

Parte general

Tema 3

La Corporación

Índice del tema 3. Parte general

1. La Corporación

- 1.1. Objeto y principios generales
- 1.2. Naturaleza
- 1.3. Órganos de la Corporación
- 1.4. El personal de la Corporación

2. El convenio colectivo de la Corporación

- 2.1. Disposiciones generales
- 2.2. Comisión Paritaria
- 2.3. Clasificación del personal
- 2.4. Organización del trabajo
- 2.5. Formación Profesional
- 2.6. Régimen disciplinario
- 2.7. Derechos colectivos

Introducción

En este tema estudiaremos

la Corporación y

el Convenio Colectivo de la Corporación.

Aprenderemos cuáles son los objetivos de la Corporación,

los principales órganos de la Corporación

y los tipos de trabajadores que hay en la Corporación.

También aprenderemos las principales características

del Convenio Colectivo de la Corporación,

las categorías del personal y

los principales derechos colectivos de los trabajadores.

1.La Corporación

1.1. Objeto y principios generales

La Corporación proporciona
el servicio público de comunicación audiovisual de Galicia.

El servicio público de comunicación audiovisual
son los medios de comunicación de Galicia.

La Corporación presta este servicio en toda Galicia.

Algunos de los **objetivos** de la Corporación son:

- Favorecer y difundir la cultura y la lengua gallega.
Favorecer y difundir la cultura y la lengua gallega significa
dar a conocer las tradiciones, el arte y el idioma de Galicia.
- Defender la identidad de Galicia.
Esto quiere decir,
que la Corporación defiende las características
que diferencian a los gallegos
de otros habitantes de España.

- Respetar o pluralismo político, cultural y social de Galicia.

Esto quiere decir:

- Que la Corporación respeta todas las ideas políticas.
- Que la Corporación respeta todas las actividades culturales de Galicia.
- Que la Corporación representa a toda la sociedad gallega y no hace diferencias.

- Trabajar con

- Objetividad,
- Imparcialidad,
- Veracidad y
- Neutralidad informativa.

Esto quiere decir que:

- El trabajo de la Corporación es **objetivo**: no atiende a órdenes políticas.
- El trabajo de la Corporación es **imparcial**: no se identifica con ningún partido político.
- El trabajo de la Corporación es **veraz**: publica información real y verdadera.
- El trabajo de la corporación es **neutral**: no se muestra a favor ni en contra de ninguna idea.

- Respetar la igualdad y la libertad de expresión.
Esto quiere decir,
que la Corporación tiene que respetar las ideas
y opiniones de los demás.
- Garantizar que las personas con discapacidad
pueden acceder a sus contenidos.
Por ejemplo,
que haya una intérprete de Lenguaje de signos,
en sus programas principales.

La Corporación presta el servicio público de comunicación
a través de canales de radio, canales de televisión y de internet.

Los canales tienen una programación diversa.

Los contenidos emitidos por la radio y por la televisión
son diferentes y representan a todos los gallegos.

Los contenidos son
de información, cultura, educación y entretenimiento.

Los canales de la Corporación son gratis.

En los canales de radio, televisión e internet
se usa la lengua gallega.

La lengua de la Corporación es el gallego.

El personal de la Corporación usa el gallego en su trabajo.

La Corporación es una **empresa pública autonómica**.

La Xunta de Galicia da fondos

a las empresas públicas autonómicas.

1.2. Órganos de la Corporación.

La Corporación tiene dos órganos de gobierno.

Los órganos se ocupan de tomar las decisiones más importantes sobre la Corporación.

Los órganos de la Corporación son:

- El Consejo de Administración.
- El Director general.

1.3. El personal de la Corporación

En la Corporación hay dos tipos de personal:

- El Personal directivo:
La función del personal directivo es dirigir el trabajo.
El personal directivo son un grupo pequeño.
- El Personal Laboral:
El personal laboral son los trabajadores y trabajadoras de la Corporación.
El personal laboral son un grupo numeroso.

2.El convenio colectivo de la Corporación

La Corporación tiene un convenio colectivo propio.

El convenio colectivo es un **acuerdo** entre
los trabajadores y la empresa.

Los sindicatos representan a los trabajadores.

Un convenio colectivo regula el trabajo del personal.

Por ejemplo,
los horarios del personal, los salarios o las vacaciones.

Los trabajadores y la empresa
deben cumplir el convenio colectivo.

