

**Parte xeral**

**Tema 3**

---

A Corporación

# Índice do tema 3. Parte xeral

---

## **1. A Corporación**

1.1. Obxecto e principios xerais

1.2. Natureza

1.3. Órganos da Corporación

1.4. O persoal da Corporación

## **2. O convenio colectivo da Corporación**

2.1. Disposicións Xerais

2.2. Comisión Paritaria

2.3. Clasificación do persoal

2.4. Organización do traballo

2.5. Formación profesional

2.6. Réxime disciplinario

2.7. Dereitos Colectivos

# Introdución

---

Neste tema estudaremos

a Corporación e

o Convenio Colectivo da Corporación.

Aprenderemos cales son os obxectivos da Corporación,

os principais órganos da Corporación

e os tipos de traballadores que hai na Corporación.

Tamén aprenderemos as principais características

do Convenio Colectivo da Corporación,

as categorías do persoal e

os principais dereitos colectivos dos traballadores.

# 1.A Corporación

---

## 1.1. Obxecto e principios xerais

---

A Corporación proporciona o servizo público de comunicación audiovisual de Galicia.

O servizo público de comunicación audiovisual de Galicia son os medios de comunicación que xestiona a Administración galega.

A Corporación presta este servizo en toda Galicia.

Algúns dos **obxectivos** da Corporación son:

- Favorecer e difundir a cultura e a lingua galega.  
Favorecer e difundir a cultura e a lingua galega significa dar a coñecer as tradicións, a arte e o idioma de Galicia.
- Defender a identidade de Galicia.  
Isto quere dicir, que a Corporación defende as características que diferencian aos galegos de outros habitantes de España.
- Respetar o pluralismo político, cultural e social de Galicia.

Isto quere dicir:

- Que a Corporación respecta todas as ideas políticas.
  - Que a Corporación respecta todas as actividades culturais de Galicia.
  - Que a Corporación representa a toda a sociedade galega e non fai diferenzas.
- Traballar con
    - Obxectividade,
    - Imparcialidade,
    - Veracidade e
    - Neutralidade informativa.

Isto quere dicir que:

- O traballo da Corporación é **obxectivo**: non atende a ordes políticas.
  - O traballo da Corporación é **imparcial**: non se identifica con ningún partido político.
  - O traballo da Corporación é **veraz**: publica información real e verdadeira.
  - O traballo da corporación é **neutral**: non se mostra a favor nin en contra de ningunha idea.
- Respectar a igualdade e a liberdade de expresión.  
Isto quere dicir,  
que a Corporación ten que respectar as ideas

e opinións dos demais.

- Garantir que as persoas con discapacidade poden acceder os seus contidos.  
Por exemplo,  
que haxa unha intérprete de Linguaxe de signos,  
nos seus programas principais.

A Corporación presta o servizo público de comunicación a través de canles de radio, canles de televisión e de internet.

As canles teñen unha programación diversa.

Os contidos emitidos pola radio e pola televisión son diferentes e representan a todos os galegos.

Os contidos son de información, cultura, educación e entretemento.

As canles da Corporación son gratis.

Nas canles de radio, televisión e internet utilízase a lingua galega.

A lingua da Corporación é o galego.

O persoal da Corporación usa o galego no seu traballo.

A Corporación é unha **empresa pública autonómica**.

A Xunta de Galicia dá fondos

ás empresas públicas autonómicas.

## 1.2. Órganos da Corporación.

---

A Corporación ten dous órganos de goberno.

Os órganos ocúpanse de tomar as decisións máis importantes sobre a Corporación.

Os órganos da Corporación son:

- O Consello de Administración.
- O Director xeral.



## 1.3. O persoal da Corporación

---

Na Corporación hai dous tipos de persoal:

- O Persoal directivo:  
A función do persoal directivo é dirixir o traballo.  
O persoal directivo son un grupo pequeno.
- O Persoal Laboral:  
O persoal laboral son os traballadores e traballadoras da Corporación.  
O persoal laboral son un grupo numeroso.

## 2. O convenio colectivo da Corporación

---

A Corporación ten un convenio colectivo propio.

O convenio colectivo é un **acordo** entre os traballadores e a empresa.

Os sindicatos representan aos traballadores e traballadoras na negociación do convenio colectivo.

Un convenio colectivo regula o traballo do persoal.

Por exemplo, os horarios do persoal, os salarios ou as vacacións.

Os traballadores e a empresa deben cumprir o convenio colectivo.

