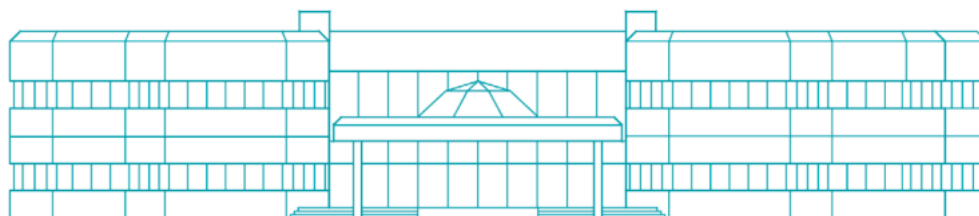


# einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA



# CTVG

CORPORACIÓN  
RADIO E TELEVISIÓN  
DE GALICIA





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

**ESTADO  
DE  
INFORMACIÓN NON FINANCIERA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN  
APROBACIÓN DE CONTAS**

**EXERCICIO**

**2022**

28.03.2023



# einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA



# ÍNDICE.

	<b>Pág.</b>
<b>I. INDICACIÓNS INICIAIS.</b>	<b>5</b>
I.1. Xerais sobre o informe.	5
I.2. A CRTVG en cifras.	6
I.3. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.	6
<b>II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO.</b>	<b>11</b>
II.1. Caracterización xeral.	11
II.2. Produtos e servizos.	12
II.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.	13
II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.	14
II.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.	17
II.6. A percepción social do servizo público.	20
II.7. Principais indicadores de audiencia.	23
<b>ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA</b>	<b>29</b>
<b>III. MEDIO AMBIENTE: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.</b>	<b>31</b>
III.1. Referencias xerais.	31
III.2. Referencias sobre consumo de auga.	33
III.3. Referencias sobre consumo enerxético.	34
III.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.	37
III.5. Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.	39
III.6. Referencias complementarias.	39
<b>IV. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.</b>	<b>41</b>
IV.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.	41
IV.2. Despedimentos.	57
IV.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.	57

	<b>Páx.</b>
IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.	61
IV.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.	63
IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.	65
IV.7. Saúde e seguridade laborais.	69
IV.8. Formación.	76
IV.9. Xestión da diversidade.	80
IV.10. Promoción da igualdade.	82

## **V. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS. 85**

V.1. Referencias xerais.	85
V.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.	86
V.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.	86
V.4. Controis derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.	88
V.5. Controis operativos na contratación.	88
V.6. Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro	91
V.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.	91
V.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.	92
V.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.	92
V.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.	92
V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.	93
V.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”.	95
V.13. Política de prevención de delitos.	96
V.14. Plan de Control e Xestión de Riscos.	97

## **VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL. 101**

VI.1. Referencias xerais.	101
VI.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.	103
VI.3. Outras dimensións da responsabilidade social; a súa proxección nos media; recoñecementos.	105

## **ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018 123**



# I. INDICACIONES INICIAIS

## I.1. Xerais sobre o informe

Este Estado de Información Non Financeira da Corporación RTVG relativo ao exercicio 2022 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 Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade”.

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

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 prácticas derivadas destas.

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

Esa información requirida, articulada en bloques temáticos a xeito de capítulos con un ou varios epígrafes, preséntase acompañada doutra de valor explicativo que contribúe a un mellor entendemento da realidade da Corporación nas materias tratadas. Ademais, no desexo de deixar constancia da atención ao disposto no Art. Primeiro.6 da devandita Lei 11/2018, como xeito de localizar a información demandada dentro da compilación que supón o texto, un capítulo final complementario de orde instrumental, composto por unhas táboas índice, precisa a localización nas páxinas do documento das diferentes cuestións determinadas no artigo mencionado, relacionando en cada caso os estándares GRI que se entendeu que debían considerarse en atención ao detallado na norma citada.

## I.2. A CRTVG en cifras.

Os principais indicadores de xestión no exercicio 2022 sintetízanse nos seguintes datos:



## I.3. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.

En canto á materialidade relativa aos cinco bloques de información que regula a Lei 11/2008, débese sinalar que no caso concreto da Corporación RTVG esta é baixa nas cuestións medio ambientais e nas relativas a dereitos humanos, media no bloque de loita contra a corrupción e suborno -tendo en conta os controis implantados nela por iniciativa propia e mais dos que é obxecto “de oficio” pola súa condición de empresa pública- e alta nas cuestións sociais e as relativas ao persoal, dada a importancia que teñen

por unha banda os/as traballadores/as como elemento capital da súa actividade e, por outra, a cidadanía como destinataria desa actividade.

