinalar que no caso concreto da Corporación RTVG esta é baixa nas cuestións medio ambientais e nas relativas a dereitos humanos, media no bloque de loita contra a corrupción e suborno -tendo en conta os controis implantados nela pola súa condición de empresa pública- e alta nas cuestións sociais e as relativas ao persoal, dada a importancia que teñen por unha banda os/as traballadores/as como elemento capital da súa actividade -no seu orzamento o peso do capítulo de persoal está á volta do 48%- e, por outra, a cidadanía como destinataria desa actividade.

Respecto desta determinación da materialidade débese aclarar que existen cuestións de gran relevancia xeral -dereitos humanos ou medio ambientais- que polo ámbito territorial da súa acción e pola propia actividade da Corporación RTVG non son materiais para ela.

Finalmente cabe advertir que a información requirida, articulada en bloques temáticos a xeito de capítulos con un ou varios epígrafes, se presenta acompañada doutra de valor explicativo que contribúe a un mellor entendemento da realidade da Corporación nas materias tratadas. Ademais, no desexo de deixar constancia da atención ao disposto no Art. Primeiro.6 da devandita Lei 11/2018, como xeito de localizar a información demandada dentro da compilación que supón

o texto, un capítulo final complementario de orde instrumental, composto por unhas táboas a xeito de índice, precisa a localización nas páxinas do documento das diferentes cuestións determinadas no artigo mencionado, relacionando en cada caso os estándares GRI que se entendeu que debían considerarse en atención ao detallado na norma citada.

I. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉGICO E DE MERCADO.

I.1. Caracterización xeral.

A Corporación RTVG é unha corporación de titularidade pública autonómica galega. Ademais da normativa de orde xeral e autonómico que lle é de aplicación en virtude da súa natureza e actividades, réxese especificamente polo disposto na “Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia” e nos instrumentos normativos que dela se derivan.

Esa personalidade xurídica e a prestación do servizo público que ten encomendada a Corporación RTVG, xuntamente con outras particularidades de seu, determinan a súa condición empresarial.

En termos xerais é, pois, un operador público no mercado da produción e difusión de contidos audiovisuais mediante telecomunicacións. Concorre nese mercado xerando, adquirindo e vendendo contidos e servizos en atención a unha programación estable e continua de televisión e radio, con elementos dispoñibles á carta, xuntamente con outros específicos, na Rede. Segundo os casos, emite mediante sinais atmosféricos directos, vía satélite e mediante cabo, aqueles contidos específicos correspondentes a varios medios, identificados estes con marcas de identidade propias: TVG -Televisión de Galicia, “A Galega”-, Radio Galega -RG- e crtvg.gal. Deses medios, proxéctanse en varias canles en cada caso a TVG -G (A Galega), TVG 2 (G2), TVG A (América), TVG E (Europa), RG -Radio Galega (de enfoque xeral), Radio Galega Música (radio fórmula), Son Galicia Radio (música feita en Galicia), e Radio Picariña (infantil e concibida para a súa emisión na Rede)-. Ademais en 2019 lanzouse a marca “G24” para os servizos Informativos orientada á súa proxección conxugada multi-canle e multimedia.

Con relación ao seu portal na Rede, crtvg.gal, como acceso aos medios e canles devanditos, e a toda unha serie de servizos e contidos especificamente deseñados, está consolidándose a súa presenza, cobrando identidade de marca e notoriedade como tal a nivel das outras dúas con maior percorrido histórico na medida que están ligadas a medios convencionais en orixe. Así, neste entorno especificamente dixital é notable como en 2019, resultado da dixitalización funcional plena, se intensificou a explotación multimedia de contidos e a interacción co público mediante redes sociais, ao tempo que se normalizou a xeración de contidos específicos para You Tube e Instagram e se incrementou o rendemento das App.

I.2. Produtos e servizos.

A Corporación RTVG desenvolve en razón da súa actividade oito liñas de negocio:

1. **Venda de espazos publicitarios na televisión, na radio e nas canles dixitais.** Atende a todos os formatos de comercialización posible no mercado dentro das directrices e na procura duns

obxectivos dun programa anual. Constitúe a súa actividade de negocio máis importante. A xestión desta liña de negocio **comprende tres eixes distintos** con dinámicas propias:

- **Publicidade comercial no ámbito galego.** Xestiónaa, desde a comercialización ao cobro, unha empresa concesionaria en exclusiva contratada mediante licitación pública.
- **Publicidade comercial no ámbito estatal.** A Corporación RTVG está integrada na alianza do conxunto de televisións autonómicas que se concreta na FORTA. Por esa vía participa da estratexia de comercialización conxunta nese ámbito a todos os anunciantes que queren desenvolver nel campañas de alcance xeral.
- **Publicidade institucional.** Caracteristicamente das Administración Públicas, tramítase directamente polo equipo do Servizo Comercial e de Márketing da Corporación.

2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas- destínanse á venda nos mercados audiovisuais na procura dun retorno económico. A Corporación RTVG vén historicamente, cunha perspectiva de internacionalización, concorrendo nos principais eventos e canles deses mercados. A Corporación aspira a incrementar a importancia daquel retorno e traballa nese sentido.

3. Venda de dereitos de emisión. Atende á comercialización de contidos de produción propia para seren emitidos por outros operadores de televisión, tanto nacionais coma internacionais, noutra liña de internacionalización. A aparición e consolidación das plataformas de difusión na Rede en fluxo sen descarga -“*streaming*”-, como Netflix, Amazon Prime Video, HBO etc., levou a adaptar a estratexia de venda. Así, **en 2019 traballouse na consolidación da modalidade de coprodución con reserva de dereitos para a emisión en Galicia e en idioma galego**, iniciada en 2018.

4. Distribución do sinal e venda de dereitos de conexión. Esta é arestora unha das principais estratexias de negocio da Corporación RTVG. Ten unha dimensión determinante de internacionalización, como terceira liña que a concreta. Hoxe está consolidada a distribución do sinal das canles TVG América e TVG Europa a través de varias redes de cabo e satélite que operan en boa parte dos territorios do Novo Continente e Europa. Así, os contidos televisivos da Corporación RTVG no estranxeiro forman parte dos paquetes dos principais operadores de distribución televisiva en Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Arxentina e Uruguai, así como da maioría dos países europeos. Esta liña fundaméntase nos acordos e contratos con empresas locais de distribución do sinal principalmente a través de cabo; porén, hai subscritos acordos con operadores de satélite capaces de distribuír o sinal en zonas aínda máis amplas. Ademais no ámbito estatal, coa particularidade de non haber polo común contra-prestación comercial, existen acordos con operadores das plataformas dixitais, como Movistar ou Vodafone, polo que se garante a presenza da canle TVG dentro dos paquetes básicos en aberto destes operadores, permitindo o acceso aos seus contidos en calquera lugar de España.

5. Servizo de enlaces de retransmisión de acontecementos. A Corporación RTVG ten legalmente encomendada a responsabilidade institucional da cobertura informativa dos principais acontecementos que ocorren en Galicia. Iso fai dela a empresa de referencia para todas aquelas emisoras de televisión e radio que precisan conectarse aos efectos da retransmisión en directo

daqueles substanciais na axenda do país, sexa polo seu significado para este ou pola súa proxección alén en termos de relevancia informativa. Esta liña de negocio, que en si, en termos monetarios, non ten un valor clave na facturación da Corporación RTVG, resulta indirectamente importante, xa que constitúe a fórmula principal en que se estriban intercambios con outros operadores.

6. Venda de imaxes de arquivo. O arquivo audiovisual da Corporación RTVG é a testemuña máis importante da historia dos últimos 35 anos de Galicia. Ademais, é a principal fonte documental audiovisual de acontecementos informativos nela nese período. Isto convérteo nun arquivo único na perspectiva da memoria e o patrimonio común do pobo galego, e aos efectos singulares de difusión cultural, investigación, fonte de inspiración e ilustración para a creación de novos contidos culturais. Por iso a Corporación RTVG pon a disposición da cidadanía, en aberto, unha plataforma de consulta xa mencionada, denominada "Pasou o que pasou", á que se pode acceder a través do seu sitio principal na Rede: crtvg.gal; asemade, para unha utilización profesional, a empresa ten establecida unha liña de negocio consistente na venda de imaxes suxeita a tarifa, establecéndose esta en función do tempo e a posibilidade do seu uso.

7. Venda de dereitos de copia privada e execución musicais. A edición musical, especialmente dedicada a música de raíz galega ou producida en Galicia é unha actividade da Corporación RTVG que ten selo editorial propio. A Corporación RTVG é propietaria así de boa parte dos rexistros que se emiten nos seus diferentes programas propios e nos programas musicais específicos da TVG "Noite de Jazz" e "Sons da noite". A difusión destes contidos, xunto con outros que tamén son emitidos noutras canles e plataformas, como a emisora dixital en liña de radio infantil Radio Picariña, constitúen unha liña de negocio da Corporación por mor da xestión dos dereitos de propiedade intelectual e industrial correspondentes.

8. Venda de produtos non audiovisuais de promoción ou asociados a programas ou á identidade da Corporación RTVG -"merchandising"-. Esta liña de negocio ten escaso significado, xa que os máis destes produtos entréganse gratuitamente como xeito de promoción e visitas de público ás instalacións e como agasallos institucionais. Arestora só hai unha explotación sistemática, pero que non altera ese significado, dos relacionados co programa infantil de televisión "Xabarin".

De acordo co seu Plan Xeral de Actuación 2017-2019, o modelo de negocio da Corporación RTVG está enfocado cara a mellorar as virtualidades destas actuacións na estreita marxe do actual escenario competitivo e incrementar o volume bruto e o peso no orzamento dos retornos económicos da actividade produtiva.

1.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.

A natureza xurídica da Corporación RTVG confírelle unha singularidade que determina a súa marxe de actuación no mercado en que concorre. Ven dada esa natureza pola devandita Lei 9/2011 e perfílase nas súas consecuencias prácticas no vixente Mandato Marco da Corporación de Radio Televisión de Galicia do ano 2015, emanado do Parlamento de Galicia, como referencia principal. Esa singularidade exprésase caracteristicamente en canto:

Desenvolve a súa actividade en clave de prestación dun servizo público. Significa isto:

- Manter unha oferta de contidos de interese xeral con dimensión de proximidade á sociedade e contribuíndo a promover a súa cohesión arredor dos valores fundamentais da convivencia democrática.
- Poñer no centro da actividade a dimensión informativa nesa clave de proximidade.
- Ser reflexo da memoria e do dinamismo colectivos de Galicia, e facelos presentes no espazo global da comunicación, a información e o coñecemento.
- Ser presenza e lazo de Galicia coas comunidades galegas do exterior e, en segundo termo, co mundo de fala portuguesa desde a proximidade e a afinidade lingüística e cultural.
- Recibir unha achega patrimonial anual de fondos públicos como compensación á especial carga de servizo público na súa actividade.

✓ Usa de xeito exclusivo a lingua galega, como axente de primeira orde para a súa preservación e dinamismo.

✓ Ten encomendada unha función motora do sector audiovisual galego. A importancia que este foi cobrando alén de Galicia estribase no seu desenvolvemento e consolidación a partir da demanda sostida da Corporación RTVG como principal axente desta, ao punto de resultar un elemento moi importante, para o mantemento e mesmo o apoio ao crecemento do seu tecido produtivo.

Estas singularidades dotan de significado estratéxico, en dimensión social e económica, á Corporación RTVG para Galicia como país, pero operan como condicións da súa concorrencia no mercado. Ao tempo, a rendibilidade económica, que esixe a eficiencia do modelo de negocio e a súa constante adaptación e mellora competitiva, devén en condición da súa sustentabilidade a medio e longo prazo.

A necesaria evolución do modelo de negocio no marco destas singularidades dáse precisamente no contexto dun mercado en trazo de mudanza radical que formula uns desafíos e esixe esforzos de adaptación.

1.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.

As tendencias na evolución social e económica da sociedade, combinadas coas mudanzas de orde tecnolóxica e relativas ao acceso aos dispositivos e redes desa natureza pola poboación, levan desde anos atrás mudando aceleradamente o marco e a dinámica do mercado en que a Corporación RTVG concorre. A progresiva liberalización dese mercado, a do espazo radio-eléctrico e o desprazamento progresivo nel dos operadores tradicionais a favor dos que xestionan as propias redes dixitais, son procesos con reflexo normativo e aínda non concluídos, que van seguir incidindo nas condicións de competencia daqueles nos anos vindeiros. Acontece o mesmo coa tecnoloxía: van continuar os avances no transporte do sinal e nas prestacións dos dispositivos dos/as usuarios/as. A multiplicidade de contidos e a diversidade de formas de acceso a eles dá lugar a novos xeitos de consumo e, así, a unha nova demanda caracterizada por unha forte segmentación e gran variedade de xeitos. Nese escenario os axentes dominantes do mercado son as grandes plataformas internacionais de contidos multimedia -Google, Amazon, Facebook,

Apple, Netflix-, as denominadas OTT -"Over the top": traducible como "emisión libre", comunmente contra subscripción, de son, vídeo e outros contidos pola Rede, sen implicación dun operador tradicional no seu control nin na súa distribución-.

Nun contexto así tan sumariamente resumido, os desafíos de Corporación RTVG, determinada no seu xeito de competir pola súa condición de empresa pública que ten que ter un rendemento social pola vía da prestación dun servizo desa índole, proxéctanse sobre un fondo común á xeneralidade dos operadores públicos nunha tensión complexa entre o polo da rendibilidade social e o da visión económico empresarial para contribuír á súa sustentabilidade.

A conciliación deses extremos non é doada e pasa por atender varios retos:

- ✓ Responder ás novas necesidades de consumo da cidadanía, o que esixe avanzar cara a un modelo de plataforma dixital, xerar novos contidos de interese desde a propia singularidade e na clave de proximidade cultural na que pode competir, incrementar a inter-actividade e procurar así novos públicos. Na base desa evolución, non obstante, está a consolidación da posición alcanzada en termos de audiencia e alcance, e a necesidade de diversificar e mellorar a prestación do servizo público.
- ✓ Actualizar e desenvolver o modelo produtivo e a capacidade tecnolóxica, mesmo a medio prazo en termos de transmisión do sinal, coas novas posibilidades que se abren. Para iso é precisa a base da integración produtiva dos medios tradicionais e a dixitalización dos procesos de xestión de contidos. A Corporación RTVG ten avanzado nos últimos exercicios de xeito substancial nese camiño nun ciclo de renovación. A dixitalización funcional, implantada en 2018 e en consolidación e desenvolvemento nas súas consecuencias funcionais e produtivas ao longo de 2019, marca un fito na historia da empresa polo seu significado nesta perspectiva. Ten que atender así a xerar e consolidar novos modelos e protocolos operacionais á altura das súas posibilidades, desenvolvendo unha nova cultura de traballo e negocio. A xestión do capital humano como activo determinante é o vector decisivo dese novo avance que pasa pola formación continua e pola revisión constante en clave de adaptación da organización.
- ✓ Aqueles que están fóra da capacidade da empresa para mudar os factores que os determinan, por máis que deba estar atenta a dar a resposta axeitada aos cambios e tendencias en que se valan concretando: a regulación legal do mercado audiovisual e as comunicacións, a evolución do mercado publicitario, a da posición dos operadores públicos e privados de carácter nacional na contorna europea e estatal, a estratexia dos operadores dominantes, a mesma evolución social etc..

Por tanto, as circunstancias xerais de contexto de mercado da a actividade da Corporación RTVG e, en consecuencia, os seus desafíos imperativos de adaptación a aquel, son en xeral os que atinxen aos operadores audiovisuais de titularidade pública nas sociedades desenvolvidas. Artículanse estes en perspectivas de acción que se resumen na necesidade de estar á altura da competencia que supoñen os medios privados. Isto esixe unha xestión en clave empresarial concorrente coa daqueles en canto prestacións tecnolóxicas, combinación de medios e canles de carácter xeral e temática etc., conxugada co desenvolvemento dunha oferta característica de contidos que sexa coherente coa misión de servizo público, e así:

- ✓ Desde o punto de vista desa oferta e a da súa relación co servizo público, unha política de contidos que singularice a oferta propia; que sedimente a audiencia nos segmentos de poboación fieis e capte e consolide outros con intereses específicos; que privilexie a elección de contidos á carta; que teña presente a realidade e implicacións da democratización da súa produción, da concorrencia de formatos fragmentarios e a súa circulación gratuíta, así como que constitúa a vangarda da presenza da lingua e a cultura de Galicia no espazo dixital, tendo presente o valor estratéxico das actividades de xeración de contidos.

- ✓ E, como fundamento e condición do anterior, unha constante actualización tecnolóxica en canto considerar a Rede, nomeadamente da banda larga, como canle principal; ser capaz, dentro do marco dado polo Estado aos operadores autonómicos, de adaptarse ao axuste do espazo radioeléctrico para a TDT e a televisión por satélite; selo igualmente para emitir contidos que poidan captarse polos distintos dispositivos de recepción dispoñibles no mercado, con especial atención á introdución da tecnoloxía 5G; incrementar a resolución das imaxes servidas ata os óptimos tecnolóxicos actuais; incrementar así mesmo as posibilidades de interacción co público, en xeral e mediante redes sociais, e, ademais, facer unha oferta combinando canles abertas programadas e contidos por catálogo, accesibles para consumo simultáneo á emisión ou diferido, tanto en liña como previa descarga.

1.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.

O impacto e significado social da acción da Corporación RTVG como axente da vida colectiva de Galicia no plano institucional, cultural e económico desprégase nunha serie de ámbitos que trazan un mapa de impactos e traccións. Os seus elementos principais son os seguintes:

- ✓ Como dimensión e dinamismo básicos no plano interno, a xestión do talento.
- ✓ Suxeito de transformación dixital ela mesma, na súa organización e cultura interna, con esa base e en sintonía institucional coa Administración Pública Autonómica, a Corporación RTVG, como empresa pública desa titularidade, está comprometida de seu na transformación dixital de Galicia e a súa sociedade.
 - De feito, a Corporación emprendeu hai tempo a súa propia transformación nese sentido en catro liñas activas en 2019: cultural, organizativa, profesional e tecnolóxica.
 - Por iso continuou a traballar en 2019 nos catro vectores que a Estratexia dixital de Galicia 2030 determina que debe ter unha empresa pública: igualdade dixital, foco nas persoas, impulso dun ecosistema dixital forte e liderado dixital, como se reflicte nunha consideración global da súa actividade interna e externa.
 - Nesa clave emprendeu en 2019 un programa de innovación aberta entre o seu persoal; programa que se conecta coa xestión do talento.
- ✓ Entón, apoiándose no seu compromiso coa transformación dixital, a Corporación vén facendo de xeito directo e en propia iniciativa un esforzo de innovación na esfera tecnolóxica que se concretou en 2019 no desenvolvemento de xeitos novos e competitivos de prestar o servizo público que ten encomendado:

- Como “Dico Mindset”, que impulsa xuntamente con Amtega -Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia-, e constitúe un proxecto de innovación de alcance estratéxico: crear unha ferramenta que transforme a experiencia formativa da mocidade galega en soportes dixitais.
 - Ou “Dico Challenge”, partillado con Amtega e mais con R, para a consecución dos cinco retos máis importantes do consumo audiovisual definidos para ese ano.
- En paralelo, durante a segunda metade do exercicio, comezaron os estudos para a creación dunha plataforma OTT propia que inclúa todos os contidos que produce a Corporación.
- Así mesmo a Corporación continuou a traballar na construción de “Data Hub”: o primeiro “conector de datos” do audiovisual en Galicia, que vai permitir a todos os actores dos sectores TIC e audiovisual entender mellor o seu público.
 - Á par asistíuse a un significativo incremento da calidade nos vídeos dispoñibles á carta, “VoD”, e ofrecidos en directo, “LIVE”, que se proxecta así nos medios e canles de emisión correspondentes da súa titularidade. Esta mellora, produto da plena dixitalización funcional e do novo sistema de produción asociado, implantados en 2018 e en consolidación ao longo de 2019, significou neste exercicio unha mellora substancial da prestación do servizo público.

Nese entorno capacidades da Corporación RTVG proxéctanse, entre outras, en dúas dimensións de representación. A primeira delas vén dada polo significado, como organismo activo da cultura de Galicia, na súa condición emblemática de institución e empresa que aglomera un conxunto de medios de comunicación cunha única personalidade compartida. Porque...

- En perspectiva lingüística e sociolingüística a TVG e a Radio Galega son os únicos medios de comunicación audiovisual que emiten as 24 horas, de xeito exclusivo e continuado, en galego.
- A Corporación RTVG é fundadora da Federación de Organismos ou Entidades de Radio e Televisión Autonómicas, FORTA, no Estado e unha referencia de primeira orde nese contexto.
- Igualmente, na vocación e raíz europea da cultura galega, a Corporación RTVG ostenta a Secretaría Xeral da CIRCUM, a Asociación Europea de Televisións Rexionais. Asemade é membro do comité de dirección de Celtic Media, un grupo de empresas públicas de telecomunicación audiovisual dos países célticos.
- Ademais, na apertura de Galicia ao mundo, a Corporación, cos seus produtos e contidos, está presente na oferta de cable en 10 países americanos e recíbese por satélite en América e Europa.

✓ A segunda dimensión de representación subliña a difusión das actividades con significado estratéxico no país en canto reflexo da súa vontade colectiva por concorrer no espazo global como unha sociedade avanzada. Nese sentido en 2019 privilexiáronse as informacións emitidas sobre sectores comprendidos na RIS3 de Galicia -Estratexia de Especialización Intelixente de Galicia, que establece as prioridades de investimento en I+D+i da Xunta para o período 2014-2020-: saúde, benestar e vida; alimentación, agricultura e pesca, biotecnoloxía; enerxía e medio ambiente; loxística; turismo; industrias culturais e creativas; TIC, e nano-tecnoloxía e tecnoloxías de produción.

- ✓ As dúas dimensións de proxección anteriores están asociadas á actividade de comunicación da Corporación. Neste sentido cómpre sinalar que en 2019 a TVG tivo como cota de audiencia media diaria de televisión o 9,2% en Galicia, a segunda posición en cota de pantalla dun operador autonómico en todo o Estado.
- ✓ En virtude do seu impulso de innovación e dos investimentos en que se concreta, a Corporación RTVG, en clave de impacto, incide de xeito importante no sector audiovisual galego, na medida que está comprometida na elaboración da maioría dos seus contidos en Galicia. Ademais, nun sentido converxente, a TVG foi en 2019 a primeira televisión española en investimento en obra audiovisual europea.
- ✓ Co mesmo fundamento un segundo vector de impacto é o exercido sobre o sector TIC e que se reflicte:
 - Nun volume de investimento tecnolóxico no bienio 2018-2019 que se cifra en 15 millóns de euros destinados de xeito principal á dotación dunha nova redacción dixital común.
 - No feito de se converter a Corporación en 2019 no primeiro de todos os operadores de televisión en España de máis de unha canle que emite todas elas en Alta Definición -HD-.
 - No seu avance nese ano para adherirse a moi curto prazo ao Nodo 5G, o que significaría ser o primeiro operador de televisión vinculado, o que vai permitir eventualmente a emisión dese medio en Galicia coa nova tecnoloxía 5G, con todas as virtualidades que iso abre.

No marco de referencia en que a Corporación actúa como operador público de comunicación audiovisual, que vén dado pola sociedade de Galicia e os sectores económicos principalmente atinxidos pola actividade daquela, os expostos son os aspectos máis relevantes dos impactos desa actividade e marcan os seus horizontes de proxección máis inmediatos.

1.6. Indicadores xerais de actividade e negocio.

A partir do referido ofrécese unha serie de indicadores significativos que sintetizan ben nunha consideración xeral os resultados da actividade da Corporación RTVG, en termos de evolución no seu contexto de competencia. Agrúpanse en tres subconxuntos que se definen así:

- ✓ Audiencia e alcance, fixándose en evidencias sobre a concorrencia no mercado en termos convencionais, polo seu carácter de base de estabilidade.
- ✓ Innovación no mercado, considerando a capacidade de evolucionar nel acompañándose as esixencias do público e mellorando así a posición da empresa.
- ✓ Sinerxía sectorial, como indicación do propio desenvolvemento na xeración de novos contidos e de en que medida ese desenvolvemento se proxecta no sector audiovisual galego como parte do tecido económico do país.

T.1. INDICADORES XERAIS DE ACTIVIDADE EN 2019.

INDICADOR/VALOR	DEFINICION E FONTE
AUDIENCIA E ALCANCE	
Posición relativa da TVG entre as cinco principais televisións autonómicas: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid e País Vasco, segundo o orzamento en euros por punto de "Share"	Posición ordinal da TVG no conxunto televisión autonómicas integradas en FORTA en virtude do valor medio anual, expresado en euros por cada punto de "Share" para TVG G e TVG 2, segundo "Kantar Media", tomando os datos orzamentarios da FORTA
1ª	
Posición relativa, segundo audiencia da TVG entre as cinco principais televisións autonómicas: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid e País Vasco	Posición ordinal da TVG no conxunto televisión autonómicas integradas en FORTA segundo datos anuais de audiencia de "Kantar Media"
2ª	
Posición relativa, segundo audiencia, da RG	Posición ordinal da Radio Galega no conxunto das 22 emisoras radiofónicas de orientación xeral que emiten para toda Galicia segundo a media das tomas do "Estudio General de Medios", EGM
3ª	
Número de páxinas vistas no portal corporativo da CRTVG na Rede	Segundo os datos anuais de "Google Analytics"
30.952.595	
Número de plataformas dixitais en que está presente a programación da TVG e a RG	Número absoluto, segundo información propia, de plataformas dixitais que inclúen a programación de TVG G e/ou TVG 2
23	
INOVACIÓN NO MERCADO	
Número de plataformas dixitais propias ou nas que se participa como socio	Número absoluto, segundo información propia, de plataformas dixitais nas que se ostenta a titularidade en todo ou en parte
2	
Número de novas prestacións interactivas e servizos na Rede incorporados no ano	Segundo os datos da Área de Innovación e Negocio
3	
Número de canles propias con programación especializada	Segundo os datos da Área de contidos
10	
SINERXÍA SECTORIAL	
Número de co-producións audiovisuais con participación da CRTVG	Segundo os datos da Área de Contidos
19	

Fonte: Compilación da Área de Xestión Corporativa.

T.1. BIS. INDICADORES XERAIS DE ACTIVIDADE EN 2018.

INDICADOR/VALOR	DEFINICION E FONTE
AUDIENCIA E ALCANCE	
Posición relativa da TVG entre as cinco principais televisións autonómicas: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid e País Vasco, segundo o orzamento en euros por punto de "Share"	Posición ordinal da TVG no conxunto televisión autonómicas integradas en FORTA en virtude do valor medio anual, expresado en euros por cada punto de "Share" para TVG G e TVG 2, segundo "Kantar Media", tomando os datos orzamentarios da FORTA
1ª	
Posición relativa, segundo audiencia da TVG entre as cinco principais televisións autonómicas: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid e País Vasco	Posición ordinal da TVG no conxunto televisión autonómicas integradas en FORTA segundo datos anuais de audiencia de "Kantar Media"
2ª	
Posición relativa, segundo audiencia, da RG	Posición ordinal da Radio Galega no conxunto das 22 emisoras radiofónicas de orientación xeral que emiten para toda Galicia segundo a media das tomas do "Estudio General de Medios", EGM
3ª	
Número de páxinas vistas no portal corporativo da CRTVG na Rede	Segundo os datos anuais de "Google Analytics"
32.117.837	
Número de plataformas dixitais en que está presente a programación da TVG e a RG	Número absoluto, segundo información propia, de plataformas dixitais que inclúen a programación de TVG G e/ou TVG 2
6	
INOVACIÓN NO MERCADO	
Número de plataformas dixitais propias ou nas que se participa como socio	Número absoluto, segundo información propia, de plataformas dixitais nas que se ostenta a titularidade en todo ou en parte
1	
Número de novas prestacións interactivas e servizos na Rede incorporados no ano	Segundo os datos da Área de Innovación e Negocio
2	
Número de canles propias con programación especializada	Segundo os datos da Área de contidos
8	
SINERXÍA SECTORIAL	
Número de co-producións audiovisuais con participación da CRTVG	Segundo os datos da Área de Contidos
21	

Fonte: Compilación da Área de Xestión Corporativa

ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA

II. MEDIO AMBIENTE: DATOS CRITEROS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.

II.1. Referencias xerais.

En razón da súa actividade e das instalacións e bens mobles que posúe e xestiona aos efectos daquela, a Corporación RTVG:

- ✓ Non trata materias primas nin manipula substancias nin xera, coas excepcións que se sinalan, efectos medioambientais identificados, directos ou indirectos que supoñan unha ameaza coñecida ou risco potencial para a saúde das persoas, o equilibrio ecolóxico -a media ou gran escala ou a bio-diversidade, e isto nin actual nin previsiblemente.
- ✓ É salientable en particular que a Corporación RTVG non ten centros de produción situados en áreas obxecto de protección singular desde o punto de vista ambiental nin realiza en espazos con esa condición outras actividades máis que as que ocasional e eventualmente poidan derivarse da captación nelas de imaxes e/ou sons destinados ás producións audiovisuais relacionados coa súa dedicación principal e suxeitas en toda circunstancia e lugar ás restricións normativas de aplicación segundo os casos. Aí pois entende que os impactos que xera no ambiente de tales áreas é inapreciable e non susceptible por iso de medida. E isto tamén o mesmo na actualidade que de xeito previsible.
- ✓ En conxerencia co anterior non ten definidas medidas para a preservación da bio-diversidade, non sendo de xeito xeral a evitación do recurso a especies vexetais foráneas con potencial invasor na composición dos espazos verdes incluídos no recinto do complexo de San Marcos.
- ✓ Por tanto, non aplica outros procedementos de avaliación e certificación en materia ambiental que aqueles de carácter ordinario relacionados con procesos singulares de soporte técnico e mantemento de infraestruturas e equipos, eliminación de residuos e xestión enerxética, que estean especificamente requiridos deles polo marco normativo que lle é de aplicación; dos que vén desenvolvendo voluntariamente, con relación a determinados procedementos de adquisición de bens e xestión de residuos, a prol da sustentabilidade nese ámbito como forma de responsabilidade social corporativa pola exemplaridade que cabe esperar dunha empresa pública, e mais daqueles outros que agora se establecen directamente a efectos do control materializado neste documento.
- ✓ En consecuencia, non aplica neste ámbito de xeito singularizado o principio de precaución; non prové a xestión específica de riscos nel, coas excepcións sinaladas, nin tampouco garantías expresas para a súa cobertura, e si implicitamente dentro das partidas destinadas a atender a de eventuais responsabilidades civís.
- ✓ Non opera con substancias que esgotan a capa de ozono -en diante SEO-. Non as emite tampouco, sacando que poida facelo a unha escala infinitesimal inadvertida. Na medida que a xeración destas é obxecto de control e medidas de contención e eliminación progresiva que se orixinan na normativa común de aplicación, a Corporación RTVG non exerce control ningún ao respecto entendéndooas en todo caso de alcance 3.

