



ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

EINF EXERCICIO 2018

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

**ESTADO
DE
INFORMACIÓN NON FINANCIERA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN
APROBACIÓN DE CONTAS**

EXERCICIO

2018

26.03.2019

CRTVG

***Estado de
Información
Non Financeira***

2018

ÍNDICE

Páx.

0. INDICACIÓNS INICIAIS.....	3
I. MODELO DE NEGOCIO.....	5
I.1. Caracterización xeral.....	5
I.2. Produtos e servizos.....	5
I.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.....	7
I.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.....	8
I.5. Indicadores xerais de actividade e negocio.....	9
ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA.....	11
II. MEDIO AMBIENTE: DATOS CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.....	13
II.1. Referencias xerais.....	13
II.2. Referencias sobre consumo de auga.....	14
II.3. Referencias sobre consumo enerxético.....	15
II.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.....	17
II.5. Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.....	18
II.6. Referencias complementarias.....	18
III. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	19
III.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.....	19
III.2. Despedimentos.....	60
III.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.....	60
III.4. Diálogo social e negociación colectiva.....	64
III.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.....	67
III.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.....	71
III.7. Saúde e seguridade laborais.....	76
III.8. Formación.....	86
III.9. Xestión da diversidade.....	90
III.10. Promoción da igualdade.....	93
IV. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS.....	95
IV.1. Referencias xerais.....	95
IV.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.....	95
IV.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.....	95
IV.4. Controles derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.....	97
IV.5. Controles operativos na contratación.....	97
IV.6. Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro.....	99

IV.7. <u>Controles 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>	100
IV.8. <u>Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.</u>	100
IV.9. <u>Controles asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.</u>	100
IV.10. <u>Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.</u>	100
IV.11. <u>Controles e autorregulación de carácter ético.</u>	101
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>	102
V. <u>RESPONSABILIDADE SOCIAL</u>	105
V.1. <u>Referencias xerais.</u>	105
V.2. <u>Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.</u>	106
V.3. <u>Outras dimensións da responsabilidade social: a súa proxección nos media.</u>	108
ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018	113

0. INDICACIÓNS INICIAIS.

Este estado de Información Non Financeira da Corporación RTVG relativo ao exercicio 2018 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 e marcos internos como referencia de uso común no ámbito internacional para a elaboración de informe de sustentabilidade.

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.

Desde es punto de vista, 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 -non tanto polo nivel de risco existente senón polos controles implantados pola condición de empresa pública da Corporación- 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 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 da e pola propia actividade da Corporación RTVG non son materiais para ela.

Finalmente cabe advertir que, naquela adaptación, a información requirida, articulada en bloques temáticos a xeito de capítulos cun ou varios epígrafes, se presenta acompañada doutra de valor explicativo que se quere que contribúa a un entendemento pleno e axustado da realidade da Corporación nas materias tratadas. Ademais, no desexo de deixar constancia da atención escrupulosa ao disposto no Art. Primeiro.6 da devandita Lei 11/2018, como xeito de localizar a información demandada nel dentro da compilación que supón o texto, un capítulo de orde instrumental composto por unhas táboas a xeito de índice, logo de ofrecida aquela, 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 nesa norma citada.

I. MODELO DE NEGOCIO.

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 xurídicos que dela se derivan.

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- crtvg.gal. Deses medios, proxéctanse en varias canles en cada caso a TVG -G (A Galega), TVG 2, 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)-.

A natureza de operador público e, en virtude dela, a prestación do servizo público que ten encomendado, xuntamente con outras particularidades de seu, que lle veñen dadas pola súa propia identidade e se recollen na lei citada, determinan a súa condición empresarial.

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 e supón un 8% do orzamento de ingresos da Corporación en 2018. A xestión desta liña de negocio **comprende tres eixes distintos** con dinámicas propias, diferentes en cada caso:

- **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 Administracións Públicas, tramítase directamente polo equipo do Servizo Comercial e de Márketing da Corporación.

2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais -e mais de ideas, argumentos e sinopses- de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes

produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas, mais tamén os correspondentes argumentos e sinopses- 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 nivel estatal e, polo dito, internacional. A Corporación RTVG 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, na actualidade iniciouse tamén a modalidade de coprodución con reserva de dereitos para a emisión en Galicia e en idioma galego.

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 básicos e “premium” 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 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 de acontecementos 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, nin ten nin vai ter un valor clave na facturación da Corporación RTVG, resulta indirectamente crucial, 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, 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 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 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 “Xabarán Clube”.

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

I.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 perfírase 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 privilexiado para a súa preservación e dinamismo.
- ✓ **Ten encomendada unha función motora do sector audiovisual galego**. A importancia que este foi cobrando alén de Galicia estríbese 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 o virtual 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 transo de mudanza radical que formula uns desafíos e esixe esforzos de adaptación.

I.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 multi-media -Google, Amazon, Facebook, Apple, Netflix-.

Nun contexto así tan sumariamente resumido, os desafíos de Corporación RTVG, determinado no seu xeito de competir pola súa condición de servizo público, proxéctanse sobre un fondo común á xeneralidade dos operadores públicos, nunha tensión complexa entre o polo da rendibilidade social, que lles é imperativa, e a económico empresarial para contribuír á súa sustentabilidade.

A conciliación deses extremos non é doada e pasa por enfrontar algúns retos estreitamente relacionados entre si:

- ✓ 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. Nesa liña, nos meses finais de 2018 renovouse a programación da Radio Galega, ampliando sensiblemente a inter-actividade desta co resto das canles da Corporación, tanto na televisión como na Rede, cunha oferta renovada nas dixitais. Estaba en estudo á fin do exercicio a creación dunha plataforma “Over the Top” -OTT- incluíndo todos os contidos que produce a Corporación.

- ✓ **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 marca un fito na historia da empresa polo seu significado nesta perspectiva. Estribándose na estrutura e nos medios con que agora conta, a Corporación ten que atender 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 e os desempeños.
- ✓ **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 vaian 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..

I.5. 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, de acordo cunha misión que a Corporación ten explicitamente encomendada, ese desenvolvemento se proxecta no sector audiovisual galego como parte do tecido económico do país.

T.1. 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
1 ^a	
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"
2 ^a	
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.
3 ^a	
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	
SINERXIA 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 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.
- ✓ 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 publica, 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 entendéndoas 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 nos termos xa sinalados, 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 e adxectivo, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito xa mencionado.

- ✓ En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre emisións de alcance 3.
- ✓ Por idéntico motivo 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.
- ✓ 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.

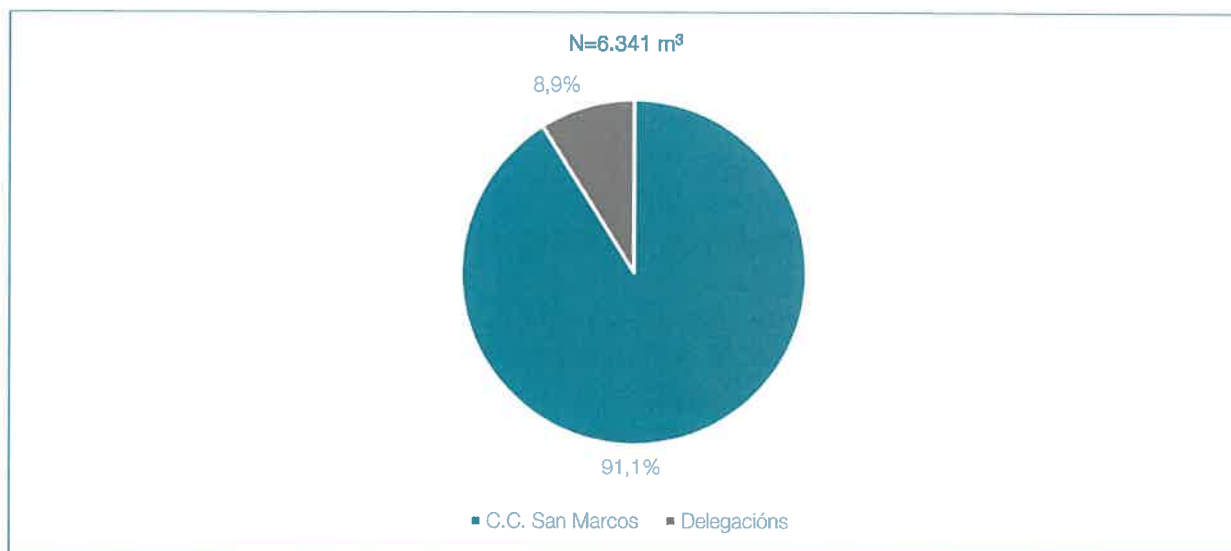
Tendo en conta o indicado, a información que segue refire ordenadamente, tomando as referencias anteriores en secuencia lóxica, os criterios, obxectivos, medidas, indicadores e resultados que caracterizan, segundo o caso, o impacto ambiental e a súa xestión.

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.-, restrinxíndose a limpeza de instalacións ás dependencias centrais en San Marcos.

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 2018, un 91,1%, 5.863 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 478 m³, supoñendo o 8,9% restante, cunha distribución practicamente regular entre elas. En total, pois, a Corporación RTVG tivo en 2018 un consumo de 6341 m³ de auga. As fluctuacións mensuais e estacionais, dados os usos da auga, son mínimas.



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 2018 de 4.807.745,5 kW/h. Deles, un 95%, 4.613.622 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 5% restante, 194.123,5 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 38,5% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable.
- ✓ Enerxía obtida directamente de procesos de combustión a partir da adquisición externa de combustibles. As fontes e consumos detállanse na táboa seguinte.

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.

T.1. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2018.

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

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

Na actualidade está en fase de posta en marcha un programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos, centrado en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. O programa incorporará medidas singulares que xa están en funcionamento arestora. Resúmese nestes termos:

1. Medidas xerais:

1.1. Incorporar unha rutina normalizada de control inter-anual dos consumos enerxéticos na súa evolución aos efectos do Estado de Información Non Financeira.

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 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:

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

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

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

Díxose que **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.2. 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 xustificado 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 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- **de combustibles consignados na táboa nº 1.**

Neses termos, as emisións estimadas para 2018 son da seguinte magnitude:

- ✓ Emisións de alcance 1: 397 Tm. de CO₂.
- ✓ Emisións de alcance 2: 2.067 Tm. de CO₂.

Tamén se entende como non xustificado, polo mesmo motivo, agora e en diante, **o cálculo do Índice GWP** -Potencial de Quecemento Global-.

Na actualidade a Corporación RTVG desenvolve dúas liñas de medidas expresas para mitigar a **contaminación atmosférica e a emisión de GEI**, conxugadas co programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos:

1. Redución das emisións de CO₂ e incremento da utilización de enerxías renovables mediante a substitución completada en 2018 de caldeiras de combustión de gasóleo por caldeiras de biomasa para calefacción.
2. 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.

Igualmente está en estudo a implantación da UNE-EN ISO 14064-1 -Gases de efecto invernadoiro; Parte 1: Especificación con orientación, a nivel das organizacións para a cuantificación e o informe das emisións e remocións de gases de efecto invernadoiro ou outra medida análoga

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. Reciclaxe de elementos metálicos.
2. Reciclaxe de elementos electrónicos e equipamento informático.
3. Tratamento de residuos orgánicos, plástico, envases e pilas.
4. Reciclaxe 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.

Cun criterio preferente de prevención de riscos laborais, a Corporación RTVG desenvolveu en 2018 **medicións do gas radon e da radiación electro magnética nas súas instalacións**. No Capítulo III dáse conta dos seus resultados **que, en todo caso, descartan, polas magnitudes rexistradas, calquera efecto medio ambiental nocivo**.

Debe subliñarse 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 e da procura activa dos obxectivos de desenvolvemento sustentable que comprende segundo se expón no Capítulo V.

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

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

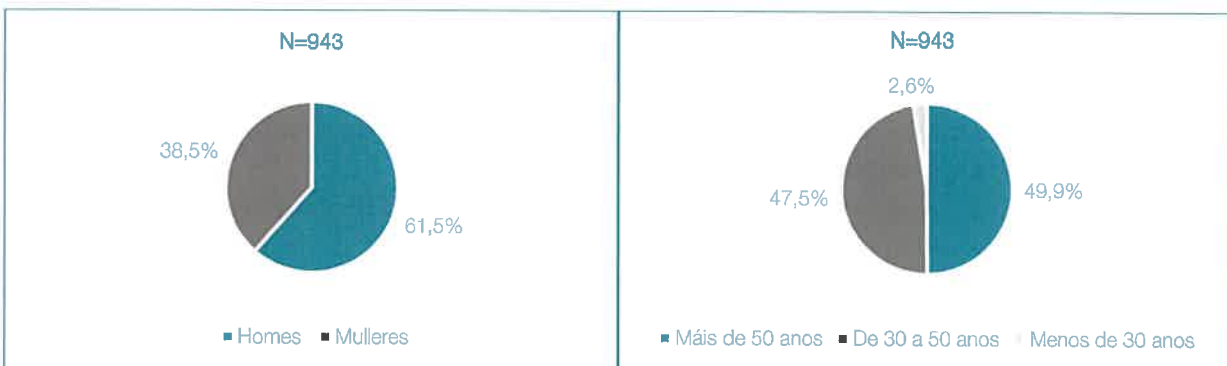
Os datos e cómputos requiridos a efectos deste epígrafe constan na fin deste nunha serie de táboas numeradas do nº 1 ao 10, en cinco pares que os refiren en valores absolutos e porcentuais respectivamente -ademais duns gráficos de resumo-.

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 razón do carácter da súa relación coa Corporación que determina que non sexan empregados/as desta.

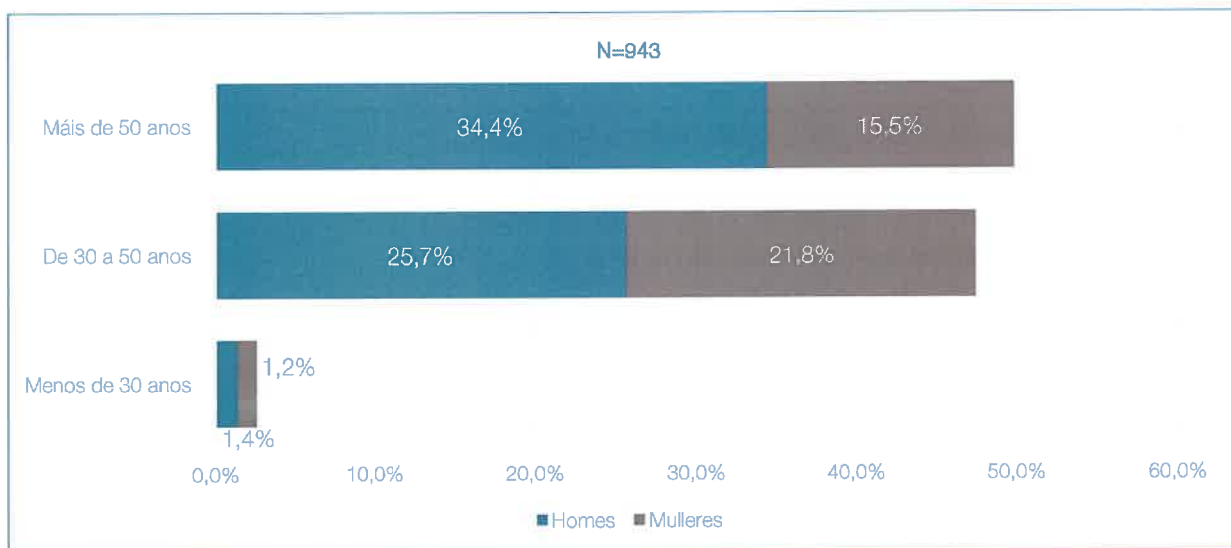
✓ En 2018, o número medio de empregados/as da Corporación RTVG foi de 943¹. Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:

- Son varóns 580, un 61,5% e mulleres 363, o 38,5% restante.
- O 49,9% ten máis de 50 anos, o 47,5% entre 30 e 50 e un 2,6% menos de 30.



- A masculinización do colectivo vén marcada decisivamente pola que se dá no estrato de maior idade. Nel os homes máis que dobran -34,4% do total global- o peso das mulleres -15,5%-, supoñendo un terzo cumprido do total do persoal. No subconxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitíggase -os valores respectivos son do 25,7% e o 21,8%- e no reducido de persoas menores de 30 anos é só formal.
- Nunha interpretación evidente, ese desequilibrio está ligado á idade e á antigüidade do persoal.

1.-Formalmente 942,41 segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto. Esta cifra de orixe, redondeada e axustada a efectos expositivos, está calculada a partir da porcentaxe de horas traballadas os días de alta efectiva de traballadores/as en 2018. Tecnicamente procedeuse a un redondeo matemático e, logo, adicional e subsidiariamente, a unha asignación intencional duns poucos restos para lograr un cadre óptimo. As diferenzas cos datos brutos orixinais son apenas de orde decimal no volume conxunto da información. Téñase isto en conta na lectura deste epígrafe.