## 2.1. Disposicións xerais

---

O Convenio Colectivo da Corporación establece como teñen que traballar os empregados.

Por exemplo,

os horarios, os permisos ou o salario.

O persoal da Corporación e a empresa aprobaron o Convenio Colectivo no ano 2015.

O persoal e a empresa poden negociar un novo Convenio con outras condicións.

O Convenio Colectivo mantense de ano en ano.

Se non hai un convenio novo,

úsase o mesmo.

## 2.2. Comisión paritaria

---

A Comisión paritaria é un grupo de persoas que din como se ten que aplicar o convenio colectivo.

A Comisión paritaria está formada por **6 representantes da empresa e 6 representantes do persoal.**

A Comisión paritaria ten que:

- Interpretar o convenio colectivo.  
Isto significa,  
que ten que explicar os artigos que non se entenden ben.
- Vixiar o convenio colectivo.  
A Comisión paritaria ten que vixiar  
que se cumpran as condicións do Convenio colectivo.

A Comisión paritaria toma unha decisión cando están de acordo **todos** os membros.

## 2.3. Clasificación do persoal

---

O persoal clasifícase segundo a súa formación e as tarefas que realiza.

O Convenio colectivo ten 9 **niveis salariais**.

O persoal dun mesmo nivel salarial cobran a mesma cantidade de cartos polo seu traballo.

O nivel salarial 1 é o máis alto.

O nivel salarial 9 é o máis baixo.

En cada nivel salarial hai **categorías profesionais**.

O persoal dunha mesma categoría profesional fan as mesmas funcións no seu traballo.

Cada traballador forma parte dunha categoría.

Por exemplo:

- A categoría profesional dos redactores pertence ao nivel 1.
- A categoría profesional dos locutores de radio pertence ao nivel 2.
- A categoría profesional dos maquilladores pertence ao nivel 7.
- A categoría profesional dos ordenanzas pertence ao nivel 9.

## 2.4. Organización do traballo

---

Os órganos directivos

organizan a **Corporación**.

Os órganos directivos fan os presupostos

que ten que cumprir a Corporación

e deciden os obxectivos.

A Dirección ten que informar aos representantes do persoal

da organización do traballo.

## 2.5. Formación profesional

---

A formación profesional é a formación que necesita o persoal para saber como realizar o seu traballo.

A formación profesional é un **dereito** e unha **obriga** para el personal.

A formación serve para:

- Ampliar os coñecementos dos traballadores.
- Mellorar os servizos da Corporación.

A formación profesional é un obxectivo básico da Corporación.

A formación ten os seguintes obxectivos:

- Actualizar os coñecementos do persoal.
- Decidir cando se necesita máis formación.  
Por exemplo,  
o persoal pode necesitar formación para usar novas ferramentas tecnolóxicas.
- Mellorar a seguridade e saúde no traballo.

Por exemplo,  
se un traballador ou traballadora fai un traballo perigoso  
ten que formarse para evitar eses perigos.

- Formar ao persoal para que poida realizar distintas tarefas.

Existe unha Comisión de Formación.

Algunhas das funcións desa Comisión son:

- Decidir cando se necesita formación.
- Elaborar programas de formación.
- Elixir os profesores que dan os cursos.
- Decidir canto dura a formación.
- Decidir que persoas teñen que facela.
- Asesorar ás persoas traballadoras.

A Comisión de formación está formada  
por representantes do persoal e da empresa.

Hai varios tipos de formación:

- **Formación xeral.**  
Para todos os traballadores.
- **Formación específica voluntaria.**



Para algúns traballadores dalgunhas categorías.  
Non é obrigatoria.

- **Formación específica obrigatoria.**

Está dirixida a traballadores dalgunhas categorías.

É necesaria

para que os traballadores saiban realizar as tarefas.

Por exemplo,

cando se cambia o equipo de traballo.

O persoal pode facer a formación no seu horario laboral.

O persoal está obrigado a:

- Ir aos cursos obrigatorios.
- Facer as tarefas e exercicios do curso.

O persoal que asiste ao curso recibe un diploma.

O traballador ten dereito a:

- Poder ir a facer exames.
- Elixir o horario de traballo para poder estudar.
- Modificar a súa xornada de traballo para asistir a cursos de formación.

- Ter permisos para facer cursos de formación sen perder o seu posto de traballo.
- Facer cursos de formación para adaptarse aos cambios no seu posto de traballo.  
Esta formación debe pagala a empresa.  
A formación conta como tempo de traballo.
- Un permiso de 20 horas ao ano para facer formación.  
O traballador ten que levar un ano na empresa.