2.1. Disposiciones generales

El Convenio Colectivo de la Corporación establece
cómo tienen que trabajar los empleados.

Por ejemplo,

los horarios, los permisos o el salario.

El personal de la Corporación y la empresa
aprobaron el Convenio Colectivo en el año 2015.

El personal y la empresa
pueden negociar un nuevo Convenio con otras condiciones.

El Convenio Colectivo se mantiene de año en año.

Si no hay un convenio nuevo,
se usa el mismo.

2.2. Comisión paritaria

La Comisión paritaria es un grupo de personas
que dicen cómo se tiene que aplicar el convenio colectivo.

La Comisión paritaria
está formada por **6 representantes de la empresa**
y 6 representantes del personal.

La Comisión paritaria tiene que:

- Interpretar el convenio colectivo.
Esto significa,
que tiene que explicar los artículos que no se entienden bien.
- Vigilar el convenio colectivo.
La Comisión paritaria tiene que vigilar
que se cumplan las condiciones del convenio colectivo.

La Comisión paritaria toma una decisión
cuando están de acuerdo **todos** los miembros.

2.3. Clasificación del personal

El personal se clasifica según su formación
y las tareas que realiza.

El convenio colectivo **tiene 9 niveles salariales**.

El personal de un mismo nivel salarial
cobran la misma cantidad de dinero por su trabajo.

El nivel salarial 1 es el más alto.

El nivel salarial 9 es el más bajo.

En cada nivel salarial hay **categorías profesionales**.

El personal de una misma categoría profesional
hacen las mismas funciones en su trabajo.

Cada trabajador forma parte de una categoría.

Por ejemplo:

- La categoría profesional de los redactores pertenece al nivel 1.
- La categoría profesional de los locutores de radio pertenece al nivel 2.
- La categoría profesional de los maquilladores pertenece al nivel 7.
- La categoría profesional de los ordenanzas pertenece al nivel 9.

2.4. Organización del trabajo

Los órganos directivos

organizan la **Corporación**.

Los órganos directivos hacen los presupuestos

que tiene que cumplir la Corporación

y deciden los objetivos.

La Dirección tiene que informar a los representantes del personal

de la organización del trabajo.

2.5. Formación Profesional

La formación profesional es la formación
que necesita el personal
para saber cómo realizar su trabajo.

La formación profesional es un **derecho** y una **obligación**
para el personal.

La formación sirve para:

- Ampliar los conocimientos de los trabajadores.
- Mejorar los servicios de la Corporación.

La formación profesional es un objetivo básico de la Corporación.

La formación tiene los siguientes objetivos:

- Actualizar los conocimientos del personal.
- Decidir cuándo se necesita más formación.
Por ejemplo,
el personal puede necesitar formación
para usar novas herramientas tecnológicas.
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Por ejemplo,
si un trabajador o trabajadora hace un trabajo peligroso
tiene que formarse para evitar esos peligros.

- Formar al personal para que pueda realizar distintas tareas.

Existe una Comisión de Formación.

Algunas de las funciones de esa Comisión son:

- Decidir cuándo se necesita formación.
- Elaborar programas de formación.
- Elegir a los profesores que dan los cursos.
- Decidir cuánto dura la formación.
- Decidir qué personas tienen que hacerla.
- Asesorar a las personas trabajadoras.

La Comisión de formación está formada
por representantes del personal y de la empresa.

Hay varios tipos de formación:

- **Formación general.**
Para todos los trabajadores.
- **Formación específica voluntaria.**

Para algunos trabajadores de algunas categorías.
No es obligatoria.

- **Formación específica obligatoria.**

Está dirigida a trabajadores de algunas categorías.
Es necesaria
para que los trabajadores sepan realizar las tareas.
Por ejemplo,
cuando se cambia el equipo de trabajo.

El personal puede hacer la formación en su horario laboral.

El personal está obligado a:

- Ir a los cursos obligatorios.
- Hacer las tareas y ejercicios del curso.

El personal que asiste al curso recibe un diploma.

El trabajador tiene derecho a:

- Poder ir a hacer exámenes.
- Elegir el horario de trabajo para poder estudiar.
- Modificar su jornada de trabajo
para asistir a cursos de formación.

- Tener permisos para hacer cursos de formación sin perder su puesto de trabajo.
- Hacer cursos de formación para adaptarse a los cambios en su puesto de trabajo.
Esta formación debe pagarla la empresa.
La formación cuenta como tiempo de trabajo.
- Un permiso de 20 horas al año para hacer formación.
El trabajador tiene que llevar un año en la empresa.