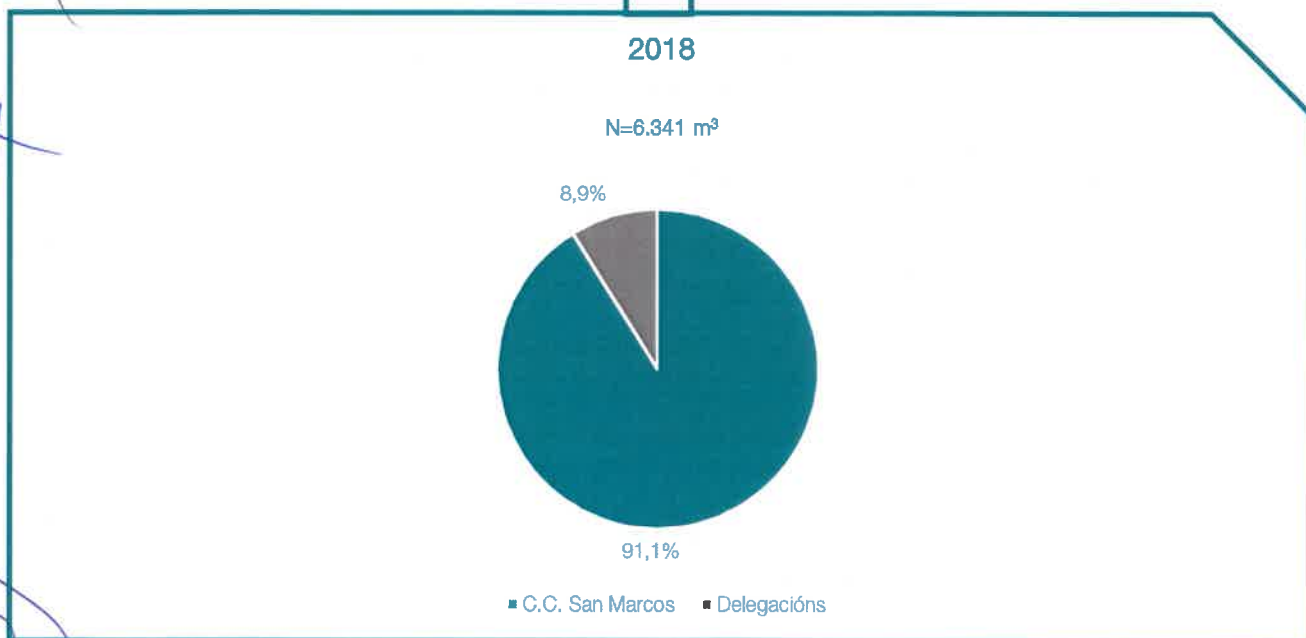
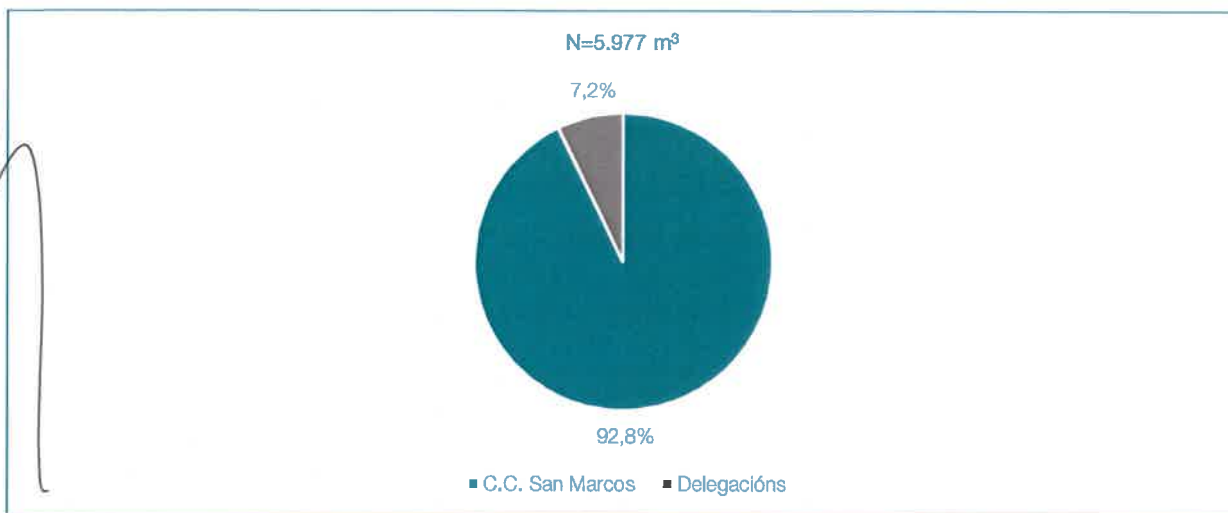
- ✓ En termos xerais cabe dicir o mesmo das emisións de gases de efecto invernadoiro -en diante GEI-, aínda que, mediante as medidas que se sinalarán, como exercicio da responsabilidade corporativa, está comprometida na súa redución: coas de alcance 1 mediante medidas xerais indirectas que se describen; coas de alcance 2, indirectamente, mediante as de mellora da eficiencia enerxética que se describen igualmente.
- ✓ En relación coas emisións de substancias á atmosfera, coa redución do impacto no cambio climático e coa sustentabilidade e preservación medio ambiental, de acordo coas mesmas fontes de referencia, normativa xeral de aplicación e responsabilidade corporativa, a Corporación RTVG ten establecidas, nos sentidos correspondentes, políticas de racionalización do consumo de recursos hídricos -puramente subsidiario, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito mencionado.
- ✓ En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre emisións de alcance 3.
- ✓ En canto xestión de residuos sólidos xerados polo consumo e reposición dos medios para desenvolver a súa actividade principal e para as complementarias e de soporte, a Corporación ten unha política definida que se orienta á sustentabilidade ambiental e como contribución a unha economía circular.
- ✓ Nin as actividades dos centros de produción da Corporación nin o funcionamento básico das instalacións mesmas, no seus elementos tanto principais como adxectivos, en tanto dispostos de acordo coa normativa que é de aplicación, xeran efectos de contaminación acústica ou lumínica ou, en todo caso, a unha escala mínima dentro dos limiares permitidos por aquela.
- ✓ En consecuencia, os efectos ambientais das actividades da Corporación RTVG limítanse aos derivados dos consumos de auga e enerxía e mais da xeración de residuos nos termos en que se describen e cuantifican nos epígrafes que seguen.

Tendo en conta o indicado, a información que segue refírese ordenadamente, tomando as referencias anteriores, os criterios, obxectivos, medidas, indicadores e resultados que caracterizan, segundo o caso, o impacto ambiental e a súa xestión.

II.2. Referencias sobre consumo de auga.

O consumo de auga xerado pola actividade da Corporación RTVG ten carácter non industrial. É de finalidade hixiénico-sanitario, para a limpeza de dependencias, instalacións, así como servizos complementarios -cafetería, máquinas expendedoras ao dispor do persoal etc.-.

A obtención de auga faise das correspondentes traídas municipais, segundo o concello en que se emprazan as instalacións. No caso do complexo de San Marcos, en Santiago de Compostela, como centro principal, o subministro faise exclusivamente mediante captación de augas subterráneas a través de 3 pozos de barrena. Deste xeito non se captan directamente superficiais nin de choiva nin se reciben residuais de procedencia externa.



Segundo o control do Servizo de Instalacións o consumo principal en 2019, un 92,8%, 5.546 m³, foi o fornecido polo caudal dos pozos devanditos para o complexo central; o consumo das delegacións, subministrado por traídas municipais, foi en conxunto de 431 m³, supoñendo o 7,2% restante, cunha distribución practicamente regular entre elas. En total, pois, a Corporación RTVG tivo en 2019 un consumo de 5.977 m³ de auga. As fluctuacións mensuais e estacionais, dados os usos da auga, son mínimas e, na medida en que se dan, circunscríbense practicamente á procedente dos pozos devanditos, cun pico máximo en maio e un valor mínimo en agosto.

Por racionalidade técnica e de esforzos en canto aos volumes xerados, a Corporación RTVG non recicla nin re-utiliza auga.

II.3. Referencias sobre consumo enerxético.

Os consumos enerxéticos da Corporación RTVG son de dous tipos segundo a súa procedencia:

- ✓ Enerxía eléctrica subministrada desde redes externas mediante contrato. O consumo desta orixe foi en 2019 de 4.465.185,9 kW/h. Deles, un 96,3%, 4.299.076 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 3,7% restante, 166.109,9 kW/h, nas delegacións. Segundo unha estimación xeral tirada de Red Eléctrica Española, e dado o carácter convencional da enerxía eléctrica subministrada á Corporación RTVG, un 39,1% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable. Estes consumos constan na primeira das táboas seguintes.
- ✓ Enerxía obtida directamente de procesos de combustión a partir da adquisición externa de combustibles. As fontes e consumos detállanse na segunda táboa.

T.1. ELECTRICIDADE ADQUIRIDA DE REDES EXTERNAS: CONSUMO EN kW/h EN 2019 POR CENTRO DE TRABAJO E PROPORCIÓN ESTIMADA DE FONTES.

CENTRO DE TRABAJO	CONSUMO EN kW/h	2018
Complejo Central de San Marcos	4.299.076,0	4.613.622,0
Delegacións	166.109,9	194.123,5
FONTES		
Renovables	1.745.887,7	1.850.982,0
Non renovables	2.719.298,2	2.956.763,5
TOTAL	4.465.185,9	4.807.745,5

Fonte: Servizo de Instalacións. Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

T.2. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2019.

FONTE	COMBUSTIBLE	USO	CONSUMO	2018
Non renovable	Gasolina	Automoción	150,8 l.	472,1 l.
Non renovable	Gasóleo A	Automoción	154.566,6 l.	145.480,1 l.
Non renovable	Gasóleo B	Xeración de electricidade	2.000,0 l.	9.000,0 l.
Non renovable	Gas natural	Calefacción	26.898,6 kW/h	37.981,0 kW/h
Renovable	Pellets de madeira	Calefacción	49,1 Tm.	62,4 Tm.

Fonte: Servizo de Instalacións. Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Os consumos xerados no complexo central de San Marcos abranguen todas as fontes mencionadas. Os xerados nas delegacións limitáanse a electricidade subministrada desde redes externas e gasóleo para automoción.

A evolución inter-anual dos valores ofrecidos é resultado en boa medida dun programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos, centrado en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. O programa, posto en marcha en 2019, inclúe medidas singulares que xa estaban en aplicación en 2018. Resúmese nestes termos:

1. Medidas xerais:

- 1.1. Incorporar unha rutina normalizada de control inter-anual dos consumos enerxéticos na súa evolución.

1.2. Desenvolver, mediante notas internas e a súa inclusión como contido transversal na formación continua, a liña actual de concienciación do persoal na importancia das boas prácticas no ámbito do aforro enerxético.

1.3. Formalizar o criterio de valoración do baixo consumo enerxético como prestación nas adquisicións de equipamento.

2. Medidas de mellora do illamento do edificio principal do complexo de San Marcos:

2.1. Mellorar os sistemas de illamento térmico actuais provendo muros cortina, fachadas ventiladas etc..

2.2. Instalar fiestras de dobre cristal.

2.3. Formalizar o programa de mantemento para fiestras, portas e teitos.

3. Medidas de racionalización da climatización -calefacción e aire acondicionado- nas dependencias:

3.1. Determinar a temperatura de confort das distintas zonas e instalar termóstatos para verificar o seu cumprimento.

3.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o funcionamento dos equipos de climatización en función da ocupación e uso de cada zona.

3.3. Elaborar e levar a termo un plan de reposición dos equipos menos eficientes e de maior consumo.

4. Medidas de racionalización da iluminación das dependencias:

4.1. Determinar os criterios sobre o nivel luz preciso en cada estancia en función das necesidades funcionais dadas polo seu uso e de confort.

4.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o acendido e apagado da iluminación artificial de cada dependencia segundo a súa ocupación e uso.

4.3. Elaborar e aplicar un plan de reposición das lámpadas tradicionais por lámpadas de baixo consumo.

5. Medidas de racionalización do consumo eléctrico xerado polo equipamento informático e ofimático:

5.1. Determinar a activación do modo de baixo consumo nos equipos.

5.2. Determinar o apagado dos equipos cando no se utilicen por tempo prolongado.

II.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.

As emisións de substancias á atmosfera por parte da Corporación RTVG, atendendo á súa actividade e, en consecuencia á magnitude daquelas, son obxecto de consideración pola propia Corporación en canto as de alcance 1 e 2.

Considerando a norma da aplicación e este Estado, a táboa anexa recolle as substancias que poderían, nunha hipótese de máximos, verse requiridas de medida segundo o seu efecto e alcance.

T.3. TIPOLOXÍA DAS EMISIÓNS MÁIS SIGNIFICATIVAS DE SUBSTANCIAS Á ATMOSFERA SEGUNDO ACTIVIDADE XERADORA.

SUBSTANCIA	ACTIVIDADES QUE A ORIXINAN
Óxidos de nitróxeno (N _x O _y)	Combustión para automoción e calefacción
Trióxido de xofre (SO ₃)	Combustión para automoción e calefacción
Partículas PM	Combustión para automoción e calefacción
Anhídrido carbónico (CO ₂)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Metano (CH ₄)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Outros (N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica

Fonte: Servizo de Instalacións. Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Na actualidade, por entenderse non xustificando polo seu volume, non se realizan medicións da emisións de alcance 1 que, no caso das xeradas por combustión de fósiles para calefacción se limitan ao complexo de San Marcos. Non obstante, o Servizo de Instalacións estima, aplicando os criterios do documento "*Factores de emisión registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono*" da OCC -Oficina para o Cambio Climático- do Ministerio para a Transición Ecolóxica e Reto Demográfico da Vicepresidencia Cuarta do Goberno de España, na súa Versión 12 de abril de 2019, as emisións de CO₂ a partir dos consumos directos - alcance 1: combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica- e indirectos -alcance 2: combustión para xeración eléctrica da enerxía adquirida no mercado- consignados na táboa nº 2.

Neses termos, as emisións estimadas para 2019 son da seguinte magnitude:

- ✓ Emisións de alcance 1: 396,7 Tm. de CO₂.
- ✓ Emisións de alcance 2: 1.830,7 Tm. de CO₂.

En 2018, cos mesmos criterios de cálculo, os valores respectivos foron de 397 Tm. e 2.067 Tm..

Enténdese tamén como non xustificando, polo mesmo motivo, agora e en diante, o cálculo do Índice GWP -Potencial de Quecemento Global-.

A Corporación RTVG, aínda sen ter definido metas cuantitativas precisas, xulgándoo non útil en razón dos volumes de emisión referidos, que deu pasos decisivos na redución das emisións de CO₂ e no incremento da utilización de enerxías renovables mediante a substitución completada en 2018 de caldeiras de combustión de gasóleo por caldeiras de biomasa para calefacción, desenvolve como práctica expresa para mitigar a contaminación atmosférica e a emisión de GEI, conxugada co programa citado de control e racionalización dos consumos enerxéticos, a inclusión como criterios de selección de ofertas nos expedientes de licitación para o arrendamento de vehículos o menor consumo de combustible e a menor emisión de CO₂ a atmosfera; práctica da que xa se ilustraron os resultados efectivos ao tratar dos consumos en 2019 en relación co exercicio anterior.

II.5. Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.

Pola natureza dos seus produtos e servizos a actividade, a Corporación RTVG non adquire materias a transformar nin xera residuos de procesos industriais.

Si xera residuos sólidos urbanos convencionais e tecnolóxicos á escala da súa magnitude e dos procesos conseguintes de consumo de materiais funxibles e reposición de bens de equipo.

Na actualidade a Corporación RTVG mantén contratos de servizo para a xestión de residuos con empresas autorizadas para o seu tratamento, mediando verificación documental anual, segundo os casos:

1. Reciclaixe de elementos metálicos.
2. Reciclaixe de elementos electrónicos e equipamento informático.
3. Tratamento de residuos orgánicos, plástico, envases e pilas.
4. Reciclaixe de cinzas derivadas do consumo de pellets en caldeiras de calefacción.
5. Recollida e tratamento de tóner de impresoras e fotocopiadoras.

II.6. Referencias complementarias.

Debe subliñarse finalmente o compromiso coa conservación do medio ambiente que, no marco da súa responsabilidade social, ten contraído a Corporación en virtude da súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable e da procura activa deses obxectivos que comprende segundo se expón no Capítulo V.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink along the left margin]

III. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

III.1. Emprego: distribucións máis relevantes do persoal.

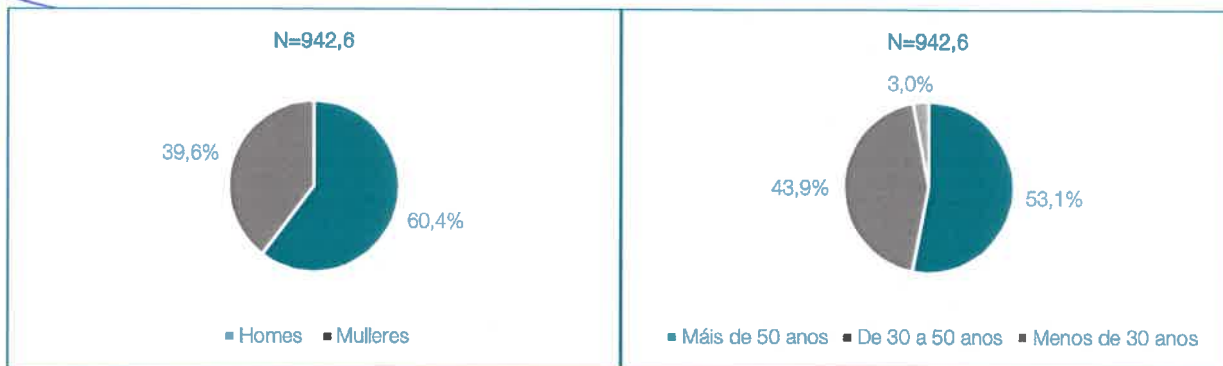
Os datos de cómputo tratados neste epígrafe, ilustrados graficamente en porcentaxes nas súas distribucións máis relevantes, constan na fin deste nunha serie de cinco táboas numeradas, que os presentan en valores absolutos¹.

En calquera caso, a Corporación RTVG non procesa datos sobre a nacionalidade dos/as empregados/as, na súa práctica totalidade con nacionalidade española.

A información que segue non inclúe as persoas membros do Consello de Administración, en calidade de conselleiros e conselleiras, en proporción paritaria de 3 persoas en cada caso, polo carácter da súa relación coa Corporación que determina que non sexan empregados/as desta.

✓ En 2019, o número medio de empregados/as da Corporación RTVG foi de 942,6². Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:

- Son varóns 569,7, un 60,4% e mulleres 372,9, o 39,6% restante.
- O 53,1% ten máis de 50 anos, o 43,9% entre 30 e 50 e un 3% menos de 30.

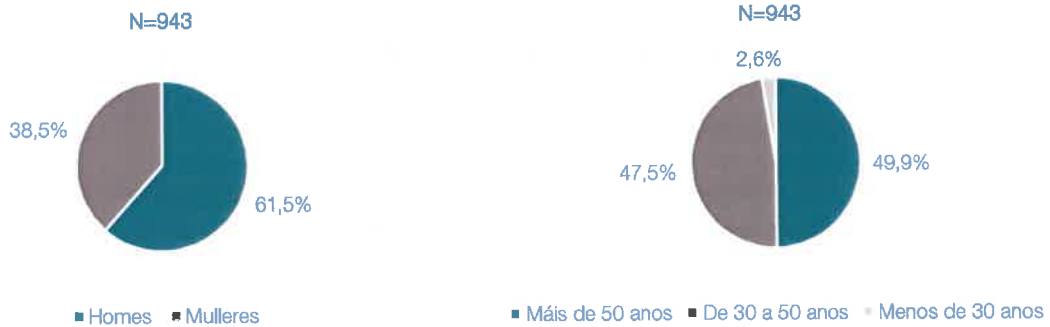


1.-Óptase por presentar e analizar a información en datos absolutos con un decimal, o que supón un axuste automático dos datos orixinais. Isto pode dar lugar a algunha falta formal de cadre ocasional, en todo caso de valor decimal mínimo, nos sub-totais das táboas. Téñase isto en conta na lectura deste epígrafe.

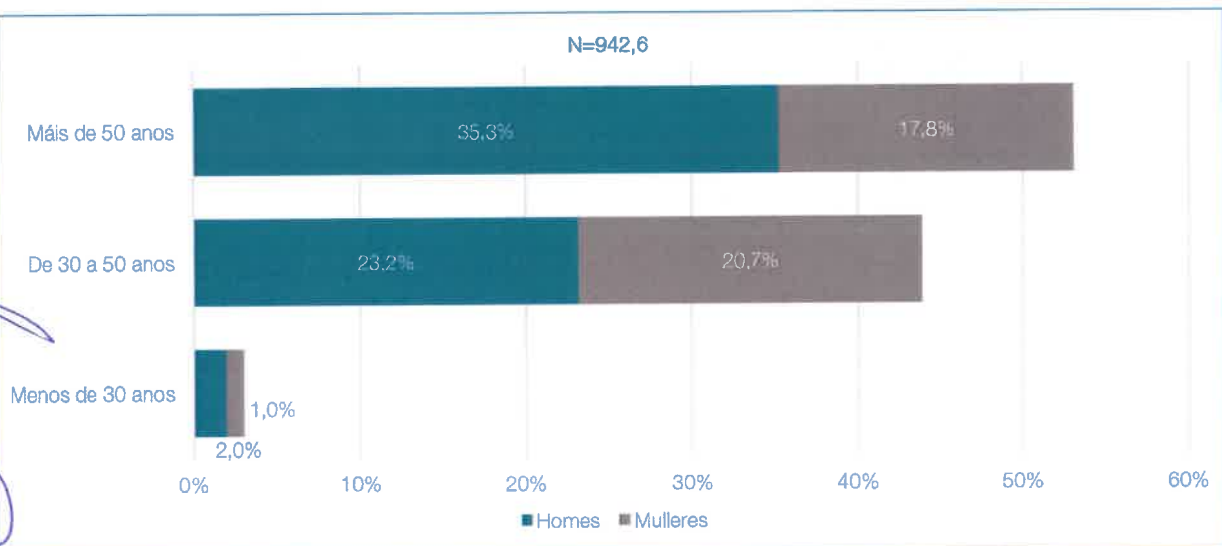
2.-Segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto. Esta cifra de orixe está calculada a partir da porcentaxe da xomada traballada e dos días de alta efectiva de traballadores/as en 2019.

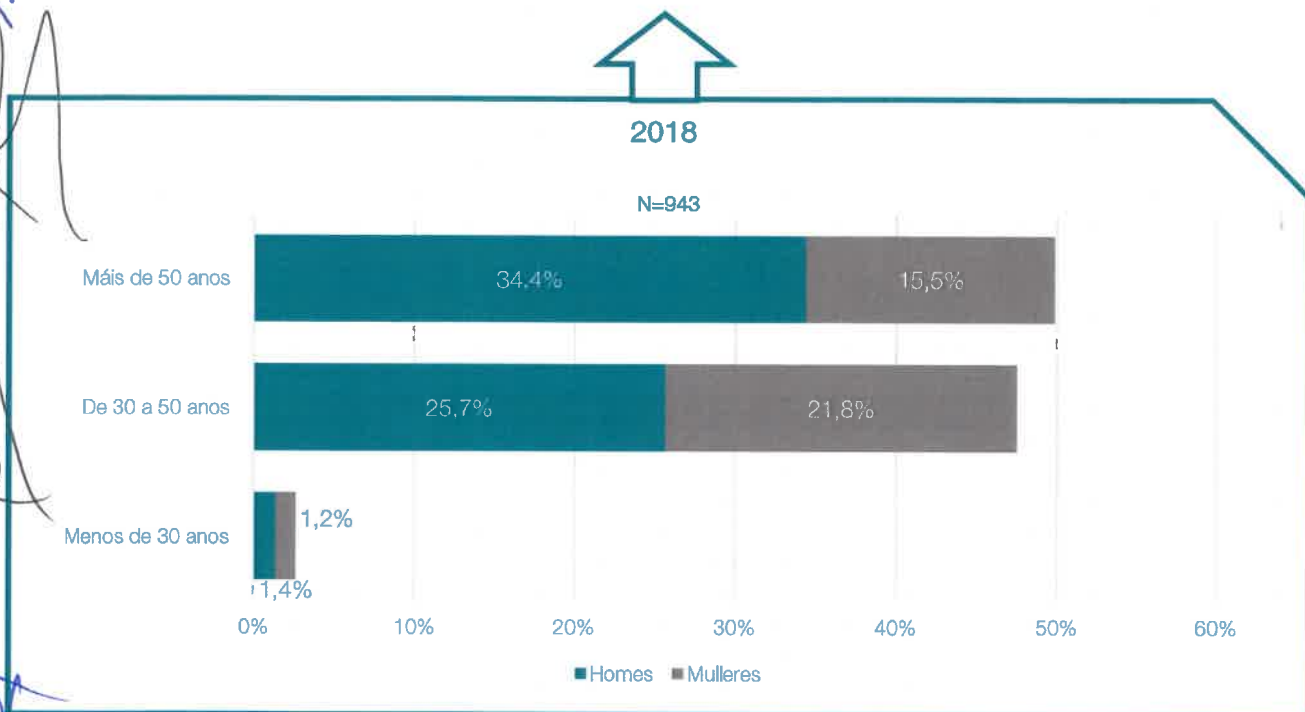


2018



- A masculinización do colectivo vén marcada decisivamente pola que se dá no estrato de maior idade. Nel os homes case dobran -35,3% do total global- o peso que corresponde ás mulleres -17,8%-, supoñendo un terzo cumprido do total do persoal. No subconxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitígasase, de xeito que os valores respectivos son do 23,2% e o 20,7%-, mentres que no reducido de persoas menores de 30 anos é proporcionalmente notable, pero se expresa en magnitudes irrelevantes para unha visión de conxunto.
- Nunha interpretación evidente, eses valores están así ligados á idade e á antigüidade do persoal.