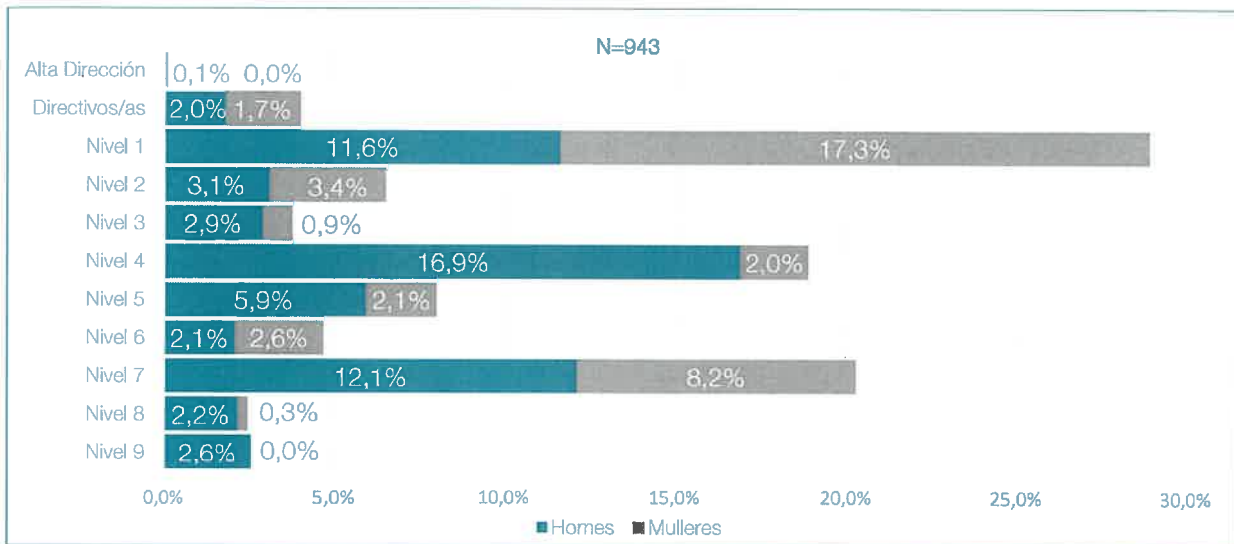


✓ O persoal distribúese segundo a súa asignación a 51 Categorías profesionais² -das 61 que recolle o Convenio Colectivo³-. Estas agrúpanse en 11 Niveis: Alta Dirección, Directivos/as e outros 9 identificados por un dígito ascendente, de 1 a 9, segundo o regulado naquel. A mudanza tecnolóxica, produtiva e, en consecuencia, organizativa emprendida pola Corporación RTVG implica avaliar esa clasificación 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 - 68,1%-.
- En particular, o Nivel 1 está feminizado -xuntamente, aínda que en menor medida, cos 2 e 6-; o 4 e 7, masculinizados. O Nivel dos/as Directivos/as presenta un notable equilibrio.
- Redactor/a -22,3%-, Reporteiro/a Gráfico/a -8,5%- e Operador/a-Montador/a de Vídeo - 8,3%- son as categorías máis nutridas. Corresponden respectivamente aos Niveis citados 1, 4 e 7, reflectindo a caracterización por sexo referida.
- Nos niveis 1, 3, 6 e 7 o segmento de idade maioritario é o de entre 30 e 50 anos. Nos 1 e 6 ese feito está relacionado co grao en que se dá neles presenza feminina.

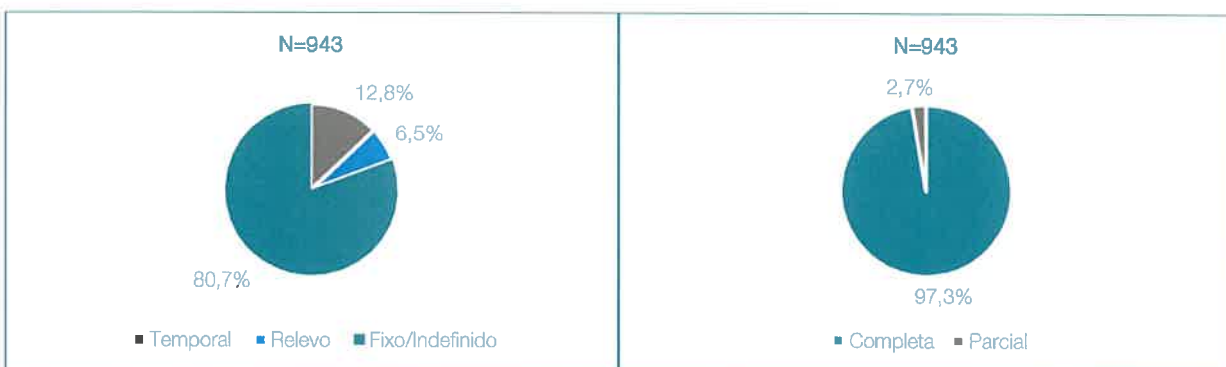
2.-Os rangos do persoal dos Niveis de Alta Dirección e Directivos/as non constitúen propiamente en sentido normativo Categorías. Alúdense como tales nos comentarios e táboas para homoxeneizar a información por axilidade expositiva.

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>.



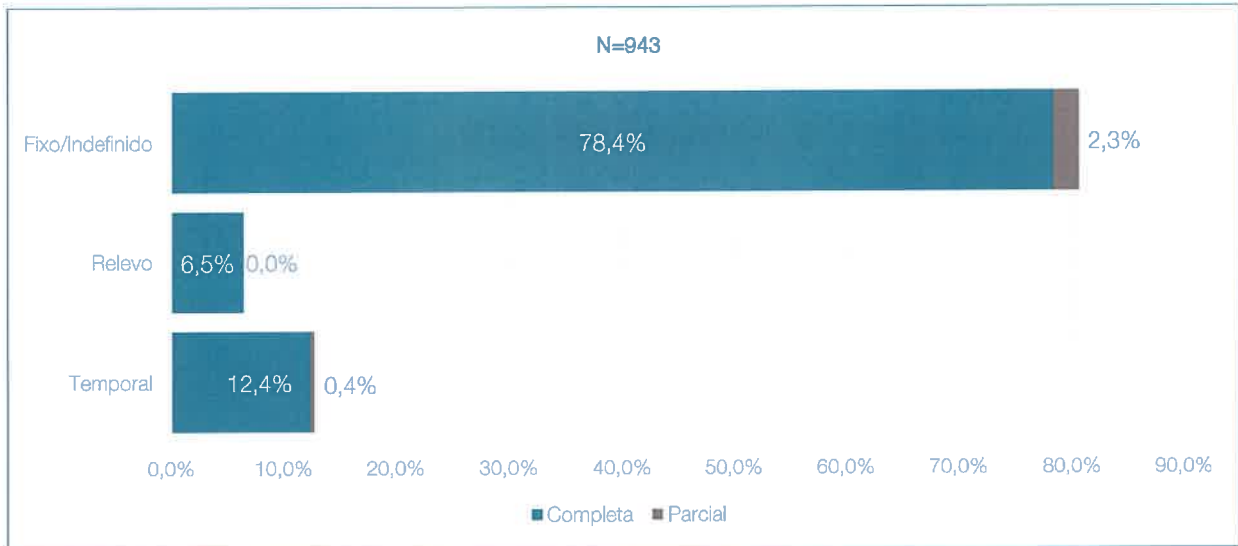
✓ A traxectoria histórica da Corporación RTVG e o seu carácter de empresa pública determinan un alto grao de relacións laborais fixas e a creación de prazas para estabilizar os vínculos indefinidos, que resultan así as notas características e unha evidencia dun emprego de calidade; a contratación temporal responde principalmente á atención a eventualidades imperativas 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 80,7% do persoal; a temporal un 12,8%, e os contratos de relevo un 6,5%.
- A dedicación a tempo completo inclúe o 97,3% do conxunto do persoal, cun 2,7% con xornada parcial.



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 61 casos: 36 homes e 26 mulleres, xa que de non facerse así se desvirtúa o significado real da temporalidade no conxunto do persoal.

- Cruzando esas dúas características, case 8 -de cada 10 -78,4%- persoas ocupadas na Corporación RTVG, teñen un contrato fixo ou indefinido e traballan a xornada completa.



- En calquera segmentación 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. As excepcións a isto son: un predominio do estrato de entre 30 e 50 anos nas fraccións con contrato temporal e de relevo, e un certo equilibrio entre ese estrato e o de maiores de 50 anos cando a xornada é completa.

A consideración do persoal medio a 31 de decembro de 2018 deita unha cifra idéntica á media anual redondeada: 943, con 578 varóns e 365 mulleres: un 61,3% e un 38,7% respectivamente.

A súa distribución por Niveis e sexo resulta só con mínimas diferenzas decimais sobre a que se analizou para o cadro medio anual no exercicio, sen modificar, pois, a caracterización ofrecida.

T.1. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E CATEGORÍA. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	1	0	1
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN1	1	0	1
DIRECTIVOS/AS			
Director/a Xerente/Director/a de División	1	1	2
Director/a de Departamento	6	4	10
Subdirector/a de Departamento	2	1	3
Xefe/a de Servizo	10	11	21
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	19	17	36
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	3	6	9
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1	0	1
Produtor/a	12	10	22
Produtor/a de Son	1	0	1
Realizador/a	11	6	17
Redactor/a	78	133	211
Titulado/a Superior	4	8	12
SUB-TOTAL NIVEL 1	110	163	273
PROFESIONAIS DE NIVEL 2			
Documentalista	5	15	20
Locutor/a de Radio	22	16	38
Titulado/a Medio/a	2	1	3
SUB-TOTAL NIVEL 2	29	32	61
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	8	1	9
Técnico/a de Administración	1	7	8
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	14	0	14
Técnico/a de Sistemas	4	0	4
SUB-TOTAL	27	8	35
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	15	8	23
Cámara de Primeira	10	1	11
Deseñador/a Gráfico/a	7	2	9
Promotor/a	3	1	4
Reporteiro/a Gráfico/a	74	5	79
Técnico/a de Control	30	1	31
Técnico/a Electrónico/a	20	1	21
SUB-TOTAL NIVEL 4	159	19	178
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	25	12	37
Decorador/a	1	1	2
Locutor/a de Televisión	5	3	8

Operador/a de Post-producción	9	3	12
Técnico/a de Iluminación	5	1	6
Técnico/a de Son	11	0	11
SUB-TOTAL NIVEL 5	56	20	76
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	3	11	14
Oficial/a Administrativo/a	4	11	15
Oficial/a Produtor/a de Son	1	0	1
Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	1	0	1
Operador/a de Cámara	12	2	14
SUB-TOTAL NIVEL 6	21	24	45
PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo/a	5	24	29
Auxiliar de Programación	1	0	1
Axudante de Producción	16	15	31
Control de Cámara	4	1	5
Grafista-Titulador/a	11	4	15
Iluminador/a	8	0	8
Maquillador/a	0	8	8
Oficial/a Técnico/a Electricista	6	0	6
Operador/a-Montador/a de Vídeo	58	19	77
Operador/a-Produtor/a de Son	3	3	6
Relacións Públicas	1	3	4
SUB-TOTAL NIVEL 7	113	77	190
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Auxiliar de Informativos	2	1	3
Conductor/a	6	0	6
Especialista de Montaxe	12	2	14
SUB-TOTAL NIVEL 8	20	3	23
PROFESIONAIS DE NIVEL 9			
Almacenista	8	0	8
Axudante de Mantemento	13	0	13
Ordenanza	4	0	4
SUB-TOTAL NIVEL 9	25	0	25
TOTAL	580	363	943

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

T.2. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E CATEGORÍA. ESTRUCTURA PORCENTUAL DESAGREGADA.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN1	0,1	0,0	0,1
DIRECTIVOS/AS			
Director/a Xerente/Director/a de División	0,1	0,1	0,2
Director/a de Departamento	0,6	0,4	1,0
Subdirector/a de Departamento	0,2	0,1	0,3
Xefe/a de Servizo	1,1	1,1	2,2
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	2,0	1,7	3,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	0,3	0,7	1,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	0,1	0,0	0,1
Produtor/a	1,3	1,0	2,3
Produtor/a de Son	0,1	0,0	0,1
Realizador/a	1,2	0,6	1,8
Redactor/a	8,2	14,1	22,3
Titulado/a Superior	0,4	0,9	1,3
SUB-TOTAL NIVEL 1	11,6	17,3	28,9
PROFESIONAIS DE NIVEL 2			
Documentalista	0,5	1,6	2,1
Locutor/a de Radio	2,4	1,6	4,0
Titulado/a Medio/a	0,2	0,2	0,4
SUB-TOTAL NIVEL 2	3,1	3,4	6,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	0,8	0,1	0,9
Técnico/a de Administración	0,1	0,8	0,9
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	1,6	0,0	1,6
Técnico/a de Sistemas	0,4	0,0	0,4
SUB-TOTAL NIVEL 3	2,9	0,9	3,8
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	1,6	0,8	2,4
Cámara de Primeira	1,1	0,1	1,2
Deseñador/a Gráfico/a	0,7	0,2	0,9
Promotor/a	0,3	0,1	0,4
Reporteiro/a Gráfico/a	7,9	0,6	8,5
Técnico/a de Control	3,2	0,1	3,3
Técnico/a Electrónico/a	2,1	0,1	2,2
SUB-TOTAL NIVEL 4	16,9	2,0	18,9
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	2,6	1,3	3,9
Decorador/a	0,1	0,1	0,2
Locutor/a de Televisión	0,5	0,3	0,8
Operador/a de Post-produción	1,0	0,3	1,3
Técnico/a de Iluminación	0,5	0,1	0,6

Técnico/a de Son	1,2	0,0	1,2
SUB-TOTAL NIVEL 5	5,9	2,1	8,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	0,3	1,2	1,5
Oficial/a Administrativo/a	0,4	1,2	1,6
Oficial/a Produtor/a de Son	0,1	0,0	0,1
Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	0,1	0,0	0,1
Operador/a de Cámara	1,2	0,2	1,4
SUB-TOTAL NIVEL 6	2,1	2,6	4,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo/a	0,6	2,6	3,2
Auxiliar de Programación	0,1	0,0	0,1
Axudante de Producción	1,7	1,6	3,3
Control de Cámara	0,4	0,1	0,5
Grafista-Titulador/a	1,2	0,4	1,6
Iluminador/a	0,8	0,0	0,8
Maquillador/a	0,0	0,9	0,9
Oficial/a Técnico/a Electricista	0,6	0,0	0,6
Operador/a-Montador/a de Vídeo	6,3	2,0	8,3
Operador/a-Produtor/a de Son	0,3	0,3	0,6
Relacións Públicas	0,1	0,3	0,4
SUB-TOTAL NIVEL 7	12,1	8,2	20,3
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Auxiliar de Informativos	0,2	0,1	0,3
Conductor/a	0,6	0,0	0,6
Especialista de Montaxe	1,4	0,2	1,6
SUB-TOTAL NIVEL 8	2,2	0,3	2,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 9			
Almacenista	0,8	0,0	0,8
Axudante de Mantemento	1,4	0,0	1,4
Ordenanza	0,4	0,0	0,4
SUB-TOTAL NIVEL 9	2,6	0,0	2,6
TOTAL	61,5	38,5	100,0

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

T.3. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral-	Máis de 50 anos	1	0	1
	De 30 a 50 anos	0	0	0
	Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN		1	0	1
Directivos/as	Máis de 50 anos	11	9	20
	De 30 a 50 anos	7	7	14
	Menos de 30 anos	1	1	2
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS		19	17	36
Nivel 1	Máis de 50 anos	56	42	98
	De 30 a 50 anos	53	114	167
	Menos de 30 anos	1	7	8
SUB-TOTAL NIVEL 1		110	163	273
Nivel 2	Máis de 50 anos	15	25	40
	De 30 a 50 anos	14	7	21
	Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 2		29	32	61
Nivel 3	Máis de 50 anos	17	7	24
	De 30 a 50 anos	10	1	11
	Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 3		27	8	35
Nivel 4	Máis de 50 anos	89	11	100
	De 30 a 50 anos	65	7	72
	Menos de 30 anos	5	1	6
SUB-TOTAL NIVEL 4		159	19	178
Nivel 5	Máis de 50 anos	47	10	57
	De 30 a 50 anos	9	9	18
	Menos de 30 anos	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 5		56	20	76
Nivel 6	Máis de 50 anos	12	18	30
	De 30 a 50 anos	9	4	13
	Menos de 30 anos	0	2	2
SUB-TOTAL NIVEL 6		21	24	45
Nivel 7	Máis de 50 anos	47	25	72
	De 30 a 50 anos	59	52	111
	Menos de 30 anos	7	0	7
SUB-TOTAL NIVEL 7		113	77	190
Nivel 8	Máis de 50 anos	8	0	8
	De 30 a 50 anos	12	3	15
	Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 8		20	3	23
Nivel 9	Máis de 50 anos	18	0	18
	De 30 a 50 anos	7	0	7
	Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 9		25	0	25

TOTAL	Máis de 50 anos	321	147	468
	De 30 a 50 anos	245	204	449
	Menos de 30 anos	14	12	26
TOTAL		580	363	943



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

T.4 EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE. ESTRUCTURA PORCENTUAL DESAGREGADA.

NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Alta dirección- Director/a Xeral-	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
	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		0,1	0,0	0,1
Directivos/as	Máis de 50 anos	1,2	0,9	2,1
	De 30 a 50 anos	0,7	0,7	1,4
	Menos de 30 anos	0,1	0,1	0,2
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS		2,0	1,7	3,7
Nivel 1	Máis de 50 anos	5,9	4,5	10,4
	De 30 a 50 anos	5,6	12,1	17,7
	Menos de 30 anos	0,1	0,7	0,8
SUB-TOTAL NIVEL 1		11,6	17,3	28,9
Nivel 2	Máis de 50 anos	1,6	2,7	4,3
	De 30 a 50 anos	1,5	0,7	2,2
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 2		3,1	3,4	6,5
Nivel 3	Máis de 50 anos	1,9	0,8	2,7
	De 30 a 50 anos	1,0	0,1	1,1
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3		2,9	0,9	3,8
Nivel 4	Máis de 50 anos	9,5	1,2	10,7
	De 30 a 50 anos	6,9	0,7	7,6
	Menos de 30 anos	0,5	0,1	0,6
SUB-TOTAL NIVEL 4		16,9	2,0	18,9
Nivel 5	Máis de 50 anos	5,0	1,0	6,0
	De 30 a 50 anos	0,9	1,0	1,9
	Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 5		5,9	2,1	8,0
Nivel 6	Máis de 50 anos	1,2	2,0	3,2
	De 30 a 50 anos	0,9	0,4	1,3
	Menos de 30 anos	0,0	0,2	0,2
SUB-TOTAL NIVEL 6		2,1	2,6	4,7
Nivel 7	Máis de 50 anos	5,3	2,4	7,7
	De 30 a 50 anos	6,1	5,8	11,9
	Menos de 30 anos	0,7	0,0	0,7
SUB-TOTAL NIVEL 7		12,1	8,2	20,3
Nivel 8	Máis de 50 anos	0,8	0,0	0,8
	De 30 a 50 anos	1,4	0,3	1,7
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8		2,2	0,3	2,5
Nivel 9	Máis de 50 anos	1,9	0,0	1,9
	De 30 a 50 anos	0,7	0,0	0,7
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9		2,6	0,0	2,6

TOTAL	Máis de 50 anos	34,4	15,5	49,9
	De 30 a 50 anos	25,7	21,8	47,5
	Menos de 30 anos	1,4	1,2	2,6
TOTAL		61,5	38,5	100,0



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

T.5. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral-	Fixo/Indefinido	Completa	1	0	1
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	0	0	0
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1	0	1
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	19	17	36
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	0	0	0
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			19	17	36
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	88	116	204
		Parcial	4	6	10
	Temporal	Completa	18	40	58
		Parcial	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 1			110	163	273
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	24	26	50
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	5	6	11
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 2			29	32	61
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	26	8	34
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	1	0	1
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 3			27	8	35
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	113	13	126
		Parcial	4	1	5
	Temporal	Completa	41	5	46
		Parcial	1	0	1
SUB-TOTAL NIVEL 4			159	19	178
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	46	15	61
		Parcial	3	1	4
	Temporal	Completa	7	4	11
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 5			56	20	76
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	17	19	36
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	4	5	9
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 6			21	24	45

Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	87	60	147
		Parcial	1	2	3
	Temporal	Completa	25	14	39
		Parcial	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 7			113	77	190
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	20	1	21
		Parcial	0	0	0
	Temporal	Completa	0	2	2
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 8			20	3	23
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	19	0	19
		Parcial	1	0	1
	Temporal	Completa	5	0	5
		Parcial	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 9			25	0	25
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	460	275	735
		Parcial	13	10	23
	Temporal	Completa	106	76	182
		Parcial	1	2	3
TOTAL			580	363	943

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

T.6. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA. ESTRUCTURA PORCENTUAL DESAGREGADA.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,1	0,0	0,1
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			0,1	0,0	0,1
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	2,0	1,7	3,7
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			2,0	1,7	3,7
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	9,3	12,4	21,7
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,4	0,6	1,0
	Temporal	Completa	1,9	4,2	6,1
	Temporal	Parcial	0,0	0,1	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 1			11,6	17,3	28,9
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	2,6	2,7	5,3
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,5	0,6	1,1
	Temporal	Parcial	0,0	0,1	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			3,1	3,4	6,5
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	2,8	0,9	3,7
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,1	0,0	0,1
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			2,9	0,9	3,8
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	12,1	1,4	13,5
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,4	0,1	0,5
	Temporal	Completa	4,3	0,5	4,8
	Temporal	Parcial	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 4			16,9	2,0	18,9
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	4,9	1,6	6,5
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,3	0,1	0,4
	Temporal	Completa	0,7	0,4	1,1
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 5			5,9	2,1	8,0
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	1,7	2,1	3,8
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,4	0,5	0,9
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 6			2,1	2,6	4,7

Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	9,4	6,4	15,8
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,1	0,2	0,3
	Temporal	Completa	2,6	1,5	4,1
	Temporal	Parcial	0,0	0,1	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 7			12,1	8,2	20,3
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	2,2	0,1	2,3
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,2	0,2
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			2,2	0,3	2,5
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	2,0	0,0	2,0
	Fixo/Indefinido	Parcial	0,1	0,0	0,1
	Temporal	Completa	0,5	0,0	0,5
	Temporal	Parcial	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			2,6	0,0	2,6
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	49,1	29,3	78,4
	Fixo/Indefinido	Parcial	1,3	1,0	2,3
	Temporal	Completa	11,0	7,9	18,9
	Temporal	Parcial	0,1	0,3	0,4
TOTAL			61,5	38,5	100,0

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

T.7. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, CATEGORÍA, TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	CONTRATO	XORNADA	G. IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN						
Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN				1	0	1
DIRECTIVOS/AS						
Director/a Xerente/Director/a de División	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	1	0	1
Director/a de Departamento	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	4	2	6
Subdirector/a de Departamento	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	2	1	3
Xefe/a de Servizo	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos Menos de 30 anos	4 5 1	6 4 1	10 9 2
DETALLE DIRECTIVOS/AS						
PROFESIONAIS DE NIVEL 1						
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos Menos de 30 anos	11 7 1	9 7 1	20 14 2	
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			19	17	36	
PROFESIONAIS DE NIVEL 1						
Asesor/a Lingüista	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	3	4	7
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	Temporal Fixo/Indefinido	Completa Completa	De 30 a 50 anos De 30 a 50 anos	0 0	1 1	1 1
Produtor/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	1 7 1	0 4 2	1 11 3



Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	3	4	7
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	10	4	14
		De 30 a 50 anos	0	1	1
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	0	1	1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	29	26	55
		De 30 a 50 anos	34	69	103
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	1	6	7
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	11	25	36
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	1	6	7
		De 30 a 50 anos	0	1	1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	3	4
		De 30 a 50 anos	1	2	3
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	1	1	2
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	1	1
DETALLE NIVEL 1					
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	51	41	92
		De 30 a 50 anos	37	75	112
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	3	0	3
Temporal	Completa	Menos de 30 anos	1	6	7
		De 30 a 50 anos	0	0	0

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	Máis de 50 anos	2	1	3
		De 30 a 50 anos	15	32	47
		Menos de 30 anos	1	7	8
		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	1	1
Menos de 30 anos		0	0	0	
SUB-TOTAL NIVEL 1			110	163	273

PROFESIONAIS DE NIVEL 2

Documentalista	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	3	11	14
			De 30 a 50 anos	1	1	2
Locutor/a de Radio	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0	1	1
			De 30 a 50 anos	1	2	3
			Máis de 50 anos	10	10	20
Titulado/a Medio/a	Fijo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	8	3	11
			Máis de 50 anos	1	2	3
			De 30 a 50 anos	3	1	4
			Máis de 50 anos	1	1	2
De 30 a 50 anos			1	0	1	

DETALLE NIVEL 2

Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	14	22	36
		De 30 a 50 anos	10	4	14
		Menos de 30 anos	0	0	0
		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	3	4
		De 30 a 50 anos	4	3	7
		Menos de 30 anos	0	0	0
		Máis de 50 anos	0	0	0

		Máis de 50 anos	0	0	0
Parcial		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 2			29	32	61
PROFESIONAIS DE NIVEL 3					
Analista Programador/a	Fixo/Indefinido	Completa	4	0	4
		De 30 a 50 anos	4	1	5
Técnico/a de Administración	Fixo/Indefinido	Completa	1	7	8
		Máis de 50 anos	9	0	9
		Máis de 50 anos	4	0	4
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	Temporal	Completa	1	0	1
		De 30 a 50 anos	3	0	3
Técnico/a de Sistemas	Fixo/Indefinido	Completa	1	0	1
		De 30 a 50 anos			
DETALLE NIVEL 3					
		Máis de 50 anos	17	7	24
		De 30 a 50 anos	9	1	10
		Menos de 30 anos	0	0	0
Fixo/Indefinido		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	1	0	1
		Menos de 30 anos	0	0	0
Temporal		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 3			27	8	35

PROFESIONAIS DE NIVEL 4

Auxiliar de Redacción	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	13	6	19
		Parcial	De 30 a 50 anos	1	1	2
Cámara de Primeira	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	7	0	7
		Temporal	De 30 a 50 anos	1	0	1
Deseñador/a Gráfico/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	2	1	3
		Temporal	Máis de 50 anos	6	1	7
Promotor/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	1	2
		Temporal	Máis de 50 anos	1	0	1
Reporteiro/a Gráfico/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	1	2
		Parcial	Menos de 30 anos	1	0	1
Técnico/a de Control	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	32	1	33
		Parcial	De 30 a 50 anos	26	2	28
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		Temporal	De 30 a 50 anos	1	0	1
Técnico/a de Control	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	2	1	3
		Parcial	De 30 a 50 anos	9	1	10
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	Menos de 30 anos	3	0	3
		Parcial	Máis de 50 anos	14	1	15
Técnico/a de Control	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	7	0	7
		Parcial	Máis de 50 anos	1	0	1
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		Parcial	De 30 a 50 anos	7	0	7
Técnico/a Electrónico/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	4	0	4
		Parcial	Máis de 50 anos	9	0	9
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	5	0	5
		Parcial	Menos de 30 anos	1	1	2
Técnico/a Electrónico/a	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		Parcial	Menos de 30 anos	1	0	1

DETALLE NIVEL 4

Fijo/Indefinido	Completa	Más de 50 años	73	9	82	
		De 30 a 50 años	40	4	44	
		Menos de 30 años	0	0	0	
Parcial		Más de 50 años	3	1	4	
		De 30 a 50 años	1	0	1	
		Menos de 30 años	0	0	0	
Temporal	Completa	Más de 50 años	12	1	13	
		De 30 a 50 años	24	3	27	
		Menos de 30 años	5	1	6	
	Parcial	Más de 50 años	1	0	1	
		De 30 a 50 años	0	0	0	
		Menos de 30 años	0	0	0	
SUB-TOTAL NIVEL 4				159	19	178

PROFESIONAIS DE NIVEL 5

Axudante/a de Realización	Completa	Más de 50 años	17	4	21
	Parcial	De 30 a 50 años	3	4	7
Temporal	Completa	Más de 50 años	1	1	2
		De 30 a 50 años	1	1	2
		Menos de 30 años	3	1	4
Fijo/Indefinido	Completa	Más de 50 años	0	1	1
		Más de 50 años	1	1	2
		De 30 a 50 años	5	2	7
Operador/a de Post-producción	Completa	De 30 a 50 años	0	1	1
		Más de 50 años	7	1	8
		De 30 a 50 años	1	2	3
Técnico/a de Iluminación	Parcial	Más de 50 años	1	0	1
	Completa	Más de 50 años	5	0	5

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0	1	1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	6	0	6
		De 30 a 50 anos	1	0	1
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	2	0	2
		De 30 a 50 anos	1	0	1
DETALLE NIVEL 5					
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	41	8	49
		De 30 a 50 anos	5	7	12
		Menos de 30 anos	0	0	0
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	3	1	4
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	3	1	4
		De 30 a 50 anos	4	2	6
		Menos de 30 anos	0	1	1
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 5					76
PROFESIONAIS DE NIVEL 6					
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	2	9	11
		De 30 a 50 anos	0	1	1
Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	1	1	2
		Máis de 50 anos	3	8	11
Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	0	2	2
Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0	1	1
		Máis de 50 anos	1	0	1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	0	1	1
SUB-TOTAL NIVEL 6					20
SUB-TOTAL NIVEL 5 Y 6					96

Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 años	1	0	1
			Más de 50 años	6	1	7
Operador/a de Cámara	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 años	3	0	3
	Temporal	Completa	De 30 a 50 años	3	0	3
			Menos de 30 años	0	1	1
DETALLE NIVEL 6						
			Más de 50 años	12	18	30
		Completa	De 30 a 50 años	5	1	6
	Fixo/Indefinido		Menos de 30 años	0	0	0
		Parcial	Más de 50 años	0	0	0
			De 30 a 50 años	0	0	0
			Menos de 30 años	0	0	0
			Más de 50 años	0	0	0
		Completa	De 30 a 50 años	4	3	7
	Temporal		Menos de 30 años	0	2	2
		Parcial	Más de 50 años	0	0	0
			De 30 a 50 años	0	0	0
			Menos de 30 años	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 6				21	24	45
PROFESIONAIS DE NIVEL 7						
Auxiliar Administrativo/a	Fixo/Indefinido	Completa	Más de 50 años	4	14	18
			De 30 a 50 años	0	5	5
	Temporal	Completa	Más de 50 años	0	1	1
			De 30 a 50 años	1	4	5
Auxiliar de Programación	Fixo/Indefinido	Completa	Más de 50 años	1	0	1
			Más de 50 años	9	7	16
	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 años	5	4	9
		Parcial	De 30 a 50 años	0	1	1
	Temporal	Completa	Más de 50 años	1	2	3

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

Control de Cámara	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	1	2
			Máis de 50 anos	3	1	4
Grafista-Titulador/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	0	1
			Máis de 50 anos	5	2	7
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	2	1	3
			Máis de 50 anos	1	0	1
Iluminador/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	2	1	3
			Menos de 30 anos	1	0	1
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	5	0	5
			Menos de 30 anos	2	0	2
Maquillador/a	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
			Máis de 50 anos	0	6	6
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0	1	1
			Parcial	0	1	1
Oficial/a Técnico/a Electricista	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0	1	1
			Máis de 50 anos	2	0	2
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	4	0	4
			Menos de 30 anos	15	5	20
Operador/a-Montador/a de Vídeo	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	28	10	38
			Parcial	0	1	1
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	2	0	2
			De 30 a 50 anos	8	3	11
Operador/a-Produtor/a de Son	Fixo/Indefinido	Completa	Menos de 30 anos	5	0	5
			Máis de 50 anos	0	1	1
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	1	2	3
			Máis de 50 anos	2	0	2
Relacións Públicas	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0	2	2
			De 30 a 50 anos	0	1	1
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	1	0	1
			Menos de 30 anos	1	0	1

DETALLE NIVEL 7

Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	40	22	62
		De 30 a 50 anos	47	38	85
		Menos de 30 anos	0	0	0
Parcial		Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	0	2	2
		Menos de 30 anos	0	0	0
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	6	3	9
		De 30 a 50 anos	12	11	23
		Menos de 30 anos	7	0	7
	Parcial	Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	1	1
		Menos de 30 anos	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 7					113

PROFESIONAIS DE NIVEL 8

Auxiliar de Informativos	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	2	0	2
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0	1	1
Conductor/a	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	5	0	5
			De 30 a 50 anos	1	0	1
Especialista de Montaxe	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
			De 30 a 50 anos	11	1	12
			Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0

DETALLE NIVEL 8

Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	8	0	8
		De 30 a 50 anos	12	1	13
		Menos de 30 anos	0	0	0
Parcial		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	2	2
		Menos de 30 anos	0	0	0
		Máis de 50 anos	0	0	0
		De 30 a 50 anos	0	0	0
Parcial		Menos de 30 anos	0	0	0
		SUB-TOTAL NIVEL 8	20	3	23

PROFESIONAIS DE NIVEL 9

Almacenista	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	2	0	2
			De 30 a 50 anos	2	0	2
Temporal	Parcial	Completa	Máis de 50 anos	1	0	1
			Máis de 50 anos	1	0	1
			De 30 a 50 anos	2	0	2
Axudante de Mantemento	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	9	0	9
			De 30 a 50 anos	2	0	2
			Máis de 50 anos	1	0	1
Ordenanza	Fijo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1	0	1
			Máis de 50 anos	4	0	4
			SUB-TOTAL NIVEL 9	20	0	20

DETALLE NIVEL 9

Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	15	0	15
		De 30 a 50 anos	4	0	4
		Menos de 30 anos	0	0	0
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	1	0	1
		De 30 a 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0
Axudante de Mantemento	Completa	Máis de 50 anos	2	0	2
		De 30 a 50 anos	3	0	3
		Menos de 30 anos	0	0	0
Ordenanza		Máis de 50 anos	0	0	0
		Menos de 30 anos	0	0	0

		De 30 a 50 anos	0	0	0	0
SUB-TOTAL NIVEL 9		Menos de 30 anos	0	0	0	0
			25	0	0	25
DETALLE TOTAL						
Parcial	Completa	Máis de 50 anos	283	136	419	
		De 30 a 50 anos	176	138	314	
Fijo/Indefinido	Parcial	Menos de 30 anos	1	1	2	
		Máis de 50 anos	11	2	13	
Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	2	8	10	
		Menos de 30 anos	0	0	0	
TOTAL	Parcial	Máis de 50 anos	26	9	35	
		De 30 a 50 anos	67	56	123	
TOTAL	Completa	Menos de 30 anos	13	11	24	
		Máis de 50 anos	1	0	1	
TOTAL	Parcial	De 30 a 50 anos	0	2	2	
		Menos de 30 anos	0	0	0	
			580	363	943	

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

T.8. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, CATEGORÍA, TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E GRUPO DE IDADE. ESTRUCTURA PORCENTUAL DESAGREGADA.