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

Unha aproximación resumida á materialidade das cuestións tratadas neste informe derívase da consideración da relevancia estratéxica dunha serie de eixes correspondentes a catro dimensións da identidade actividade corporativas. Esa relevancia resulta da combinación nunha matriz da que, dun lado, lle asigna, graduándoa en catro niveis, a propia Corporación e, doutro, da que nunha escala de 1 a 5 lle atribúe a sociedade galega. A determinación dos valores nesa segunda escala resulta da combinación ponderada dos resultantes dunha consulta a persoas observadoras cualificadas da realidade social, económica e cultural de Galicia e dos obtidos mediante unha enquisa representativa á poboación xeral.

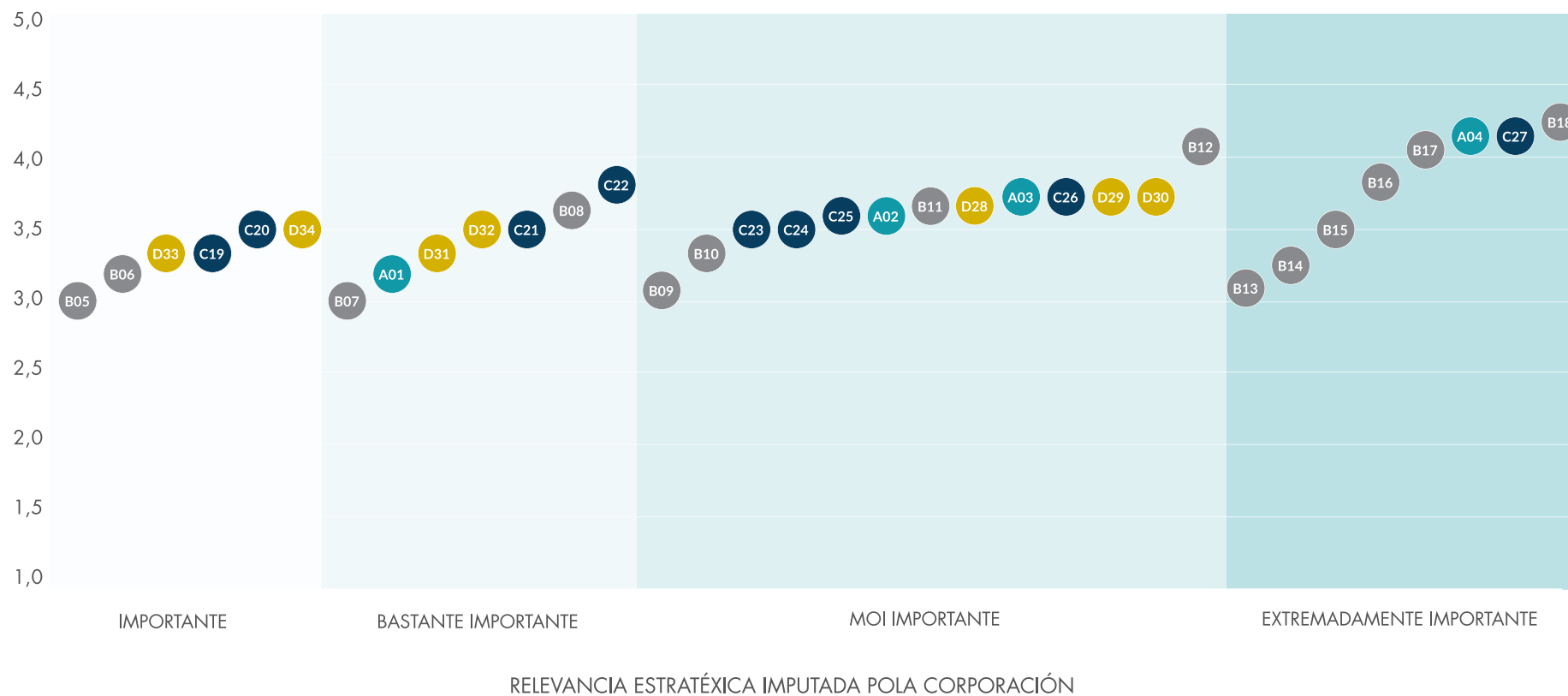
Para considerar esa matriz, desde o punto de vista da formulación e atribución de relevancia por parte da Corporación a eses eixes débese ter en conta que:

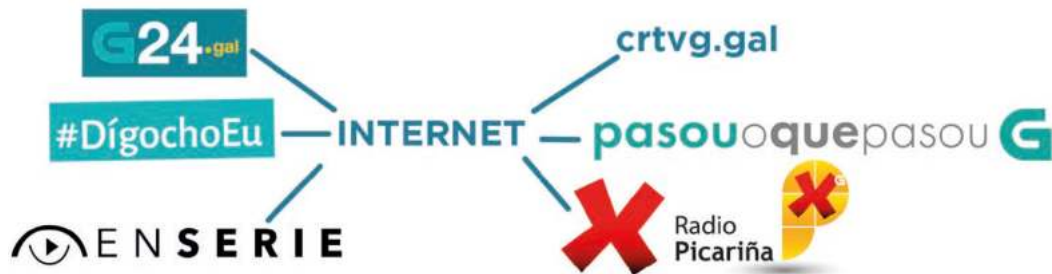
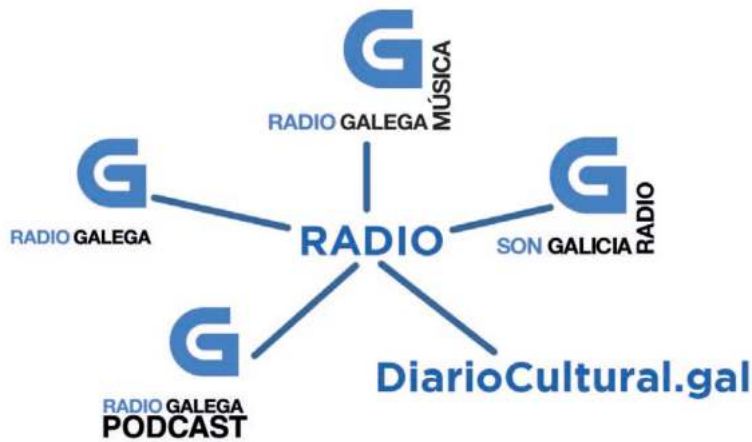
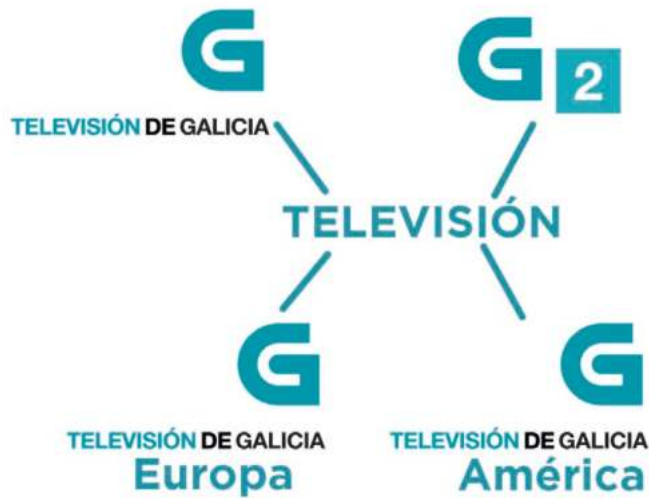
- » As catro dimensións en que se agrupan son:
  - › A, Identidade e goberno corporativo.
  - › B, Servizo público e actividade.
  - › C, Recursos humanos.
  - › D, Proxección social.
  
- » Os máis dos eixes correspóndense con determinados criterios GRI.
  
- » Se agruparon en catro niveis de relevancia estratéxica:
  - › Importante.
  - › Bastante importante.
  - › Moi importante.
  - › Extremadamente importante.
  
- » Se ordenaron dentro deles tamén por relevancia estratéxica, identificando cada eixe na serie resultante cun código formado por un número ordinal do 1 ao 34 antecedido en cada caso pola letra maiúscula da dimensión á que corresponden.