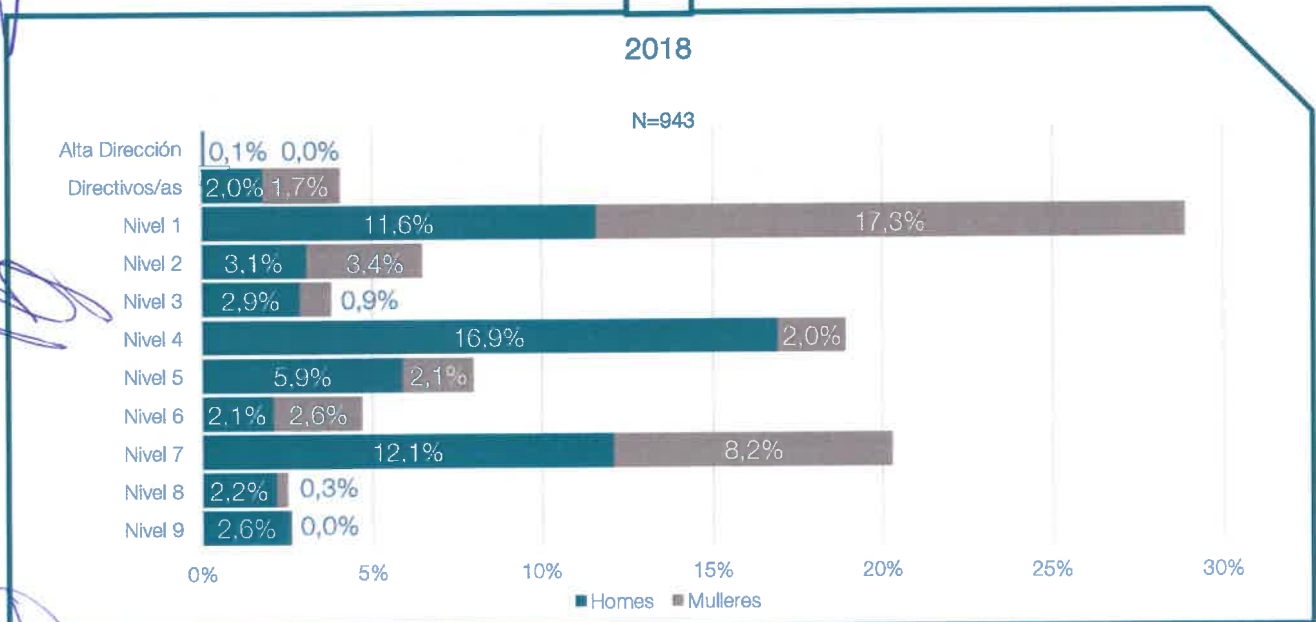
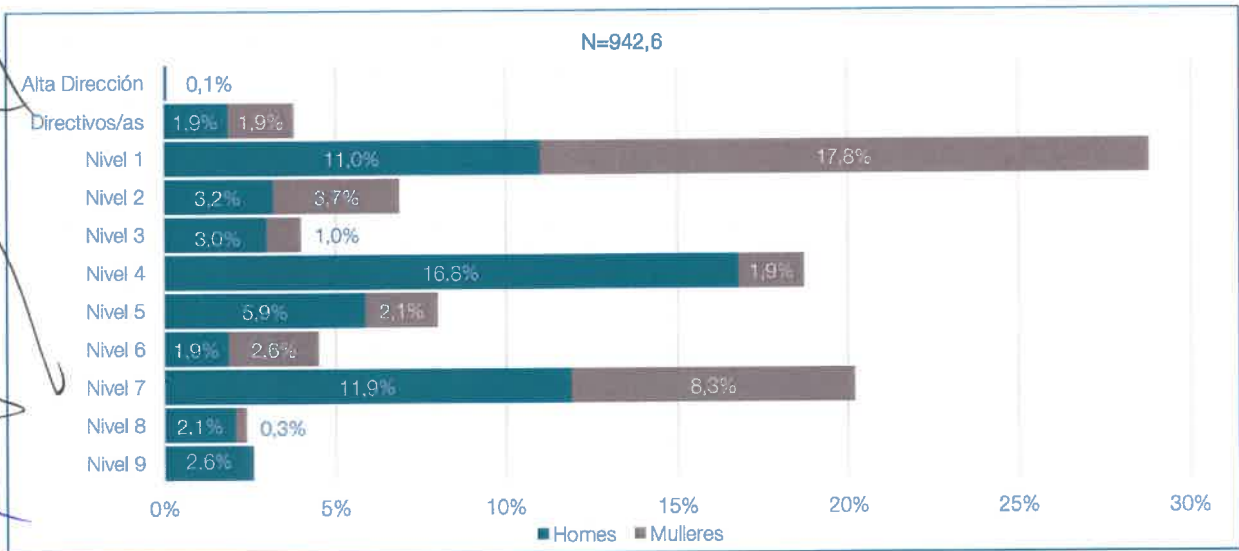




✓ O persoal distribúese segundo a súa asignación a 50 Categorías profesionais -das 61 que recolle o Convenio Colectivo³-. Estas agrúpanse en 11 Niveis: Alta Dirección, Directivos/as e outros 9 identificados por un díxito ascendente, de 1 a 9, segundo o regulado naquel. A mudanza tecnolóxica, produtiva e, en consecuencia, organizativa emprendida pola Corporación RTVG implica que esa clasificación está en avaliación para, no seu caso, propoñer adecuala progresivamente ás novas necesidades presentes e futuras. Verbo das distribucións por Niveis e Categorías, en si e en relación cos datos antecedentes, cabe salientar:

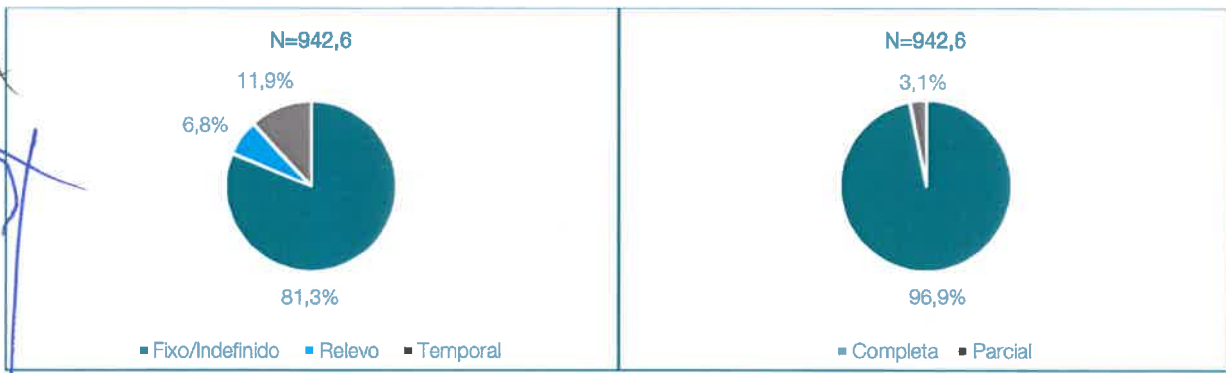
- Os Niveis 1, 4 e 7 son os de maior peso e concentran algo máis de dous terzos do total - 67,7%-.
- En particular, o Nivel 1 está feminizado -xuntamente, aínda que estes en menor medida, cos 2 e 6. O Nivel dos/as Directivos/as presenta un equilibrio.
- Redactor/a -con 211 persoas de media anual-, Reporteiro/a Gráfico/a -79,5- e Operador/a-Montador/a de Vídeo -76,2- son as Categorías máis nutridas. Corresponden respectivamente aos Niveis citados 1, 4 e 7, reflectindo en cada caso a caracterización por sexo referida.

3.-Esta referencia e as que seguen en diante aluden o “Convenio Colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades”, vixente desde 2015. Pode consultarse o seu texto íntegro no Portal de Transparencia da Corporación: <http://www.crtvg.es/files/ConvenioColectivo.pdf>.

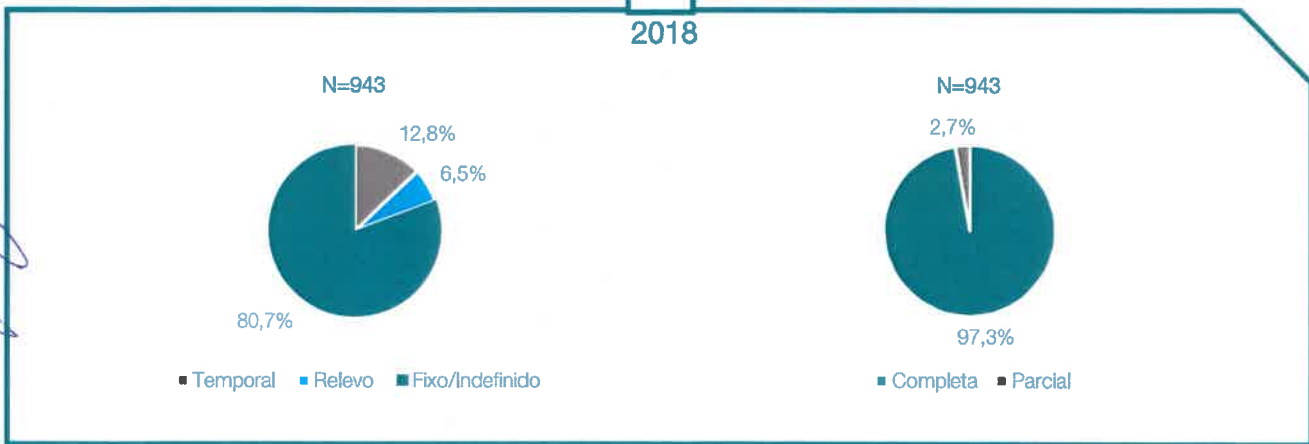


A traxectoria histórica da Corporación RTVG e o seu carácter de empresa pública determinan un alto grao de relacións laborais estables, que resultan así a nota característica e unha evidencia dun emprego de calidade; a contratación temporal responde principalmente á atención a eventualidades de substitución. O tipo de actividade específica que desenvolve xera un predominio, así mesmo característico, das dedicacións a tempo completo. Desde o punto de vista da modalidade contractual e a xornada resulta entón a seguinte caracterización sumaria⁴:

- A contratación fixa e indefinida abrangue un 81,3% do persoal; a temporal un 11,9%, e os contratos de relevo un 6,8%.
- A dedicación a tempo completo inclúe o 96,9% do conxunto do persoal, cun 3,1% con xornada parcial.

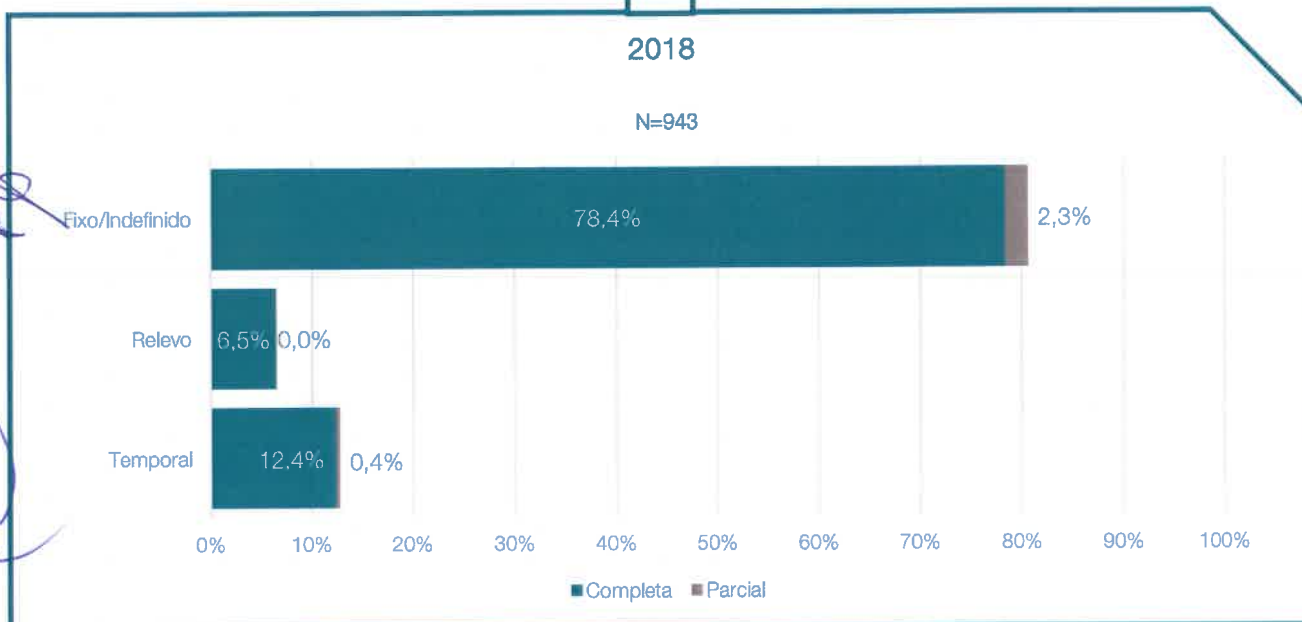
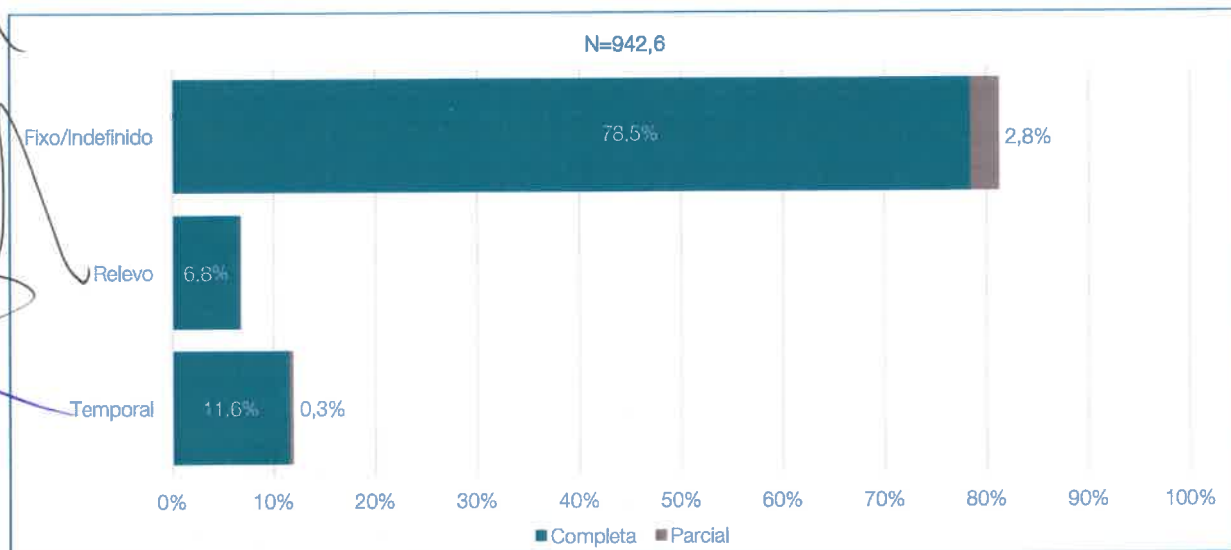


2018



4.-A análise e comentario que seguen, a diferenza dos cálculos das táboas, tratan por separado os contratos de relevo por xubilación parcial que supoñen 64,5 casos: 39,1 homes e 25,4 mulleres, xa que de non facerse así se desvirtúa o significado real da temporalidade no conxunto do persoal.

- Cruzando esas dúas características, preto de 8 -de cada 10 -78,5%- persoas ocupadas na Corporación RTVG, teñen un contrato fixo ou indefinido e traballan a xomada completa.



- En calquera segmentación con estas variables case sempre é maior a proporción de persoas de máis de 50 anos que a de entre 30 e 50, e esta maior á súa vez que a de menores de 30, de acordo co que ocorre no conxunto.

T.1. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2019, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN	1,0	0,0	1,0
DIRECTIVOS/AS			
Director/a Xerente/Director/a de División	1,0	1,0	2,0
Director/a de Departamento	6,0	4,0	10,0
Subdirector/a de Departamento	2,0	1,0	3,0
Xefe/a de Servizo	8,9	12,4	21,3
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	17,9	18,4	36,3
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	3,2	6,0	9,2
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	0,0	1,0
Produtor/a	11,9	8,7	20,7
Produtor/a de Son	1,0	0,0	1,0
Realizador/a	10,2	6,1	16,3
Redactor/a	73,8	137,2	211,0
Titulado/a Superior	2,9	9,0	11,9
SUB-TOTAL NIVEL 1	104,1	167,0	271,1
PROFESIONAIS DE NIVEL 2			
Documentalista	5,3	16,9	22,1
Locutor/a de Radio	22,7	16,0	38,6
Titulado/a Medio/a	2,0	1,8	3,8
SUB-TOTAL NIVEL 2	29,9	34,6	64,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	8,0	1,0	9,0
Técnico/a de Administración	1,0	7,3	8,3
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	13,0	0,3	13,3
Técnico/a de Sistemas	6,0	0,8	6,8
SUB-TOTAL	28,0	9,4	37,4
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	15,6	6,3	21,9
Cámara de Primeira	10,6	0,6	11,3
Deseñador/a Gráfico/a	7,3	1,3	8,5
Promotor/a	2,0	1,0	3,0
Reporteiro/a Gráfico/a	73,5	5,9	79,5
Técnico/a de Control	29,0	1,6	30,7
Técnico/a Electrónico/a	20,3	0,9	21,2
SUB-TOTAL NIVEL 4	158,3	17,7	176,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	25,0	12,4	37,4
Decorador/a	1,3	1,0	2,3
Locutor/a de Televisión	5,0	2,9	7,9
Operador/a de Post-producción	9,0	3,0	12,0
Técnico/a de Iluminación	5,3	1,0	6,3
Técnico/a de Son	9,7	0,0	9,7
SUB-TOTAL NIVEL 5	55,3	20,2	75,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	3,0	10,5	13,5
Oficial/a Administrativo/a	3,3	12,1	15,4
Oficial/a Produtor/a de Son	1,0	0,0	1,0
Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	1,0	0,0	1,0
Operador/a de Cámara	9,5	2,4	11,9
SUB-TOTAL NIVEL 6	17,8	25,0	42,8

PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo/a	5,5	23,5	29,0
Auxiliar de Programación	1,0	0,0	1,0
Axudante de Producción	15,3	14,5	29,7
Control de Cámara	4,2	1,1	5,2
Grafista-Titulador/a	10,0	3,3	13,3
Iluminador/a	9,3	0,0	9,3
Maquillador/a	0,0	10,0	10,0
Oficial/a Técnico/a Electricista	6,0	0,0	6,0
Operador/a-Montador/a de Vídeo	57,5	18,7	76,2
Operador/a-Produtor/a de Son	3,0	3,0	6,0
Relacións Públicas	1,0	3,8	4,8
SUB-TOTAL NIVEL 7	112,7	77,9	190,6
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Auxiliar de Informativos	2,0	1,3	3,3
Condutor/a	5,2	0,0	5,2
Especialista de Montaxe	12,8	1,5	14,3
SUB-TOTAL NIVEL 8	20,0	2,8	22,8
PROFESIONAIS DE NIVEL 9			
Almacenista	6,9	0,0	6,9
Axudante de Mantemento	13,5	0,0	13,5
Ordenanza	3,3	0,0	3,3
Ordenanza-Conducutor/a	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 9	24,7	0,0	24,7
TOTAL	569,7	372,9	942,6

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.2. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2019, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR GRUPO DE IDADE E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	2018 ⁵		
					HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1	0	1
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0	0	0
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN		1,0	0,0	1,0	1	0	1
Directivos/as	Máis de 50 anos	9,9	10,0	19,9	11	9	20
	De 30 a 50 anos	7,0	8,0	15,0	7	7	14
	Menos de 30 anos	1,0	0,4	1,4	1	1	2
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS		17,9	18,4	36,3	19	17	36
Nivel 1	Máis de 50 anos	51,9	46,3	98,2	56	42	98
	De 30 a 50 anos	50,3	116,2	166,5	53	114	167
	Menos de 30 anos	1,9	4,5	6,3	1	7	8
SUB-TOTAL NIVEL 1		104,1	167,0	271,1	110	163	273
Nivel 2	Máis de 50 anos	19,5	24,8	44,3	15	25	40
	De 30 a 50 anos	10,0	8,4	18,4	14	7	21
	Menos de 30 anos	0,4	1,4	1,8	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 2		29,9	34,6	64,5	29	32	61
Nivel 3	Máis de 50 anos	17,0	7,3	24,3	17	7	24
	De 30 a 50 anos	10,0	2,1	12,2	10	1	11
	Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 3		28,0	9,4	37,4	27	8	35
Nivel 4	Máis de 50 anos	95,3	9,9	105,1	89	11	100
	De 30 a 50 anos	57,8	6,3	64,0	65	7	72
	Menos de 30 anos	5,3	1,6	6,8	5	1	6
SUB-TOTAL NIVEL 4		158,3	17,7	176,0	159	19	178
Nivel 5	Máis de 50 anos	46,5	9,2	55,7	47	10	57
	De 30 a 50 anos	7,9	11,0	18,9	9	9	18
	Menos de 30 anos	0,9	0,1	0,9	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 5		55,3	20,2	75,5	56	20	76
Nivel 6	Máis de 50 anos	11,8	17,2	29,0	12	18	30
	De 30 a 50 anos	6,0	6,6	12,6	9	4	13
	Menos de 30 anos	0,0	1,2	1,2	0	2	2
SUB-TOTAL NIVEL 6		17,8	25,0	42,8	21	24	45
Nivel 7	Máis de 50 anos	53,3	43,2	96,4	47	25	72
	De 30 a 50 anos	52,2	34,4	86,6	59	52	111
	Menos de 30 anos	7,2	0,3	7,5	7	0	7
SUB-TOTAL NIVEL 7		112,7	77,9	190,5	113	77	190
Nivel 8	Máis de 50 anos	8,2	0,3	8,5	8	0	8
	De 30 a 50 anos	11,0	2,5	13,5	12	3	15
	Menos de 30 anos	0,8	0,0	0,8	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 8		20,0	2,8	22,8	20	3	23
Nivel 9	Máis de 50 anos	18,0	0,0	18,0	18	0	18
	De 30 a 50 anos	6,7	0,0	6,7	7	0	7
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 9		24,7	0,0	24,7	25	0	25
TOTAL	Máis de 50 anos	332,4	168,0	500,4	321	147	468
	De 30 a 50 anos	218,9	195,4	414,3	245	204	449
	Menos de 30 anos	18,4	9,5	27,9	14	12	26
TOTAL		569,7	372,9	942,6	580	363	943

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

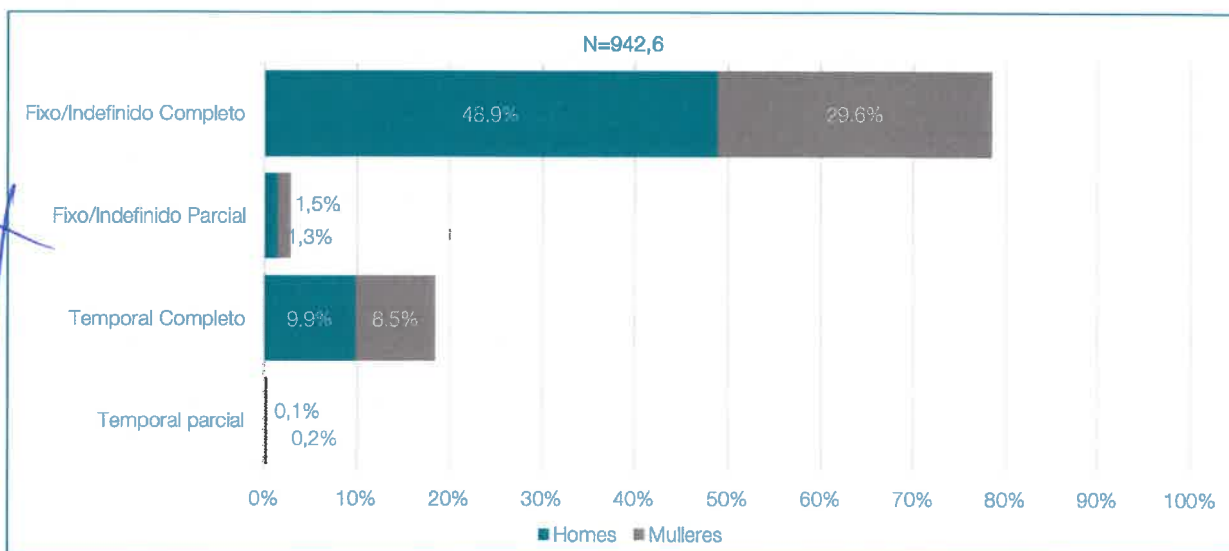
5.-Nesta táboa, na seguinte e mais na nº 5.BIS téñase presente que os datos de 2018 están redondeados en números enteiros.

T.3. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2019, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	2018		
						HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral-	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	0,0	1,0	1	0	1
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0	0	0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0	1	0	1
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	17,9	18,4	36,3	19	17	36
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0	0	0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			17,9	18,4	36,3	19	17	36
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	83,1	116,0	199,1	88	116	204
		Parcial	2,9	8,8	11,6	4	6	10
	Temporal	Completa	18,0	40,8	58,8	18	40	58
		Parcial	0,1	1,5	1,6	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 1			104,1	167,0	271,1	110	163	273
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	26,0	24,8	50,8	24	26	50
		Parcial	0,5	0,8	1,3	0	0	0
	Temporal	Completa	3,4	9,1	12,5	5	6	11
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 2			29,9	34,6	64,5	29	32	61
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	26,0	8,0	34,0	26	8	34
		Parcial	0,0	0,3	0,3	0	0	0
	Temporal	Completa	2,0	1,1	3,2	1	0	1
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 3			28,0	9,4	37,4	27	8	35
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	118,2	11,0	129,3	113	13	126
		Parcial	5,5	0,5	6,0	4	1	5
	Temporal	Completa	34,6	6,1	40,7	41	5	46
		Parcial	0,1	0,0	0,1	1	0	1
SUB-TOTAL NIVEL 4			158,3	17,7	176,0	159	19	178
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	46,5	16,8	63,3	46	15	61
		Parcial	2,5	0,2	2,7	3	1	4
	Temporal	Completa	6,3	3,3	9,5	7	4	11
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 5			55,3	20,2	75,5	56	20	76
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	15,0	17,9	32,9	17	19	36
		Parcial	0,3	0,3	0,6	0	0	0
	Temporal	Completa	2,5	6,8	9,3	4	5	9
		Parcial	0,0	0,1	0,1	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 6			17,8	25,0	42,8	21	24	45
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	88,5	65,3	153,8	87	60	147
		Parcial	2,1	1,1	3,2	1	2	3
	Temporal	Completa	22,0	11,1	33,1	25	14	39
		Parcial	0,0	0,4	0,4	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 7			112,7	77,9	190,5	113	77	190
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	19,2	1,0	20,2	20	1	21
		Parcial	0,0	0,3	0,3	0	0	0
	Temporal	Completa	0,8	1,5	2,3	0	2	2
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 8			20,0	2,8	22,8	20	3	23

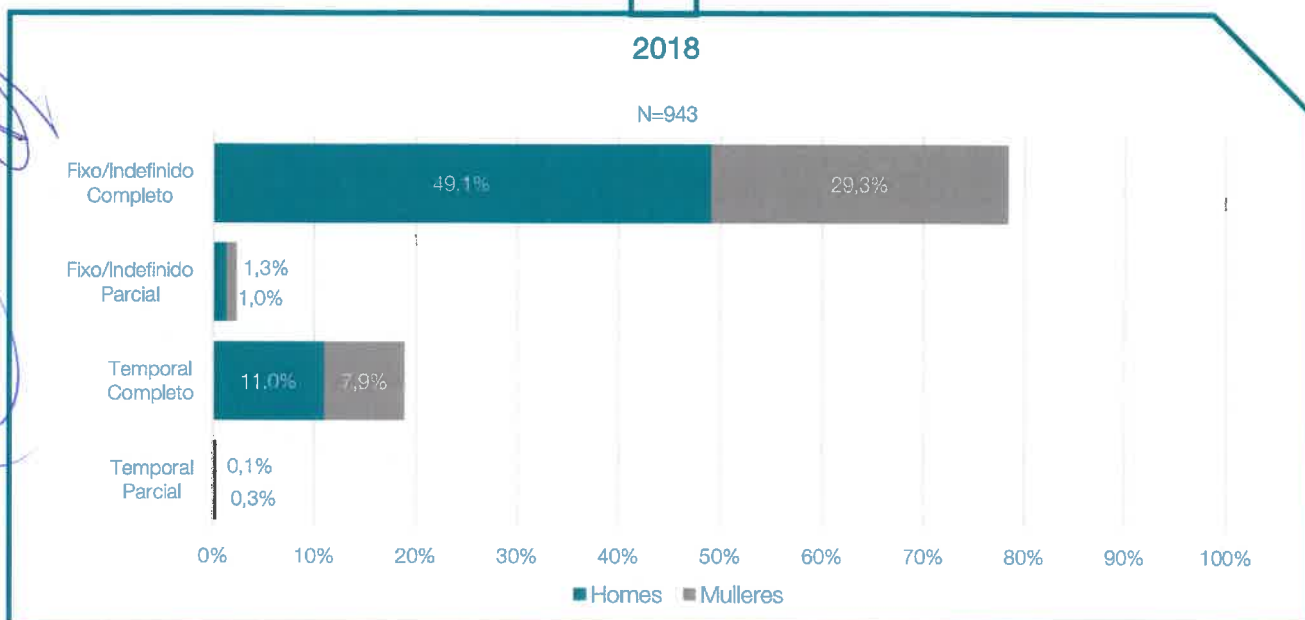
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	19,0	0,0	19,0	19	0	19
		Parcial	1,0	0,0	1,0	1	0	1
	Temporal	Completa	4,7	0,0	4,7	5	0	5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 9			24,7	0,0	24,7	25	0	25
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	460,5	279,1	739,6	460	275	735
		Parcial	14,8	12,1	26,9	13	10	23
	Temporal	Completa	94,3	79,7	174,0	106	76	182
		Parcial	0,2	1,9	2,1	1	2	3
TOTAL			569,7	372,9	942,6	580	363	943

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.