NIVEL E CATEGORÍA	CONTRATO	XORNADA	G. IDADE	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN				0,1	0,0	0,1
DIRECTIVOS/AS						
Director/a Xerente/Director/a de División	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
Director/a de Departamento	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	0,4	0,2	0,6
Subdirector/a de Departamento	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,1	0,3
Xefe/a de Servizo	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos Menos de 30 anos	0,5 0,5 0,1	0,5 0,5 0,1	1,0 1,0 0,2
DETALLE DIRECTIVOS/AS						
	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos Menos de 30 anos	1,2 0,7 0,1	0,9 0,7 0,1	2,1 1,4 0,2
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS				2,0	1,7	3,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 1						
Asesor/a Lingüista	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	0,3 0,0	0,4 0,1	0,7 0,1
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	Temporal Fixo/Indefinido	Completa Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Produtor/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos Máis de 50 anos De 30 a 50 anos	0,1 0,7 0,1	0,0 0,4 0,2	0,1 1,1 0,3



Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,3	0,4	0,7
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,1	0,1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,1	0,4	1,5
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	3,1	2,9	6,0
		De 30 a 50 anos	3,7	7,5	11,2
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,1	0,6	0,7
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	1,2	2,7	3,9
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	0,1	0,6	0,7
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,3	0,4
		De 30 a 50 anos	0,1	0,2	0,3
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
DETALLE NIVEL 1					
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	5,4	4,4	9,8
		De 30 a 50 anos	3,9	8,0	11,9
Temporal	Parcial	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,3	0,0	0,3
Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,1	0,6	0,7
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,1	0,3
		De 30 a 50 anos	1,6	3,4	5,0
		Menos de 30 anos	0,1	0,7	0,8
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Parcial		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 1			11,6	17,3	28,9

PROFESIONAIS DE NIVEL 2

Documentalista	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,3	1,1	1,5
			De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
Temporal	Completa		Máis de 50 anos	0,0	0,1	0,1
			De 30 a 50 anos	0,1	0,2	0,3
Locutor/a de Radio	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,0	1,0	2,0
			De 30 a 50 anos	0,9	0,3	1,2
Temporal	Completa		Máis de 50 anos	0,1	0,3	0,3
			De 30 a 50 anos	0,3	0,1	0,4
Titulado/a Medio/a	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,1	0,2
			De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1

DETALLE NIVEL 2

Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,5	2,3	3,8
		De 30 a 50 anos	1,1	0,4	1,5
Parcial		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,3	0,4
		De 30 a 50 anos	0,4	0,3	0,7
Temporal		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
			0,0	0,0	0,0

		Máis de 50 anos	0,0	0,1	0,1
Parcial		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 2			3,1	3,4	6,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 3					
Analista Programador/a	Fixo/Indefinido	Completa	0,4	0,0	0,4
		De 30 a 50 anos	0,4	0,1	0,5
Técnico/a de Administración	Fixo/Indefinido	Completa	0,2	0,8	1,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	Fixo/Indefinido	Completa	0,4	0,0	0,4
	Temporal	Completa	0,1	0,0	0,1
Técnico/a de Sistemas	Fixo/Indefinido	Completa	0,3	0,0	0,3
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
DETALLE NIVEL 3					
		Máis de 50 anos	1,9	0,8	2,7
	Completa	De 30 a 50 anos	0,9	0,1	1,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Fixo/Indefinido		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
	Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
	Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			2,9	0,9	3,8

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

PROFESIONAIS DE NIVEL 4

Auxiliar de Redacción	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,4	0,7	2,1
		Parcial	De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
Cámara de Primeira	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
		Completa	Máis de 50 anos	0,7	0,0	0,7
Desafiador/a Gráfico/a	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Completa	De 30 a 50 anos	0,2	0,1	0,3
Desafiador/a Gráfico/a	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,6	0,1	0,7
		Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
Promotor/a	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
Reporteiro/a Gráfico/a	Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,1	0,0	0,1
		Completa	Máis de 50 anos	3,5	0,1	3,6
Reporteiro/a Gráfico/a	Fijo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	2,9	0,2	3,1
		Parcial	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
Reporteiro/a Gráfico/a	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,1	0,3
Técnico/a de Control	Fijo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	1,0	0,1	1,1
		Parcial	Menos de 30 anos	0,3	0,0	0,3
Técnico/a de Control	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1,5	0,1	1,6
		Completa	De 30 a 50 anos	0,7	0,0	0,7
Técnico/a Electrónico/a	Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,7	0,0	0,7
		Completa	De 30 a 50 anos	0,4	0,0	0,4
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0
		Completa	De 30 a 50 anos	0,5	0,0	0,5
Técnico/a Electrónico/a	Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,1	0,1	0,2
		Parcial	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1

DETALLE NIVEL 4

Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	7,8	1,0	8,8
		De 30 a 50 anos	4,3	0,4	4,7
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Parcial	Completa	Máis de 50 anos	0,3	0,1	0,4
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	1,3	0,1	1,4
		De 30 a 50 anos	2,5	0,3	2,8
		Menos de 30 anos	0,5	0,1	0,6
SUB-TOTAL NIVEL 4	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	16,9	2,0	18,9
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0

PROFESIONAIS DE NIVEL 5

Axudante/a de Realización	Completa	Máis de 50 anos	1,9	0,4	2,3
		De 30 a 50 anos	0,4	0,5	0,9
		Menos de 30 anos	0,1	0,1	0,2
Decorador/a	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,1	0,2
		De 30 a 50 anos	0,3	0,1	0,4
		Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
Locutor/a de Televisión	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,1	0,2
		De 30 a 50 anos	0,5	0,2	0,7
		Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
Operador/a de Post-producción	Completa	Máis de 50 anos	0,7	0,1	0,8
		De 30 a 50 anos	0,1	0,2	0,3
		Menos de 30 anos	0,1	0,0	0,1
Técnico/a de Iluminación	Completa	Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,6	0,0	0,6
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
DETALLE NIVEL 5					
Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	4,4	0,8	5,2
		De 30 a 50 anos	0,5	0,8	1,3
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Parcial	Máis de 50 anos	0,3	0,1	0,4
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,3	0,1	0,4
		De 30 a 50 anos	0,4	0,2	0,6
		Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 5					
			5,9	2,1	8,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 6					
Auxiliar de Programas	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,9	1,2
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
		Máis de 50 anos	0,3	0,9	1,2
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
Oficial/a Administrativo/a	Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,2	0,2
		Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
Oficial/a Produtor/a de Son	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0

Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,6	0,1	0,7
			De 30 a 50 anos	0,3	0,0	0,3
Operador/a de Cámara	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,3	0,0	0,3
			Menos de 30 anos	0,0	0,1	0,1
DETALLE NIVEL 6						
			Máis de 50 anos	1,2	2,0	3,2
		Completa	De 30 a 50 anos	0,5	0,1	0,6
			Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Fixo/Indefinido	Parcial	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
			Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		Completa	De 30 a 50 anos	0,4	0,3	0,7
			Menos de 30 anos	0,0	0,2	0,2
	Temporal	Parcial	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 NIVEL 6				2,1	2,6	4,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 7						
Auxiliar Administrativo/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,4	1,5	1,9
			De 30 a 50 anos	0,0	0,5	0,5
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
			De 30 a 50 anos	0,1	0,4	0,5
Auxiliar de Programación	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
			Máis de 50 anos	1,0	0,7	1,8
	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,5	0,4	0,9
		Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,2	0,3

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

Control de Cámara	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,1	0,2
			Máis de 50 anos	0,3	0,1	0,4
Grafista-Titulador/a	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
			Máis de 50 anos	0,5	0,2	0,7
	Parcial	De 30 a 50 anos	0,2	0,1	0,3	
		Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1	
	Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,2	0,1	0,3
		Menos de 30 anos	0,1	0,0	0,1	
Iluminador/a	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5
			De 30 a 50 anos	0,2	0,0	0,2
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
Maquillador/a	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,6	0,6
			Máis de 50 anos	0,0	0,1	0,1
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,1	0,1
		Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Oficial/a Técnico/a Electricista	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
			De 30 a 50 anos	0,4	0,0	0,4
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	1,6	0,5	2,1
Operador/a-Montador/a de Vídeo	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	2,9	1,1	4,0
			Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,1
	Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
			De 30 a 50 anos	0,9	0,3	1,2
	Menos de 30 anos	0,5	0,0	0,5		
	Operador/a-Produtor/a de Son	Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,1
De 30 a 50 anos				0,1	0,2	0,3
Temporal		Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
Relacións Públicas	Fixo/Indefinido	Completa	De 30 a 50 anos	0,0	0,2	0,2
			De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
	Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,1	0,0	0,1

DETALLE NIVEL 7

Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	4,6	2,1	6,7	
		De 30 a 50 anos	4,8	4,3	9,1	
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	
Parcial		Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1	
		De 30 a 50 anos	0,0	0,2	0,2	
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	
Completa		Máis de 50 anos	0,6	0,3	0,9	
		De 30 a 50 anos	1,3	1,2	2,5	
		Menos de 30 anos	0,7	0,0	0,7	
Parcial		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1	
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	
SUB-TOTAL NIVEL 7				12,1	8,2	20,3

PROFESIONAIS DE NIVEL 8

Auxiliar de Informativos	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
	Temporal	De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1
Conductor/a	Completa	Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
Especialista de Montaxe	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	1,3	0,1	1,4
Temporal		De 30 a 50 anos	0,0	0,1	0,1

DETALLE NIVEL 8

Fixo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,8	0,0	0,8
		De 30 a 50 anos	1,4	0,1	1,5
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Parcial		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

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,2	0,2
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Parcial	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 NIVEL 8			2,2	0,3	2,5

PROFESIONAIS DE NIVEL 9

Almacenista	Fijo/Indefinido	Completa	0,2	0,0	0,2
		Parcial	0,2	0,0	0,2
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,2	0,0	0,2
Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0
		De 30 a 50 anos	0,2	0,0	0,2
		Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
Temporal	Completa	Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,1	0,0	0,1
		Máis de 50 anos	0,4	0,0	0,4

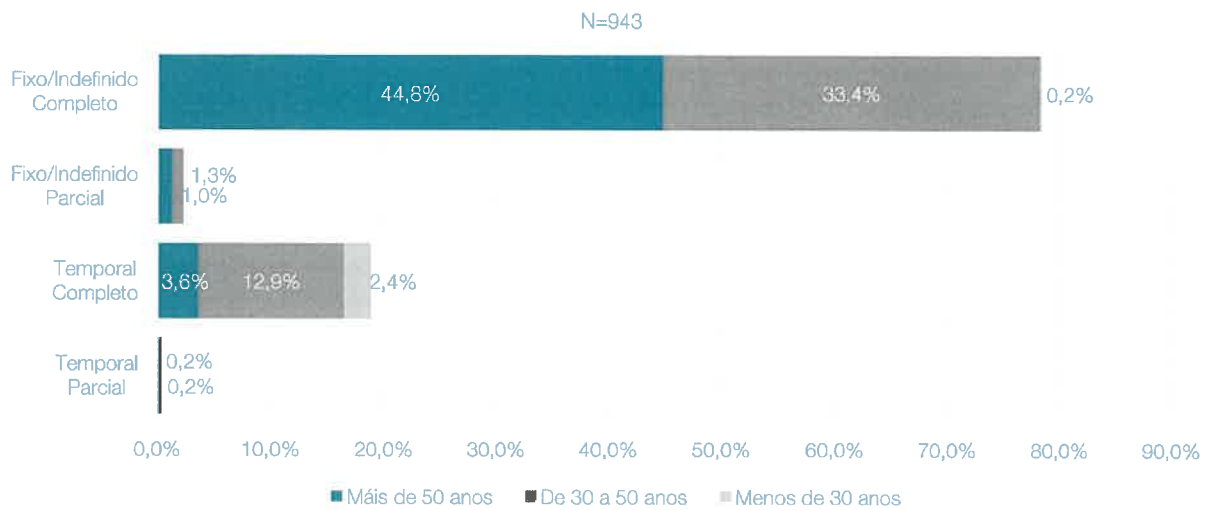
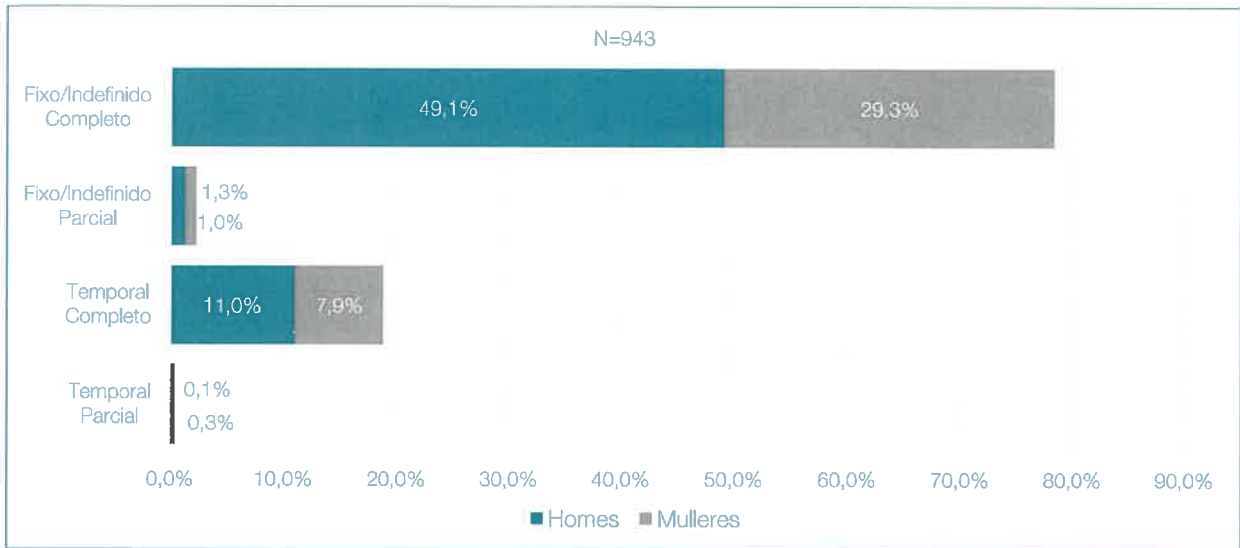
DETALLE NIVEL 9

Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	1,6	0,0	1,6
		De 30 a 50 anos	0,4	0,0	0,4
Temporal	Completa	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,1	0,0	0,1
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	0,2	0,0	0,2
		De 30 a 50 anos	0,3	0,0	0,3
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Temporal	Completa	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

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA DO EXERCICIO 2018

		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0
Parcial		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			2,6	0,0	2,6
DETALLE TOTAL					
Fijo/Indefinido	Completa	Máis de 50 anos	30,5	14,3	44,8
		De 30 a 50 anos	18,5	14,9	33,4
	Parcial	Menos de 30 anos	0,1	0,1	0,2
		Máis de 50 anos	1,1	0,2	1,3
Temporal	Completa	De 30 a 50 anos	0,2	0,8	1,0
		Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0
	Parcial	Máis de 50 anos	2,7	0,9	3,6
		De 30 a 50 anos	7,0	5,9	12,9
	Completa	Menos de 30 anos	1,3	1,1	2,4
		Máis de 50 anos	0,1	0,1	0,2
Parcial	De 30 a 50 anos	0,0	0,2	0,2	
	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	
TOTAL			61,5	38,5	100,0

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



T.9. EMPREGADOS/AS A 31 DE DECEMBRO DE 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, 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.