DIMENSIÓN	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI	DIMENSIÓN	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI
<b>A: IDENTIDADE E GOBERNO CORPORATIVO</b>	A01 Control e fiscalización	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico	<b>C: RECURSOS HUMANOS</b>	C19 Contorna de traballo	403 Saúde e seguridade no traballo
	A02 Transparencia e bo goberno	102 Perfil da organización 103 Enfoque de xestión 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico		C20 Participación do persoal	102 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	A03 Expresión e construción da identidade colectiva de Galicia	∅		C21 Retribución axeitada	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 405 Diversidade e igualdade de oportunidades
	A04 Prestación dun servizo público	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		C22 Formación	404 Capacitación e formación
<b>B: SERVIZO PÚBLICO E ACTIVIDADE</b>	B05 Autorregulación	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C23 Estabilidade no emprego	102 Perfil da organización 401 Emprego
	B06 Financiamento mixto -achega institucional + rendementos da actividade-	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C24 Diálogo social	102 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	B07 Impulso ao sector TIC	102 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C25 Conciliación da vida persoal e laboral	401 Emprego
	B08 Compromiso coa transformación dixital	102 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C26 Seguridade e saúde laboral	403 Saúde e seguridade no traballo
	B09 Sustentabilidade económica financeira	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		C27 Igualdade, diversidade, non discriminación	102 Perfil da organización 201 Desempeño económico 401 Emprego 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 406 Non discriminación
	B10 Proxección exterior de Galicia	102 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D28 Comunicación sen barreiras, accesibilidade universal aos contidos	102 Perfil da organización
	B11 Promoción do sector audiovisual galego	102 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D29 Comunicación coa audiencia	102 Perfil da organización 418 Privacidade dos /as clientes
	B12 Proximidade na información	102 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D30 Sensibilización e promoción de valores cívicos mediante contidos e campañas singulares	102 Perfil da organización
	B13 Nivel de audiencia	102 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico	D31 Relación coa comunidade educativa	102 Perfil da organización	
	B14 Xestión orzamentaria equilibrada; déficit cero	201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico	D32 Relación co mundo asociativo e sectores sociais	102 Perfil da organización	
	B15 Reflexo da diversidade social	∅	D33 Relación cos sectores económicos	102 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico	
	B16 Credibilidade	∅	D34 Sustentabilidade ambiental da propia actividade	102 Perfil da organización 301 Materiais 302 Enerxía 303 Auga e efluentes 304 Bio-diversidade 305 Emisións 306 Efluentes e refugallo 307 Cumprimento ambiental 308 Avaliación ambiental de fornecedores	
	B17 Cultura galega	102 Perfil da organización			
	B18 Lingua galega	∅			
			<b>D: PROXECIÓN SOCIAL</b>		

G.1. MATRIZ DE MATERIALIDADE DOS EIXOS DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE CORPORATIVA: RELEVANCIA IMPUTADA NA CONSULTA EXTERNA E RELEVANCIA ESTRATÉGICA IMPUTADA POLA CORPORACIÓN.

- ▶ A: IDENTIDADE E GOBERNO CORPORATIVO
- ▶ B: SERVIZO PÚBLICO E ACTIVIDADE
- ▶ C: RECURSOS HUMANOS
- ▶ D: PROXECCIÓN SOCIAL





## II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO

### II.1. Caracterización xeral.

A Corporación RTVG é unha sociedade mercantil 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, réxe-se especificamente polo disposto na “Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia” e nos instrumentos normativos que dela se derivan.

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

En termos xerais é, pois, un operador público no mercado da produción e difusión de contidos audiovisuais mediante telecomunicacións. Concorre nese mercado xerando, adquirindo e vendendo contidos e servizos en atención a unha programación estable e continua de televisión e radio, con elementos dispoñibles á carta, xuntamente con outros específicos, na Rede. Segundo os casos emite, mediante sinais atmosféricos directos, vía satélite e mediante cabo, aqueles contidos específicos correspondentes a varios medios, identificados estes con marcas de identidade propias: TVG -Televisión de Galicia, “A Galega”-, Radio Galega -RG-, crtvg.gal e G24.gal. Deses medios, proxéctanse en varias canles en cada caso a TVG -G (A Galega), TVG 2 (G2), TVG A (América), TVG E (Europa), RG -Radio Galega (de enfoque xeral), Radio Galega Música (radio fórmula), Son Galicia Radio (música feita en Galicia), e Radio Picariña (infantil e concibida para a súa emisión na Rede)-. Ademais en 2021 lanzouse a plataforma “G24” para os servizos Informativos orientada á súa proxección conxugada multi-canle e multimedia.