2018

N=943

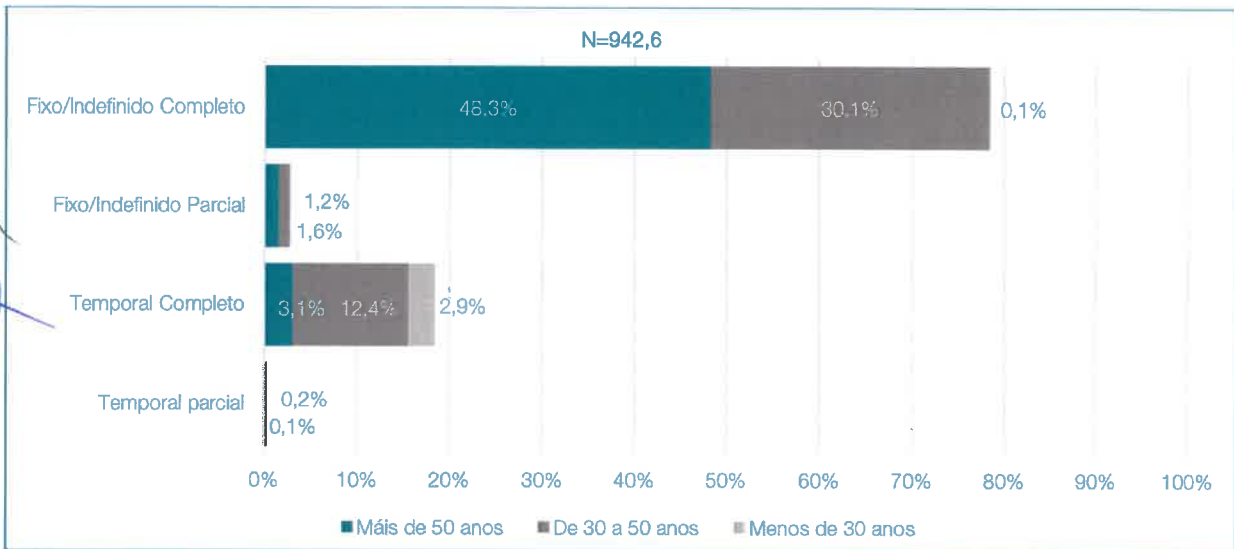


T.4. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2019, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MÁIS DE 50 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MENOS DE 30 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral-	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	0,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	0,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	19,9	15,0	1,4	36,3
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			19,9	15,0	1,4	36,3
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	90,4	108,7	0,0	199,1
		Parcial	3,1	8,5	0,0	11,6
	Temporal	Completa	4,7	47,7	6,3	58,8
		Parcial	0,0	1,6	0,0	1,6
SUB-TOTAL NIVEL 1			98,2	166,5	6,3	271,1
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	39,0	11,8	0,0	50,8
		Parcial	1,3	0,0	0,0	1,3
	Temporal	Completa	4,0	6,7	1,8	12,5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 2			44,3	18,4	1,8	64,5
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	24,0	10,0	0,0	34,0
		Parcial	0,3	0,0	0,0	0,3
	Temporal	Completa	0,0	2,1	1,0	3,2
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			24,3	12,2	1,0	37,4
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	91,2	38,0	0,0	129,3
		Parcial	5,1	0,9	0,0	6,0
	Temporal	Completa	8,8	25,0	6,8	40,7
		Parcial	0,0	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 4			105,1	64,0	6,8	176,0
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	50,9	12,4	0,0	63,3
		Parcial	2,7	0,0	0,0	2,7
	Temporal	Completa	2,1	6,5	0,9	9,5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 5			55,7	18,9	0,9	75,5
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	27,9	5,0	0,0	32,9
		Parcial	0,6	0,0	0,0	0,6
	Temporal	Completa	0,5	7,5	1,2	9,3
		Parcial	0,0	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 6			29,0	12,6	1,2	42,8
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	87,4	66,4	0,0	153,8
		Parcial	1,3	1,9	0,0	3,2
	Temporal	Completa	7,7	17,8	7,5	33,1
		Parcial	0,0	0,4	0,0	0,4
SUB-TOTAL NIVEL 7			96,4	86,6	7,5	190,5
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	8,2	12,0	0,0	20,2
		Parcial	0,3	0,0	0,0	0,3
	Temporal	Completa	0,0	1,5	0,8	2,3
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			8,5	13,5	0,8	22,8
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	15,0	4,0	0,0	19,0
		Parcial	1,0	0,0	0,0	1,0
	Temporal	Completa	2,0	2,7	0,0	4,7
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			18,0	6,7	0,0	24,7

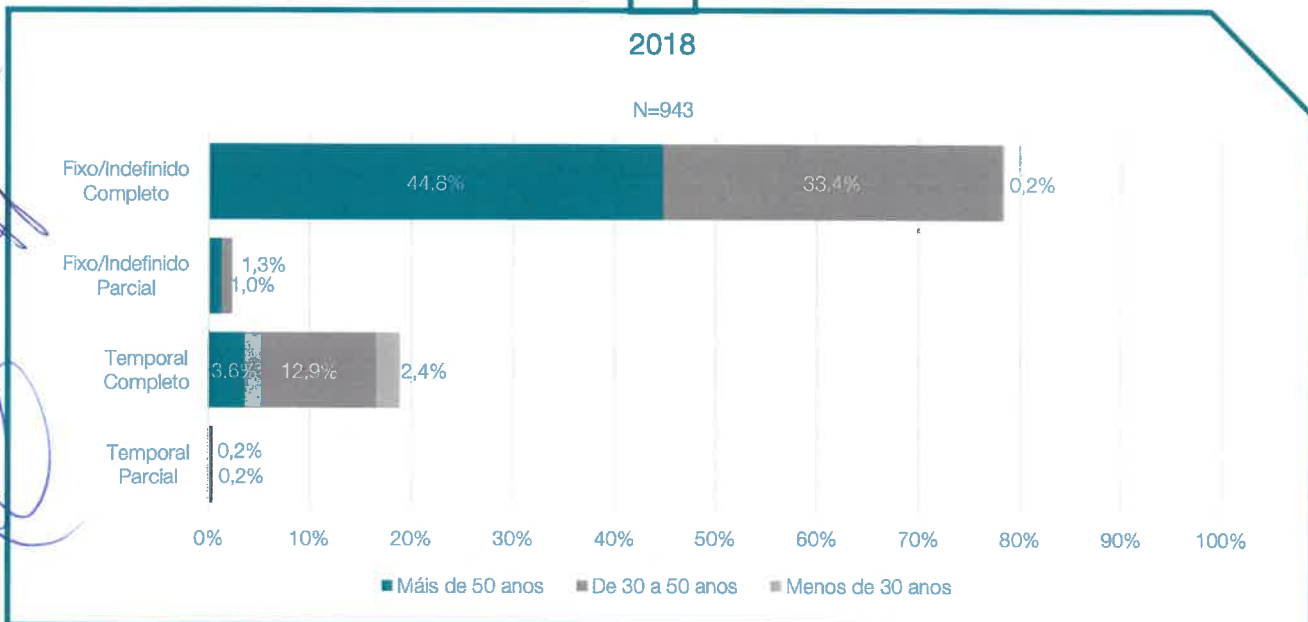
TOTAL	Fijo/Indefinido	Completa	454,9	283,3	1,4	739,6
		Parcial	15,6	11,3	0,0	26,9
TOTAL	Temporal	Completa	29,9	117,6	26,5	174,0
		Parcial	0,0	2,1	0,0	2,1
TOTAL			500,4	414,3	27,9	942,6

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.



2018

N=943



T.5. EMPREGADOS/AS A 31 DE DECEMBRO DE 2019, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS⁶.

NIVEL	CONTRATO	GRUPO DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral-	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	10,0	10,0	20,0
		De 30 a 50 anos	7,0	8,0	15,0
		Menos de 30 anos	1,0	1,0	2,0
	Temporal	Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			18,0	19,0	37,0
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	46,5	44,8	91,3
		De 30 a 50 anos	37,9	80,2	118,1
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	3,0	1,0	4,0
		De 30 a 50 anos	13,0	35,6	48,6
		Menos de 30 anos	2,0	4,0	6,0
SUB-TOTAL NIVEL 1			102,4	165,5	267,9
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	19,5	20,8	40,3
		De 30 a 50 anos	7,0	5,0	12,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	0,0	4,0	4,0
		De 30 a 50 anos	3,0	2,0	5,0
		Menos de 30 anos	1,0	2,0	3,0
SUB-TOTAL NIVEL 2			30,5	33,8	64,3
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	17,0	7,3	24,3
		De 30 a 50 anos	9,0	1,0	10,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	1,0	2,0	3,0
		Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			28,0	10,3	38,3
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	86,0	7,5	93,5
		De 30 a 50 anos	34,9	4,0	38,9
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	7,0	2,0	9,0
		De 30 a 50 anos	21,0	1,0	22,0
		Menos de 30 anos	5,0	2,0	7,0
SUB-TOTAL NIVEL 4			153,9	16,5	170,4
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	44,5	9,0	53,5
		De 30 a 50 anos	5,0	7,0	12,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Máis de 50 anos	2,0	0,0	2,0
		De 30 a 50 anos	4,0	4,0	8,0
		Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 5			56,5	20,0	76,5

6.- Téñase en conta o explicado na nota nº 1 na pax. 25.

Nivel 6	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	11,3	16,8	28,0
		De 30 a 50 anos	4,0	1,0	5,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	1,0	7,5	8,5
		Menos de 30 anos	0,0	1,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 6			16,3	26,3	42,5
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	48,3	40,0	88,3
		De 30 a 50 anos	43,9	26,1	70,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal		Máis de 50 anos	3,0	2,0	5,0
		De 30 a 50 anos	12,0	6,4	18,4
		Menos de 30 anos	8,0	1,0	9,0
SUB-TOTAL NIVEL 7			115,1	75,6	190,7
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	8,0	0,3	8,3
		De 30 a 50 anos	11,0	1,0	12,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	1,0	1,0
		Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			20,0	2,3	22,3
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	16,0	0,0	16,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal		Máis de 50 anos	2,0	0,0	2,0
		De 30 a 50 anos	2,0	0,0	2,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			24,0	0,0	24,0
TOTAL	Fixo/Indefinido	Máis de 50 anos	308,0	156,3	464,3
		De 30 a 50 anos	163,6	133,3	296,9
		Menos de 30 anos	1,0	1,0	2,0
Temporal		Máis de 50 anos	17,0	9,0	26,0
		De 30 a 50 anos	57,0	59,5	116,5
		Menos de 30 anos	19,0	10,0	29,0
TOTAL			565,6	369,1	934,7

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.5.BIS. EMPREGADOS/AS A 31 DE DICIEMBRE DE 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL⁷, POR NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	1	0	1
DIRECTIVOS/AS	17	18	35
PROFESIONAIS DE NIVEL 1	109	168	277
PROFESIONAIS DE NIVEL 2	30	31	61
PROFESIONAIS DE NIVEL 3	28	8	36
PROFESIONAIS DE NIVEL 4	160	18	178
PROFESIONAIS DE NIVEL 5	56	21	77
PROFESIONAIS DE NIVEL 6	21	23	44
PROFESIONAIS DE NIVEL 7	111	75	186
PROFESIONAIS DE NIVEL 8	20	3	23
PROFESIONAIS DE NIVEL 9	25	0	25
TOTAL	578	365	943

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

7.-Segundo o criterio aplicado aos datos dese exercicio sen desgregar por grupo de idade tipo de contrato.

III.2. Despedimentos.

En 2019 a Corporación RTVG non procedeu a ningún despedimento.

III.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.

Os datos e cálculos requiridos a efectos deste epígrafe constan na fin deste en dúas táboas numeradas como nº 6 e 7 que refiren as remuneracións de declaración establecida do persoal en valores absolutos en euros.

De acordo coa normativa de referencia e tendo en conta as indicacións do GRI e determinadas opcións adoptadas por claridade, os criterios de elaboración dos datos que deben terse en conta para a súa plena comprensión son:

- ✓ A Corporación RTVG non identifica enclaves con operacións singulares.
- ✓ Fanse constar as remuneracións brutas medias anuais por sexo para os Niveis do 1 ao 9.
- ✓ As remuneracións dos distintos Niveis Alta Dirección e Directivos/as están determinadas, en canto a Corporación é unha Sociedade Instrumental da Xunta de Galicia, polo disposto no "Decreto 119/2012, do 3 de maio, da Consellería de Facenda, polo que se regulan as retribucións e percepcións económicas aplicables aos órganos de goberno ou dirección e ao persoal directivo das entidades do sector público autonómico".
- ✓ As retribucións do persoal axéitanse á normativa de aplicación, ao vixente Convenio Colectivo e aos acordos entre a empresa e os órganos de representacións dos/as traballadores/as. O seu eventual incremento inter-anual fíxase na "Lei de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia" correspondente a cada exercicio de referencia.
- ✓ As remuneracións dos/as Conselleiros/as do Consello de Administración en 2019 foron as aprobadas mediante acordo do Consello da Xunta de Galicia do 21 de xaneiro de 2016.

Na consideración das remuneracións para o persoal suxeito a convenio cómpre destacar aos efectos deste documento algunhas evidencias:

- ✓ Na perspectiva do conxunto do mercado laboral no sector de referencia os valores para as Categorías identificadas numericamente indican que a Corporación RTVG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- ✓ Para homes e mulleres, os 40.428,10 € dos traballadores son 700,40 € anuais de media máis que os 39.727,70 € das traballadoras. Non obstante, a lóxica desa diferenza leva a concluír unha retribución practicamente idéntica. Ademais, os modestos saldos en favor dos varóns explícanse pola concorrencia de retribucións ligadas á dispoñibilidade, que se concreta no traballo en horario flexible.
- ✓ Aínda máis, nun exercicio de cálculo prescindindo dos complementos por dispoñibilidade, resultan cifras globais medias anuais respectivas para homes e mulleres que implican unha diferenza a favor destas últimas.

A Corporación RTVG é unha empresa pública que retribúe cos mesmos criterios e parámetros a quen integran o seu persoal, sexan traballadores ou traballadoras. En consecuencia, en idénticas circunstancias -antigüidade, xornada, horario etc.- as retribucións percibidas son idénticas en cada Categoría.

Alén do ilustrado na segunda das táboas, hai dous datos adicionais que completan e precisan a perspectiva das remuneracións recollidas nela:

- ✓ Nos Niveis de Alta Dirección e Directivos/s, segundo o previsto no citado Decreto 119/2002, as remuneracións supleméntanse cun Complemento Variable de Produtividade, de percepción condicionada á satisfacción de determinados obxectivos asignados a cada posto no exercicio de referencia. O modelo de avaliación é aprobado e a súa aplicación efectiva supervisada Pola Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, a Dirección Xeral da Función Pública, ambas as dúas da Vicepresidencia e Consellería de Administracións Públicas e Xustiza, e mais da Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos, da Consellería de Facenda da Xunta de Galicia. En 2019 a retribución media estimada deste complemento ascende a 6.477,10 €.
- ✓ O valor total das remuneracións dos/as conselleiros e conselleiras integrantes do Consello de Administración da Corporación RTVG en 2019 importou 362.936,76 €.

T.6. REMUNERACIÓN DO PERSOAL SUXEITO A CONVENIO EN 2019. SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA, NIVEL E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E CATEGORÍA	GRUPOS DE IDADE	REMUNERACIÓN EN €			2018 ⁸	
		HOMES	MULLERES	MEDIA	HOMES	MULLERES
NIVEL 1	Máis de 50 anos	48.191,19	45.734,09	47.032,74	47.091,18	44.474,81
	De 30 a 50 anos	48.498,56	44.872,56	45.968,08	44.166,81	42.474,75
	Menos de 30 anos	27.712,21	28.773,89	28.460,19	26.185,67	25.248,52
SUB-TOTAL NIVEL 1		47.972,35	44.682,18	45.945,63	45.219,08	42.101,80
NIVEL 2	Máis de 50 anos	45.933,86	42.111,54	43.795,90	41.227,60	40.778,36
	De 30 a 50 anos	40.278,85	39.300,99	39.831,66	42.779,90	41.451,36
	Menos de 30 anos	21.780,91	21.932,77	21.898,11	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 2		43.707,21	40.604,95	42.043,77	41.886,15	40.894,39
NIVEL 3	Máis de 50 anos	48.347,03	43.374,47	46.860,39	47.446,57	42.583,76
	De 30 a 50 anos	44.431,89	31.687,86	42.211,88	43.455,63	37.523,79
	Menos de 30 anos	24.003,92	0,0	24.003,92	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3		46.077,14	40.732,78	44.738,75	46.116,26	41.951,26
NIVEL 4	Máis de 50 anos	43.223,31	41.152,91	43.029,11	41.738,02	39.689,38
	De 30 a 50 anos	40.021,58	38.359,40	39.859,13	38.171,15	37.071,78
	Menos de 30 anos	27.195,84	27.313,68	27.222,80	24.680,15	24.595,02
SUB-TOTAL NIVEL 4		41.520,84	38.940,19	41.261,56	39.571,18	35.947,83
NIVEL 5	Máis de 50 anos	39.153,39	36.977,10	38.793,73	37.523,47	36.495,33
	De 30 a 50 anos	35.197,47	34.973,45	35.067,13	36.112,80	35.619,64
	Menos de 30 anos	19.527,48	22.885,27	19.742,11	0,0	22.810,14
SUB-TOTAL NIVEL 5		38.281,32	35.849,76	37.629,53	37.360,70	34.688,97
NIVEL 6	Máis de 50 anos	40.776,39	36.843,54	38.446,00	42.629,59	35.412,98
	De 30 a 50 anos	33.781,52	25.668,11	29.542,53	36.126,65	28.386,81
	Menos de 30 anos	0,0	20.052,33	20.052,33	0,0	22.341,12
SUB-TOTAL NIVEL 6		38.421,43	33.071,94	35.298,13	39.784,56	33.266,51
NIVEL 7	Máis de 50 anos	37.652,17	33.928,86	35.985,66	35.006,91	32.671,77
	De 30 a 50 anos	33.634,44	30.444,35	32.368,10	33.068,40	30.022,84
	Menos de 30 anos	18.711,59	17.132,70	18.642,35	18.447,86	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 7		34.579,30	32.319,48	33.655,91	32.372,20	31.531,26
NIVEL 8	Máis de 50 anos	36.130,45	31.445,72	35.992,40	35.226,32	0,0
	De 30 a 50 anos	36.355,64	27.963,86	34.800,25	33.274,03	27.132,02
	Menos de 30 anos	16.594,51	0,0	16.594,51	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8		35.493,25	28.280,09	34.621,10	34.054,95	27.132,02
NIVEL 9	Máis de 50 anos	28.774,33	0,0	28.774,33	27.097,22	0,0
	De 30 a 50 anos	26.464,97	0,0	26.464,97	23.634,05	0,0
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9		28.151,08	0,0	28.151,08	26.043,21	0,0
TOTAL	Máis de 50 anos	41.868,51	40.046,71	41.268,25	-	-
	De 30 a 50 anos	39.709,84	40.132,47	39.908,21	-	-
	Menos de 30 anos	22.569,98	25.795,16	23.674,10	-	-
TOTAL		40.428,10	39.727,70	40.153,84	39.332,77	39.162,15

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

8.-Advirtase que os datos de 2018 foron calculados tendo en conta traballadores/as a xornada completa e con cotización íntegra no exercicio, e que a remuneración media total dese ano inclúe tamén outros subconxuntos.

T.7. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO, EN 2019, SEGUNDO SEXO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
Conseleiro/a	62.071,91	58.907,01
Director/a Xeral	81.700,35	0,0
Director/a Xerente/Director/a de División	73.675,07	66.988,98
Director/a de Departamento	65.560,36	65.820,63
Subdirector/a de Departamento	60.161,42	63.293,61
Xefe/a de Servizo	50.151,13	50.391,38

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.7.BIS. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO, EN 2018, SEGUNDO SEXO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
Conseleiro/a	60.557,36	57.469,59
Director/a Xeral	79.147,49	0,0
Director/a Xerente/Director/a de División	70.623,21	65.354,52
Director/a de Departamento	63.670,41	64.074,85
Subdirector/a de Departamento	58.363,63	61.642,70
Xefe/a de Servizo	47.940,22	49.385,95

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

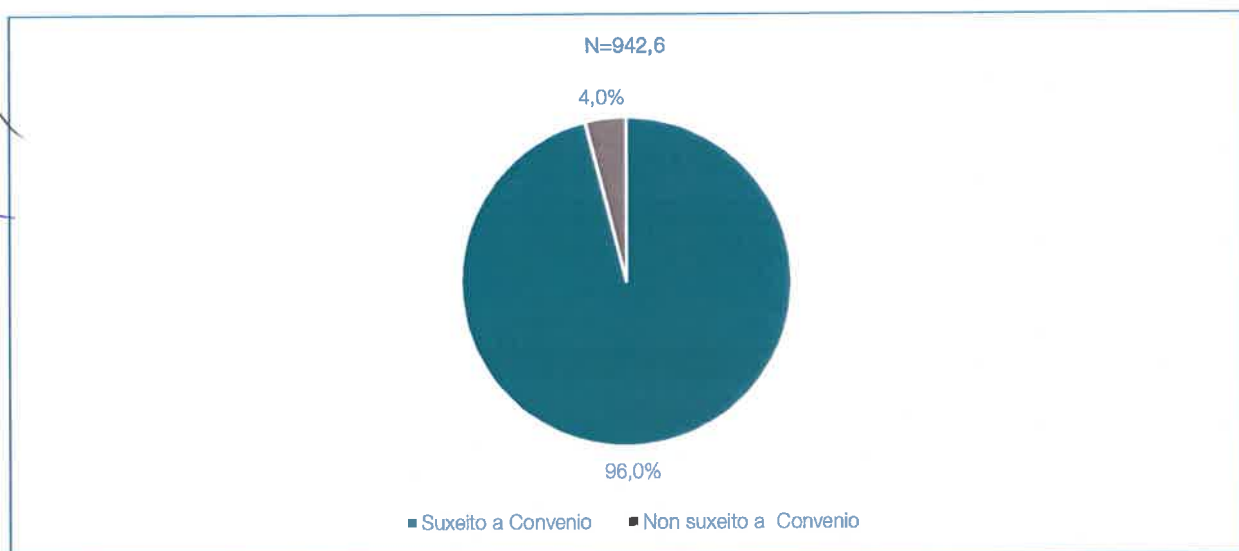
III.4. Diálogo social e negociación colectiva.

O froito e marco principal do diálogo social na Corporación RTVG é o Convenio Colectivo. O actualmente vixente data de 2015.

O alcance deste instrumento non inclúe algunhas persoas que traballan para a Corporación, en particular:

- ✓ Aquelas en determinadas circunstancias que fan que non poidan propiamente entenderse como parte do cadro da empresa. Isto é:
 - Os/as colaboradores/as ou asesores/as en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
 - O persoal vinculado mediante a sinatura dun contrato artístico.

- Os/as Conselleiros/as membros do Consello de Administración, que se ben reciben unha remuneración da Corporación son designados polo Parlamento de Galicia mediante un procedemento específico legalmente establecido na Lei 9/2011.
- ✓ Aquelas que si poden entenderse como parte do cadro da empresa, pero teñen con ela unha vinculación especial; isto é:
 - O persoal incluído no Nivel de Alta Dirección, que se singulariza no/a Director/a Xeral.
 - O incluído en Directivos/as, que se desdobra nos sub-conxuntos: Director/a Xerente/Director/a de División, Director/a de Departamento, Subdirector/a de Departamento e Xefe/a de Servizo.



Por tanto, considerando a cifra media de empregados/as que conformaron o cadro da Corporación RTVG en 2019, 942,6 persoas, en razón do devandito un 96%, 905,3, dos Niveis do 1 ao 9, están incluídas no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto 37,3, o 4% restante, que comprende os Niveis Alta Dirección e Directivos, non o están.

Nas coordenadas dadas en virtude do Convenio Colectivo e do marco normativo superior de aplicación desenvólvese no seo da Corporación RTVG o diálogo social que inclúe procesos bilaterais entre a empresa e os/as traballadores/es de carácter informativo, de consulta e de negociación.

A representación colectiva do persoal nese diálogo corresponde de seu aos/as representantes sindicais elixidos a tal efecto.

Como resultado das eleccións sindicais celebradas en xuño de 2019, teñen representación na Corporación RTVG os seguintes sindicatos:

- ✓ CUT.
- ✓ USO.

- ✓ CC.OO.
- ✓ CIG.
- ✓ UGT-Galicia.

Esa representación exerceuse en nome dos sindicatos devanditos por 27 representantes electos/as. O Portal de Transparencia da Corporación RTVG ofrece unha información precisa sobre a representación sindical e a estimación do seu custe retributivo. A este respecto o custe teórico do valor das horas remuneradas pola representación sindical e dos/as traballadores/as foi de 640.969 €.

O ámbito principal e característico para o diálogo social na empresa vén dado por unha serie de órganos en que se integra esa representación. Constituídos conforme á normativa, interna e de rango superior, de aplicación segundo o caso e dotados neses mesmos termos do seu propio regulamento interno, teñen as correspondentes funcións específicas, que se derivan da súa natureza e finalidade. Son estes:

- ✓ Comité Inter-centros.
- ✓ Comité de Empresa.
- ✓ Comisión Paritaria.
- ✓ Comisión de Listaxes de Contratación.
- ✓ Comisión de Formación.
- ✓ Comisión de Nova Clasificación Profesional.
- ✓ Comisión de Igualdade.
- ✓ Comisión fronte ao Acoso.
- ✓ Comisión do Plan de Pensións.
- ✓ Comité de Seguridade e Saúde.

A Comisión fronte ao Acoso púxose en funcionamento en 2019.

Un indicador da notable actividade deses órganos de diálogo achégaa o feito de que en 2019 celebraron en conxunto 84 reunións.

O marco de referencia reiteradamente mencionado establece os prazos das comunicacións previas debidas ao persoal e/ou aos/ás seus/súas representantes relativas a situacións administrativas, cambios nestas e modificacións substanciais das condicións de traballo que deban negociarse coa representación sindical.

A información debida ao respecto, a título individual e colectivo, incluída a de orde xeral, remítese por diferentes vías, como comunicacións, notas e novas a través da Rede interna da empresa - intranet-.

A información aos /ás representantes do persoal transmítese nas sesións dos órganos de diálogo e negociación referidos.

Con carácter xeral, exceptuando convocatorias de urxencia, as convocatorias de tales órganos emítese cunha antelación mínima de 48 horas.

III.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas: absentismo.

O factor determinante da ordenación do tempo de traballo do persoal da Corporación RTVG é o horario asignado. Este relaciónase coas necesidades funcionais de cada posto, que se determinan en cada Departamento dos que articulan a organización no que se integra cun desempeño específico.

O vixente Convenio Colectivo recolle e caracteriza do xeito seguinte cada unha das variedades de horario:

- ✓ **Horario fixo:** Establecido con carácter permanente nunha única quenda.
- ✓ **Horario rotatorio -de quendas-:** Establecido de xeito planificado, polo común por períodos de catro -4- semanas, con xornada continuada; repartidos os períodos entre mañá, tarde e noite, e, no seu caso, sábado e domingo. Pode incluír a fin de semana e unha rotación semanal por necesidades do servizo. Este horario axústase ás condicións establecidas no Art. 36 do Estatuto dos Traballadores e ao previsto no Convenio Colectivo da empresa para o traballo nocturno.
- ✓ **Horario flexible:** Ten asignado un horario de referencia. Dentro del, tanto o inicio como a finalización de cada xornada, o mesmo que a determinación dos días laborais, poden ser modificados cun aviso previo de 24 horas e respectando os días de descanso. Este horario ten carácter voluntario e xera o dereito a percibir as compensacións económicas correspondentes reguladas no Convenio Colectivo.
- ✓ **Horario dispoñible:** Está planificado semanalmente, porén non ten asignado un horario de referencia, e tanto o inicio e a finalización de cada xornada como a determinación dos días laborais ou de descanso poden modificarse pola empresa con previo aviso mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados. Este horario ten carácter voluntario e xera o dereito a percibir as compensacións económicas correspondentes reguladas no Convenio Colectivo.

Na distribución destas modalidades horarias de carácter ordinario entre o cadro de persoal en 2019 a categoría maioritaria é a de horario fixo, que abrangue algo máis do 70%, ao tempo que a proporción que o ten ademais con xornada continua está á volta do 65%; uns valores que deben contextualizarse no feito de que a empresa mantén a súa actividade produtiva ao longo das 24 horas do día e todos os días do ano.

Outra modalidade máis, de carácter especial, supona o horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades nese período.

Relativamente a períodos de vacacións cabe sinalar estoutras disposicións:

✓ Todos/as os/as traballadores/as teñen dereito a unhas vacacións anuais mínimas de 22 días laborais que, por razón de antigüidade poden ampliarse ata 26. A estes efectos non se consideran hábiles nin os sábados nin os domingos nin os festivos, sen prexuízo das adaptacións que procedan nos horarios especiais.

✓ No caso de non traballarse o ano completo, gózanse os días proporcionais polo tempo traballado ou por traballar.

✓ Os/as traballadores/as teñen dereito preferente a gozar as vacacións no período que vai desde o 1 de xuño ao 30 de setembro.

Ademais de todo o anterior, de acordo co Convenio Colectivo, o persoal dispón de 6 días ao ano para asuntos propios, podendo ampliarse en 2 días adicionais no momento de cumprir o sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio a partires do oitavo.

A suma de criterios, normas e pactos sobre horario, períodos de descanso, vacacións e días por asuntos propios articulan o tempo de traballo dos/as empregados da Corporación RTVG e a conxunción harmónica deste co dedicado á súa vida persoal, familiar e social. Nesa intersección da dedicación laboral e as outras, como forma de respecto por estas, a Corporación RTVG ten arbitradas unha serie de medidas de desconexión laboral.

As medidas de desconexión laboral refírense á non utilización das tecnoloxías da comunicación para garantir o descanso dos/as traballadores/as neses tempos; desde ese punto de vista enlazan coas de conciliación referidas noutra epígrafe.

Estas medidas baséanse nalgúñas recomendacións das proposicións non de lei para a súa regulación, na transposición ao ordenamento xurídico español do Regulamento -UE- 2016/679 do Parlamento Europeo e o Consello, de 27 de Abril de 2016, así como no Regulamento Xeral -UE- de Protección de Datos -GDPR/RGPD-, con efectos de 6 de decembro de 2018 mediante a "Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais" -LOPDGDD-.

Un resumo destas medidas enúnciase a continuación.

✓ Como criterio xeral non se contacta cos/as traballadores/as durante o transcurso dos seus descansos, licenzas ou vacacións.