T.10. EMPREGADOS/AS A 31 DE DECEMBRO DE 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	0,1	0,0	0,1
DIRECTIVOS/AS	1,8	1,9	3,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 1	11,6	17,8	29,4
PROFESIONAIS DE NIVEL 2	3,2	3,3	6,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 3	3,0	0,8	3,8
PROFESIONAIS DE NIVEL 4	17,0	1,9	18,9
PROFESIONAIS DE NIVEL 5	5,9	2,2	8,1
PROFESIONAIS DE NIVEL 6	2,2	2,4	4,6
PROFESIONAIS DE NIVEL 7	11,8	8,0	19,8
PROFESIONAIS DE NIVEL 8	2,1	0,3	2,4
PROFESIONAIS DE NIVEL 9	2,7	0,0	2,7
TOTAL	578	365	943

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

III.2. Despedimentos.

En 2018 a Corporación RTVG procedeu a 1 despedimento. Ese despedimento está impugnado en vía xudicial e non hai aínda ao respecto sentenza firme. A persoa suxeito del foi un varón de entre 30 e 50 anos, cunha relación laboral de carácter temporal e que estaba clasificado dentro do Nivel 1 con categoría de Titulado Superior..

III.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.

Os datos e cómputos requiridos a efectos deste epígrafe constan na fin deste en dúas táboas numeradas como nº 11 e 12 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 para cada Categoría dentro da Alta Dirección e para o conxunto delas nos Niveis do 1 ao 9.
- ✓ De acordo cos criterios do GRI a base de cálculo vén dada polos/as traballadores/as a xornada completa e alta efectiva ao longo de todo o exercicio de 2018.
- ✓ As remuneracións dos Niveis Alta Dirección e Directivos/as están determinadas, en canto a Corporación é unha Sociedade Instrumental da Xunta de Galicia, polo disposto "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 2018 foron aprobadas mediante acordo do Consello da Xunta de Galicia do 21 de xaneiro de 2016.

Na consideración das remuneracións para o conxunto do persoal cómpre destacar aos efectos deste documento algunhas evidencias:

- ✓ Desde o punto de vista do conxunto do mercado laboral no sector de referencia os valores para as Categorias identificadas numericamente indican que a Corporación RTVG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- ✓ As remuneracións seguen unha lóxica tendencia xeral a modularse segundo a cualificación e complexidade no desempeño que, en cada caso, reflicten os Niveis.
- ✓ Nunha lectura global as discretas diferenzas que se dan en cada Nivel, aínda que con excepcións, implican principalmente contías maiores segundo a idade é maior.
- ✓ Entre homes e mulleres o sentido das diferenzas, tamén é discreto e polo común supón cifras algo maiores para eles.
- ✓ Un factor de fondo que modula particularmente estes datos é a antigüidade, relacionada directamente coa idade. Ademais, os modestos saldos en favor dos varóns explícanse pola concorrencia de retribucións ligadas á dispoñibilidade, que se concreta no traballo en horario flexible.
- ✓ Ao cabo, atendendo á remuneración media global, os 39.332,77 € dos traballadores son 170,62 € anuais de media, un 0,4%, máis que os 39.162,15 € das traballadoras. A lóxica

exposta para as diferenzas leva a concluír que esa global mínima non constitúe en absoluto unha fenda salarial de xénero.

- ✓ Aínda máis, nun exercicio de cálculo prescindindo dos complementos por dispoñibilidade, resultarían cifras globais medias anuais respectivas para homes e mulleres que implican unha diferenza a favor destas últimas.

Alén do ilustrado nas táboas, hai dous datos adicionais que completan e precisan a perspectiva das remuneracións:

- ✓ 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 cando menos o 70% dos 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 2018 o aboamento dese complemento supuxo de media 5.993,21 € para cada profesional deses Niveis.
- ✓ O valor total das remuneracións dos/as integrantes do Consello de Administración da Corporación RTVG en 2018 importou 346.344,24 €.
- ✓ O valor total das horas remuneradas pola Corporación RTVG en 2018 dedicadas a representación sindical foi de 641.387,78 € polos/as traballadores/as coa condición de representantes sindicais.

T.11. REMUNERACIÓN DOS/AS EMPREGADOS/AS A XORNADA COMPLETA E CON COTIZACIÓN ÍNTEGRA EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA -NA ALTA DIRECCIÓN E DIRECTIVOS/AS-, NIVEL PARA AS DE MAIS CATEGORÍAS E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E CATEGORÍA	GRUPOS DE IDADE	REMUNERACIÓN EN €	
		HOMES	MULLERES
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	Máis de 50 anos	79.147,49	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
DIRECTIVOS/AS			
Director/a Xerente/Director/a de División	Máis de 50 anos	70.623,21	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	65.354,52
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
Director/a de Departamento	Máis de 50 anos	64.757,46	67.668,50
	De 30 a 50 anos	61.496,32	60.481,20
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
Subdirector/a de Departamento	Máis de 50 anos	58.363,63	61.642,70
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
Xefe/a de Servizo	Máis de 50 anos	54.483,06	50.760,99
	De 30 a 50 anos	45.966,87	48.593,78
	Menos de 30 anos	44.721,32	44.304,36
PROFESIONAIS DOS NIVEIS DO 1 AO 9			
NIVEL 1	Máis de 50 anos	47.091,18	44.474,81
	De 30 a 50 anos	44.166,81	42.474,75
	Menos de 30 anos	26.185,67	25.248,52
SUB-TOTAL NIVEL 1		45.219,08	42.101,80
NIVEL 2	Máis de 50 anos	41.227,60	40.778,36
	De 30 a 50 anos	42.779,90	41.451,36
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 2		41.886,15	40.894,39
NIVEL 3	Máis de 50 anos	47.446,57	42.583,76
	De 30 a 50 anos	43.455,63	37.523,79
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3		46.116,26	41.951,26
NIVEL 4	Máis de 50 anos	41.738,02	39.689,38
	De 30 a 50 anos	38.171,15	37.071,78
	Menos de 30 anos	24.680,15	24.595,02
SUB-TOTAL NIVEL 4		39.571,18	35.947,83
NIVEL 5	Máis de 50 anos	37.523,47	36.495,33
	De 30 a 50 anos	36.112,80	35.619,64
	Menos de 30 anos	0,0	22.810,14
SUB-TOTAL NIVEL 5		37.360,70	34.688,97

	Máis de 50 anos	42.629,59	35.412,98
NIVEL 6	De 30 a 50 anos	36.126,65	28.386,81
	Menos de 30 anos	0,0	22.341,12
SUB-TOTAL NIVEL 6		39.784,56	33.266,51
	Máis de 50 anos	35.006,91	32.671,77
NIVEL 7	De 30 a 50 anos	33.068,40	30.022,84
	Menos de 30 anos	18.447,86	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 7		32.372,20	31.531,26
	Máis de 50 anos	35.226,32	0,0
NIVEL 8	De 30 a 50 anos	33.274,03	27.132,02
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8		34.054,95	27.132,02
	Máis de 50 anos	27.097,22	0,0
NIVEL 9	De 30 a 50 anos	23.634,05	0,0
	Menos de 30 anos	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9		26.043,21	0,0
TOTAL		39.332,77	39.162,15

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

T.12. REMUNERACIÓN DOS/AS CONSELLEIROS/AS E DIRECTIVOS/AS EN 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E CATEGORÍA. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E CATEGORÍA	REMUNERACIÓN EN €	
	HOMES	MULLERES
CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN		
Conselheiro/a	60.557,36	57.469,59
ALTA DIRECCIÓN		
Director/a Xeral	79.147,49	0,0
DIRECTIVOS/AS		
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
TOTAL	57.670,38	59.947,54

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

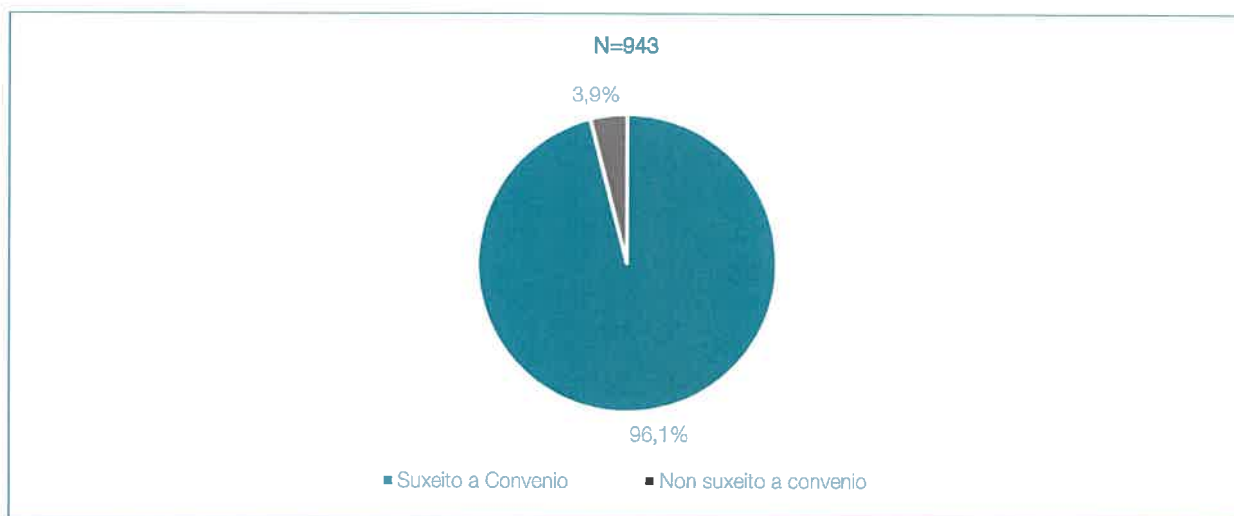
III.4. Diálogo social e negociación colectiva.

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 axentes publicitarios comisionistas.
 - 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 asinado con ela un contrato de alta dirección; isto é:
- O persoal incluído no Nivel de Alta Dirección, que se singulariza na Categoría Director/a Xeral.
 - O incluído no Nivel Directivos/as, que se desdobra nas Categorías: 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 2018, 943 persoas, en razón do devandito un 96,1%, 906, dos Niveis do 1 ao 9, están incluídas no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto 37, o 3,9% 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 por aquel a tal efecto.

En 2018 tiñan representación sindical na Corporación RTVG os seguintes sindicatos:

- ✓ CUT.
- ✓ CIG.

- ✓ CC.OO..
- ✓ USO.
- ✓ UGT-Galicia.

Esa representación exerceuse en nome dos sindicatos devanditos por **31 representantes electos/as, 10 deles/as con condición de liberados/as**. O Portal de Transparencia da Corporación RTVG ofrece unha información precisa sobre a representación sindical como resultado das últimas Eleccións Sindicais, a súa dedicación e custe laboral.

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 de Empresa -Comité CRTVG.
- ✓ Comité Inter-centros.
- ✓ Comisión Paritaria.
- ✓ Comisión de Listaxes de Contratación.
- ✓ Comisión de Formación.
- ✓ Comisión de Nova Clasificación Profesional.
- ✓ Comisión de Igualdade.
- ✓ Comité de Seguridade e Saúde.

Das comisións e comités mencionados, a **Comisión de Nova Clasificación Profesional e a Comisión de Igualdade** comezaron os seus traballos en 2018 co obxectivo respectivo de negociar unha evolución da definición e clasificación das Categorias profesionais e de aprobar un Plan de Igualdade no primeiro semestre de 2019.

Un indicador da notable actividade deses órganos de diálogo achégaa o feito de que en 2018 celebraron en conxunto 85 reunións.

O marco de referencia reiteradamente mencionado, dado polo Convenio Colectivo, e subsidiariamente a normativa de maior rango vixente e susceptible de aplicación, **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-, na que se dá así publicidade ás principais medidas e acordos que atinxen aos/s traballadores/as.

A información aos /ás representantes do persoal transmítese nas sesións dos órganos de diálogo e negociación referidos, e tamén por comunicación mediante notas e correos electrónicos.

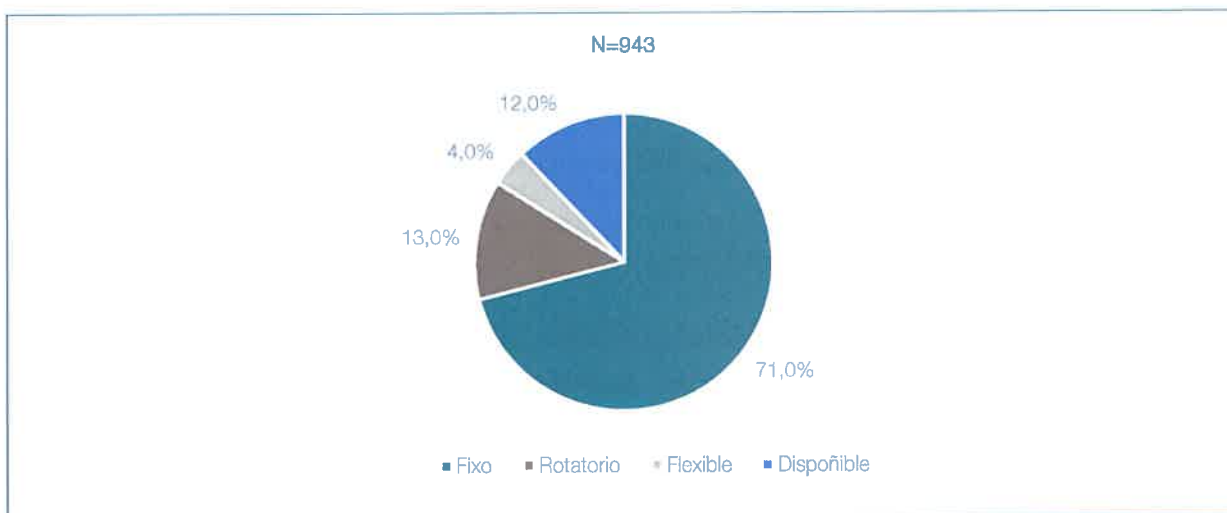
Con carácter xeral, exceptuando convocatorias de urxencia, as convocatorias de tales órganos emítese cunha antelación mínima de 48 horas.

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 e no que aquel 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 2018 a categoría maioritaria é a de horario **fixo**, sendo case idénticas as proporcións correspondentes ao rotatorio e mais ao dispoñible, e case residual a do flexible.

Outra modalidade máis, de carácter especial, supona o horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades nese período. A súa xornada é de 30 horas semanais. Como criterios e disposicións comúns que atinxen aos horarios flexibles e dispoñibles en particular aplícanse para a conciliación e a organización do tempo non laboral dos/as traballadores/as estes:

- ✓ A adscrición a un destes horarios, o mesmo que a súa finalización, deben avisarse cun mínimo de 15 días de antelación.
- ✓ Os avisos previos en 24 horas teñen que comunicarse no lugar de traballo antes de finalizar a última xornada efectiva, ou ben, nese último caso, polos medios que se pacten expresamente co/a traballador/a no momento de adscrición ao horario que conclúe.
- ✓ Considérase período nocturno, a efectos retributivos, o comprendido entre as 22:00 h e as 07:00 h do día seguinte. Dá dereito ao complemento correspondente de nocturnidade regulado no Convenio Colectivo.

Como referencia adicional ao indicado sobre horarios, aínda que noutro plano, cabe indicar que a dedicación de horas a actividades sindicais xestiónase mediante comunicación escrita por correo electrónico do/a traballador/a ao Servizo de Seguridade Laboral e Relacións Laborais que rexistra os datos correspondentes nun programa específico.

En termos de organización das xornadas de descanso, as disposicións que se suman ás devanditas resúmense no máis principal deste o xeito:

- ✓ A empresa, como norma xeral, ordena os horarios de forma que se sucedan 5 días laborais e 2 de descanso consecutivos, e garante en cómputo de cada 4 semanas o descanso de polo

menos 1 domingo, agás nos horarios intensivos de fin de semana e nos horarios fixos ou de quendas que inclúan ese día.