Con relación ao seu portal na Rede, [crtvg.gal](http://crtvg.gal), como acceso aos medios e canles devanditos, e a toda unha serie de servizos e contidos especificamente deseñados, está consolidándose a súa presenza, cobrando identidade de marca e notoriedade como tal a nivel das outras dúas con maior percorrido histórico na medida que están ligadas a medios en orixe convencionais. Así, neste entorno especificamente dixital, é notable como resultado da dixitalización funcional plena na produción, se intensificou a explotación multimedia de contidos e a interacción co público mediante redes sociais, ao tempo que se normalizou a xeración de contidos específicos para You Tube, Instagram e Tik Tok, e se incrementou o rendemento das App, debendo ademais destacarse nesta perspectiva a creación da plataforma G24 especializada en noticias de proximidade.

## II.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 todos os formatos de comercialización posible no mercado dentro das directrices e na procura duns obxectivos dun programa anual. Constitúe a súa actividade de negocio máis importante. A xestión desta liña de negocio comprende tres eixes distintos con dinámicas propias:
  - › Publicidade comercial no ámbito galego. Xestióna, 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 de todos os anunciantes que queren desenvolver nel campañas de alcance xeral.
  - › Publicidade institucional. Caracteristicamente das Administracións Públicas.
- » 2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas- destínanse á venda nos mercados audiovisuais na procura dun retorno económico. A Corporación RTVG vén historicamente, cunha perspectiva de internacionalización, concorrendo nos principais eventos e canles deses mercados. A Corporación aspira a incrementar a importancia daquel retorno e traballa nese sentido.
- » 3. Venda de dereitos de emisión. Atende á comercialización de contidos de produción propia para seren emitidos por outros operadores de televisión, tanto nacionais como 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.
- » 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 de América e Europa. Así, os contidos televisivos da Corporación RTVG no estranxeiro forman parte dos paquetes dos



principais operadores de distribución televisiva en Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Arxentina e Uruguai, así como da maioría dos países europeos. Esta liña fundaméntase nos acordos e contratos con empresas locais de distribución do sinal principalmente a través de cabo; porén, hai subscritos acordos con operadores de satélite capaces de distribuír o sinal en zonas aínda máis amplas. Ademais no ámbito estatal, coa particularidade de non haber polo común contra-prestación comercial, existen acordos con operadores das plataformas dixitais, como Movistar, R, Orange ou Vodafone, polo que se garante a presenza das canles TVG e G2 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 empresas de televisión e radio que precisan conectarse aos efectos da retransmisión en directo daqueles substanciais na axenda do país, sexa polo seu significado para este ou pola súa proxección alén en termos de relevancia informativa. Esta liña de negocio, que en si, desde un punto de vista monetario, non ten un valor clave na facturación da Corporación RTVG, resulta indirectamente importante, xa que constitúe a fórmula principal en que se estriban intercambios con outros operadores.

» 6. Venda de imaxes de arquivo. O arquivo audiovisual da Corporación RTVG é a testemuña máis importante da historia de Galicia nas catro últimas décadas. Ademais, é a principal fonte documental audiovisual de acontecementos informativos nela nese período. Isto convérteo nun arquivo único na perspectiva da memoria e o patrimonio común do pobo galego, e aos efectos singulares de difusión cultural, investigación, fonte de inspiración e ilustración para a creación de novos contidos culturais. Por iso a Corporación RTVG pon a disposición da cidadanía, en aberto, unha plataforma de consulta xa mencionada, denominada “Pasou o que pasou”, á que se pode acceder a través do seu sitio principal na Rede: [crtvg.gal](http://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. En 2022 iniciouse a planificación dun proxecto para acelerar e completar a dixitalización integral dos rexistros analóxicos históricos que aínda contén para mellorar o seu almacenamento e conservación, e mais multiplicar as súas posibilidades de xestión.

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

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

De acordo co Plan Xeral de Actuación 2022-23 da Corporación Radio e Televisión de Galicia, o modelo de negocio está enfocado cara a mellorar as virtualidades destas actuacións na estreita marxe do actual escenario competitivo e incrementar o volume bruto e o peso no orzamento dos retornos económicos da actividade produtiva.