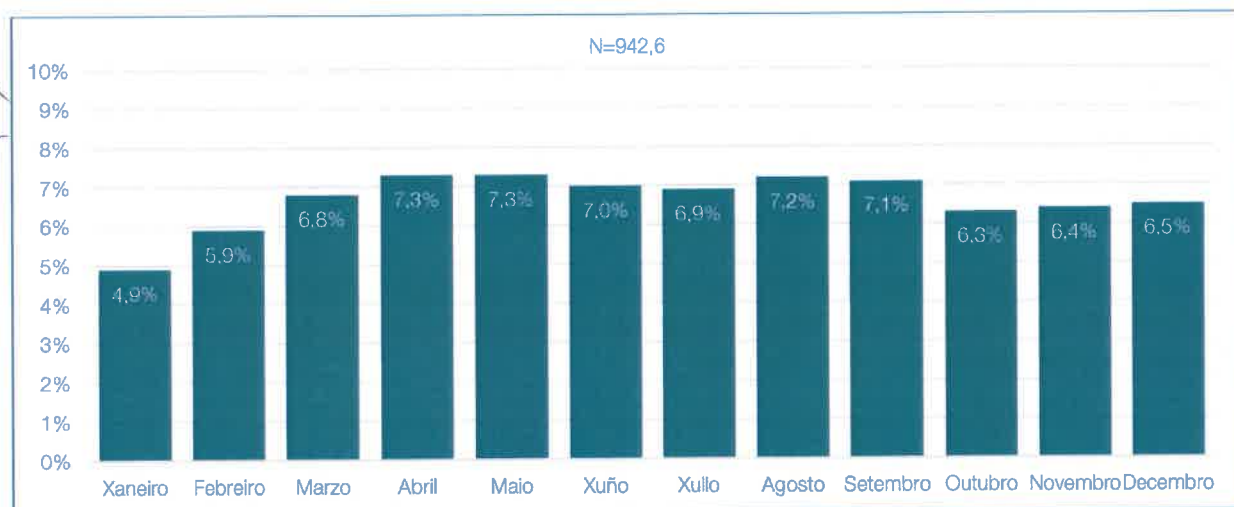
✓ A única excepción a este criterio aplicase ao persoal con complementos -voluntarios- de dispoñibilidade ou flexibilidade, xa que pode ser chamado a traballar dentro dos prazos regulados no Convenio Colectivo. Debe subliñarse que, fóra do suposto concreto das gardas localizadas -moi singulares e que só afectan a dúas Categorias profesionais, e por semanas-, esas situacións de dispoñibilidade ou flexibilidade teñen o carácter voluntario indicado.

✓ Os/as traballadores/as teñen dereito á protección da súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais que a empresa pon a súa disposición. A empresa só pode acceder aos contidos derivados do uso dos medios dixitais aos únicos efectos de controlar o cumprimento das obrigas laborais e de garantir a integridade de tales dispositivos.

- ✓ Garántese activamente o dereito á intimidade no uso responsable da empresa dos dispositivos de vídeo-vixilancia e de gravación de sons no lugar de traballo, así como do circuíto de cámaras de seguridade.

Como factor que incide na planificación da asignación temporal de recursos humanos por parte da empresa está o absentismo -a súa causalidade por accidentes trátase logo no Epígrafe III.7-.

O cómputo do absentismo baséase no dos días de ausencia mensuais xerados por enfermidade común e accidentes laborais. Deste derívase o dos días non traballados pola persoa ausente e calculase a porcentaxe que estes supoñen sobre o total dos que tiña ou tería programados. Formúlase así, por agregación, un cómputo mensual e anual do indicador, expresado igualmente como porcentaxe.



A taxa media de absentismo en 2019 na Corporación RTVG foi do 6,6%⁹, que se corresponde con 105.402 horas¹⁰.

Esa taxa fora do 5,1% en 2018.

III.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.

A Corporación RTVG está comprometida activamente coa conciliación entre a vida profesional dos/as seus/súas empregados/as coa persoal, familiar e social. A suma de criterios, normas e pactos sobre conciliación, a súa concreción en opcións concretas de organización temporal de traballo -horario, períodos de vacacións, días de asuntos propios e as relativas a desconexión-, definen un ámbito das relacións entre a empresa e o seu persoal que pode considerarse comparativamente avanzado e de referencia en termos de contexto sectorial e xeográfico.

9.-Días naturais.

10.-Estimadas con base en días naturais.

Nunha perspectiva de finalidade última a conciliación, como principio e obxectivo, atende a promover unha nova organización do sistema social e económico á escala das necesidades das persoas, consideradas estas nunha perspectiva integral que, por iso, quere harmonizar a laboral coas outras dimensións vitais, tendo como obxectivo a súa calidade de vida e a consecución da igualdade de oportunidades e de trato para homes e mulleres desde o exercicio dunha co-responsabilidade plena no ámbito familiar.

A conciliación na Corporación RTVG define así un conxunto de criterios e medidas que se proxectan nun dobre sentido:

- ✓ O respecto polas dimensións vitais dos/as traballadores/as distintas da laboral, e a harmonización humanizadora desas dúas esferas de desenvolvemento persoal.
- ✓ A promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

En perspectiva normativa as medidas que a concretan catalóganse entre as destinadas a facilitar e fomentar o exercicio co-responsable das obrigas de ambos os dous proxenitores dunha familia.

A conciliación nese sentido é un dereito que ten cobertura na mesma Constitución Española: no Art. 14 -relativo á igualdade efectiva de todas as persoas-, no Art. 39.1 -sobre o deber dos poderes públicos de asegurar a protección social, económica e xurídica da familia- e no Art. 9.2—que atribúe aos poderes públicos o deber de promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas-.

Da súa parte, a “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes” consagra positivamente ese dereito, encádrao de xeito definido nun horizonte de consecución da igualdade desde a co-responsabilidade e a evitación de calquera discriminación, e pauta a súa concreción efectiva.

No Estatuto dos Traballadores¹¹ recóllense numerosas medidas para concretalo; medidas susceptibles de ampliarse e mellorarse a escala das empresas no marco da negociación colectiva.

Precisamente o compromiso da Corporación RTVG coa conciliación exprésase no seu Convenio Colectivo como concreción, ampliación e mellora das referencias mencionadas, teleolóxicas e normativas de rango superior e cumprimento obrigado e na mesma aplicación directa desta últimas.

Unha taxonomía de tales medidas plásmase na seguinte relación:

- ✓ Medidas relativas á flexibilidade da xornada laboral. O Art. 33.4 do Convenio Colectivo determina que o persoal con fillos/as menores de doce anos, ou con familiares convivindo que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutra persoa, ou afectado de violencia de xénero, poderá solicitar a flexibilidade da súa xornada dentro dun horario diario de referencia, podendo cumprila con absoluta liberdade no marco dese horario, de acordo coa regulación interna correspondente e sempre que as necesidades do servizo o permitan.

11.-As referencias a este fanse segundo o “Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores”.

Establécese igualmente en favor destas persoas o dereito preferente a elixir horario ou quenda cando se produza unha vacante nun posto de traballo ou se xere unha nova necesidade, sempre e cando non implique modificar o horario doutros/as traballadores/as.

Medidas relativas á redución da xornada laboral:

- Por lactancia. Aplícase de acordo co Art. 37.4 do Estatuto dos Traballadores. O permiso por este motivo constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de traballaren ambos os dous. Concrétase en que as persoas beneficiarias poden reducir a súa xornada laboral nos supostos de nacemento, adopción e acollemento para o aleitamento do/a menor dependente delas ata que este/a cumpra nove meses. Os/as traballadores/as teñen dereito a 1 hora de ausencia do seu posto, que poden dividir en dúas fraccións. Ese tempo é ampliable proporcionalmente en caso de partos ou adopcións múltiples. Quen exerza este dereito pode substituílo por unha redución da súa xornada en 1/2 hora coa mesma finalidade, ou ben acumular o tempo correspondente en xornadas completas nos termos previstos segundo a negociación colectiva. De feito, o Convenio Colectivo regula este permiso como licenza retribuída no seu Art. 41.1.6, ampliando o dereito e permitindo que a persoa poida gozalo como crédito de horas, de xeito separado ou acumulado, para utilizalas libremente durante o primeiro ano de vida do/a acabado/a de nacer.
- Por garda legal. De conformidade co Estatuto dos Traballadores, o Convenio Colectivo no seu Art. 41.1.8 establece a posibilidade de reducir a xornada laboral de un mínimo de 1/8 e un máximo de 1/2 da duración de aquela, coa diminución proporcional da retribución, para os/as traballadores/as que teñan ao seu coidado directo algún/ha menor de doce anos ou discapacitado/a que non desempeñe outra actividade retributiva, ou ben que precisen encargarse do coidado directo dun/ha familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo/a e que non desempeñe actividade retribuída.
- Por enfermidade de familiares. Limitase ás eventualidades de coidado, por razóns de enfermidade moi grave, dun/ha familiar de primeiro grao do/a traballador/a interesado/a. Este/a ten dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, e polo prazo máximo de 1 mes. Se hai máis dun/ha traballador/a da Corporación RTVG titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo da redución pódese distribuír entre eles/as.
- Por accidente moi grave ou enfermidade moi grave dun/ha menor de idade ou familiar co/a que se convive. Enténdese para eses supostos incluíndo o dereito ao persoal con fillos/as, menores de idade acollidos/as ou cos/as que se convive, ou con familiares que, por enfermidades ou avanzada idade, necesiten asistencia doutras persoas. Concrétase nun permiso retribuído cunha duración máxima de 30 días nos supostos devanditos.
- Por coidado dun/ha fillo/a menor afectado/a por cancro. O Convenio Colectivo, en harmonía co Estatuto dos Traballadores, establece o dereito, sempre que ambos/as e dous/dúas proxenitores/as traballen, a unha redución da xornada como mínimo de 1/2 na eventualidade citada, que se fai extensiva á hospitalización e tratamento continuado por

calquera outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración. O Convenio Colectivo mellora a disposición do Estatuto dos Traballadores ao manter as retribucións íntegras durante o tempo de redución da xornada.

Medidas relativas á elección das vacacións. O Convenio Colectivo recoñece no Art. 40.6 o dereito á elección do período de vacacións en favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillos/as menores de doce anos ou persoas dependentes ao seu coidado directo. No caso de que dúas persoas interesadas concorran nesta solicitude afectando a organización do traballo, o Art. 40.7 establece, entre outros, como criterios preferentes de decisión os seguintes:

- Que o/a traballador/a teña asignado un período de vacacións a desfrutar cos/as seus/súas fillos/as por acordo ou decisión xudicial.
- Que o/a traballador/a que teña fillos/as en idade de escolarización obrigatoria.
- Que o/a traballador/a teña un/ha cónxuxe ou parella que traballe e teña fixadas as vacacións en tempo coincidente con el/a.

Medidas relativas ao posto de traballo.

- Relativas á mobilidade xeográfica. O Art. 40.3 do Estatuto dos Traballadores establece que se, por traslado, un/ha dos/as cónxuxes ou membros dunha parella cambia de residencia, o/a outro/a, se for traballador/a da mesma empresa, ten dereito ao traslado á mesma localidade en habendo nela un posto de traballo. O Convenio Colectivo, cando no Art. 22.3 trata da adscrición temporal de traballadores, determina que, se houber dous/dúas traballadores/as interesados/as nunha mesma adscrición, o segundo criterio de preferencia é o traslado con carácter forzoso do/a cónxuxe ou parella de feito a un posto de traballo que implique cambio de domicilio; igualmente, como terceiro criterio, o número de fillos/as ou persoas coas que se convive no fogar ata o segundo grao de parentesco.
- Relativas á mobilidade funcional. O Convenio Colectivo da Corporación RTVG recoñece o dereito das traballadoras embarazadas a cambiar o seu posto de traballo por outro do mesmo nivel, adecuado ao seu estado, en caso de que o posto que desempeñen poida ser prexudicial para a xestación, de acordo cos informes do servizo médico da empresa.

No mesmo marco normativo, xeral e de empresa, concretando efectivamente o recoñecemento de dereitos exposto ou en atención a outras eventualidades que afectan aos/ás traballadores/as e aos seus intereses, a Corporación RTVG aplica un conxunto de permisos, licenzas e excedencias que teñen así valor de prácticas de conciliación:

- ✓ **Permisos e licenzas retribuídas.** Compútanse como de servizo efectivo aos/ás beneficiarios/as, de xeito que se garante a plenitude dos dereitos económicos do/a traballador/a con esa condición e, de ser o caso, do/a outro/a proxenitor/a traballador/a. Teñen dereito, unha vez finalizado o período correspondente, a se reintegraren ao seu posto de traballo en condicións que non os/as desfavorezan como consecuencia de telo desfrutado, así como a se beneficiaren de calquera mellora nas condicións de traballo establecida durante a súa ausencia del. Os principais permisos retribuídos e licenzas con ese carácter, de entre as que se recollen no Convenio Colectivo, son:

- **Maternidade.** Segundo o Art. 41.1.17.1, por parto, 16 semanas ininterrompidas, conforme á norma xeral, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia. Na eventualidade de parto prematuro ou cando o/a acabado/a de nacer deba permanecer hospitalizado, o permiso amplíase tantos días como a hospitalización, ata un máximo de 13 semanas adicionais. O permiso pódese distribuír de forma descontinua sempre que 6 semanas sexan ininterrompidas e inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro/a proxenitor/a poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.
 - **Adopción ou acollemento.** Segundo o Art. 41.1.17.2, por estas eventualidades, 16 semanas ininterrompidas, conforme á norma xeral. No suposto adicional de desprazamento previo dos/as proxenitores/as ao país de orixe do/a adoptado/a o dereito amplíase a un permiso específico de ata 2 meses durante os que percibirán as retribucións básicas.
 - **Paternidade.** Na eventualidade da paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun/ha fillo/a, 8 semanas aos traballadores.
 - **De asistencia e acompañamento a tratamentos de fecundación asistida, exames prenatais e técnicas de preparación do parto.** Este permiso recoñécese tanto a cónxuxes como a persoas en convivencia de feito con nais xestantes.
 - **De acompañamento a familiares para asistencia médica.** Os/as traballadores/as, mediando aviso previo, teñen dereito a ausentarse polo tempo indispensable para acompañar en visitas e procesos médicos a persoas maiores dependentes ao seu cargo e fillos/as menores de idade. Con ese fin dispoñen de 3 días ao ano, susceptibles de ampliarse ata 5 se a persoa a acompañar é menor de seis anos, dependente de calquera idade ou a familia é mono-parental. Se o/a interesado/a precisar máis días dos sinalados pode ampliar o seu número a condición de recuperar o tempo non traballado.
- ✓ **Licenzas non retribuídas.** O Art. 42 do Convenio Colectivo recoñece o dereito aos traballadores/as de, sen formular xustificación ao respecto, obter unha licenza sen remuneración. Concrétase nun período a vontade de entre 1 e 6 meses dentro dun ano natural dado. Esta licenza, se é pedida a efectos de cursar formación, pode ampliarse a 1 curso lectivo.
 - ✓ **Excedencia.** En harmonía co Estatuto dos Traballadores, o Convenio Colectivo regula diferentes tipos de excedencias, tanto voluntarias como forzosas. Na eventualidade singular da excedencia por coidado de familiares, o Convenio Colectivo mellora a norma xeral e amplía o período en 1 ano, deixando en 3 os 2 previstos naquela.

A todo este conxunto de medidas súmase a xa mencionada dispoñibilidade de días por asuntos propios referida no Epígrafe III.5.

Debe lembrarse que o 81,3% do persoal da Corporación -empresa que mantén unha actividade continuada as 24 horas de todos os días do ano- ten unha **relación laboral fixa ou indefinida**, e que algo máis do 70% traballa en horario fixo. Tamén que a **estabilidade laboral** e o horario fixo, este dun xeito especial, están considerados nas opinións técnicas expertas factores chave que favorecen a conciliación.

III.7. Saúde e seguridade laborais.

Segundo a coñecida definición da OMS, a saúde é un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermidades.

A política da Corporación RTVG no ámbito da saúde e seguridade laborais atende á promoción da primeira. Implica isto contribuír positivamente con carácter xeral e subsidiario desde o medio laboral ao seu desenvolvemento e conservación, e, con carácter principal, no mesmo sentido, á consecución dun ambiente laboral san e seguro, atendendo de xeito primordial á prevención de riscos laborais.

Segundo a "Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais" -LPRL-, en particular o seu Art.4, o risco laboral é a posibilidade de que un/ha traballador/a sufra un determinado dano por causa do seu exercicio laboral, derivándose esa posibilidade da combinación da frecuencia, a probabilidade e as consecuencias que poderían derivarse da materialización dun perigo, entendendo por perigo aquel factor ou situación con capacidade de producir dano en termos de lesións, danos á propiedade, danos ó medio ambiente ou unha combinación deles.

Por tanto, a política da Corporación RTVG neste ámbito proxéctase en dous niveis:

- ✓ Un xenérico, constituído por determinadas accións de promoción da saúde que se aludiron en epígrafes anteriores -as medidas de regulación dos horarios, tempos e períodos de descanso, conciliación, no que teñen de humanizadoras da dedicación profesional deben entenderse neste sentido- ou se mencionarán logo neste, así como polas de control e redución do impacto da actividade no medio ambiente -en canto atenden a reducir e evitar danos nel-.
- ✓ Un específico, obxecto agora deste epígrafe en particular.

Neste nivel específico o vector determinante é a prevención. Prevención é, segundo o Art. 4 Lei 31/1995-LPRL- o conxunto de medidas adoptadas ou previstas no seo dunha empresa con relación a todas as fases e niveis da súa actividade para evitar ou reducir os riscos derivados do traballo.

Do devandito séguese que a política de prevención se proxecta en varias dimensións conectadas entre si:

- ✓ A adopción dun marco de referencias normativas e de orde teórica que, en especial no primeiro caso, veñen dadas polo marco xurídico aínda que poden ampliarse como efecto da iniciativa da empresa ou do diálogo entre esta e o seu persoal.
- ✓ A identificación en consecuencia dos riscos para a saúde e a seguridade e a súa avaliación.
- ✓ A adopción de medidas correctoras e de mellora por ampliación da prevención.
- ✓ O desenvolvemento destas.
- ✓ O seu seguimento, control e eventual axuste.

A Corporación RTVG, en razón da súa actividade, é unha organización complexa que desprega os seus efectivos en varios centros de traballo e nunha multiplicidade de lugares fóra destes, cunha localización xeográfica dispersa e cun elevado número de traballadores/as de colectivos diferentes, tanto no seu desempeño, coas conseguíntes diferenzas de riscos e, así, de necesidades e esixencias preventivas, como en menor medida en virtude do réxime legal aplicable á súa relación contractual con ela.

Desde o tempo dos entes que con outra forma xurídica a antecederon, a Corporación RTVG é unha empresa comprometida na prevención dos riscos que lle poden afectar a seguridade e a saúde do seu persoal. No actual Convenio Colectivo, na medida que concreta e amplía as obrigas de orde normativa que ao respecto a atinxen, reflíctese ese compromiso expresado como produto do diálogo social.

É así que dar conta dese compromiso esixe glosar o disposto nese documento, en particular no seu Capítulo XV, que contén desde o Art. 96 ao Art.106, no que se expresa a regulación referente a seguridade e saúde laboral. Nel especificase:

- ✓ A protección da saúde e a seguridade como como obxectivo prioritario para as dúas partes asinantes.
- ✓ Un compromiso de asunción dos dereitos e obrigas ao respecto que, con carácter recíproco, se derivan do marco normativo vixente xeral de aplicación, de xeito especial en materia de prevención, particularmente: a LPRL, o “Real decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención”, a “Lei 54/2003, de 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais” e o “Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais”, así como doutras normas que se poidan ditar durante a vixencia do Convenio Colectivo; do disposto nel, e da toma en consideración das normas e recomendacións da OIT e da UE.
- ✓ A planificación anual das actuacións en materia de seguridade e saúde laboral, así como a inclusión nelas dos correspondentes estudos e proxectos, a execución de medidas de prevención, control e inspección e os programas precisos de formación do persoal.
- ✓ O compromiso por parte da empresa de incluír nos pregos das licitacións unha cláusula determinando ás empresas adxudicatarias se comprometan o estrito cumprimento da normativa laboral xeral e do convenio colectivo que lles sexa de aplicación, en particular, en materia de prevención, saúde e seguridade laborais; mesmo, sendo a Corporación competente, aplicando a normativa propia para satisfacer ese criterio, e fixando que o incumprimento poderá dar lugar á rescisión da relación contractual. Ese compromiso fai explícita a necesaria observancia do Art. 42 do Estatuto dos Traballadores en caso de sub-contratacións.
- ✓ A elaboración dun protocolo a incluír nos pregos das licitacións de contratos que teñan por obxecto de bens e servizos que poidan afectar á seguridade e saúde dos/as traballadores/as para garantir a ausencia de riscos.

O establecemento dunha serie de criterios sobre organización dos servizos e órganos encargados da prevención e, en xeral, de velar pola saúde e seguridade laborais:

- Un servizo de prevención propio, de seguridade e saúde laboral, coas especialidades de seguridade, ergonomía e psico-socioloxía, sen prexuízo de recorrer á contratación externa. Incidindo caracteristicamente neste servizo, o documento fai a determinación explícita do marco legal para o desenvolvemento da vixilancia da saúde dos/as traballadores/as por parte del, concretando que as funcións correspondentes deben desempeñarse por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacitación acreditada ao abeiro da normativa vixente; que esa vixilancia abranguerá, de acordo con esa normativa, a avaliación da saúde dos/as traballadores/as despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde -previo informe dos/as seus/súas representantes-; en idénticos termos, a avaliación da saúde dos/as traballadores/as tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde, e tamén a avaliación segundo protocolos específicos en virtude dos riscos aos que están expostos/as os/as traballadores/as en virtude de diversos factores -manipulación de cargas, pantallas de visualización, posturas forzadas, ruído, traballo por quendas e outros de eventual consideración futura-.
- Un Comité de Seguridade e Saúde, coas competencias e facultades que a LPRL establece no seu Art. 39, como órgano colexiado e paritario composto por todos/as os/as delegados/as de prevención, nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación, e, en igual número, por representantes da empresa. O articulado relativo a este órgano fixa a periodicidade das reunións e o dereito de convocatoria; as proporcións e maiorías para os acordos; a participación de técnicos/as -mesmo externos/as-, representantes sindicais e traballadores/as alleos/as ao propio Comité que resulten convenientes; a consideración do tempo dedicado polos/as delegados/as de prevención como tempo de exercicio de funcións de representación e a o pagamento a estes/as das axudas de custo xeradas polas súas actividades como tales; o sxiilo profesional de todos/as integrantes a respecto da información sensible que coñezan, e unha serie de atribucións que amplían as que ten conferidas legalmente. Son estas atribucións: a participación na elaboración e posta en marcha das revisións que se efectúen no plan de evacuación e emerxencia; o coñecemento da memoria e a programación anuais do servizo de prevención; o coñecemento directo mediante visitas aos centros de traballo da situación relativa á prevención de riscos neles; o coñecemento dos efectos producidos na saúde ou na integridade física dos/as traballadores/as como consecuencia do desenvolvemento do seu traballo a efectos de determinación e valoración das causas e proposición de medidas preventivas; o coñecemento dos resultados das avaliacións de contaminación ambiental debida a emisión de radiacións electromagnéticas e a participación na adopción das medidas correctoras se fosen necesarias; a participación nas campañas de información e formación dos/as traballadores/as en materia de prevención de riscos laborais; a asistencia no seu momento ás reunións da mesa de contratación que realice a proposta de adxudicación do servizo de bar e cafetería-comedor, elaborando un informe técnico a tal efecto e velando polo cumprimento das condicións do contrato unha vez feita a

adjudicación; a emisión de propostas de re asignación de traballadores/as que teñan recoñecida unha situación de diminución física, psíquica ou sensorial, e sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo, ou ben para os/as que a través da vixilancia da saúde se detecte unha situación de risco por razón da súa idade ou estado de saúde por mor de enfermidade ou accidente; a participación na política de seguridade e saúde no traballo da empresa, estudando a estatística e a causalidade dos accidentes laborais e a mortalidade, e propoñendo as accións correctoras necesarias, e a proposición de medidas en materia medio-ambiental.

✓ Finalmente, o Convenio Colectivo desprega no capítulo e artigos referidos unha serie de determinacións sobre cuestións varias relacionadas coa prevención de riscos en eventualidades ou para colectivos singulares:

- A respecto dos postos de traballo con pantallas de visualización a garantía pola empresa de que todos os elementos materiais constitutivos do posto cumpren cos requisitos de deseño ergonómico, que na correspondente vixilancia da saúde se aplicarán os protocolos definidos pola Comisión Nacional de Saúde.
- A respecto dos equipos de protección individual -EPI- e a roupa de traballo a preferencia por medidas de seguridade colectivas sobre as individuais; o fornecemento destas, por conta e con cargo á empresa, en función das características dos postos atinxidos e dos resultados das avaliacións de riscos que se realicen, a todos/as os/as traballadores/as que o precisen segundo unha relación individual aprobada polo Comité de Seguridade e Saúde, e o carácter homologado segundo a normativa de aplicación dos tales EPI.
- Con relación á xeneralidade dos postos con desempeños que poidan supor un risco para a saúde o seguimento estrito dos protocolos de prevención establecidos, detallando que para os traballos en instalacións eléctricas con tensión, os equipos operativos deben estar integrados como mínimo por dúas persoas coa formación necesaria para executalos.
- Para os/as traballadores/as suxeitos/as a quendas determínase a obriga da empresa de garantirles un nivel de prevención adaptado á natureza do seu desempeño equivalente aos do resto do persoal da empresa.
- Para as traballadoras embarazadas establece o dereito a cambiar o seu posto de traballo por outro do mesmo nivel, adecuado ao seu estado, no caso de que os factores concorrentes no que desempeñen puidese ser prexudicial para a xestación, de acordo cos informes do servizo médico da empresa.
- Relativamente ao traballo nocturno sublíñase que a empresa prestará especial atención en materia de prevención de riscos laborais ás persoas que o desenvolvan.
- Para os traballos en zonas de guerra ou de alto risco fíxase o seu carácter voluntario, o mesmo que a voluntariedade da súa interrupción, o seu desenvolvemento por un mínimo de 2 persoas con relación fixa ou indefinida coa empresa, o fornecemento por parte desta dos medios técnicos axeitados, dos correspondentes de protección axeitados -polo que velará a Comisión de Seguridade e Saúde-, dun acceso efectivo para comunicarse, das identificacións ou credenciais oportunas e a dos fondos necesarios para cubrir gastos,

garantindo en todo momento a atención dun/ha interlocutor/a con quen poidan entrar en contacto os/as traballadores/as desprazados/as.

En razón do exposto, son o servizo de prevención propio e o Comité de Seguridade e Saúde as instancias que deben, no ámbito da súas competencias e funcións descritas, impulsar e desenvolver, respectivamente en termos executivos e de supervisión en nome do persoal, a política de prevención.

En resumo, o Comité de Seguridade e Saúde Insta as políticas e medidas de prevención, supervisaas en interese dos/s traballadores/as e, en paralelo ás actuacións da empresa nese sentido, ponas en coñecemento destes/as mediante os métodos de publicación establecidos – desde o máis básico, o taboleiro de anuncios-, fomenta a súa colaboración, asegura a súa participación nas actividades preventivas e vela pola súa formación na materia.

O servizo de prevención, como instancia axente da empresa neste ámbito da prevención, nas coordenadas do diálogo e a colaboración co Comité de Seguridade e Saúde descritas, desenvolve no nivel técnico de deseño e execución a política, programas e medidas correspondentes. A súa función concrétase así en:

- ✓ A avaliación dos riscos que poidan afectar á seguridade e saúde do persoal.
 - ✓ A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas.
 - ✓ O deseño, coordinación, vixilancia e seguimento dos plans, programas e medidas.
 - ✓ A supervisión e control técnicos da homologación e funcionamento dos equipos e dispositivos de seguridade.
 - ✓ A disposición dos medios de prevención e o fornecemento nos termos en que cumpra dos EPI ao persoal.
 - ✓ A elaboración dos manuais de auto-protección.
 - ✓ En xeral o fomento dunha cultura preventiva e a promoción desta; en particular a información e formación do persoal, incluíndo expresamente o adestramento específico que poida ser preciso no uso de equipos e dispositivos de seguridade.
 - ✓ A vixilancia da saúde do persoal en relación cos riscos laborais.
 - ✓ A prestación de primeiros auxilios dentro das instalacións da empresa.
 - ✓ A xestión técnica dos servizos externos contratados en materia de seguridade e saúde a efectos de estudos, avaliacións, deseño e implantación de medidas, fornecemento de equipos e dispositivos etc..
- O exercicio no nivel técnico da representación e participación da empresa no Comité de Seguridade e Saúde.
- ✓ A xestión da documentación xerada en relación coa prevención de riscos laborais.
 - ✓ O rexistro dos accidentes de traballo e a xeración das estatísticas correspondentes.

Desde o punto de vista do seu emprazamento orgánico na empresa e dos recursos de que dispón debe dicirse do servizo de prevención que:

- ✓ Constitúe unha unidade operativa dentro da estrutura organizativa da Corporación RTVG. Fai parte do Servizo de Seguridade Laboral e Relacións Laborais da Área de Recursos Humanos.
 - ✓ Por tanto, o persoal que o integra ten unha dedicación íntegra e exclusiva ao desempeño das funcións do servizo.
- Articúlase en dous ámbitos dados polas disciplinas de seguridade e mais ergonomía e psico-socioloxía.
- ✓ Conta coas instalacións e medios materiais precisos para desenvolver de xeito eficaz esas funcións.
 - ✓ Conta como instancia coordinada, ao mesmo nivel e co mesmo encadre orgánico, co servizo médico, xestionado por acordo cun servizo de prevención alleo. O servizo médico está acreditado pola Consellería de Sanidade e incluído así no Rexistro de Centros, Servizos e Establecementos Sanitarios da Comunidade Autónoma de Galicia.
 - ✓ Como apoio complementario externo naquelas eventualidades en que debe ampliar a súa dotación de medios para dar pleno cumprimento ás súas funcións **dispón dun servizo de prevención alleo.**
 - ✓ A conxunción de medios propios, singularmente a especialización técnico-profesional do persoal do servizo de prevención propio, e alleos garante a debida inter-disciplinabilidade no desenvolvemento de tales funcións, particularmente en relación coas relativas ao deseño preventivo dos postos de traballo, a identificación e avaliación de riscos, o plan de prevención e os plans de formación derivados.

Nunha referencia adicional ao servizo médico devandito, é notable que a súa referida homologación pola Consellería de Sanidade date de 2011, tendo sido obxecto dunha ampliación de medios en 2015. Desde ese ano está adscrito ao Programa Galego de Vacinacións, ofrecendo un servizo ao persoal como punto de vacinación que supón unha contribución á promoción da saúde en sentido xeral e unha medida preventiva en particular.