- ✓ Cando un/ha traballador/a ten 3 ou máis días consecutivos de descanso planificados e, por necesidades do servizo, debe traballar 1 día que rompe esa secuencia de descanso, recompénsase con 1 día de descanso adicional aos que lle corresponden previamente. Estes 2 días de descanso -o planificado logo traballado e o adicional- gozaranse consecutivamente con outro ou outros días de descanso no período das 4 semanas seguintes á de producirse a interrupción da secuencia planificada previamente.
- ✓ Cando un/ha traballador/a ten 2 ou máis días consecutivos de descanso planificados e, por necesidades do servizo, debe traballar 1 día ao inicio ou á fin do período de descanso, recompénsase con 1 día de descanso máis engadido ao outro ou outros que lle correspondan dentro das 4 semanas seguintes á de producirse a mingua da secuencia planificada previamente -non se considerando a compensación co pagamento de horas extraordinarias-.

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 e humanización, **para moderar a presión das responsabilidades profesionais nos tempos de ausencia do posto de traballo entre xornadas e vacacións**, 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 noutro epígrafe. A elas asóciase nun conxunto conexo as destinadas a respectar, aínda no lugar e/ou con ocasión do traballo, a súa esfera privada perante os sistemas audiovisuais o de xeo-localización.

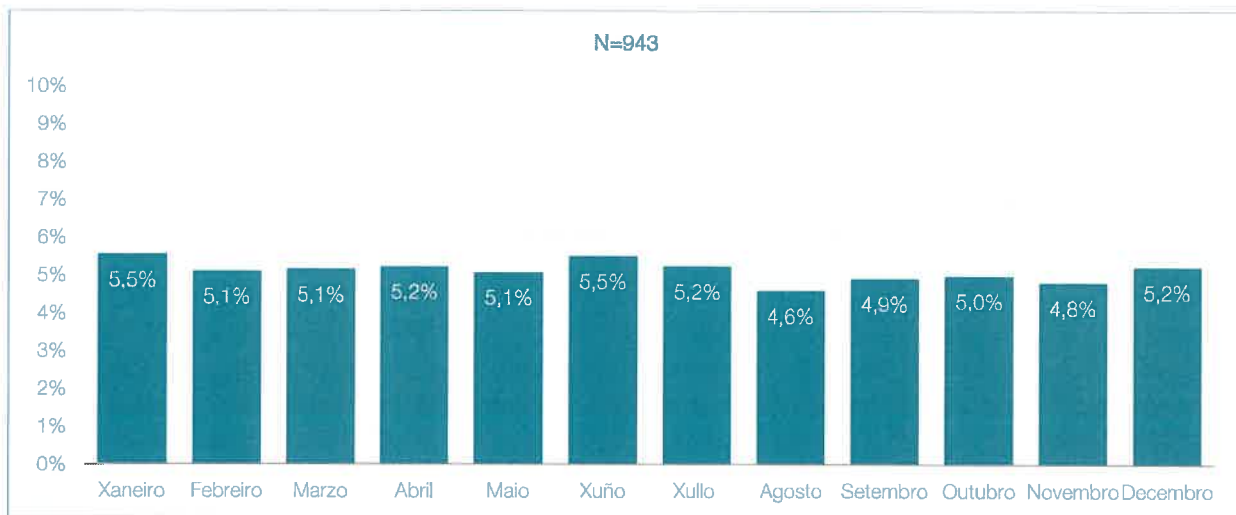
Estas medidas baséanse nalgunhas recomendacións das proposicións non de lei para a súa regulación, na transposición ao ordenamento xurídico español do Regulamento -UE- 2016/679 do Parlamento Europeo e o Consello, de 27 de Abril de 2016, así como no Regulamento Xeral -UE- de Protección de Datos -GDPR/RGPD-, 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 Categorías 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 planificada 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 das horas de ausencia mensuais xeradas por enfermidade común, accidentes laborais e permisos de maternidade, paternidade e adopción. Deste dérvase 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. O cálculo do absentismo laboral na Corporación RTVG lévase a termo mediante o programa específico de xestión do tempo.



A taxa de absentismo na Corporación RTVG foi en 2018 do 5,1%. Trátase dun parámetro notablemente estable ao longo do ano, non excedendo en mes ningún o 5,5%, e cos valores máis baixos en agosto -4,6% e novembro -4,8%- . En razón do Índice de Frecuencia de accidentes laborais que se expón no Epígrafe III.7 estes xeran só o 0,7% absentismo total sumado no 5,1% devandito, que, en consecuencia obedece principalmente ás outras dúas causas citadas.

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, descanso entre xornadas, 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.

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 Traballadores⁵ 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. **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**

5.-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”.

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. Se o pai e a nai son persoal da Corporación RTVG, a acumulación realízase para cada solicitante segundo a súa correspondente licenza.

- Por nacemento de fillos/as prematuros/as ou hospitalización despois do parto. O/a traballador/a ten dereito a ausentarse do traballo un máximo de 2 horas, percibindo as retribucións íntegras. Ademais, de acordo co Art. 41.1.7 do Convenio Colectivo ten dereito a reducir a súa xornada nun máximo de 2 horas, coa diminución proporcional das retribucións.
 - 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 para todo o persoal da administración Pública Autonómica, en 4 semanas adicionais, e aínda en 2 semanas máis no suposto de discapacidade do/a fillo/a acabado/a de nacer e, por cada fillo/a, a partir do/a segundo/a, nos supostos de parto múltiple. 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 distribúese a vontade da traballadora sempre que 6 semanas sexan 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. Sen prexuízo das 6 primeiras semanas, este permiso pode ser desfrutado de forma compartida por ambos/as os/as dous/dúas proxenitores/as. Pódese, así mesmo, desfrutar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permiten e nos termos que regulamentariamente se determinan. No suposto de matrimonio ou unión de feito entre mulleres, sendo unha delas a nai biolóxica, garántese á que non o sexa que, á elección daquela primeira, poida gozar da parte da licenza de maternidade que se podería transferir ao pai. Durante este permiso pódese participar nos cursos de formación que convoca a empresa.

- Adopción ou acollemento. Segundo o Art. 41.1.17.2, por estas eventualidades, 16 semanas ininterrompidas, conforme á norma xeral, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia para todo o persoal da Administración Pública Autonómica, e aínda en 2 semanas máis no suposto de discapacidade do/a adoptado/a ou acollido/a e mais no de adopción ou acollemento múltiple. O prazo compútase con carácter xeral a elección do/a traballador/a, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, pero en determinados supostos pódese iniciar ata 4 semanas antes desta. Cabe así mesmo, de forma compartida e simultánea por ambos os/as dous/dúas proxenitores/as. Igualmente, desfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permiten e nos termos que regulamentariamente se determinan. Durante este permiso pódese participar nos cursos de formación que convoca a empresa. 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 exclusivamente as retribucións básicas.
- Paternidade. Na eventualidade da paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun/ha fillo/a, 5 semanas aos traballadores, varóns e pais, sexa cal for a situación laboral do outro/a proxenitor/a se o/a houber. Este permiso é acumulable a calquera outro dereito recoñecido -permiso por parto, adopción ou acollemento nomeadamente- e independente por completo destes. Poden acollerse a el as traballadoras, mulleres e nais, con carácter ininterrompido desde a finalización dunha licenza de maternidade, se o pai falece antes do gozo íntegro do permiso de paternidade ou se a fillación paterna non está determinada. No suposto de matrimonio ou unión de feito entre mulleres, sendo unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa ten dereito ao permiso de paternidade.
- 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/ 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.

Como apuntamento adicional relevante debe lembrarse que a estabilidade laboral -unha relación fixa ou indefinida- e, nomeadamente, o predominio do horario fixo son condicións que favorecen a conciliación. O segundo está considerado no ámbito técnico experto un factor clave primordial nese sentido. E esas condicións atinxen a un 80,7% e 71%, respectivamente do persoal da Corporación RTVG.

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; isto é: á da ocorrencia de enfermidades profesionais e mais á de accidentes 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 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 laborais; isto é: a ocorrencia de accidentes e a xeración de enfermidades laborais. Estes dous conceptos defínense nestes termos:

- ✓ Accidente laboral. É un suceso singular no curso do tempo traballo -por tanto, pode ocorrer fóra das instalacións da empresa ou ser causado por terceiros/as que produce dano físico ou mental. Os accidentes no transcurso dos desprazamentos para acceder desde o domicilio ao posto de traballo e no retorno correspondente teñen igual consideración e catalóganse especificamente como “in itinere” -de acordo cunhas características e condicións dadas nas virtualidades todas na casuística correspondente-.
- ✓ Enfermidade profesional. É a contraída como resultado dunha exposición durante un período de tempo a factores que poden ser de natureza diversa -axentes químicos, físicos ou biolóxicos- asociados á actividade laboral. Inclúe calquera doenza crónica producida como resultado dun traballo ou actividade desa índole. Este tipo de enfermidade identifícase mediante a demostración estatístico-epidemiolóxica da súa maior frecuencia nas persoas dun determinado colectivo definido pola súa dedicación laboral que na poboación xeral ou que noutros colectivos de traballadores/as.

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 a seguridade.
- ✓ A avaliación do seu perigo potencial.
- ✓ A adopción de medidas correctoras e de mellora por ampliación da prevención.
- ✓ O desenvolvemento destas.
- ✓ O seu seguimento, control, avaliación 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 os 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 especifícase:**

- ✓ **A protección da saúde e a seguridade 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.**
- ✓ **En liña co anterior, un compromiso de toma en consideración do “Acordo Marco Europeo sobre o estrés laboral, de 8 de outubro de 2004”. Este compromiso cristalizou na elaboración dun protocolo sobre acoso no traballo ao que se fai referencia no Epígrafe III.10.**
- ✓ **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, como mínimo, de seguridade e mais 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 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 sixilo 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 anuals do servizo de prevención; o coñecemento directo mediante visitas aos centros de traballo da situación relativa á prevención de riscos neles segundo as previsións da normativa vixente; 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 adxudicación; 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 cómpren cos requisitos de deseño ergonómico, que na correspondente vixilancia da saúde se aplicarán os protocolos definidos pola Comisión Nacional de Saúde, e que se atenderá á dos/as usuarios/as deses medios técnicos en particular.
 - 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 garantirlles un nivel de prevención adaptado á natureza dos eu 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.

Se, en razón do exposto, son o servizo de prevención 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, un eixe destacado de colaboración en que esas funcións case se confunden é o básico que supón a información en xeral sobre todo o relativo á prevención e, en particular o estímulo da sensibilidade por parte do persoal respecto da súa importancia.

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 factores de risco que poidan afectar á seguridade e saúde do persoal.
- ✓ A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas.
- ✓ O deseño, coordinación, vixilancia, seguimento e avaliación 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 da prevención 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, con 1 técnico/a superior especializado/a, completando a súa dotación con outro persoal coas capacitacións técnicas precisas para os desempeños correspondentes a aquelas funcións.
- ✓ 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 da empresa, 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 dos servizos de prevención dunha empresa especializada homologada contratada a tal fin.**
- ✓ A conxunción de medios propios, singularmente a especialización técnico-profesional do persoal do servizo de prevención propio, e **allos 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 desenvolto por esta unidade. En 2018 efectuou 380 recoñecementos coa seguinte distribución:

- ✓ A homes, 209 con carácter xeral e, ademais, 181 orientados especificamente á detección do cancro de próstata, incluíndo unha análise de medición da PSA.

- ✓ A mulleres, 171 con carácter xeral e, ademais, outros 129 especificamente xinecolóxicos.

Os/as participantes, de acordo con esa distribución: un 56,5% de homes e un 43,5% de mulleres, nivelan a proporción por sexos que se dá con carácter xeral no cadro da empresa. Doutro lado, cun 2% de persoas de menos de 30 anos, un 53% con entre 30 e 50, e o 45% restante por riba dos 50, axústanse bastante á definida polas idades naquel, aínda que alterando 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 2018, 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 nalgunhas dimensións concretas coas de protección do medio ambiente.

Nesa intersección, co valor inmediato, a sumar ao seu significado ambiental xeral, de prevención de eventuais enfermidades laborais, deben subliñarse tres actuacións:

- ✓ A xa citada realización de medicións de periodicidade bianual da radiación do campo electro magnético. As realizadas pola empresa contratada mencionada como apoio complementario externo no primeiro trimestre de 2018 nas instalacións das delegacións da Coruña, Lugo, Ourense e Vigo, e mais no complexo central de San Marcos, deron como resultado que os niveis detectados non eixen medida ningunha de orde preventiva nin para o persoal da empresa nin para a poboación.
- ✓ Unha medición específica da concentración de gas radon. Entre marzo e xullo de 2018 efectuouse por parte do Laboratorio de Radon de Galicia da USC unha segunda medición ao respecto, emitíndose o informe correspondente. Esa segunda medición atendía a verificar o resultado das actuacións levadas a termo para reducir a concentración detectada nunha observación anterior. O informe conclúe que, salvante en dúas dependencias, de acceso non

xeral, para as que se aconsella revisar a dinámica de ventilación e realizar novas medicións, o resto das instalacións estudadas teñen niveis compatibles cos recomendados. Á entrega deste informe as recomendacións sinaladas están executadas.

- ✓ Un estudo de riscos psico-sociais. Desenvolto directamente polo servizo de prevención nos meses anteriores foi publicado nos seus resultados en febreiro de 2018, referíndose a unha serie de conxuntos convencionais de traballadores/as, definidos ben por ámbitos funcionais ben por responsabilidades. Nunha consideración conxunta, pode concluírse con carácter xeral un nivel de risco axeitado na maior parte dos factores que identifica.

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

- ✓ Non se computan, por non estar identificada ningunha, incidencias debidas a enfermidades profesionais.
- ✓ 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 2018 ningún grave nin moi grave.

Para ofrecer a información precisa a este informe relativa a accidentes laborais en 2018 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 e licenzas de maternidade, paternidade ou adopción para o cálculo do absentismo, que xa foi ofrecido no Epígrafe III.5.
- ✓ Os accidentes sen baixa tamén non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia de Accidentes.
- ✓ Os días non traballados que se computan e integran segundo ocaso nos cálculos son días naturais que se contabilizan desde o primeiro día de baixa -no caso da información que segue, por accidente-.
- ✓ O calculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a formula: *Accidentes laborais con baixa X 1.000,0/Número de horas traballadas*, sendo:
- ✓ Accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral ou “in itinere” 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 exposto a risco no período de referencia, descontando por tanto as horas de absentismo.

Considerando o anterior, dos datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estadísticas 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 2018.

T.13. ACCIDENTES -LEVES- EN 2018 CON RESULTADO DE BAIXA, SEGUNDO PROPOORCIÓN PORCENTUAIS DE TIPO E SEXO, POR PROVINCIA E EN TOTAL; DÍAS PERDIDOS POR MOMENTO DE OCORRENCIA E ÍNDICE DE FRECUENCIA.

PROVINCIA		PROPORCIÓN			DÍAS	ÍNDICE DE
A		TIPO %	SEXO %	MOMENTO	PERDIDOS	FRECUENCIA
	Caída	40,0	Homes 80,0	Traballo	214	
A Coruña	Golpe	20,0	Mulleres 20,0	"In itinere"	16	4,4
	Sobre-esfuerzo	40,0				
SUB-TOTAL A CORUÑA		10=100,0			230	
	Caída	100,0	Homes 100,0	Traballo	92	
Lugo	Golpe	0,0	Mulleres 0,0	"In itinere"	0	28,5
	Sobre-esfuerzo	0,0				
SUB-TOTAL LUGO		1=100,0			92	
	Caída	34,0	Homes 34,0	Traballo	52	
Ourense	Golpe	33,0	Mulleres 66,0	"In itinere"	0	54,4
	Sobre-esfuerzo	33,0				
SUB-TOTAL OURENSE		3=100,0			52	
	Caída	0,0	Homes 100,0	Traballo	313	
Pontevedra	Golpe	0,0	Mulleres 0,0	"In itinere"	0	42,3
	M. de cargas	100,0				
SUB-TOTAL PONTEVEDRA		2=100,0			313	
	Caída	0,0	Homes 0,0	Traballo	0	
Madrid	Golpe	0,0	Mulleres 0,0	"In itinere"	0	0,0
	Sobre-esfuerzo	0,0				
SUB-TOTAL MADRID		0=100,0			0	
	Caída	37,5	Homes 75,0	Traballo	671	
TOTAL	Golpe	18,7	Mulleres 25,0	"In itinere"	16	7,6
	Sobre-esfuerzo	37,6				
	M. de cargas	6,2				
TOTAL		16=100,0			687	

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

Esa sinistralidade aparece como baixa e de gravidade discreta, o que apunta a un balance razoablemente positivo da política de prevención de accidentes. En concreto, no conxunto da Corporación producíronse só 16 accidentes laborais, todos de carácter leve, que deron lugar a baixa en 2018, implicando 687 días de absentismo, o que supón un Índice de Frecuencia do 7,6. Dada a fórmula aplicada para a obtención dese dato, del derívase unha tamén baixa contribución dos accidente laborais á do absentismo no seu conxunto -0,7% sumado dentro dun 5,1%- , en razón dos datos presentados no Epígrafe III.5.