## 2.6. Réxime disciplinario

---

Un traballador comete unha **falta** cando incumpre as súas obrigas.

As faltas teñen unhas **sancións**.

As sancións son penalizacións por non cumprir as obrigas no traballo.

O Convenio colectivo da Corporación  
recolle as faltas e as sancións.

Para penalizar a un traballador  
hai que abrir un **expediente disciplinario**.

O expediente disciplinario é un procedemento  
para saber que sucedeu.

O expediente disciplinario ten dúas fases:

- Instrución.  
Nesta etapa vemos o que sucedeu.
- Resolución.  
Nesta etapa vemos se hai que penalizar ao traballador.

A empresa ten que comunicarlle ao traballador a decisión.

As faltas dos traballadores poden ser leves, graves e moi graves.

Algunhas **faltas leves** son:

- As faltas de respecto cos superiores xerárquicos ou cos compañeiros de traballo.  
Por exemplo,  
que un empregado é maleducado.
- Non ter coidado cos materiais e cos locais de traballo.
- Non chegar a tempo a traballar 4 días sen motivo.  
Un motivo é que teñamos unha cita médica ou cando pedimos un día libre.
- Non ir a traballar un día sen motivo.
- Abandonar o traballo sen motivo.
- Xogar ou entreterse durante o traballo.  
Por exemplo,  
ler un libro durante a xornada laboral e descoidar o traballo.

Algunhas **faltas graves** son:

- Non cumprir as medidas de seguridade e saúde laboral.
- Non ir a traballar dous ou tres días sen motivo.

- Abandonar o posto de traballo sen motivo varias veces.
- Simular enfermidade ou accidente menos de 3 días.  
Por exemplo,  
dicir que estás enfermo ou que tiveches un accidente.
- Non chegar a tempo a traballar máis de 5 días sen motivo.
- Causar danos graves nos locais ou no material.  
Por exemplo,  
estragar o material de traballo.

Algunhas **faltas moi graves** son:

- Condutas de acoso psicolóxico ou de índole sexual.  
Por exemplo,  
tratar mal a unha compañeira de traballo ou  
tratar peor a unha persoa polo seu sexo.
- Roubar ou causar danos a propósito  
no material e instalacións da Corporación.
- Meter no centro de traballo armas, drogas  
ou materiais perigosos.

As sancións que poden poñerse relacionadas coas faltas son:

Leves	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amonestación por escrito.</li><li>• Suspensión de emprego e soldo ata por 2 días.</li></ul>
Graves	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días</li></ul>
Moi graves	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días.</li><li>• Despedimento</li></ul>

A suspensión de emprego e soldo significa que o traballador ten prohibido cobrar o soldo e ir a traballar.

Cando o traballador non estea de acordo coa sanción pode ir ao xulgado para pedir a súa revisión.

Se pasan **6 meses** dende que o traballador comete unha falta xa non se pode sancionar.

## 2.7. Dereitos colectivos

---

Os traballadores teñen **representantes** para negociar coa empresa.

Os tipos de representantes do persoal son:

- **O Comité de empresa.**  
Existe nas empresas de máis de 50 traballadores.
- **O delegado de persoal.**  
Existe nas empresas de menos de 50 traballadores.
- **O delegado das seccións sindicais.**  
Encárgase de transmitir as ideas dun sindicato.

Na Corporación hai varios centros de traballo.

O centro de traballo máis grande é o de San Marcos,  
en Santiago de Compostela.

Os outros centros de traballo están  
na Coruña, Lugo, Ourense, Vigo e Madrid.

A Corporación ten un **Comité intercentros**.

O Comité intercentros estuda  
as cuestións que afecten a varios centros de traballo.

Por exemplo,

o Comité intercentros pode convocar folga.

Os representantes

teñen dereito a unhas horas pagadas

para defender aos traballadores.

Funcións dos representantes dos traballadores:

- Os representantes dos traballadores vixían que se cumpran as normas.
- A empresa informa aos representantes dos traballadores da situación da Corporación.
- Os representantes dos traballadores poden convocar folga.

Funcións dos delegados das seccións sindicais:

- Os delegados das seccións sindicais representan aos traballadores afiliados a ese sindicato.  
Un traballador afiliado a un sindicato é un traballador incluído nese sindicato
- A Corporación ten que informar cando despidе ou sanciona a un traballador dese sindicato.