Igualmente debe mencionarse, con ese dobre valor, a realización de recoñecementos preventivos voluntarios ao persoal desenvolta por esta unidade. En 2019, referidos a 402 persoas, efectuou un total de 633 recoñecementos coa seguinte distribución:

- ✓ A homes, 202 con carácter xeral e, ademais, 133 orientados especificamente á detección do cancro de próstata, incluíndo unha análise de medición da PSA.
- ✓ A mulleres, 200 con carácter xeral e, ademais, outros 98 especificamente xinecolóxicos.

Os/as participantes, de acordo con esa distribución: un 50,2% de homes e un 49,8% de mulleres, nivelan a proporción por sexos que se dá con carácter xeral no cadro medio da empresa. Doutro lado, cun 5% de persoas de menos de 30 anos, un 52% con entre 30 e 50, e o 43% restante por riba dos 50, axústanse bastante á definida polas idades naquel, aínda que invertendo o peso relativo dos dous

estratos de máis idade, de xeito que, ao contrario que no total do cadro predominan as persoas do segmento intermedio na realización de recoñecementos médicos preventivos.

Un balance xeral en materia de seguridade e saúde laboral leva a concluír, tomando como referencia 2019, que:

- ✓ A política de prevención presenta un alto grao de relevancia na dinámica da empresa e que, esa relevancia está ademais formalmente recoñecida no vixente Convenio Colectivo.
- ✓ Así, en virtude del e excedendo os termos do marco normativo legal de aplicación común, a participación do persoal no marco do diálogo social no seu impulso, deseño e control está garantida cun igualmente alto nivel de responsabilidade e capacidade, de xeito singular en virtude das amplas competencias do Comité de Seguridade e Saúde no que está representado.
- ✓ O seu nivel de desenvolvemento efectivo en canto establecemento de medidas e disposición de recursos técnicos e humanos é altamente satisfactorio, permitindo cualificar a Corporación RTVG como un medio laboral san e seguro.

Como foi aludido, a política específica descrita da Corporación RTVG no ámbito da seguridade e a saúde proxéctase no sentido da promoción da saúde integral, en si propia e mediante algunhas actuacións singulares de índole sanitaria, converxendo tamén nese sentido as medidas humanizadoras da dedicación laboral de carácter xeral e de conciliación en particular. O marco global desas políticas e medidas é a responsabilidade social corporativa, e nel as de orde preventiva conectan así nalgúns dimensións concretas coas de protección do medio ambiente. En materia de prevención deben subliñarse tres actuacións singulares en 2019:

- ✓ Como acción de carácter xeral, para prover un medio de traballo activamente seguro procedeuse á adquisición de desfibriladores semiautomáticos -DESAs-para atender eventuais emerxencias de morte súbita cardíaca nas dependencias de todos os centros de traballo da Corporación, en proceso de instalación cando se presenta este informe, ademais de un equipo portátil para utilizalo nas unidades móbiles.
- ✓ Desenvolveuse un estudo de manipulación de cargas para o uso de cámaras apoiadas no ombro. Como resultado establecéronse unhas condicións técnicas para o soporte idóneo deses equipos, entendendo como tal un que minimize o impacto do peso da cámara sobre a estrutura músculo esquelética do/a traballador/a que a utiliza. A procura no mercado dun modelo que cumprise con eses requirimentos deu como resultado a opción polo denominado comercialmente como "Steady Gum". A súa idoneidade verificouse mediante unha demostración que probou que, en efecto, mellora as condicións de traballo con ese tipo de cámaras, pois distribúe axeladamente o seu peso e diminúe así o esforzo físico preciso, mellorando a saúde e a produtividade do/a operador/a. Ademais, redunda nunha mellora da calidade técnica das imaxes captadas polo aumento de estabilidade que reporta na execución de movementos.
- ✓ De cara á protección auditiva do persoal que utiliza auriculares, analizáronse diferentes equipos existentes no mercado procurando que proporcionaran unha reprodución sonora agradable e con poucas interferencias -coa precisión técnica adicional de teren micrófono incorporado e adaptarse á multiplicidade de circunstancias e contornas de traballo en que se debe

operar con eles-. Ao cabo determinouse como idóneo un equipo que se adapta ás condicións e necesidades particulares establecidas pois ofrece un nivel de axuste da función de escoita con nivel variable e está dotado cun sistema electrónico que reacciona protexendo o oído dos estímulos sonoros prexudiciais, ademais de que permite pasar os sons ambientais a baixo volume e protexe fronte a sucesos de impulso.

Referíndose xa ao control de incidencias de seguridade e saúde laboral na Corporación RTVG debe indicarse que:

- ✓ Non se computan, por non estar identificada ningunha, incidencias debidas a enfermidades profesionais no 2019. Tampouco se deran en 2018.
- ✓ Non se computan mortes por no se ter producido ningunha.
- ✓ Compútanse, por tanto, accidentes laborais; en particular só cualificados como leves por non se ter producido en 2019 ningún grave nin moi grave.

Para ofrecer a información precisa a este informe relativa a accidentes laborais en 2019 hai que ter en conta o seguinte en perspectiva estatística:

- ✓ Os accidentes con baixa intégranse, no seu cómputo de días non traballados cos derivados por enfermidades comúns para o cálculo do absentismo, que xa foi ofrecido no Epígrafe III.5.
- ✓ Os accidentes sen baixa non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia nin o Índice de Gravidade de Accidentes.
- ✓ Os días non traballados que se computan e integran segundo o caso nos cálculos son días naturais que se contabilizan desde o primeiro día de baixa -no caso da información que segue, por accidente-.
- ✓ O cálculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a fórmula: *Accidentes laborais con baixa excluídos os "in itinere" X 1.000.000 / Número de horas traballadas*, sendo:
 - ✓ Accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral no período de referencia ou antes del pero xerando nel unha baixa non declarada previamente.
 - ✓ Número de horas traballadas, a suma das traballadas pola media aritmética dos/as traballadores/as expostos/as a risco no período de referencia.

- ✓ O calculo do Índice de Gravidade de Accidentes faise segundo a formula: *Número de días de traballo perdidos por accidentes laborais con baixa, excluídos os "in itinere", e incluíndo os xerados por recaídas X 1.000 /Número de horas traballadas.*

Considerando o anterior, dos datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estatísticas de accidentes -Sistema delt@: Declaración Electrónica de Traballadores Accidentados do Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social-, tíranse os sintetizados na táboa seguinte e que resumen os indicadores de sinistralidade na empresa en 2019.

T.8. ACCIDENTES LABORAIS LEVES CON RESULTADO DE BAIXA EN 2019 POR TIPO E SEXO; DÍAS PERDIDOS POR MOMENTO DE OCORRENCIA E ÍNDICES DE FRECUENCIA E GRAVIDADE.

TIPO	PROPORCIÓNS			MOMENTO	DÍAS PERDIDOS	ÍNDICES		
	SEXO					FRECUENCIA	GRAVIDADE	
Caída	1	Homes	3	Traballo	45	Homes	2,91	0,04
Golpe	4	Mulleres	3	"In itinere"	32	Mulleres	1,45	0,01
Outro	1							
TOTAL	6				77		2,33	0,03

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema delt@-. Departamento de Recursos Humanos.

T.8.BIS. ACCIDENTES LABORAIS LEVES CON RESULTADO DE BAIXA EN 2018 POR TIPO E SEXO; DÍAS PERDIDOS POR MOMENTO DE OCORRENCIA E ÍNDICE DE FRECUENCIA.

TIPO	PROPORCIÓNS			MOMENTO	DÍAS PERDIDOS	ÍNDICE DE FRECUENCIA
	SEXO					
Caída	6	Homes	12	Traballo	671	
Golpe	3	Mulleres	4	"In itinere"	16	
Outro	7					
TOTAL	16				687	7,76

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema delt@-. Departamento de Recursos Humanos.

En calquera caso, desde estes datos, que máis que significado estatístico téñeno casuístico, a sinistralidade na Corporación aparece como baixa e leve, o que apunta a un resultado axeitado da política de prevención de accidentes laborais. Afirmase isto polo dato xa ofrecido de producírense nela durante 2019 apenas os 6 citados que deran lugar a baixa, e todos con ese carácter leve, xerando 77 días de absentismo. Dos 45 días destes que corresponden a accidentes de traballo derívase un Índice de Frecuencia do 2,33.

III.8. Formación.

A actividade da Corporación RTVG en materia de formación continua en 2019 articulouse nun plan de carácter ordinario, na liña dos desa índole que, como práctica habitual, se reiteran anualmente con contidos básicos de orde xeral que, sendo de interese do persoal ou da mesma empresa, demandan as diferentes Áreas, Departamentos e Servizos ou, de xeito distinto ou coincidente, se definen por indicación dos/as representantes dos/as traballadores/as expresada na

Comisión de Formación. E, non obstante, a súa oferta non foi puramente convencional, xa que unha parte dos seus contidos atenderon a fornecer un reforzo formativo, completándoos en dimensións concretas, cos do Plan de Formación "Sistema de Producción Dixital", que con carácter extraordinario e cunha participación masiva se desenvolvera en 2017 e 2018 -xuntamente co correspondente plan ordinario- asociado á implantación da plena dixitalización funcional e para actualizar as capacidades do persoal, tanto usuario como administrador da plataforma, en orde a ela.

Unha referencia sintética en cifras a este plan anual ordinario de formación continua, de acordo cos datos das dúas táboas que pechan o epígrafe, pode resumirse nos datos seguintes:

- ✓ Cursos, 35, referidos a outras tantas capacitacións.
- ✓ Accións formativas, 135.
- ✓ Categorías formadas, 30.
- ✓ Alumnos/as, 412¹².
- ✓ Asistentes, 884.
- ✓ Horas impartidas, 723.
- ✓ Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 6.011,5.
- ✓ Resulta disto unha media aritmética de 14,6 horas de formación específica por alumno/a, así como de 6,8 horas, igualmente de formación específica por asistente.
- ✓ Tamén, unha media aritmética de 2,1 asistencia a cursos por alumno/a.

Ademais, como datos que ilustran a composición da suma de asistentes, cabe engadir:

- ✓ Un 47,4% corresponden a homes e un 52,6% a mulleres.
- ✓ Asemade, un 76,8% a persoal con contrato fixo ou indefinido, un 22,5% a temporal e un 0,7% a integrantes das listaxes de contratación.
- ✓ Un 93,3% a quen teñen o seu posto de traballo no complexo central de San Marcos e o 6,7% a quen nas delegacións.

Doutro lado, a composición do conxunto de asistentes nivela entre homes e mulleres a distribución daquel, de xeito que elas se terían beneficiado proporcionalmente en maior medida, de maneira que ese conxunto ten unha estrutura por idades que anova comparativamente o do cadro no seu conxunto. Non obstante a tendencia a un axuste proporcional caracteriza tamén a distribución por Categorías e Niveis que se ofrece na táboa nº 9.

12.-Hai 2 alumnas, mulleres, que, como tales, compútanse como indefinidas, xa que esa a condición que tiñan con carácter definitivo á fin do exercicio 2019. Porén, como asistentes, dobreemente, como eventuais, condición con que o iniciaron, e como indefinidas. Téñase isto en conta na lectura do comentario e mais na da Táboa nº 9 a seguir.

T.9. ASISTENTES E HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO PLAN DE FORMACIÓN DE 2019, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	PARTICIPANTES	HORAS	HORAS 2018 ¹³
DIRECTIVOS/AS			
Xefe/a de Servizo-Redactor/a Xefe/a	16	276,5	3,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	8	16,0	72,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	8	118,0	0,0
Produtor/a	12	22,5	39,0
Realizador/a	2	8,0	5,5
Redactor/a	439	1.254,5	123,0
Titulado/a Superior	11	474,0	13,5
Documentalista	47	302,0	18,0
Locutor/a de Radio	71	239,0	23,0
Titulado/a Medio/a	6	101,0	2,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	20	252,0	2,5
Técnico/a de Administración	5	56,0	12,5
Técnico/a de Sistemas	19	236,0	0,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	41	107,5	16,0
Cámara de Primeira	1	4,0	10,0
Promotor/a	4	26,0	2,0
Reporteiro/a Gráfico/a	3	12,0	152,0
Técnico/a de Control	4	32,0	20,5
Técnico/a Electrónico/a	9	126,0	2,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	1	4,0	4,0
Locutor/a de Televisión	3	6,0	5,0
Operador/a de Post-producción	9	172,0	0,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	4	17,0	10,0
Oficial/a Administrativo/a	6	232,0	8,0
Operador/a de Cámara	0	0,0	6,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo	26	720,0	13,5
Axudante de Produción	24	179,5	35,5
Grafista-Titulador/a	8	122,0	0,0
Operador/a-Montador/a de Vídeo	32	381,0	211,5
Operador/a-Montador/a de Son	0	0,0	2,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Especialista de Montaxe	35	496,0	2,0
OUTROS/AS PROFESIONAIS			
Outros/as	10	19,0	2,0
TOTAL	884	6.011,5	816,5

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

13.-Os datos de 2018 nesta táboa e na seguinte refírense exclusivamente ao plan ordinario de formación desenvolto nese exercicio.

T.10. RESUMO DE CARACTERIZACIÓN DO PLAN DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2019 POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIAS ARITMÉTICAS DE ASISTENCIAS A CURSOS POR ALUMNO/A, E HORAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA POR ALUMNO/A E POR PARTICIPANTE.

ELEMENTOS DE CÓMPUTO	VALORES	2018
Cursos	35	20
Accións formativas	135	20
Categorías atinxidas	30	28
Alumnos/as	412	-
Asistentes	884	298
Media de asistencias a cursos por alumno/a	2,1	-
Horas impartidas	723	156
Horas de formación efectiva acumuladas	6.011,5	816,5
Media de horas de formación efectiva por alumno/a	14,6	-
Media de horas de formación efectiva por asistente	6,8	2,7

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

III.9. Xestión da diversidade.

Os principios que rexen a prestación do servizo público por parte da Corporación RTVG na Lei 9/2011 e nos instrumentos derivados dela recollen en termos definidos como valores que se lle encomenda promover o respecto á diversidade e a promoción da igualdade entre as persoas. Supón isto un implícito ético que dalgún xeito subliña o compromiso debido da Corporación na dimensión que interesa principalmente a este informe: aquela como organización, cara ao seu interior.

Como empresa, o marco xurídico que rexe a organización e as practicas correspondentes da Corporación RTVG nesa dimensión interna desprégase nunha variada serie de imperativos particulares, en distintos niveis e aspectos, que concretan os termos en que facer efectivos eses valores de o respecto á diversidade e promoción da igualdade.

En sintonía con ese marco o Convenio Colectivo no seu réxime sancionador, penaliza calquera tipo de discriminación cualificándoa de falta moi grave, cunha penalización para o/a traballador/a que incorra nela de suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días, ou aínda despedimento segundo as circunstancias probadas do caso.

Concretamente, defínese a falta expresamente no Art. 91.4.1 como "*Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, lingua orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social*".

Tamén nese sentido, e con reflexo igualmente dispositivo, está a consideración explícita da discapacidade como unha das causas posibles de acoso laboral no protocolo de prevención deste aprobado en xaneiro de 2019.

O compromiso da Corporación en sentido activo positivo exprésase en dúas liñas que se se incardinan na xestión da diversidade: a integración das persoas con discapacidade e a promoción da igualdade; liñas que se harmonizan e conxugan no conxunto das que plasman a responsabilidade social corporativa. Este epígrafe atende á primeira delas.

Con relación á promoción da integración das persoas con discapacidade, un primeiro nivel de medidas refírese á accesibilidade das dependencias da Corporación, atinxindo polo tanto a aquelas que fan parte do seu cadro de persoal como ás que as visitan noutra condición.

Hai que salientar ao respecto que os centros de traballo da Corporación RTVG están totalmente adaptados aos parámetros de accesibilidade para persoas con minusvalías físicas. En particular o complexo central de San Marcos, que congrega a maior parte dos/as traballadores/as, foi obxecto no seu día das reformas pertinentes para o cumprimento da “Lei 8/1997, do 20 de agosto, de accesibilidade e supresión de barreiras na Comunidade Autónoma de Galicia”; xerando un entorno totalmente libre destas, dotado para iso con rampas, portas adaptadas e elevadores, entre outras características, que garante unha mobilidade interna practicamente universal.

Un segundo plano de actuacións, con relación directa coas anteriores, e atinxindo ao persoal da Corporación con necesidades especiais é o dado pola adaptación a estas dos seus postos de traballo. Esa adaptación lévaa a termo o servizo de prevención e coordínase e atende principalmente dous aspectos:

- ✓ Adaptación de mobiliario e outros elementos afíns.
- ✓ Adaptación ou posta en disposición de programas e aplicacións informáticas e outras ferramentas semellantes. Un bo exemplo neste último sentido é a adopción do programa JAWS, do que en 2019 se beneficiaron 2 persoas invidentes. JAWS é unha aplicación da ONCE para que as persoas con esa condición poidan utilizar con normalidade todas funcionalidades dun computador.

A isto debe sumarse a práctica consolidada, outra vez plasmada no Convenio Colectivo, da emisión por parte dunha instancia configurada por representantes do persoal, o Comité de Saúde e Seguridade, de propostas de re asignación de traballadores/as que teñan recoñecida unha situación de diminución física, psíquica ou sensorial, e sexan especialmente sensibles aos riscos laborais.

Como resultado dos criterios e accións descritos pode afirmarse os/as traballadores/as con discapacidades da Corporación RTVG non teñen que enfrontar dificultades ergonómica ou instrumentais singulares para o seu desempeño laboral.

Precisamente nun segundo nivel de actuación para a integración da persoas con discapacidades está a política para a súa incorporación ao cadro da empresa.

O impulso máis decidido da integración por parte da Corporación pode datarse a partir de 2012. Na Oferta Pública de Emprego de 193 prazas aquel ano, a última realizada, ofrecéronse vacantes en diferentes Categorías.

A 31 de decembro de 2019 traballaban na Corporación 25 persoas con discapacidade¹⁴.

14.-Esta cifra corresponde con esa data determinada sen ter en conta a porcentaxe de xornada.

O dato de referencia para 2018 foi de 19,8 traballadores/as de media anual.

Nunha dimensión proxectiva, como servizo público de comunicación, en razón dos principios inspiradores que rexen a súa actividade, dos que se trata no Capítulo V, a Corporación RTVG promove o respecto e a aceptación da diferenza e, mesmo con medidas concretas que entón se refiren no ámbito da accesibilidade aos contidos emitidos, a integración das persoas con necesidades especiais.

III.10. Promoción da igualdade.

En canto á promoción da igualdade entre mulleres e homes, o seu horizonte de esixencias vén dado pola "Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdade efectiva de mulleres e homes" segundo o seu texto consolidado do 27 de xullo de 2013.

O contexto inmediato que determina a propia realidade laboral da Corporación RTVG como colectivo en que conviven e colaboran homes e mulleres xa foi caracterizado en canto os datos numéricos ofrecidos en epígrafes precedentes.


Cabe engadir, nunha consideración adicional sobre a composición do cadro, que o acceso ao emprego na Corporación responde, como é preceptivo, a procesos selectivos de tipo concurso-oposición. Estes réxense nos termos de convocatoria pública de probas debidamente valoradas segundo criterios de formación, méritos ou niveis de experiencia, sendo indistinto o sexo do/a aspirante. En caso de empate na puntuación entre dous/as aspirantes, favorécese ao de sexo feminino como medida activa de promoción da igualdade de oportunidades.

Doutro lado subliñouse xa o significado que, como contribución á igualdade, plasmada como responsabilidade compartida, teñen as medidas de conciliación que se describiron polo miúdo.


Sobre este fondo de prácticas consolidadas, que acreditan a asunción da consecución da igualdade a nivel interno, expresando e impulsando un avance social como un obxectivo da Corporación, esta ten en curso medidas de fondo para propiciar un avance cualitativo nesta materia.

Ao longo de 2019 a Comisión de igualdade continuou traballando no deseño e implantación dun Plan de Igualdade. Dentro da fase de diagnóstico leváronse a termo múltiples análises de datos -económicos, de xornada etc.-. Así mesmo desenvolveuse e analizouse unha enquisa específica en materia de igualdade entre o persoal do cadro da Corporación.


Noutra consecuencia, a un tempo, da Lei Orgánica 3/2007 -como desenvolvemento das boas practicas que determina- e do Convenio Colectivo, en termos xa apuntados, durante 2018 se levara a termo na Comisión de Seguridade Saúde un diálogo entre a empresa e os/as representantes dos/as traballadores/as para establecer un protocolo de prevención do acoso. Ese protocolo aprobouse segundo o previsto en xaneiro de 2019. Ao tempo constituíuse unha Comisión fronte ao Acoso. O protocolo ofrece unha consideración sistemática aplicada á Corporación RTVG coa finalidade descrita. Os tipos de acoso aos que atende son: laboral,





sexual, por razón de sexo ou de xénero, e as discriminacións por outros motivos como a orixe racial, sexual ou étnica, a relixión ou conviccións, a discapacidade, a idade, a lingua, a opinión, o lugar de nacemento ou veciñanza, ou calquera circunstancia persoal ou social. Configúrase así como unha ferramenta a prol do respecto pola diversidade, en xeral e en varias perspectivas singulares das mencionadas no epígrafe anterior, e nomeadamente da igualdade plena das mulleres e os homes.



En calquera caso a suma de políticas a favor da igualdade da Corporación tivo unha confirmación externa dese significado en outubro de 2019, cando aquela obtivo o recoñecemento, só atribuído a un 6% das empresas galegas, de “Empresa Igual en Xénero 2019” que outorga anualmente o Consorcio da Zona Franca de Vigo partindo do informe que elabora sobre esa materia a partir do estudo do conxunto das empresas do país.



Como apuntamento final deste capítulo, quere subliñarse a singular proxección que sobre a política de persoal en perspectiva social e humanizadora, con incidencia en esferas como a normativa, a promoción da saúde, a conciliación, a atención á diversidade e a promoción da igualdade ten a adhesión da Corporación RTVG ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable segundo a referencia dos capítulos IV e V deste documento.



[Handwritten signatures in blue ink along the left margin]

IV. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS.

IV.1. Referencias xerais.

Este capítulo dá conta dos principios, obrigas, criterios e medidas aplicadas pola Corporación RTVG en termos de control da legalidade e adecuación normativa e ética da súa actividade e dos procesos que a articulan proxectándose na garantía do cumprimento da súa misión, da legalidade da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción.

Antes de enunciar esa relación, en termos igualmente da información debida, deben facerse varias indicacións:

- ✓ A natureza dos elementos de control que se enumeran e a súa divulgación e coñecemento polos axentes atinxidos en cada dos ámbitos correspondentes fai que o seu coñecemento e obriga ou compromiso de observancia deba entenderse xeneralizado a tales axentes, sexan estes o persoal da empresa, os seus directivos, provedores e clientes ao nivel e con relación á materia que lles cómpre en cada caso.
- ✓ O conxunto de controis en materia de fiscalización de orde económico-financeira e contractual que se describen neste capítulo, particularmente nos epígrafes do IV.3 ao IV.7, en canto derivados da condición xurídica específica da Corporación supoñen de feito un dispositivo de vixilancia e detección de eventualidades de corrupción e suborno, e, por extensión, de lavado de capitais. No caso destas últimas, dada a súa singularidade e as características e natureza das relacións comerciais e os ingresos derivados delas para Corporación RTVG, resultan virtualmente impracticables por esa vía. É así que a Corporación non aplica outros procedementos adicionais específicos a respecto desa cuestión en concreto.
- ✓ Sobre eventuais casos de corrupción que impliquen a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación, con data 3 de febreiro de 2020, o Xulgado Central de Instrución nº 2 da Audiencia Nacional, a instancia do Ministerio Fiscal dispuxo a ampliación do procedemento contra catorce entes televisivos, entre os que figura a Corporación RTVG. No texto do Auto non se ofrece ningunha consideración particularizada da Corporación. Desde a perspectiva sinalada, vén considerarse, con carácter xeral, que algunhas das actuacións descritas puideran ser susceptibles de resultar tipificadas, nalgún caso, como delitos de corrupción regulados nos artigos 268 bis, 570 bis e seguintes do Código Penal.
- ✓ A información íntegra que se enumera neste capítulo está disposta no Portal de Transparencia integrado no portal corporativo na Rede dentro do bloque de "Información institucional", na páxina dedicada a "Referencias Legais e Control da Actividade", baixo a rúbrica "Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG: Actuacións de control da actividade da CRTVG no ámbito do cumprimento da súa misión, da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción". Significa isto unha comunicación activa explícita á totalidade do persoal da política, obrigas e normas ao respecto da empresa en materia de control da actividade e loita contra a fraude e a corrupción.

IV.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 recolle no seu Art. 4 os principios inspiradores da actividade de comunicación audiovisual da Corporación RTVG. Pola súa parte o Art. 20 do Mandato Marco da Corporación RTVG establece os obxectivos programáticos segundo os que debe fomentar e potenciar unha serie de valores.

IV.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 establece diversas fórmulas de control específicas da actividade realizada pola Corporación, tanto internas como externas. Así mesmo o Mandato Marco e os seus Estatutos sociais desenvolven, en clave de execución operativa esas fórmulas nos termos que seguen.

1. Control Interno. Corresponde ao Consello de Administración.

- Ao Consello de Administración da Corporación RTVG, cuxos membros son elixidos polo Parlamento de Galicia, cómprelle a administración e o control da Corporación RTVG -Art. 13 da Lei 9/2011-.
- O Consello de Administración da Corporación RTVG realiza as funcións de control a través dos seguintes órganos: o Pleno e as Comisións de participación, asesoramento ou de control interno, nomeadamente da Comisión de Economía e Control -á que se refiren o Art. 12.3 e mais o Art. 28 da Lei 9/2011, e o Art. 20 dos Estatutos sociais.
- No ano 2019 o número de plenos celebrados foi de 12 ordinarios.
- As comisións do Consello que desenvolveron traballos sectoriais son as seguintes: Comisión de Regulamento e Réxime Interior; Comisión de Programación; Comisión de Recursos Humanos; Comisión de Renovación Tecnolóxica e Novas Canles e Comisión de Igualdade e Responsabilidade Social Corporativa.

2. Controis externos.

- Control Parlamentario. Segundo o Art. 48 da Lei 9/2011 o Parlamento de Galicia exerce o control da xestión e do cumprimento da función de servizo público encomendada á Corporación RTVG, a través da Comisión Permanente de Control da Corporación RTVG. Esta comisión reúne de forma habitual unha vez ao mes, comparecendo perante ela o/a Director/a Xeral. Ademais, con carácter anual, presenta a esa comisión parlamentaria un informe referido á execución do Mandato Marco e unha memoria sobre a execución da función de servizo público encomendada relativa ao conxunto das súas actividades, programacións, servizos e emisións. Igualmente, unha vez formuladas e aprobadas, as contas anuais son remitidas ao Parlamento de Galicia para o seu coñecemento, debendo o/a Director/a Xeral comparecer perante a comisión de control parlamentario correspondente Art. 45.2 da Lei 9/2011.
- Control pola autoridade audiovisual. De conformidade co Art. 49 da Lei 9/2011-a autoridade audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia é a encargada de avaliar se os novos servizos significativos que se pretendan desenvolver pola Corporación RTVG se axustan á misión de servizo público encomendada e se alteran a competencia no mercado

audiovisual. Durante a avaliación débesele outorgar audiencia aos/ás distintos/as interesados/as, e os seus resultados deberán publicarse. Ademais, a autoridade audiovisual establecerá un procedemento para que se poida solicitar a súa intervención no caso de incumprimento da función de servizo público. Así mesmo, a autoridade audiovisual determinará un procedemento de control periódico do financiamento público que reciba a Corporación RTVG, así como as medidas de re-equilibrio necesarias para que o seu destino sexa o establecido. Do mesmo xeito, en atención ao Art. 6 do Mandato Marco da Corporación RTVG esta autoridade audiovisual exerce as competencias de supervisión, control e protección activa, así como a potestade sancionadora, en relación coa actividade corporativa, para garantir o cumprimento do disposto na Lei 9/2011 e o resto de normativa de aplicación. É de notar que a Disposición Final quinta da Lei 9/2011 establece que mentres non se aprobe a norma que regule ou encomende as funcións da autoridade audiovisual terá esta consideración quen as vífese exercendo.

IV.4. Controis derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.

A Lei 9/2011, no seu Art. 43, dispón que o réxime orzamentario, económico-financeiro, de contabilidade, de intervención e de control financeiro da Corporación RTVG se someterá ao establecido no Art.103.3 da "Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia" e nas demais disposicións que lle sexan aplicables.

Tamén o Art. 44.3 regula que o réxime económico-financeiro de contabilidade e control da Corporación RTVG será o establecido pola lexislación de réxime económico e orzamentario da Comunidade Autónoma de Galicia para as sociedades mercantís autonómicas, sen prexuízo da aplicación do previsto na lexislación audiovisual de carácter básico aprobada polo Estado.

Ademais, a contabilidade pública da Corporación RTVG queda sometida á verificación ordinaria e extraordinaria a cargo dos/as funcionarios/as dependentes do/a Interventor Xeral da Comunidade e dos que, no seu caso, designe o Tribunal de Contas ou o Consello de Contas - Art. 116 do "Decreto Lexislativo 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia"-.

Para a tramitación de expedientes de contratación e de encomendas de xestión, cando o seu valor estimado sexa superior a 4.000.000 de euros requírese autorización previa do Consello da Xunta Art. 46.1, da Lei 2/2018, do 26 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2019.

IV.5. Controis operativos na contratación.

O Art. 47 da Lei 9/2011 establece que a Corporación RTVG axustará a súa actividade contractual aos principios de publicidade e concorrência, con suxeición ao disposto na Lei 30/2007, do 30 de outubro, de Contratos do Sector Público -actualmente "Lei 9/2017, de 8 de novembro, de

Contratos o Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014. Sen prexuízo do anterior, a actividade contractual da Corporación RTVG réxese polo ordenamento xurídico privado.