Nunha lectura dos outros valores da táboa debe destacarse a incidencia preferente en traballadores e, como causa principal os sobre-esforzos con repercusión sobre o sistema músculo-esquelético, á que se suma o caso singular de manipulación de cargas, aínda que preto están lesións derivadas das caídas, cunha menor incidencia dos golpes con ou contra obxectos sen mediar caída -característicos dos accidentes de tráfico-.

III.8. Formación.

A actividade da Corporación RTVG en materia de formación continua en 2018 atendeu a dous niveis, un deles de oferta convencional, reiterando contidos básicos de orde xeral que ano tras ano veñen sendo de interese do persoal e demandan as diferentes Áreas, Departamentos e Servizos. En particular unha parte dela foi desenvolta a indicación dos/as representantes dos/as traballadores/as expresada na Comisión de Formación.

Unha referencia a ese plan de oferta convencional, de acordo cos datos das dúas táboas que pechan o epígrafe, pode resumirse nos datos seguintes:

- ✓ Cursos, 20, referidos a outras tantas capacitacións.
- ✓ Accións formativas, 44.
- ✓ Categorías formadas, 28.
- ✓ Participacións como asistentes, 298.
- ✓ Horas impartidas, 156.
- ✓ Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 816,5.
- ✓ Resulta disto unha media aritmética de 2,7 horas de formación específica por asistente, desdoblándose en 2,9 en tratándose de home e de 2,6 para as mulleres.
- ✓ Como datos que ilustran a composición da suma de asistentes, cabe engadir:
 - ✓ O 85,3% era persoal con contrato fixo ou indefinido.
 - ✓ O 54,5% foron homes e, así, o 45,5% mulleres, equilibrando a distribución global do cadro da empresa. A distribución por idades é, non obstante, semellante á deste.
 - ✓ Un 79,3% ten o seu posto de traballo no complexo central de San Marcos e un 20,7% nas delegacións.

O segundo nivel, ao que pola súa transcendencia e significado se refire este epígrafe con algo máis de detalle, tivo carácter extraordinario, téndose iniciado en outubro de 2017 e concluído en novembro de 2018.

Veu dado polo Plan de Formación "Sistema de Producción Dixital". Foi unha ampla e complexa actuación formativa destinada a dotar ao persoal das unidades correspondentes dos coñecementos, aptitudes e actitudes precisas para o funcionamento pleno, eficaz e eficiente do novo sistema de produción e xestión dixital de contidos, que supón a plena dixitalización funcional da actividade da Corporación e, rubricando a integración produtiva de medios, implica un cambio de paradigma da organización operativa dos vectores principais desa actividade. Desde ese punto de vista estivo vinculado á contratación do arrendamento do equipamento tecnolóxico que materializa o sistema de produción devandito.

O alcance estratéxico da implantación de tal sistema en razón da incidencia que vai ter na concorrencia de mercado da Corporación RTVG, tal como foi descrita no seu contexto e

condicionamentos, impregnou o Plan. Unha proba desa transcendencia vén dada polo feito que supuxo o maior investimento en formación desde a fundación dos medios públicos galegos de información aos que dá continuidade a Corporación. Outra é aquelas extensión e complexidade mesmas do Plan en si.

En termos ben concretos o seu obxectivo consistiu en que os/as diferentes profesionais das instancias da Corporación RTVG atinxidos/as no seu desempeño laboral pola citada dixitalización funcional plena puidesen adquirir un conxunto de capacitacións necesarias para poder operar e manter á plataforma do novo sistema de produción, coa conseguinte repercusión na regularidade do servizo e, garantida esta, na mellora da produtividade e na eficiencia na xestión.

Pola natureza e significado descritos este proceso formativo terá continuidade no tempo en orde á consolidación e mellora dos seus resultados; unha continuidade que en boa medida deberá atender á tipificación precisa e á normalización conseguinte dos novos fluxos operacionais implantados.

Considerando o Plan executado, os trazos principais que o caracterizan poden resumirse do seguinte xeito, en atención á índole da participación nel por parte do persoal:

- ✓ Formación obrigatoria. Destinada ao persoal usuario da plataforma dixital e ao persoal técnico. Transcorreu do 2 de outubro de 2017 ao 19 de abril de 2018, comprendendo dous colectivos:
 - Traballadores/as do centro emisor do complexo central de San Marcos e das delegacións territoriais.
 - Integrantes das listaxes de contratación nas Categorias de Redactor/a, Reporteiro/a Gráfico/a e Axudante de Realización.
- ✓ Formación voluntaria:
 - Formación de Operador/a de Media. Especializada; impartida ao persoal da Categoría Operador/a-Montador/a de Vídeo. Transcorreu do 8 de xaneiro ao 25 de abril de 2018.
 - Formación para os integrantes do Grupo de Soporte encargado do mantemento técnico da Plataforma. Transcorreu do 7 de novembro de 2017 ao 30 de setembro de 2018.

A toma en consideración da modalidade asistencial leva a distinguir da súa parte entre:

- ✓ Formación presencial. Impartida nas aulas do complexo central de San Marcos e na delegación territorial de Madrid.
- ✓ Formación remota interactiva e presencial. Impartida para as delegacións territoriais da Coruña, Lugo, Ourense e Vigo.

Alguns datos que dan conta da magnitude do esforzo formativo realizado son estes:

- ✓ Capacitacións impartidas, 57.
- ✓ Accións formativas, 360
- ✓ Categorias formadas, 31.
- ✓ Participacións como asistentes, 4.063.

- ✓ Horas de introdución e presentación, 600.
- ✓ Horas impartidas, 2.096.
- ✓ Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 22.186.
- ✓ Resulta disto unha media aritmética de 5,5 horas de formación específica por asistente; un valor que é de 6 horas para os homes e de 4,6 para as mulleres.

En termos xerais os perfís deses/as asistentes responden nas súas distribucións por sexo, tipo de contrato e lugar de traballo ás que son características do conxunto do cadro, ao tempo que se anova un tanto a estrutura por idade polo predominio do estrato entre 30 e 50 anos.

Como elementos para un balance xeral, que rubrica o significativo das realizacións en materia de formación do seu persoal por parte da Corporación RTVG en 2018, considerando os/as 943 integrantes de media do cadro ao longo do exercicio, a media de horas por cada un destes/as, resultado de poñer en relación ese número citado de 943 coas 23.002,5 horas totais de formación específica acumuladas polos dous plans referidos, é de 24,4, podendo referirse a homes e mulleres respectivamente, 26,8 e 20,6 horas.

T.14. HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO PLAN DE FORMACIÓN DE OFERTA CONVENCIONAL EN 2018 E NO PLAN DE FORMACIÓN "SISTEMA DE PRODUCCIÓN DIXITAL" EN 2017-2018, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	H. P. CONVENCIONAL	H. P. S. PR. DIXITAL
DIRECTIVOS/AS		
Xefe/a de Servizo -Redactor/a Xefe/a-	3,0	377,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 1		
Asesor/a Lingüista	72,0	0,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	0,0	68,0
Produtor/a	39,0	176,0
Realizador/a	5,5	366,0
Redactor/a	123,0	3.462,0
Titulado/a Superior	13,5	6,0
Documentalista	18,0	562,0
Locutor/a de Radio	23,0	0,0
Titulado/a Medio/a	2,0	6,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 3		
Analista Programador/a	2,5	665,0
Técnico/a de Administración	12,5	0,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	0,0	525,0
Técnico/a de Sistemas	0,0	263,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 4		
Auxiliar de Redacción	16,0	230,0
Cámara de Primeira	10,0	252,0
Deseñador/a Gráfico/a	0,0	128,0
Promotor/a	2,0	0,0
Reporteiro/a Gráfico/a 19	152,0	1.802
Técnico/a de Control	20,5	48,0
Técnico/a Electrónico/a	2,0	320,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 5		
Axudante/a de Realización	4,0	1.908
Locutor/a de Televisión	5,0	196,0
Operador/a de Post-produción	0,0	572,0
Técnico/a de Iluminación	0,0	64,0
Técnico/a de Son	0,0	168,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 6		
Auxiliar de Programas	10,0	0,0
Oficial/a Administrativo/a	8,0	0,0
Operador/a de Cámara	6,5	278,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 7		
Auxiliar Administrativo	13,5	263,0
Axudante de Producción	35,5	475,0
Control de cámara	0,0	60,0
Grafista-Titulador/a	0,0	509,0
Iluminador/a	0,0	106,0
Operador/a-Montador/a de Vídeo	211,5	7.350
Operador/a Produtor/a de Son	2,0	36,0

PROFESIONAIS DE NIVEL 8		
Auxiliar de Informativos	0,0	64,0
Especialista de Montaxe	2,0	713,0
OUTROS/AS PROFESIONAIS		
Outros/as	2,0	168,0
TOTAL	816,5	22.186,0

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

T.15. RESUMO DE CARACTERIZACIÓN DOS PLANS DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2018 . SEGUNDO PLAN. POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIA ARITMÉTICA DE HORAS ACUMULADAS POR ASISTENTE.

ELEMENTOS DE CÓMPUTO	P. CONVENCIONAL	P. S. PR. DIXITAL
Cursos	20	23
Capacitacións	20	57
Accións formativas	44	360
Categorías atinxidas	28	31
Horas impartidas	156	2.096
Asistentes	298	4.063
Horas de formación efectiva acumuladas	816,5	22.186,0
Media de horas por asistente	2,7	5,5

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

III.9. Xestión da diversidade.

Aos 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 practicas da Corporación RTVG en dimensión interna desprégase nunha variada serie de imperativos particulares, en distintos niveis e aspectos, que concretan os temos 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*".

Alén desa eventual actuación reactiva o compromiso da Corporación exprésase activa e positivamente en dúas liñas: 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 ramplas, 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 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 e a adopción do programa JAWS, do que se beneficiaron en 2018 2 persoas invidentes. JAWS é unha aplicación da ONCE para que as persoas con esa condición poidan utilizar con normalidade todas funcionalidades dun computador.

Como resultado as accións descritas pode afirmarse os/as traballadores/as con discapacidades da Corporación RTVG non teñen que afrontar dificultades ergonómica ou instrumentais singulares par ao 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 Categorias, 9 reservadas a persoas con discapacidade, en concreto nas seguintes:

- ✓ Redactor/a.
- ✓ Documentalista.
- ✓ Reporteiro/a Gráfico/a
- ✓ Auxiliar Administrativo/a.

- ✓ Axudante de Produción.
- ✓ Axudante de Realización.
- ✓ Operador/a Montador/a de Vídeo.

En todas elas ofreceuse 1 praza, sacando na primeira, Redactor/a, que foron 4.

Ademais, este proceso de selección levou á constitución dunhas listaxes de contratación específicas coas que se cobren temporalmente mediante contratos de interinidade, cando é preciso, prazas de traballadores/as fixos/as con discapacidade, e isto con prioridade sobre a propia listaxe ordinaria de discapacitados/as.

Concretamente, durante 2018 a media de traballadores/as con discapacidade foi de 19,8. A 31 de decembro o número efectivo era de 20, coa distribución por Niveis que presenta a táboa anexa.

T.16. EMPREGADOS/AS CON DISCAPACIDADE A 31 DE DECEMBRO DE 2018, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	0	0	0
DIRECTIVOS/AS	0	0	0
PROFESIONAIS DE NIVEL 1	5	2	7
PROFESIONAIS DE NIVEL 2	1	1	2
PROFESIONAIS DE NIVEL 3	1	0	1
PROFESIONAIS DE NIVEL 4	3	0	3
PROFESIONAIS DE NIVEL 5	0	1	1
PROFESIONAIS DE NIVEL 6	1	0	1
PROFESIONAIS DE NIVEL 7	1	2	3
PROFESIONAIS DE NIVEL 8	0	0	0
PROFESIONAIS DE NIVEL 9	2	0	2
TOTAL	14	6	20

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

Nos termos descritos conclúese que a Corporación RTVG, como empresa pública especialmente esixida nese sentido, satisfai as proporcións de integración de persoas con discapacidade que lle cómpren.

Xa 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.

A de orde máis básica é a constitución en 2018, xa mencionada, dunha Comisión de igualdade conformada con carácter paritario entre a empresa e os/as representantes dos/as traballadores/as. Neste momento a Comisión aprobou un regulamento interno e, coa pauta de funcionamento que este supón, está a traballar na elaboración dun Plan de igualdade nos termos requiridos pola Lei Orgánica 3/2007, existindo xa un borrador avanzado. Ao tempo está a preparar un diagnóstico de igualdade como referencia para perfilar ese plan dentro do primeiro semestre de 2019, establecendo as prioridades que debe contemplar e a ordenación das estratexias e procedementos para o seu desenvolvemento efectivo a partir da súa posta en coñecemento dos/ás traballadores/as e a empresa -que en 2018 expresou formalmente o seu compromiso ao respecto-.

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 desenvolveu 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 no traballo aprobado en xaneiro de 2019. Este 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.

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 segundo a referencia dos capítulos IV e V deste documento.

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.
- ✓ Aínda así, 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.**
- ✓ Esa mesma información foi posta formalmente en coñecemento do Consello de Administración en 2018.
- ✓ No exercicio 2018 nin se produciu nin se confirmou ningún caso de corrupción que implicase a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación RTVG.

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 2018 o número de plenos celebrados foi de 12 ordinarios, e o de reunións da Comisións de Economía e Control celebradas, 33.
- O resto de comisións creadas que desenvolveron os seus 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. Controles 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 reúnese 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 viñese exercendo.

IV.4. Controles 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 d 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. 45.1, da Lei 8/2017, do 26 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2018.

IV.5. Controles 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 concorrència, 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 do 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 rexerese polo ordenamento xurídico privado.

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

1. Controles asociados á contratación administrativa. A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (CRTVG) 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 2018 o número de expedientes remitidos e informados foi de 24. Caracterizando a efectos informativos eses expedientes, cun importe total -sen IVE- de 3.200.686,18 €, estes distribúense correspondendo:

- Ao Procedemento Aberto 19, un 79,1%, por un valor de 2.575.683,76 €; un 80,5% do total.
- Ao Procedemento Negociado sen Publicidade por Exclusividade 3, un 12,5%, por un importe de 467.049,42 €; un 14,5%.
- Ao Procedemento Negociado por Contía 1, o 4,2%, adxudicado por 43.953,00; un 1,4% do valor total destes contratos.
- Ao Procedemento Patrimonial, por último, correspondeu tamén 1 expediente, o que significa de novo un 4,2%, supoñendo 114.000,00 €; un 3,6% do importe total destas licitacións.

3. Control da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia, 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 á dita 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. En 2018 a Corporación someteu 2 expedientes á consideración desta axencia.

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 Lexislativo 1/1999-. En 2018 o número de actuacións de control realizadas foi de 1.

5. Control do Consello de Contas -Sección de Prevención da Corrupción-. O Consello de Contas de Galicia, por medio da Sección de Prevención da Corrupción, integrada na Área Institucional, leva a cabo unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais por recomendación da Comisión Permanente Non Lexislativa para as Relacións co Consello de Contas do Parlamento de Galicia. A incorporación desta nova Sección está prevista no Art. 6 da Lei 6/1985, modificada pola "Lei 8/2015, do 7 de agosto, de reforma da Lei 6/1985, de 24 de xuño, do Consello de Contas, e do texto refundido da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia, aprobado por Decreto Lexislativo 1/1999, de 7 de outubro, para a prevención da corrupción", como consecuencia da atribución ao Consello de competencias específicas en materia de prevención da corrupción no ámbito do sector público autonómico. En 2018 houbo 1 actuación que segue en curso ao se redactar este informe.

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, 30 3n 2018, 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 xufzos 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.
- ✓ Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 xa non existe a obriga de realizar auditorías. Non obstante, a Corporación RTVG mantén esa práctica para verificar o cumprimento da normativa correspondente. En 2018 realizouse 1 auditoría.

IV.7. Controles 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. Neste sentido vén de mencionarse a auditoría desenvolta en 2018.

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. Controles 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.”

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. Controles e autorregulación de carácter ético.

Con independencia das normas e controles 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 conexos 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, insistíndose no Capítulo V, como expresión desa responsabilidade pero con implicacións en canto regulación e control exercido voluntariamente, cabe destacar a adhesión da Corporación ao Pacto Mundial das Nacións Unidas, e así aos obxectivos de desenvolvemento sostible que formula, nas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción, sendo aquí especialmente destacable este último aspecto. Sobre isto debe engadirse que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial e entidade asinante do pacto devandito desde o 24 de outubro de 2011. 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 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.
 - Contrás 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.
 - 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 controles 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 2018 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 controles 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 2018, para satisfacela:

- ✓ A Corporación RTVG non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse clave de impacto
- ✓ Non presta tampouco servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.