2.6. Régimen disciplinario

Un trabajador comete una **falta** cuando incumple sus obligaciones.

Las faltas tienen unas **sanciones**.

Las sanciones son penalizaciones por no cumplir las obligaciones en el trabajo.

El convenio colectivo de la Corporación
recoge las faltas y las sanciones.

Para penalizar a un trabajador
hay que abrir un **expediente disciplinario**.

El expediente disciplinario es un procedimiento
para saber que sucedió.

El expediente disciplinario tiene dos fases:

- Instrucción.
En esta etapa vemos lo que sucedió.
- Resolución.
En esta etapa vemos si hay que penalizar al trabajador.

La empresa tiene que comunicar al trabajador la decisión.

Las faltas de los trabajadores pueden ser leves, graves y muy graves.

Algunas **faltas leves** son:

- Las faltas de respeto con los superiores jerárquicos o con los compañeros de trabajo.
Por ejemplo,
que un empleado es maleducado.
- No tener cuidado
con los materiales y con los locales de trabajo.
- No llegar a tiempo a trabajar 4 días sin motivo.
Un motivo es que tengamos una cita médica o cuando pedimos un día libre.
- No ir a trabajar un día sin motivo.
- Abandonar el trabajo sin motivo.
- Jugar o entretenerse durante el trabajo.
Por ejemplo,
leer un libro durante la jornada laboral y descuidar el trabajo.

Algunas **faltas graves** son:

- No cumplir las medidas de seguridad y salud laboral.

No ir a trabajar dos o tres días sin motivo.

- Abandonar el puesto de trabajo sin motivo varias veces.
- Simular enfermedad o accidente menos de 3 días.
Por ejemplo,
decir que estás enfermo o que tuviste un accidente.
- No llegar a tiempo a trabajar más de 5 días sin motivo.
- Causar daños graves en los locales o en el material.
Por ejemplo,
estropear el material de trabajo.

Algunas **faltas muy graves** son:

- Conductas de acoso psicológico o de índole sexual.
Por ejemplo,
tratar mal a una compañera de trabajo o
tratar peor a una persona por su género.
- Robar o causar danos a propósito
en el material e instalaciones de la Corporación.
- Meter en el centro de trabajo armas, drogas
o materiales peligrosos.

Las sanciones que pueden ponerse relacionadas con las faltas son:

Leves	• Amonestación por escrito. • Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
Graves	• Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días
Muy graves	• Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. • Despido

La suspensión de empleo y sueldo

significa que el trabajador tiene prohibido

cobrar el sueldo e ir a trabajar.

Cuando el trabajador no esté de acuerdo con la sanción

puede ir al juzgado para pedir su revisión.

Si pasan **6 meses desde** que el trabajador comete una falta

ya no se puede sancionar.

2.7. Derechos colectivos

Los trabajadores tienen **representantes** para negociar con la empresa.

Los tipos de representantes del personal son:

- **El Comité de empresa.**
Existe en las empresas de más de 50 trabajadores.
- **El delegado de personal.**
Existe en las empresas de menos de 50 trabajadores.
- **El delegado de las secciones sindicales.**
Se encarga de transmitir las ideas de un sindicato en los centros de trabajo.

En la Corporación hay varios centros de trabajo.

El centro de trabajo más grande es el de San Marcos,
en Santiago de Compostela.

Los otros centros de trabajo están
en A Coruña, Lugo, Ourense, Vigo y Madrid.

La Corporación tiene un **Comité Intercentros**.

El Comité intercentros estudia
las cuestiones que afecten a varios centros de trabajo.

Por ejemplo,
el Comité intercentros puede convocar huelga.

Los representantes de los trabajadores
tienen derecho a unas horas pagadas
para defender a los trabajadores.

Funciones de los representantes de los trabajadores:

- Los representantes de los trabajadores vigilan que se cumplan las normas.
- La empresa informa a los representantes de los trabajadores de la situación de la Corporación.
- Los representantes de los trabajadores pueden convocar huelga.

Funciones de los delegados de las secciones sindicales:

- Los delegados de las secciones sindicales representan a los trabajadores afiliados a ese sindicato.
Un trabajador afiliado a un sindicato es un trabajador incluido en ese sindicato.
- La Corporación tiene que informar cuando despidе o sanciona a un trabajador de ese sindicato.