En virtude do devandito a Corporación RTVG está suxeita aos controis seguintes, o primeiro dos cales exerce internamente de xeito ordinario sendo os outros externos e periódicos e/ou específicos:

1. Controis asociados á contratación administrativa. A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. RTVG) ten a consideración de poder adxudicador pero sen posuír carácter de administración pública. Diso resulta efectivamente que nos seus procesos de contratación administrativa está suxeita á Lei 9/2017 e demais normativa de contratación administrativa. Conta ademais cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación así como a verificación das decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos, e a identificación das unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

2. Control da Intervención Xeral previo á adxudicación de contratos. Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 do Real Decreto 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto Refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, respecto do control financeiro”, a Corporación RTVG remite expediente informativo á Intervención Xeral da Comunidade Autónoma sobre todos os expedientes de contratación, excluídos os menores por contía, que supoñan a realización dun gasto, para o seu preceptivo informe previo a adxudicación dos contratos. En 2019 o número de expedientes remitidos e informados foi de 29. Caracterizando a efectos informativos eses expedientes, cun importe total -sen IVE- de 4.329.897,32 €. Todos estes expedientes foron tramitados por procedemento aberto, o que implica que calquera empresa ou empresario/a con interese puido presentarse ás licitacións correspondentes. Aquela cifra distribúese por tipoloxía de contrato, segundo a materia á que se destina, do xeito seguinte:

- Un 78% dedicouse a contratos de servizos.
- Un 16%, a contratos de subministracións.
- O 6% restante a contratos de obras.

3. Control da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia -Amtega-, previa á contratación de equipos e sistemas TIC. O “Decreto 163/2012, do 26 de xullo, polo que se derrogan o Decreto 290/1992, do 8 de outubro, polo que se modifica a composición e funcións da Comisión de Informática da Xunta de Galicia e o Decreto 275/1997, do 1 de outubro, polo que se crea a Subcomisión de Informática Educativa” indica na súa Disposición Transitoria Única que as consellerías e entidades públicas instrumentais cuxos servizos en materia de tecnoloxías de información e comunicación non fosen asumidos pola Amtega deberán remitir a esa axencia pública autonómica, antes da súa aprobación polo órgano competente, as propostas de adquisición de elementos, equipamentos, sistemas ou servizos

informáticos, así como os pregos dos correspondentes expedientes de contratación, coa finalidade de solicitar o seu informe preceptivo sobre a adecuación destes á política da Xunta de Galicia relativa a tecnoloxías da información e comunicacións. Exceptúanse da obriga de solicitar o informe aos expedientes que teñan a condición de gasto menor.

4. Control da Intervención Xeral con carácter de intervención posterior.-A actividade contractual da Corporación RTVG está sometida por parte da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 103 e seguintes da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia -Decreto Legislativo 1/1999-. En 2019 o número de actuacións de control realizadas foi de 1 atendendo á execución orzamentaria da Corporación no exercicio de 2017, así como á legalidade da xestión do persoal, da contratación e rexistro de facturas e mais dos ingresos.

5. Control do Consello de Contas. De acordo coas previsións da "Lei 6/1985, de 24 de xuño, do Consello de Contas de Galicia", este organismo desenvolve unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais do sector público autonómico.

IV.6. Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro.

Con independencia de referir logo as medidas determinadas pola normativa específica de aplicación sobre transparencia, hai que indicar catro tipos destas directamente relacionadas coa actividade contractual e o estado financeiro da Corporación:

- ✓ A Corporación RTVG publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado todos os expedientes suxeitos a licitación pública, 32 en 2019, cos seguintes datos mínimos: a memoria xustificativa; o informe de insuficiencia de medios -nos contratos de servizos-; a xustificación do procedemento -fóra de nos procedementos ordinarios de carácter aberto restrinxido-; os pregos de cláusulas administrativas particulares -PCAP- e de prescricións técnicas -PPT- ou documentos equivalentes; a aprobación do expediente; o obxecto detallado, a duración, o orzamento base de licitación e o importe de adxudicación -incluído o IVE-; os anuncios de información previa, convocatoria, adxudicación e formalización e, no seu caso, de modificación de contratos -e a súa xustificación-, os anuncios de concurso de proxectos; os medios de publicación do anuncio e as ligazóns a esas publicacións; o número e identidade dos/as licitadores/as participantes; as actas das mesas ou resolucións; os informes de valoración de criterios cuantificados por xuízos de valor de cada unha das ofertas e os informes sobre ofertas anormalmente baixas; a resolución de adxudicación do contrato e o contrato; a decisión -de ser o caso- de non adxudicar o contrato ou de non celebralo; a desistencia do procedemento; a declaración de deserto ou os procedementos anulados; a interposición de recursos e a eventual suspensión temporal dos contratos pola súa interposición, e a composición das mesas de contratación.
- ✓ A Corporación publica no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia, con periodicidade semanal, a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores.

- ✓ Así mesmo remite anualmente ao Ministerio de Economía e Empresa, a través da Consellería de Facenda, a súa actividade contractual, conforme ao requirido pola Lei 9/2017.

IV.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.

O Art. 45 da Lei 9/2011 determina que as contas anuais da Corporación RTVG se rexerán polos principios e normas de contabilidade recollidos no Plan Xeral Contable e deberán ser revisadas por auditores/as de contas de acordo co disposto na lexislación mercantil.

Da súa parte, o Art. 263 e seguintes do “Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital” determinan como se realiza esa a verificación das contas anuais polos/as auditores/as. De acordo con isto, en 2019 a Corporación RTVG levou a cabo a auditoría correspondente.

IV.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.

Sendo este tipo de adquisicións parte característica da actividade da Corporación RTVG e estando a súa contratación excluída da normativa de contratación pública en atención ao Art. 10 da “Directiva 2014/24/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 26 de febreiro de 2014”, a Corporación, mediante a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación RTVG, de 28 de xuño de 2011, pola que se aproba o procedemento de presentación de proxectos de programas e producións audiovisuais de interese para Televisión de Galicia, S.A.”, dispón dunha norma a tal efecto. A norma en cuestión está publicada no portal corporativo na Rede.

IV.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.

A “Lei 7/2010, de 31 de marzo, xeral da Comunicación Audiovisual” regula o procedemento sancionador en materia de comunicación audiovisual no Art. 55 e seguintes.

Nese marco legal as Comunidades Autónomas exercen as competencias de supervisión, control e protección activa para garantir o cumprimento do previsto nel e, no seu caso, teñen potestade sancionadora en relación cos servizos de comunicación audiovisual cun ámbito de cobertura, que non exceda dos seus límites territoriais.

IV.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.

De acordo coas esixencias legais rubricadas coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 cobra un especial relevo a figura do/a Delegado/a de Protección de Datos. No desempeño das funcións que lle cómpren responsabilízase de supervisa o cumprimento do establecido na referida normativa, atendendo a todas as dimensión implicadas que inclúen a revisión dos sistemas de arquivo e destrución de documentos, a vixilancia do cumprimento das normas de respecto pola intimidade aludidas no Capítulo III etc..

Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 xa non existe a obriga de realizar as auditorías dos ficheiros de datos de carácter persoal e nivel de seguraza medio e alto inscritos no Rexistro Xeral de Protección de Datos que prevía o artigo 96.1 do “Real Decreto 1720/2007, de 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal”. Aínda así, a Corporación RTVG mantén esa práctica para verificar o cumprimento da normativa correspondente, realizándose por tanto en 2019 a auditoría en cuestión.

Ademais da norma de aplicación xeral, A Corporación RTVG estableceu unha Normativa sobre o Uso dos Sistemas de Información da Corporación RTVG. Ten por obxecto regular o uso deses sistemas na organización, especialmente daqueles que conteñen e procesan datos de carácter persoal, rexistrados ou plasmados en papel e/ou en soporte dixital, e que se utilicen tanto no espazo interno e/ou a rede corporativa interna -intranet- coma en terminais que a empresa poña a disposición dos/as seus/súas empregados/as ou colaboradores/as para o desenvolvemento das súas funcións -ordenadores portátiles, teléfonos móbiles etc.-; todo iso co dobre obxectivo de protexer a información da organización e o bo desenvolvemento da súa actividade, así coma de cumprir a devandita lexislación vixente na materia.

Doutro lado a Corporación RTVG ten elaborada e publicada, estando dispoñible no portal corporativo na Rede, unha Normativa Social Media. Nela regúlase a forma de difusión das producións da empresa a través de redes sociais, páxinas na rede e blogs.

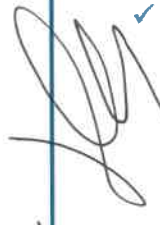
IV.11. Controis e autorregulación de carácter ético.

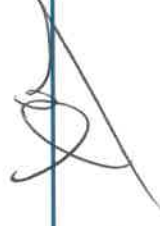
Con independencia das normas e controis citados, a Corporación RTVG aplica varios conxuntos de normas de diferente natureza, rango e alcance, e dispón documentos informativos e/ou programáticos co obxectivo de regular en clave de boas prácticas e/ou dotar de transparencia a determinadas dimensións da súa actividade:

- ✓ Código Ético institucional. A Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético institucional da Xunta publicado por “Resolución do 8 de setembro de 2014, conxunta da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa e da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se dá publicidade ao Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 24 de xullo de 2014 polo que se aproba o Código Ético institucional da Xunta de Galicia”, subscribindo os licitadores declaración responsable mediante a cal manifestan coñecer o contido e alcance do tal código.
- ✓ Plan Xeral de Actuación da Corporación RTVG 2017-2019. Publicado no portal corporativo na Rede, o seu contido foi aprobado polo Consello de Administración no Pleno Ordinario celebrado en data 22 de febreiro de 2017. Ese documento permite coñecer as liñas de actuación en todas as áreas de actividade da Corporación: Área Económico-Administrativa e de Xestión, Área Xurídica, Área de Recursos Humanos, Área de Explotación Comercial, Área de Soporte Tecnolóxico, Área de Organización, Área de Captación e Xeración de Contidos, Área de Programación, Difusión e Explotación de Contidos, Área de Servizo Público e Xeración de Sinerxía

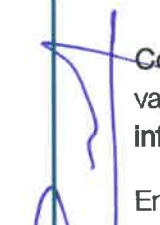
Sectorial, Área Institucional e Área de Proxección Social, xunto coas medidas correspondentes e o seu seguimento para cada ano.

✓ Instrucións e normas varias de supervisión e control publicadas na portal corporativo na Rede, onde se detalla a súa procedencia e aplicación.

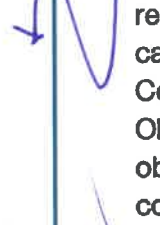
- 
- Instrución sobre boas prácticas na xestión de contratos de servizos.
 - Normativa de Uso dos Sistemas de Información.
 - Código de autorregulación sobre contidos televisivos e infancia.
 - Principios xerais de programación.
 - Recomendación sobre o tratamento da discapacidade nos medios de comunicación.
 - Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos.
 - Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexas e interactivos da Corporación RTVG.
 - Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG



Como se ve, algunhas destas normas e orientacións proxéctanse xa no ámbito das referencias de valores que informan o servizo público e apuntan así nunha liña axiolóxica converxente coa que informa a responsabilidade social corporativa -obxecto do Capítulo V-.



En todo caso, como xa se apuntou, insístíndose no Capítulo V, como expresión desa responsabilidade pero con implicacións en canto regulación e control exercido voluntariamente, cabe destacar que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial. Tamén a súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable desde o 24 de outubro de 2011, e así aos tales obxectivos que formula, nas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción, sendo aquí especialmente destacable este último aspecto. Polo tanto está comprometida obxectivos e mais cos 10 principios deste nas citadas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.



IV.12. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e a “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.

O Mandato Marco da Corporación RTVG dispón no seu Art. 17 que a esta establecerá medidas para garantir a transparencia na súa actividade, de acordo coa normativa vixente.

A estes efectos, a Corporación, con independencia do xa sinalado, ou de reiteralo, publica de maneira periódica e actualizada a información cuxo coñecemento é relevante para garantir a transparencia da súa actividade desde o punto de vista de dar conta do seu funcionamento e facer posible de xeito directo o control da súa actuación pública, establecendo sistemas para integrar a xestión das solicitudes de información da cidadanía.

Para iso, no portal corporativo na Rede intégrase un Portal de Transparencia en que a información, convenientemente actualizada ao longo do ano, se dispón de acordo coa seguinte estrutura temática:

- ✓ Información Institucional:
 - Descrición da entidade.
 - Consello de Administración.
 - Organigrama e equipo directivo.
 - Director Xeral.
 - Equipo directivo.
 - Organigrama.
- ✓ Referencias legais e control da actividade:
 - Lei dos Medios Públicos de Comunicación Audiovisual de Galicia.
 - Mandato Marco.
 - Estatutos.
 - Criterios reitores da dirección editorial.
 - Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG.
 - Lei de creación da Compañía Radio-Televisión de Galicia.
- ✓ Anuncios corporativos.
- ✓ Definición estratéxica.
- ✓ Identidade corporativa:
 - Normativa social media.
 - Manual de identidade.
- ✓ Actividade Corporativa.
- ✓ Orzamentos e contas anuais:
 - Orzamentos.
 - Evolución orzamentaria e da achega institucional.
 - Contraste anuais e informe de xestión e auditoría.
- ✓ Contratos e convenios:
 - Convenios asinados pola Corporación RTVG.
- ✓ Perfil do Contratante:
 - Administración electrónica.
 - Proxectos Audiovisuais.
 - Parque Móbil da Corporación RTVG.
- ✓ Recursos humanos:
 - Convenio Colectivo.
 - Retribucións e cadro de persoal.
 - Presenza de mulleres.
 - Anuncios de emprego.

- Listaxes de contratación.
- ✓ Rendibilidade social:
 - Audiencias.
 - Informe de servizo público.
- ✓ Plan de Actuación 2017-19.
- ✓ Responsabilidade Social Corporativa -RSC-:
 - Pacto Mundial das Nacións Unidas.
 - Autorregulación.
 - Campañas RSC.
 - Responsabilidade Social Corporativa -RSC-.
- ✓ Interacción con usuarios/as:
 - Contacta.
 - Preguntas frecuentes.
 - Directorio.
 - Información comercial.
 - Servizo de Documentación.
 - Portal de Transparencia da Comunidade Autónoma.

V. RESPONSABILIDADE SOCIAL.

V.1. Referencias xerais.

A efectos da información demandada, a Corporación CRTVG presenta unha serie de particularidades:

A súa proxección social é inherente á súa natureza mesma de operador do mercado da comunicación audiovisual con función de servizo público. Pode dicirse así que a súa interacción co público e a sociedade se dá primordialmente e de xeito substancial no plano do simbólico: as ideas, os valores e as mensaxes. Desde este punto de vista cabe sinalar toda unha deontoloxía que esta condensada en documentos xa citados nos máis dos casos noutros capítulos deste informe. En última instancia, formalmente, nace dos valores que a Lei 9/2011 lle encomenda respectar e promover.

Parafraseando o seu Art. 4 que se refire aos seus principios inspiradores, este enumera, limitándose a aqueles cunha dimensión ética explícita:

- ✓ Os dereitos e liberdades recollidas na Constitución Española e no Estatuto de Autonomía de Galicia.
- ✓ O reflexo do pluralismo ideolóxico, político, cultural e social de Galicia.
- ✓ O respecto á dignidade humana, ao honor, á intimidade persoal e á propia imaxe.
- ✓ A promoción activa da igualdade entre homes e mulleres, que inclúe a igualdade de trato e de oportunidades, o respecto á diversidade, á diferenza, a integración da perspectiva de xénero, o fomento de accións positivas e o uso da linguaxe non sexista.
- ✓ A protección da mocidade e a infancia.
- ✓ A obxectividade, imparcialidade, veracidade e neutralidade informativa, así como o respecto á liberdade de expresión e á formación dunha opinión pública plural.
- ✓ A garantía do dereito das persoas con discapacidade ao acceso de forma efectiva aos contidos emitidos.
- ✓ A garantía dos dereitos dos/as consumidores/as e usuarios/as en relación coa programación, coa publicidade e coas outras modalidades de promoción comercial.
- ✓ O fomento do coñecemento dos valores ecolóxicos e do respecto e protección do medio ambiente.

O certo é que o Mandato Marco, os Estatutos e os “Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG”, aprobados polo Consello de Administración 25 de abril de 2018, veñen insistir nestes apuntamentos.

Abunda nese sentido que o carácter de empresa pública da Corporación implica unha serie de controis de supervisión e fiscalización de base normativa do cumprimento deses principios que contribúe de xeito eficaz a que non se vexan comprometidos. En todo caso, como resultado dos mecanismos de control en 2019 non se xerou procedemento formal ningún respecto de eventuais deficiencias ou incumprimentos respecto deles.

Noutra escala cabe afirmar o mesmo na perspectiva do amplo conxunto normativo glosado no capítulo precedente que articula o conxunto íntegro dos controis legais que, en toda a diversidade de materias que a atinxen, rexe as actividades da Corporación.

Con todo, considerando o anterior e atendendo igualmente as demandas de información que se entende que se remiten a este informe debe expresarse o seguinte con carácter de referencia xeral, e particular para 2019, para satisfacela:

- ✓ A Corporación RTVG non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse en clave de impacto
- ✓ Non presta tampouco servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.
- ✓ Así mesmo, a Corporación RTVG, en razón da súa natureza xurídica e actividade, da localización de todos os seus centros produtivos en territorio español, do conxunto de controis e normas descrito no Capítulo IV, incluíndo nomeadamente os derivados de compromisos de autorregulación, especialmente o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable, e dos seus principios inspiradores, entende que non lle cómpre aplicar determinados criterios especiais de vixilancia do respecto polos dereitos humanos.

Por tanto enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións. Tampouco a información de carácter fiscal, por canto non cumpre con ningún suposto que faría revelador detallala, dado o seu réxime económico. En todo caso a conta de resultados do exercicio 2019 da Corporación RTVG, S.A. presenta unha posición negativa. Por tanto a base imponible do Imposto de Sociedades é negativa e en consecuencia, a liquidación do imposto ten valor cero. Ademais, para compensar a especial carga de servizo público da actividade dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, a Corporación recibiu no ano 2018 unha achega patrimonial da Comunidade Autónoma por importe de 97.208.138 €, que en 2019 foi de 100.116.882 €.

Esa mesma situación de posición negativa deuse segundo a conta de resultados de 2018.

Deste xeito o apartado seguinte refire a información sobre contratación e provedores.

V.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.

Na súa consideración de poder adxudicador sen carácter de administración pública e, polo tanto, nos seus procesos de contratación administrativa, a Corporación CRTVG está suxeita á Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público e demais normativa de contratación administrativa de aplicación.

Conta ademais, como se indicaba no Capítulo IV, cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación e mais a verificar as decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e a identificar as unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

Por outra parte, a actividade contractual da Corporación RTVG está sometida a diversos controis periódicos externos, igualmente mencionados no Capítulo IV, a respecto dos que agora debe lembrarse que:

Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 da Lei 11/1992, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia”, respecto do control financeiro, a Corporación remite expediente informativo a Intervención Xeral da Xunta de Galicia de todos aqueles contratos, excluídos os menores, que supoñan a realización dun gasto para o seu preceptivo informe, previo a adxudicación dos contratos.

- ✓ Con base no Decreto 163/2012 son obxecto de informe preceptivo, previo á licitación, os expedientes de contratación que teñan por obxecto a de elementos, equipos, sistemas ou servizos informáticos.
- ✓ A actividade contractual está suxeita igualmente por parte da Intervención Xeral da Xunta de Galicia a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 107 do Decreto Lei 1/1999.
- ✓ En clave de transparencia na contratación a Corporación publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado a información de todos os seus expedientes suxeitos a licitación pública, así como, semanalmente, a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia.
- ✓ E, como tamén de detallou no capítulo IV, a Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético Institucional da Xunta que obriga a quen licita a asinar unha declaración responsable mediante a cal manifesta coñecer o seu contido e alcance.

Debe insistirse tamén na publicación extensa e polo miúdo da documentación xerada nos procesos de licitación no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado, así como da actividade contractual formalizada mediante contratos menores tamén naquel con periodicidade semanal. O mesmo que na remisión anual ao Ministerio de Economía e Empresa, como fixa a Lei 9/2017, a través da Consellería de Facenda da información relativa á súa actividade contractual.

Neste marco de referencias agora recapituladas, debe situarse o conxunto de medidas sobre contratación que responden a información específica á que se destina este epígrafe.

Comezando polas cláusulas sociais, estas veñen dadas por criterios específicos, aplicables aos procesos de contratación pública, que fomenta comportamentos empresariais benéficos para o interese xeral. A inclusión destas cláusulas neste tipo de contratos favorece o cumprimento de obxectivos estratéxicos para a administración pública e outras entidades do sector público, como son a inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, a tutela específica de condicións dignas de traballo, a protección do medio ambiente e a loita contra o

cambio climático, o fomento da economía social e solidaria, a consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres e o fomento do comercio xusto.

A lexislación de contratos vixente glosada regula a introdución deste tipo de cláusulas nos pregos de contratación pero deixa liberdade para decidir a súa inclusión en cada contrato en particular como criterio de adxudicación ou como condición especial de execución, sempre que esas cláusulas teñan incardinación co obxecto daquel e non vulneren os principios de transparencia, igualdade de trato e non discriminación das empresas licitadoras.

Na contratación administrativa da Corporación RTVG, como criterio básico común a todos os expedientes, inclúense como condicións especiais de execución dos contratos que:

- ✓ A empresa adxudicataria queda obrigada a respectar as condicións salariais dos/as traballadores/as conforme ao convenio colectivo sectorial de aplicación.
- ✓ A empresa adxudicataria queda obrigada a garantir a seguridade e a protección da saúde no lugar de traballo.

Recollen tamén os pregos de cláusulas administrativas, de xeito transversal a todos os contratos, como criterios de desempate de ofertas que, no suposto en que se produza igualdade nas mellores, para os efectos da solución, a proposta de adxudicación realizarase a favor da empresa que acredite na orde seguinte:

- ✓ A certificación da implantación dun plan de igualdade conforme ao establecido no Art. 67 do "Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade ou equivalente".
- ✓ A acreditación da obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade conforme ao Art. 75 do mesmo Decreto Lexislativo 2/2015.

Xa nunha referencia a sub-contratación, relacionada neste caso co ámbito da inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, un ámbito no que xa se sinalou a sensibilidade da Corporación, esta reserva a centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral aqueles contratos que por razón da súa materia son susceptibles de tal reserva de acordo co Art. 22 da "Lei 14/2013, de 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico". É este o caso da subministración de equipos de protección colectiva, protección individual e roupa de traballo así como do servizo de atención telefónica e outros complementarios que en 2019 deron lugar a dous contratos con outros tantos centros especiais de emprego.

Por outra banda, os pregos de cláusulas administrativas tamén regulan de xeito transversal a todos os contratos, tal como indica a Lei 9/2017, que os/as contratistas están obrigados/as a aboar aos/ás sub-contratistas ou subministradores/as o prezo pactado nos prazos e condicións que recolle o seu Art. 216, de xeito que a entidade contratante poida comprobar o estrito cumprimento dos pagamentos que o/a contratista deba efectuar a aqueles/as primeiros/as.

O conxunto de controis externos á Corporación e exercidos por esta con relación aos/ás seus/súas fornecedores/as que se describiron, e en particular as esixencias relativas ao cumprimento pola súa parte de diversas condicións de orde xurídica e administrativa, agora mencionadas e outras, que se verifican documentalmente nos procesos de contratación concretan o réxime desta en termos que, desde o punto de vista das garantías de legalidade, non son só homologables aos dos organismos da Administración Pública senón que mesmo os reforzan mediante certos dispositivos adicionais. En consecuencia a Corporación RTVG entende suficientemente asegurada por esa vía ordinaria de oficio o cumprimento da legalidade e das determinacións administrativas de todo tipo ás que os/as seus/súas subministradores/as externos/as están suxeitos/as para contratar e exercer a súa actividade. Por tal motivo no realiza auditorías con esa finalidade que os/as teñan por suxeito.

V.3. Outras dimensións da responsabilidade social: a súa proxección nos media.

En diversos puntos deste informe tense aludido a responsabilidade social corporativa no sentido dun conxunto de valores, traducidos en medidas ou ámbitos de sensibilidade da empresa que, se orientan ao seu persoal e/ou proxectan en sentidos concretos, sendo aqueles valores os que, por definición, inspiran a súa actividade.

Nunha enumeración non exhaustiva sitúanse neste eido:

- ✓ O conxunto de dimensións de sensibilidade que se foron presentando oportunamente ao longo deste informe, debendo destacarse as referidas a responsabilidade na sustentabilidade e no coidado do medio ambiente, conciliación, promoción da igualdade, saúde e seguridade e integración de persoal con discapacidade, que se concretan cara a dentro da organización do xeito descrito nos distintos epígrafes dos capítulos II e III.
- ✓ En relación directa, o feito referido de que a Corporación é asinante do Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable.
- ✓ Tamén que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial.
- ✓ As normas de autorregulación citadas en detalle no Capítulo IV.
- ✓ E unha serie de manifestacións, as máis notorias, da responsabilidade social corporativa que, orixinándose e estribándose en todo o anterior, se expresan obviamente na acción de comunicación exercida polos medios e canles titularidade da Corporación RTVG na súa condición de servizo público.

Estas últimas son as que constitúen a referencia singular deste epígrafe.

Entre elas, polo seu carácter especial, cabe comezar polas campañas de sensibilización sobre distintas cuestións sociais. Así, segundo os casos, céntranse, como consecuencia do explicado, en asuntos como a educación dixital, a sustentabilidade, a promoción da saúde en sentido integral, a educación viaria, a promoción da igualdade, a inclusión ou a integración das persoas con necesidades especiais etc., atendendo a xerar valores cívicos compartidos que contribúan á cohesión social

é á solución de retos para a colectividade. Ademais, presentan tres características comúns. A primeira seren integramente de produción propia. A segunda é que, en sintonía coa crecente importancia e identidade propia que, segundo ela mesma a vai impulsando, adquire progresivamente a presenza e actividade da Corporación no medio especificamente dixital que constitúe a Rede, estas campañas, alén do tempo específico de duración de cada unha en si, cun reflexo combinado en diferente medida nos distintos medios, quedan dispoñibles en canto aos seus elementos principais de comunicación nunha serie de páxinas xeradas "ad hoc", nunha sección específica do Portal de Transparencia, parte do portal corporativo. A terceira, ligada directamente á anterior, é que, ao fío daquel impulso acentuado precisamente en 2019 e como novidade desde este exercicio, veñen agrupándose baixo a denominación #AcciónsG, subliñando así o seu carácter de expresións da estratexia de responsabilidade social da Corporación RTVG e contribución á transformación dixital da sociedade.

Nunha relación cronolóxica, en 2019 desenvolvéronse as seguintes:

- ✓ #NonMiresXoga. Transcorreu na semana do 6 de abril, Día Internacional do Deporte para o Desenvolvemento segundo as Nacións Unidas, que se orienta a subliñar a capacidade da práctica deportiva para mellorar a vida das persoas poñendo de relevo varios dos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable dese organismo -que a recoñeceu logo, o 3 de decembro, Día Internacional das Persoas con Discapacidade, como unha das boas prácticas no Estado- relativos á inclusión das persoas con discapacidade desde diferentes puntos de vista: a saúde, a educación, o emprego, a redución das desigualdades, a virtualidade das cidades para xerar inclusión, a accesibilidade do transporte etc.. A campaña considerou na súa estratexia esa suma de contidos proxectándoos para facer evidente o potencial integrador do deporte, unindo as persoas e superando prexuízos. Tivo como centro, coa colaboración do Real Club Deportivo da Coruña, a celebración dun partido de fútbol, en que se mesturaron xogadores/as voluntarios/as do persoal da Corporación e do equipo dese club na "Liga Genuine" de deporte adaptado, aberta ao público e transmitida en directo, convencionalmente e pola Rede, dentro do programa "Convivir deportivo" da Radio Galega. Constou tamén dun anuncio de televisión, no que colaboraron entidades sociais e deportivas do país, e da súa páxina no portal corporativo na Rede, que recolle información e ligazóns de interese relativas ás asociacións que colaboraron, e tamén historias significativas dos/as deportistas participantes como exemplo e inspiración. Ademais, coordinados con esta campaña como elementos adicionais, a través de diferentes programas da TVG e a RG e mais das redes sociais, emitíronse contidos relacionados coa integración social das persoas con discapacidade mediante o deporte e o lecer compartido.
- ✓ #LetrasGalegas2019. Desenvolveuse na semana do 17 de maio, arredor do Día das Letras Galegas, en integración coa cobertura que a suma de canles e medios da Corporación dedicaron á persoa homenaxeada este ano, o intelectual e etnógrafo Antonio Fraguas. Como acción singular creouse a paxina correspondente no portal na Rede dedicada á súa figura e aloxouse un vídeo producido expresamente tratando dun dos seus principais legados: o

Museo do Pobo Galego, coa súa propia voz falando desta institución integrada na súa banda sonora.