Por tanto enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións.

A conta de resultados do exercicio 2018 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.

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 .-€

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, actualizado a decembro 2017, 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 controles 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.
- ✓ O Consello de Contas de Galicia, por medio da Sección de Prevención da Corrupción, integrada na Área Institucional, leva a cabo unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais por recomendación da Comisión Permanente non Lexislativa para as Relacións con Consello de Contas do Parlamento de Galicia. Esa fiscalización ten por obxecto analizar a transparencia na contratación.
- ✓ 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 legislativo 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 Legislativo 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 das subministración de equipos de protección colectiva, protección individual e roupa de traballo así como do servizo de atención telefónica e outros servizos complementarios

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/as 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.

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 os valores 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.

- ✓ As normas de autorregulación citadas en detalle no Capítulo IV.
- ✓ En particular, e en conexión con elas cabe insistir en que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial e, como tal, asinante do Pacto Mundial das Nacións Unidas.
- ✓ E un conxunto de expresións, as máis notorias, da responsabilidade social corporativa que, orixinándose e estribándose en todo o anterior, están obviamente na dimensión da 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 destacar en 2018 varias campañas de sensibilización sobre cuestións sociais e de promoción da saúde mantendo a presenza, alén do tempo de cada campaña en si, dos seus elementos principais de comunicación nunha sección específica do Portal de Transparencia. Centradas na educación dixital, a sustentabilidade, a promoción da saúde, a educación viaria, e a muller e a ciencia, integramente producidas con medios propios da Corporación, foron:

- ✓ #AinternetSegura. Transcorreu do 6 ao 11 de febreiro e tivo como obxectivo sensibilizar sobre a seguridade na Rede e promover boas prácticas no eido dixital.
- ✓ #ViveABici. Desenvolta do 16 ao 22 de abril atendeu a impulsar o coidado do medio ambiente, o compromiso coa seguridade viaria, a difusión de hábitos saudables, así como o fomento de solucións e ad innovación no eido do transporte en Galicia.
- ✓ #CorazonDeInvestigadora. Do 9 ao 16 de novembro de 2018. Obxectivo: facer unha posta en valor da muller e das vocacións científicas, técnicas e artísticas entre as nenas galegas. Coa colaboración das tres universidades galegas, e a participación de máis dunha ducia de investigadoras, profesionais ou estudantes do eido científico, procurando captar e transmitir a imaxe de verdadeiras científicas galegas que poidan representar modelos de valor para as nenas e mozas.

Cun carácter converxente, pero en razón da encomenda da Corporación con relación á presenza social e vitalidade da lingua galega, deben sinalarse, alén da acción continuada e ordinaria nese sentido:

- ✓ A campaña #LetrasGalegas2018. Cubriu a terceira semana de maio en coincidencia coa celebración oficial nela do Día das Letras Galegas, ofrecendo unha programación especial ao longo dela dedicada María Victoria Moreno Márquez, a autora homenaxeada ese ano.
- ✓ A nova edición do concurso de produción audiovisual infantil “Nós tamén creamos”, en colaboración coa Secretaría Xeral de Política Lingüística. Este concurso promove a lingua

galega a través da creatividade e a incorporación das TIC nas aulas, mediante a creación de curtametraxes en galego.

A estratexia de responsabilidade social da Corporación RTVG en canto concretada en particular nas nestas referidas, foi galardoada nos “Premios do Marketing e a Comunicación de Galicia: Premios Paraugas”, en novembro, como a mellor “Practica de Responsabilidade Empresarial 2018”.

Na promoción da igualdade, segundo o marco de referencias presentado, hai tamén unha liña de acción constante a informar o labor de comunicación inherente á Corporación. Nes ámbito son salientables algunhas presenzas institucionais activas:

- ✓ 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 na asociación Autocontrol de Publicidade, na que que participa todo o sector da publicidade en España.

Doutro lado, alén das realizacións ordinarias, hai tamén algunhas singulares en 2018 a subliñar.

- ✓ A asistencia ao “VII Congreso do Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género” en Madrid, o 18 e 19 outubro.
- ✓ A proposta de renovación, presentada en novembro, do convenio de colaboración actualmente vixente coa Secretaría Xeral de Igualdade no que se recolle o apoio da Corporación para a visibilidade e audibilidade das mulleres dentro da programación dos medios da Corporación.
- ✓ E a campaña mencionada #CorazonDelInvestigadora.

É salientable, por último, que o portal da Corporación na Rede conta cunha canle temática que reúne todos os contidos sobre igualdade.

Xa con relación á integración e o respecto pola diferenza, como acontece coa igualdade, o compromiso da Corporación RTVG maniféstase igualmente na dobre perspectiva dunha liña de acción constante en canto tratamento desta materia e algunhas actuacións singulares que o subliñan e atenden a facelo progresar.

Unha expresión concreta e salientable da sensibilidade coa inclusión das persoas con necesidades especiais, que se materializa na dimensión de comunicación como servizo público substantiva na identidade da Corporación, é, sen prexuízo de ir incrementando a sub-titulación como forma de accesibilidade, **a emisión de contidos informativos en linguaxe de signos -LSE.** “Lengua de Signos Española-. En 2018 esta alcanzou un total de 16.787 minutos, 279,7 horas. A maior parte, un 97,1% corresponden ao Telexornal 1, de luns a venres -con repetición en TVG 2-; o resto a eventos políticos ou institucionais con relevancia informativa recollidos dentro de programas

especiais. A utilización de linguaxe de signos desenvólvese como un froito da colaboración establecida mediante convenio coa Federación de Asociacións de Persoas Xordas de Galicia.

Ademais, en Nadal, a Corporación creou e levou a termo unha campaña propia, baixo o lema #asmanscomunican, coa que compartiu unha mensaxe de integración, especialmente deste o colectivo de persoas xordas. Desdobrouse en 18 anuncios, cada un con distintos/as presentadores/as dos distintos espazos da TVG e a RG, en que felicitaban en lingua de signos. Creouse tamén unha páxina específica no portal na Rede e mantívose tráfico de mensaxes nas redes sociais como parte e soporte da campaña.

Máis alá de todo isto, en 2018, como todos os anos, a Corporación RTVG atende peticións de numerosas organizacións de iniciativas públicas e social, a través de cesións de material audiovisual, participación en actos, apoio institucional, participación en proxectos sociais e culturais, colaboración con investigadores/as para a realización de estudos, enquisas, ou traballos especializados etc. No caso concreto das organizacións sociais rexistráronse a longo do exercicio accións en cooperación con a Asociación Española contra o Cancro, Médicos sen Fronteiras, Down Galicia ou a Cruz Vermella; tamén coa iniciativa solidaria "A Radio Conta" das emisoras locais da cidade da Coruña. Asemade, en novembro, en coordinación con UNICEF desenvolveuse na TVG e na RG a "Semana coa Infancia", unha iniciativa solidaria que modifica durante uns días os contidos da programación dos medios da Corporación para sensibilizar sobre a situación dos nenos e nenas que non ven respectados os seus dereitos.

Concluindo con estas referencias debe indicarse que en 2018 a Corporación editou a súa memoria anual relativa a responsabilidade social, en a forma de informe de progreso do Pacto Mundial das Nacións Unidas.

Finalmente debe mencionarse 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**, a través do Departamento de Proxección Social e **mediante unha serie de diferentes enderezos electrónicos** -nomeadamente: info@crtvg.gal e prensacrtvg@crtvg.gal- xestionados por este, **que conforman a súa liña básica de diálogo coa audiencia, recibiu e respondeu 1.623 correos do público en 2018. As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos que, enumerados no sentido do seu volume decrecente, son:**

- ✓ **Peticións de información, que supoñen a maioría das demandas; tamén as que máis demora poden chegar a ter na resposta -desde remítela no mesmo día da recepción ata 7 días máis tarde, como máximo case excepcional-, pola esixencia que comportan a miúdo de recadar os datos ou indicacións requiridos en instancias diversas da organización.**

- ✓ **Suxestións**, que o Departamento devandito re-dirixe no seo da empresa e **que reciben unha resposta inmediata de confirmación da recepción e agradecemento**.
- ✓ **Queixas**, que xeran unha **resposta inmediata no mesmo sentido de acuse de recibo** que no caso anterior e, logo de analizadas tras recoller a información da instancias ou instancias implicadas, unha **segunda en clave de aceptación formal e desculpa ou de descargo, secundo cumpra**.

ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018

DE ORDE XERAL -PREVIAS E ALLEAS AO ART. PRIMEIRO.6-			
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Modelo de negocio	GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-6 GRI 102-7 GRI 102-15		5-7
Xerais ao informe	GRI 102-54	Asunción dos estándares GRI como criterio xeral de referencia	3
Enfoque de xestión	Descrición das políticas		14
	Resultados das políticas		5-10
	Principais riscos	Implícito derivado da lectura do Capítulo I	3 e 5-9

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE I		PÁXINAS
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 307-1	13, 17-18 e 83-84
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	GRI 308-1 GRI 308-2	Referencias de xustificación da súa non pertinencia e dos esixidos a fornecedores 13, 14 e 17-18
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Marco interno	Referencia xenérica 13
Aplicación do principio de precaución	GRI 102-11	Referencia xenérica de xustificación da súa non aplicación 13
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Marco interno	Referencia xenérica de xustificación da súa non provisión específica 13
Medidas para evitar, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente -inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Marco interno	16-18
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallo	GRI 306-2	18
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 303-1	14 e 15
Consumo de materias primas	Non aplica	Referencia á súa non aplicabilidade 18
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	Referencia derivada á súa non pertinencia 18
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	15-16 e 17
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	GRI 302-2 GRI 302-4	15

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE II		
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	17
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	15 e 17
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Non aplica	Referencia xenérica de xustificación da súa non aplicación 14 e 15
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	GRI 305-5	13-17
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a bio-diversidade	GRI 304-3	14
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	GRI 304-2	Referencias xenéricas de xustificación da súa non pertinencia 14 e 15

CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE			PÁXINAS
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS	
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	GRI 413-1		109-111
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	GRI 413-1		109-111
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	GRI 413-1		108-111
Accións de asociación ou patrocinio	Marco interno	Referencias xenéricas de sentido converxente	5, 102 e 109-111
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais			17, 78-79 e 106-108
Consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental			78-79 e 106-108
Sistemas de supervisión e auditorías, e resultados destas	GRI 308-1 GRI 414-1		95-100, 105 e 106-108
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Non aplica	Non consideradas por non pertinentes. Referencia de xustificación	106
Sistemas de reclamación	Marco interno		111 e 112
Queixas recibidas e resolución destas	Marco interno		111 e 112
Beneficios obtidos país por país	GRI 201-1	Non cuantificadas como tales. Referencia xenérica	106
Impostos sobre beneficios pagados	Non aplica	Referencia de xustificación	106
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4		106

CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS			
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Non pertinente. Referencias indirectas de xustificación en razón do marco legal e os controles derivados	3, 95-96 e 105-106
Prevenção dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Non pertinente. Referencias indirectas de xustificación en razón do marco legal e os controles derivados	3, 95-96 e 105-106
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Ningunha. Non mencionadas por non pertinentes	
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Non referidos explicitamente en razón do marco legal e os controles derivados. Referencia indirecta	65-66, 95-96 e 105-106
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación	Pacto Mundial das Nacións Unidas		90-94 e 107-108
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Non referida explicitamente en razón do marco legal e os controles derivados. Referencias indirectas	3, 95-96 e 105-106
Abolición efectiva do traballo infantil	Pacto Mundial das Nacións Unidas	Non referida explicitamente en razón do marco legal e os controles derivados. Referencias indirectas	3, 95-96 e 105-106

CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS I		PÁXINAS
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA/ OBSERVACIÓN	
Número total e distribución de empregados/as por sexo		19 e 24-60
Número total e distribución de empregados/as por idade		19-20, 27-30 e 35-59
Número total e distribución de empregados/as por país	Non tratada por non pertinente. Referencias indirectas de xustificación	3 e 19
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		20-30, 33-58 e 60
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		21-22 e 31-59
Media anual de contratos indefinidos por sexo		21 e 31-59
Media anual de contratos indefinidos por idade		22 e 31-59
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		31-59
Media anual de contratos temporais por sexo		21 e 31-59
Media anual de contratos temporais por idade		22 e 31-59
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		31-59
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		21 e 31-59
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		22 e 31-59

GRI 102-8

CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS II		PÁXINAS
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS
Medio anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional	GRI 102-8	31-59
Número de despedimentos por sexo	GRI 401-1	60
Número de despedimentos por idade		60
Número de despedimentos por categoría profesional		60
Fenda salarial	GRI 405-2	60-64
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade		63 e 64
Remuneración media dos/as conselleiros/as - incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforo a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	GRI 102-38	61 -62 e 64
Remuneración media dos/as directivos - incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforo a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo		
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	61-64
Empregados/as con discapacidade	GRI 405-1	69 e 70
Organización do tempo de traballo	Marco interno	91 e 92
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	67-70
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	GRI 401-3	70 e 71
		71-76

CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS III			PÁXINAS
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS	
Condicions de saúde e seguridade no traballo	Marco interno		76-86
Número de accidentes de traballo por sexo			85 e 86
Índice de frecuencia por sexo			85 e 86
Taxa de gravidade por sexo	GRI 403-2		84
Enfermidades profesionais por sexo			84
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	GRI 403-1		64-67 e 79-81
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41		3, 19 e 64-65
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 403-4		65-66 e 83
Políticas desenvolvidas no eido da formación	GRI 404-2		86 e 90
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais			89 e 90
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes			71-76 e 93-94
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	GRI 405-1		66, 78, 93 e 94
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade			90-92
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade			90-92

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA DO EXERCICIO 2018

CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA			
REFERENCIAS	MARCO DE REFERENCIA	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1 GRI 205-2	Dado o carácter público da empresa e os controles aos que está sometida enténdense como non pertinentes literalmente. Xenérica e indirectamente poden referirse as relativas á prevención da corrupción.	95-104 e 106-108
Medidas para loitar contra o lavado de capitais			3, 95-104 e 106- 108
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	GRI 201-1	Non hai. Dado o carácter público da empresa enténdense como non pertinentes	

CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.
Formulación do Estado de Información Non Financeira
Dilixencia de sinaturas
Exercicio 2018

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 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, redáctase e fórmulase o Estado de Información Non Financeira, referido ao período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2018. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 á 123).

Os membros co Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 26 de marzo de 2019.

ASINANTES

D. Luis Isidro de la Matta Cantó
Presidente

D. Higinio Meijide Gómez
Conselleiro

Dna. Beatriz Soler Vázquez-Guilén
Conselleira

D. Alfonso Sánchez Izquierdo
Director Xeral e Conselleiro

D. Xosé Antonio García Ferreiro
Conselleiro

Dna. Ana Isabel Preón Piñeiro
Conselleira

Dna. Leticia Vilar Pumares
Conselleira

CRTVG

***Informe
de
Verificación***

2018

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 2018, de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (en diante CRTVG) que forma parte do Informe de Xestión Consolidado 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: 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: 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 que se refire exclusivamente ao exercicio 2018. Os datos correspondentes a exercicios anteriores non estaban suxeitos á verificación prevista na normativa mercantil vixente. 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 (IASB) 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 2018 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 2018.
- ▶ Revisión da información relativa aos riscos, as políticas e os enfoques de xestión aplicados en relación cos aspectos materiais presentados no EINF do exercicio 2018.
- ▶ Comprobación, mediante probas, consonte a selección dunha mostra, da información relativa aos contidos incluídos no EINF do exercicio 2018.
- ▶ Obtención dunha carta da dirección executiva da CRTVG.

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 2018 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: Índice de contidos requiridos pola Lei 11/2018 incluída no citado EINF.

Uso y 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 xurisdiccións.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2019 Núm. 01/19/05355

COPIA
.....
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

5 de abril do 2019

CRTVG

***Aprobación
de
Cuentas***

2018

María García de la Concha Álvarez, maior de idade, provista do D.N.I./N.I.F. número 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, 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, en data **7 de maio de 2019** e 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 2018.**

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 91.890.832 euros 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 96.958.138 euros a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas “Achegas”, por 5.067.306 euros, aplicarase consonte segue:

- 1.477.741 euros para sanear resultados negativos de exercicios anteriores.
- 3.589.565 euros para reservas voluntarias.

E para que así conste, expide a presente certificación, co visto e praxe da Srª presidenta do Consello de Administración da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **sete de maio de dous mil dezanove.**



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



Asdo.: **Ana I. Peón Piñeiro**
Presidenta do Consello de
Administración da Corporación RTVG