✓ #NonTemosOutroMar. Concentrouse na semana do 8 de xuño, Día Mundial dos Océanos, na procura de contribuír á concienciación sobre os riscos para a sustentabilidade dos mares e océanos e as resposta precisas para garantila, e isto desde diferentes ópticas. A Corporación insistiu nesta campaña no seu compromiso cos devanditos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable - neste caso relativos á produción e consumo responsable, á loita contra o cambio climático e á preservación da vida e a bio-diversidade mariñas- e, consecuentemente, no seu labor de promoción do coñecemento social para lograr a sensibilización ao respecto. Concretouse na emisión en distintos medios e canles dun anuncio, con versións adaptadas a cada un daqueles con mensaxes como "Non hai planeta B" ou "Non hai mar B", mentres que nos diversos programas e boletíns informativos se facía unha cobertura especialmente intensa de temas relacionados coa protección do medio ambiente en xeral, e dos océanos en particular, centrada nas opcións para reducir o uso de plásticos e nas accións cívicas e gobernamentais que dan lugar a análises científicas desa problemática e propoñen vías de actuación para enfrontala. Tamén, como nos outros casos, incluíuse no portal na Rede unha páxina específica, con información e ligazóns de interese con diferentes institucións e asociacións que traballan para reverter o estado actual desa ameaza ambiental e o seu virtual agravamento.

✓ #DíaInternacionalDasMulleresRurais. Igualmente conectada cos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable das Nacións Unidas tivo o seu centro durante a semana do 15 de outubro, ao fío da celebración nesa data, impulsada por esa instancia supranacional, do Día Internacional das Mulleres Rurais. E neste caso o núcleo central da campaña foi outra volta a disposición da súa páxina no portal na Rede, que se acompañou de contidos específicos na programación das canles da TVG e na Radio Galega. En termos de expresión comunicativa consistiu na edición e difusión de catro pezas audiovisuais arredor do tema que lle daba obxecto; pezas que poden caracterizarse como outras tantas cortinas de televisión, caracteristicamente orixinais na súa composición plástica e dedicadas a distintos labores e actividades historicamente femininas no ámbito do rural galego, combinando nun traballo de produción propia a identidade corporativa e uns patróns de cadros tomado dos deseños téxtiles dos mandís tradicionalmente comúns nas mulleres dese medio socio-xeográfico como materia simbólica.

✓ #PonAGalegaEnHd. Cun carácter distinto das outras, neste caso instrumental de soporte ao alcance na prestación do servizo público, incorporouse esta última campaña a finais de 2019 con instrucións técnicas para a re-sintonización dos receptores de televisión, obrigada polo efecto do chamado "segundo dividendo dixital", para captar o sinal da TVG e G2 en alta definición mediante TDT.

En todo caso estas campañas, porque como tales concentran o seu impacto nun momento dado, porque teñen como espazo privilexiado a Rede, porque se centran en determinados asuntos, sendo manifestacións senlleiras da responsabilidade social da Corporación exercida na prestación do

servizo público, non esgotan a consideración sistemática desta en 2019, que debe facerse na perspectiva dos seus eixes temáticos e das realizacións máis destacadas en cada un deles.

Precisamente nesa perspectiva temática, o primeiro deses eixes vén dado pola encomenda á Corporación relativa á presenza social e vitalidade da lingua galega. Nela deben sinalarse, alén da acción continuada e ordinarla nese sentido:

- ✓ A campaña xa descrita #LetrasGalegas2019.
- ✓ O espazo participativo en Instagram #Instagal, iniciado en 2019 e dedicado a poñer en valor e descubrir a procedencia e o significado de palabras galegas en uso; unha iniciativa recoñecida co Premio Paraugas 2019 de Comunicación e Márketing de Galicia, na categoría de Mellor Proxecto Social Media.

Un segundo eixe particularmente definido é a promoción da igualdade. Segundo o marco de referencias presentado, hai tamén unha liña de acción constante ao respecto no labor de comunicación inherente á Corporación. Nese labor son referencias inmediatas de primeira orde, ademais dos Principios xerais de programación, as mencionadas especialmente no Epígrafe IV.11, no capítulo anterior, ao tratar da autorregulación: Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos e as Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexas e interactivos da Corporación RTVG, estas en particular en canto ao capítulo específico que conteñen relativo ao tratamento da imaxe da muller.

Así desde as referencias xerais de valores que se describiron e desde estas outras máis inmediatas a promoción da igualdade ten en primeiro termo un significado transversal na acción de comunicación da Corporación. En segundo, exprésase implícita e explicitamente. Esa atención singular específica dos medios da Corporación atendendo cuestións relativas á condición feminina, á igualdade e á loita contra a violencia de xénero, intensificouse e cobrou singular relevancia en 2019 en ocasións como o 25 de novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero e o 8 de marzo, Día Internacional da Muller, en que se emitiu unha programación especial. Neste ano sumouse a este enfoque intensivo a propósito de datas de celebración, sensibilización e denuncia, a campaña antes descrita #DíaInternacionalDasMulleresRurais.

Outra realización singular de 2019, dando lugar en diante a un elemento con presenza continua na oferta de contidos da Corporación, foi a posta en marcha no seu portal na Rede dunha páxina temática que reúne todos os contidos dedicados especificamente á igualdade.

Na referencia a este ámbito son salientables finalmente algunhas presenzas e relacións institucionais activas:

- ✓ En primeiro lugar A Corporación RTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero constituído no 2014.

- ✓ É membro, así mesmo, da Comisión Asesora de Publicidade non sexista do Observatorio Galego de Violencia de Xénero.
- ✓ Tamén está integrada, como se dixo na Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial, na que que participa todo o sector da publicidade en España.
- ✓ Ademais a Corporación mantén un convenio coa Secretaría Xeral de Igualdade para realizar accións conxuntas en orde á promoción da igualdade e a loita para a eliminación da violencia de xénero. Na fin do exercicio 2019 comezouse a traballar na xestión da súa renovación.

Confirmando a sensibilidade da Corporación perante a igualdade, concretada na dos seus medios, é salientable que, segundo datos dun recente informe elaborado por Barlovento Comunicación para 2019, considerando de 1992 ata ese exercicio, TVG, a través da G2, é a segunda canle de televisión de enfoque xeral que máis deporte feminino emite, e a primeira de todas as autonómicas do Estado.

Outro ámbito temático definido en que se exerce a responsabilidade social corporativa directamente na prestación do servizo público é o da promoción do respecto e da aceptación da diferenza, e mais a da necesaria e derivada inclusión das persoas con necesidades especiais. Neste caso tal exercicio non supón só, como no anterior, contribuír para unha ética cívica de sentido positivo e dar á temática asociada, ás alternativas e iniciativas ao respecto, un tratamento congruente con ese propósito. Esixe singularmente que nese tratamento se insiran contidos dirixidos especificamente aos segmentos da poboación xeral directamente atinxidos, sexa por ter tales necesidades ou por estar comprometidos directamente, en clave profesional ou voluntaria, coa inclusión, considerándoos como un público con intereses singulares. Tamén atender á inclusión efectivas desas persoas procurando a accesibilidade para elas aos contidos, de interese xeral e con ese outro singular, difundidos polos medios e canles de titularidade da Corporación así como dos servizos e das opcións de interacción asociados.

Non cómpre referir no primeiro deses niveis, fóra dalgunha acción de sensibilización extraordinaria en 2019 xa explicada -#NonMiresXoga- ou do efecto na poboación xeral dalgunha outra que atende máis directamente á poboación especialmente interesada -da que logo se fala-, unha enumeración de realizacións en particular, porque se verificou, como no caso da promoción da igualdade entre homes e mulleres, de xeito natural, continuo e ordinario na incorporación e difusión de criterios e valores xa presentados. En calquera caso, algunhas normas que particularizan e perfilan o xeito en que aqueles deben plasmarse na actividade de comunicación audiovisual da Corporación son os Principios xerais de programación e, como disposicións internas aludidas no Epígrafe IV.11 do capítulo anterior: os Criterios de recoñecemento do tratamento da discapacidade e mesmo os Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG; tamén, como pauta externa de boas prácticas en sentido converxente, as Normas básicas para tratar a discapacidade nos medios de comunicación, que propón o CERMI -Comité de Entidades Representantes de Persoas con Discapacidade de Galicia- a partir da "Declaración de Salamanca" de 2004, que a Corporación RTVG asume voluntariamente e fai súas incorporándoas como referencia practica -ao punto que informan na súa medida as dúas normas anteriores-.

En canto á difusión de contidos especificamente centrados na poboación con necesidades especiais e na inclusión, ademais do seu tratamento nos programas e informativos de máis audiencia, nos que se atendeu á realidade de distintos colectivos e se deu visibilidade á acción do terceiro sector, a Corporación RTVG mantivo en 2019 espazos con esa orientación en particular: como referencias en TVG1 e G2, “A noite comprometida” todos os martes durante o primeiro trimestre, con documentais, espazos divulgativos e ficcións, destacando en particular algúns capítulos do espazo “Conexión Social”; tamén algunhas entregas xa emitidas con carácter diario de “Botando unha man”; os seis episodios de “Street Down”, nos que dous adultos con síndrome de Down foron os condutores do programa e plasmaron a súa visión da realidade. Na RG “Convivir”, de luns a xoves, no que se trata, entre outras, desta materia. A súa edición dos sábados ás 12 do mediodía recibe o nome “Convivir deportivo”. Estes dous programas en particular reorganizáronse en setembro e trasladáronse a un horario de maior audiencia. Debe mencionarse tamén a sección sobre tecnoloxía inclusiva do programa radiofónico “Lambóns dixítals”.

No último nivel en que se particulariza esta dimensión, o da accesibilidade aos contidos emitidos polos medios e canles dos que é titular a Corporación por parte da poboación con necesidades especiais, tres son os eixes principais en que aquela se concreta: o subtítulado de contidos televisivos; o acompañamento destes coa tradución correspondente á lingua de signos, e, entendéndoa en sentido integral, propiamente aquela ao portal da Corporación na Rede, ás páxinas despregadas nel, e aos contidos e servizos dispoñibles por esa vía que inclúe a interacción en redes sociais entre aquela e o público.

- ✓ A respecto do subtítulado, en 2019 emitíronse en total 3.737 horas de contidos de televisión con esa prestación -a activar a través da opción correspondente no menú da TDT- das que 1.408 corresponden á TVG e 2.329 á G2. O tipo de programas con maior contido subtítulado é na TVG o dos dedicados ao entretemento, con 346 horas, seguido dos concursos, con 338 horas, e as series con 184 horas; na G2 os debuxos animados, con 1.230 horas, seguido das series con 457 horas. E destacable que este recurso inclúe a re-emisión de “Galicia Noticias Mediodía”, o programa con máis audiencia na oferta televisiva da Corporación, que se ofrece durante 30 minutos, antes xusto do “Telexornal Mediodía” de luns a venres, o que vén supoñer á volta de 130 horas anuais subtítuladas.
- ✓ En canto ao acompañamento dos contidos emitidos por TVG e G2 coa tradución correspondente á linguaxe de signos, en particular á Linguaxe de Signos Española -LSE-, como segundo recurso en que se concreta a accesibilidade, en 2019 continuou a centrarse en programas informativos, de xeito destacado e ordinario no principal destes na produción da Corporación, o “Telexornal Mediodía” na súa re-emisión na G2 de luns a venres, e con carácter máis circunstancial a eventos políticos ou institucionais -nese ano a entrega das Medallas do Parlamento, o Debate do Estado da Autonomía, e o discurso de fin de ano do Presidente da Xunta de Galicia, así como varios debates electorais dos comicios xerais, locais e europeos celebrados ao longo del- dentro de programas especiais dos que a súa difusión se entende singularmente significativa na prestación do servizo público. Os contidos traducidos suman en 2019 284,9, das que 268,6 corresponden ao “Telexornal Mediodía” na súa re-difusión na G2.

En calquera caso, o conxunto de realización da Corporación en materia de inclusión das persoas con necesidades especiais está en estreita relación co diálogo coas entidades e colectivos do terceiro sector implicados nela, destacándose nese sentido entre eles a ONCE, a Federación de Asociacións de Persoas Xordas de Galicia, Down Galicia ou a Cruz Vermella, neste caso tamén respecto doutros ámbitos de interese social.

Precisamente cabe completar estas indicacións sobre promoción da igualdade a inclusión sinalando que outras problemáticas e retos sociais -ambiente, saúde, inclusión etc.- recollen unha sensibilidade da Corporación e reciben un tratamento na súa acción de comunicación, como xa quedou patente nalgunha indicación anterior, análogo nas súas claves e expresións ao desas dúas materias que protagonizaron en 2019 a concreción da súa responsabilidade social na prestación do servizo público.

Ademais, unha liña adicional no diálogo co tecido social organizado en relación non só coas problemáticas sociais senón tamén coa cultura etc. vén dada polo feito de que, dentro das relacións de colaboración enumeradas ou doutras, novamente en 2019, como é habitual, a Corporación atendeu peticións de numerosas organizacións públicas e de iniciativa social a través de cesións de material audiovisual, participación en actos, apoio institucional, participación en proxectos sociais e culturais, visitas ás instalacións, colaboración con investigadores/as para a realización de estudos, enquisas, ou traballos especializados etc..

Concluindo con estas referencias, debe indicarse que en 2019 a Corporación editou a súa memoria anual relativa a responsabilidade social, en forma de informe de progreso do Pacto Mundial das Nacións Unidas.

Como unha outra dimensión complementaria conectada coa responsabilidade social, e ligada tamén á dinámica da prestación do servizo público, está o labor informativo para promover e facilitar o acceso ao disfrute deste. Xa se sinalou a campaña #PonAGalegaEnHd, e ademais en 2019 o Gabinete de Prensa do Departamento de Proxección Social continuou a traballar diariamente para informar sobre a programación e a actividade corporativa a través de diversas canles, especialmente o portal na Rede, as redes sociais e outros medios de comunicación, galegos e de fóra de Galicia. Ao tempo mantívose o sistema EPG de guía na pantalla do televisor conectado á rede dixital terrestre -TDT- coa de clasificación de contidos por idade para o seu control no consumo nomeadamente por parte de menores.

Cun carácter converxente, debe mencionarse finalmente, como comportamento de responsabilidade debida en calquera servizo público, a resposta perante as preguntas, suxestións e, eventualmente, queixas das persoas usuarias, o que ten unha peculiaridade e significado singulares dada a natureza do prestado pola Corporación RTVG que o conecta, máis alá do obrigado, coa política de transparencia da empresa.

En relación co anterior, a Corporación RTVG, ademais de manter no portal na Rede unha sección permanente de “preguntas frecuentes”, recibiu e respondeu 1.531 correos do público en 2019 –frente a 1.623 en 2018- a través do Departamento de Proxección Social e mediante unha serie de diferentes enderezos electrónicos -nomeadamente: info@crtvg.gal, coñecido como o “Buzón da Galega”, e

prensactvg@crtvg.gal- xestionados por este, que conforman a súa liña básica de dialogo coa audiencia,. As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos que, enumerados no sentido do seu volume decrecente, son:

- ✓ Peticións de información, de cesión de material audiovisual eu solicitudes de participación en programas, ademais de comentarios sobre os programas e os servizos en liña.
- ✓ Suxestións.
- ✓ Queixas, que se analizan.

Ese conxunto de achegas do público tramítanse internamente e dan lugar ás respostas correspondentes.

ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018

Handwritten text in blue ink, possibly a signature or a list of items, located on the left side of the page. The text is written vertically and includes several stylized characters and symbols.

DE ORDE XERAL -PREVIAS E ALLEAS AO ART. PRIMEIRO.6-

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Modelo de negocio	GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-6 GRI 102-7 GRI 102-14	∅	5-7
Xerais ao informe	GRI 102-54	∅	3 e 4
Enfoque de xestión	Descrición das políticas	∅	5-8 e 10-12
	Resultados das políticas	GRI 103-1 ∅	10-13
	Principais riscos	GRI 103-2 ∅	8-10

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE I

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 102-15	∅	17-23 e 80
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de certificación e avaliación ambiental	∅	17, 23 e 81-83
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa dos recursos para a prevención de riscos ambientais	∅	17
Aplicación do principio de precaución	GRI 102-11	∅	17
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa das provisións e garantías para a reparación de riscos ambientais	∅	17
Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente - inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas ás emisións de carbono	∅	17-18 e 20-22
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallo	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas á xestión de refugallo	∅	18 e 23
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 303-5	∅	18-20
Consumo de materias primas	Interno: descrición cualitativa dos termos en que se dá consumo de materias primas	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material. Referencias de xustificación	17 e 22
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	∅	17-18 e 20-22
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	Interno: descrición cualitativa das medidas de mellora da eficiencia enerxética	∅	17-18 e 20-22
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	∅	17-18 e 20-22
Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens y servizos que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	∅	21 e 22

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE II			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Interno: descrición das medidas para a adaptación ao cambio climático	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material. Referencias xenéricas da súa non aplicación	17-23
Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e medios dispostos a tal fin	Interno: descrición das metas de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro	∅	20-22
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade	GRI 304-3	∅	17
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	Interno: descrición cualitativa dos impactos en áreas protexidas	∅	17

CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	Interno: descrición cualitativa do impacto no emprego e o desenvolvemento locais	∅	10-12
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	Interno: descrición cualitativa do impacto nas poboacións locais e o territorio	∅	10-12, 80, 82 e 85-90
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	Interno: descrición cualitativa das relacións cos actores das comunidades locais e dos termos do diálogo con eles	∅	10-12
Accións de asociación ou patrocinio	Interno: descrición cualitativa das accións de asociación ou patrocinio	∅	11 e 86-89
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Interno: descrición cualitativa da inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	∅	22-23 e 81-83
Consideración nas relacións con provedores e subcontratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Interno: descrición cualitativa da consideración nas relacións con provedores e subcontratistas da súa responsabilidade social e ambiental	∅	81-83
Sistemas de supervisión e auditorías, e resultados destas	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de supervisión e auditoría a provedores	∅	69-75
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas para a saúde e seguridade dos/as consumidores/as	∅	17, 80 e 87
Sistemas de reclamación	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de reclamación a disposición do público	∅	89 e 90
Queixas recibidas e resolución destas	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das queixas recibidas e o seu tratamento	∅	89 e 90
Beneficios obtidos país por país	GRI 201-1	∅	80
Impostos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	∅	80
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4	∅	80

CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de dilixencia en materia de dereitos humanos	∅	3, 69, 76 e 80-83
Prevenición dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Interno: descrición cualitativa das medidas de prevención e reparación de eventuais abusos en materia de dereitos humanos	∅	3, 40, 69, 76 e 80-83
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	GRI 406-1	∅	Non existen denuncias
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Interno: descrición cualitativa das medidas establecidas para promover e dar cumprimento ao disposto nos convenios da OIT	∅	3, 40, 43-46, 69, 76 e 80-83
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación		∅	3, 64-69, 76 e 80-83
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio		∅	3, 40, 69, 76 e 80-83
Abolición efectiva do traballo infantil		∅	3, 40, 69, 76 e 80-83

CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS I			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Número total e distribución de empregados/as por sexo	GRI 102-8	∅	25-27, 31-35 e 38-39
Número total e distribución de empregados/as por idade		∅	25-26, 33 e 36-39
Número total e distribución de empregados/as por país		∅	25 e 40
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		∅	27-28 e 31-32
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		∅	29-30 e 34-39
Media anual de contratos indefinidos por sexo		∅	34 e 35
Media anual de contratos indefinidos por idade		∅	36 e 37
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		∅	34-37
Media anual de contratos temporais por sexo		∅	34 e 35
Media anual de contratos temporais por idade		∅	36 e 37
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		∅	34-37
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		∅	34 e 35
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		∅	36 e 37
Media anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional		∅	34-37
Número de despedimentos por sexo		Interno: descrición cuantitativa dos despedimentos	∅
Número de despedimentos por idade	∅		40
Número de despedimentos por categoría profesional	∅		40
Fenda salarial	GRI 405-2	∅	40-43
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade	GRI 405-1	∅	40-43
Remuneración media dos/as conselleiros/as - incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción por sexo	Interno: descrición cuantitativa das retribucións dos/as conselleiros/as	∅	41 e 43

CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS II			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Remuneración media dos/as directivos -Incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	GRI 102-8	∅	41-43
Implantación de políticas de desconexión laboral	Interno: descrición cualitativa das políticas de desconexión laboral	∅	47 e 48
Empregados/as con discapacidade	GRI 405-1	∅	64-66
Organización do tempo de traballo	Interno: descrición cualitativa das prácticas aplicadas na organización do tempo de traballo	∅	46-48
Número de horas de absentismo	Interno: descrición cuantitativa das horas e absentismo laboral	∅	48
Medidas destinadas a facilitar o desfrute da conciliación e fomentar o seu exercicio co-responsable por parte de ambos/as e dous/dúas proxenitores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas de conciliación e promoción da co-responsabilidade	∅	48-52
Condicións de saúde e seguridade no traballo	GRI 403-1	∅	53-61
Número de accidentes de traballo por sexo		∅	61
Índice de frecuencia por sexo	GRI 403-9	∅	61
Taxa de gravidade por sexo	GRI 403-10	∅	61
Enfermidades profesionais por sexo		∅	60
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de organización do diálogo social	∅	43-46
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	∅	43 e 44
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 403-4	∅	59-61
Políticas desenvolvidas no eido da formación	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das políticas de formación	∅	61-64
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais	GRI 404-1	∅	63
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de promoción da igualdade	∅	66 e 67
Plans de igualdade -Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007-, medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas para a igualdade no acceso ao emprego e a prevención do acoso	∅	45 e 66-67
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das medidas para garantir a accesibilidade universal	∅	64 e 65
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas contra a discriminación e para a xestión da diversidade	∅	45 e 64-66

CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno	GRI 102-16 GRI 102-17	∅	3, 69-74 e 79-80
Medidas para loitar contra o lavado de capitais		∅	3, 69-74 e 79-80
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	Interno: descrición cualitativa das relacións de colaboración con entidades sen ánimo de lucro	∅	Non hai achegas

CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.
Formulación do Estado de Información Non Financeira
Dilixencia de sinaturas
Exercicio 2019

En cumprimento da Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade, redáctase e formúlase o Estado de Información Non Financeira, referido ao período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2019. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 a 96).

Os membros do Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 26 de marzo de 2020.

ASINANTES



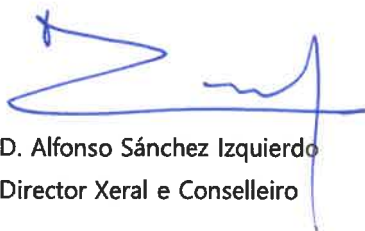
Dna. Leticia Vilar Pumares
Presidenta

AUSENCIA POR
ENFERMIDADE

D. Luis Isidro de la Matta Cantó
Conselleiro



Dna. Ana Isabel Peón Piñeiro
Conselleira



D. Alfonso Sánchez Izquierdo
Director Xeral e Conselleiro



D. Xosé Antonio García Ferreiro
Conselleiro



D. Higinio Mejide Gómez
Conselleiro



Dna. Beatriz Soler Vázquez-Guillen
Conselleira

CRTVG

***Informe
de
Verificación***

2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA CONSOLIDADO

Ao accionista único da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.:

De acordo co artigo 49 do Código de Comercio realizamos a verificación, co alcance de seguridade limitada, do Estado de Información Non Financeira Consolidado adxunto (en diante EINF) correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2019, de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (en diante CRTVG) que forma parte do Informe de Xestión Consolidado 2019 adxunto da CRTVG.

O contido do EINF inclúe información adicional á requirida pola normativa mercantil vixente en materia de información non financeira que non foi obxecto do noso traballo de verificación. Neste sentido, o noso traballo limitouse exclusivamente á verificación da información identificada no Anexo I "Índice de contidos requiridos pola Lei 11/2018" incluída no EINF adxunto.

Responsabilidade dos Administradores

A formulación do EINF incluído no Informe de Xestión consolidado de CRTVG, así coma o contido deste, é responsabilidade dos Administradores de Corporación Radio Televisión de Galicia, S.A. O EINF preparouse de acordo cos contidos recollidos na normativa mercantil vixente e seguindo os criterios dos *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así coma aqueles outros criterios descritos de acordo co mencionado para cada materia no Anexo I "Índice de contidos requiridos pola Lei 11/2018 incluída no citado EINF".

Esta responsabilidade inclúe así mesmo o deseño, a implantación e o mantemento do control interno que se considere necesario para permitir que o EINF estea libre de incorrección material, debida a fraude ou erro.

Os administradores de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. son tamén responsables de definir, implantar, adaptar e manter os sistemas de xestión dos que se obtén a información necesaria para a preparación do EINF.

A nosa independencia e control de calidade

Cumprimos cos requirimentos de independencia e demais requirimentos de ética do Código de Ética para Profesionais da Contabilidade emitido polo Consello de Normas Internacionais de Ética para Profesionais da Contabilidade (IESBA, polas súas siglas en inglés), que está baseado nos principios fundamentais de integridade, obxectividade, competencia e dilixencia profesionais, confidencialidade e comportamento profesional.

A nosa firma aplica a Normativa Internacional de Control de Calidade 1 (NICC 1) e mantén, en consecuencia, un sistema global de control de calidade que inclúe políticas e procedementos documentados relativos ao cumprimento de requirimentos de ética, normas profesionais e disposicións legais e regulamentarias aplicables.

O equipo de traballo estivo formado por profesionais expertos en revisións de Información Non Financeira e, especificamente, en información de desempeño económico, social e medioambiental.

A nosa responsabilidade

A nosa responsabilidade é expresar as nosas conclusións nun informe de verificación independente de seguridade limitada baseándonos no traballo realizado. Levamos a cabo o noso traballo de acordo dos requisitos establecidos na Norma Internacional de Encargos de Aseguramento 3000 Revisada en vigor, «Encargos de Aseguramento distintos da Auditoría ou da Revisión de Información Financeira Histórica» (NIEA 3000 Revisada)) emitida polo Consello de Normas Internacionais de Auditoría e Aseguramento (IASSB) da Federación Internacional de Contadores (IFAC) e coa Guía de Actuación sobre encargos de verificación do Estado de Información non Financeira emitida polo Instituto de Censores Xurados de Contas de España.

Nun traballo de seguridade limitada, os procedementos levados a cabo varían na súa natureza e momento de realización, e teñen unha menor extensión que os realizados nun traballo de seguridade razoable e, polo tanto, a seguridade que se obtén é substancialmente menor.

O noso traballo consistiu na formulación de preguntas á Dirección, así coma ás diversas unidades de CRTVG que participaron na elaboración do EINF, na revisión dos procesos para recompilar e validar a información presentada no EINF e na aplicación de certos procedementos analíticos e probas de revisión por mostraxe que se describen a continuación:

- ▶ Reunións co persoal de CRTVG para coñecer o modelo de negocio, as políticas e os enfoques de xestión aplicados, os principais riscos relacionados con esas cuestións e obter a información necesaria para a revisión externa.
- ▶ Análise do alcance, relevancia e integridade dos contidos incluídos no EINF do exercicio 2019 en función da análise de materialidade realizada por CRTVG e descrito no capítulo 0 de "Indicacións Iniciais" do EINF adxunto, considerando contidos requiridos na normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análise dos procesos para recompilar e validar os datos presentados no EINF do exercicio 2019.
- ▶ Revisión da información relativa aos riscos, as políticas e os enfoques de xestión aplicados en relación cos aspectos materiais presentados no EINF do exercicio 2019.
- ▶ Comprobación, mediante probas, consonte a selección dunha mostra, da información relativa aos contidos incluídos no EINF do exercicio 2019 e a súa adecuada compilación a partir dos datos subministrados polas fontes de información.
- ▶ Obtención dunha carta de manifestacións dos Administradores e da Dirección.

Conclusión

Baseándonos nos procedementos realizados na nosa verificación e nas evidencias que obtivemos, non se puxo de manifesto aspecto algún que nos faga crer que o EINF de CRTVG correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2019 non foi preparado, en todos os seus aspectos significativos, de acordo cos contidos recollidos na normativa mercantil vixente e seguindo os criterios dos estándares GRI seleccionados, así coma aqueles outros criterios descritos de acordo co mencionado para cada material no Anexo I "Índice de contidos requiridos pola Lei 11/2018 incluída no citado EINF".

Uso e distribución

Este informe foi preparado en resposta ao requirimento establecido na normativa mercantil vixente en España, polo que podería non ser adecuado para outros propósitos e xurisdicións.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2020 Núm. 01/20/09158
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:
.....
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

3 de abril de 2020

CRTVG

***Aprobación
de
Cuentas***

2019

María García de la Concha Álvarez, maior de idade, DNI 07959871P, na súa condición de secretaria non conselleira do Consello de Administración da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.**, domiciliada en Bando, San Marcos, s/n, 15820 Santiago de Compostela, C.I.F. A-15073349, inscrita no Rexistro Mercantil de Santiago, no tomo 212, libro 0, sección xeral de sociedades, folio 205, folla SC-4608, inscrición 46ª, no exercicio da facultade certificante que lle corresponde,

CERTIFICA:

1º. Que o **3 de xuño de 2020**, en Santiago de Compostela, a **Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia**, na súa condición de socio único da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.**, por ser titular do cento por cento (100%) do capital social, decidiu, de conformidade co disposto no artigo 15 do texto refundido da Lei de sociedades de capital, exercer as competencias da Xunta Xeral Universal e en consecuencia aprobar **as contas anuais auditadas, o informe de xestión (que inclúe, de forma separada, o estado de información non financeira, co informe de verificación correspondente) e a proposta de aplicación do resultado da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. correspondentes ao exercicio social pechado a 31 de decembro de 2019.**

2º. Que na devandita Xunta Xeral Universal decidiuse aplicar o resultado nos termos establecidos na nota 14 (páxina 27) da memoria adxunta ás contas anuais: os 99.002.130 € de resultado contable negativo que se reflicten na conta de perdas e ganancias e no balance sanearanse con cargo a “Achegas de socios para compensación de perdas” que, por importe de 99.866.882 € a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas “Achegas” (864.752 €) aplicarase para “Reservas voluntarias”.

E para que así conste, expide a presente certificación, co visto bo da presidenta do Consello de Administración da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **3 de xuño de dous mil vinte.**

Asdo.: **María García de la Concha Álvarez**
Secretaria non conselleira do Consello de
Administración da Corporación RTVG

Asdo.: **Leticia Vilar Pumares**
Presidenta do Consello de
Administración da Corporación RTVG