### II.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. Vén dada esa natureza pola devandita Lei 9/2011 e perfílase nas súas consecuencias prácticas no vixente Mandato Marco da Corporación de Radio Televisión de Galicia do ano 2015, emanado do Parlamento de Galicia, como referencia principal. Esa singularidade exprésase caracteristicamente en canto:

- » Desenvolve a súa actividade en clave de prestación dun servizo público. Significa isto:
  - › Manter unha oferta de contidos de interese xeral en clave 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, da información e do coñecemento.
  - › Ser presenza e lazo de Galicia coas comunidades galegas do exterior ao tempo que a súa actividade tamén proxecta o seu efecto co mundo de fala portuguesa desde a proximidade e a afinidade lingüística e cultural.

- › Recibir unha achega patrimonial anual de fondos públicos como compensación á especial carga de servizo público na súa actividade.
- » Usa de xeito exclusivo a lingua galega, como axente de primeira orde para a súa preservación e dinamismo.
- » Ten encomendada unha función motora dos sectores audiovisual e TIC galegos. 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 mesmo o apoio ao crecemento do seu tecido produtivo tanto audiovisual como de tecnoloxías da información e da comunicación.

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 tránsito de mudanza radical que formula uns desafíos e esixe esforzos de adaptación.

#### **II.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 modificando aceleradamente o marco e a dinámica do mercado en que a Corporación RTVG concorre. A progresiva liberalización dese mercado, a do espazo radio-eléctrico e o desprazamento progresivo nel dos operadores tradicionais a favor dos que xestionan as propias redes dixitais son procesos con reflexo normativo e aínda non concluídos, que van seguir incidindo nas condicións de competencia daqueles nos anos vindeiros. Acontece o mesmo coa tecnoloxía: van continuar os avances no transporte do sinal e nas prestacións dos dispositivos dos/as usuarios/as. A multiplicidade de contidos e a diversidade de formas de acceso a eles dá lugar a novos xeitos de consumo e, así, a unha nova demanda caracterizada por unha forte segmentación e gran variedade de xeitos. Nese escenario os axentes dominantes do mercado son as grandes plataformas internacionais de contidos multimedia -Google, Amazon, Facebook, Apple, Netflix-, as denominadas OTT -“Over the top”: traducible como “emisión libre”, comunmente contra subscripción, de son, vídeo e outros contidos pola Rede, sen implicación dun operador tradicional no seu control nin na súa distribución-. Ademais, cómpre engadir a aparición de novos modelos de distribución televisiva coma os “Fast Channels”, canles gratuítas xeradas con diferentes listaxes de reprodución audiovisual en “streaming”, moi vencellados aos propios fabricantes de televisores.

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

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

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

Por tanto, as circunstancias xerais de contexto de mercado da actividade da Corporación RTVG e, en consecuencia, os seus desafíos de adaptación son en xeral os que atinxen aos operadores audiovisuais de titularidade pública nas sociedades desenvolvidas. Artículanse estes en perspectivas de acción que se resumen na necesidade de estar á altura da competencia que supoñen os medios privados. Isto esixe unha xestión en clave empresarial concorrente coa daqueles en canto prestacións tecnolóxicas, combinación de medios



e canles de carácter xeral e temática etc., conxugada co desenvolvemento dunha oferta característica de contidos que sexa coherente coa misión de servizo público, e así:

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

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

## II.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.

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

» Como dimensión e dinamismo básicos no plano interno, a xestión do talento.

» Suceso de transformación dixital ela mesma, na súa organización e cultura interna, con esa base a Corporación RTVG, como empresa pública, está comprometida de seu na transformación dixital de Galicia e a súa sociedade.

› De feito, a Corporación emprendeu hai tempo a súa propia transformación nese sentido en catro liñas activas en 2022: cultural, organizativa, profesional e tecnolóxica.

› Por iso seguiu a traballar en 2022 nos catro vectores que a Estratexia Dixital de Galicia 2030 determina que debe ter unha empresa pública: igualdade dixital, foco nas persoas, impulso dun ecosistema dixital forte e liderado dixital, como se reflicte nunha consideración global da súa actividade interna e externa.

› Nesa clave tamén continuou en 2022 o seu programa de innovación aberta e de escoita activa entre o seu persoal.

» Entón, apoiándose no seu compromiso coa transformación dixital, a Corporación vén facendo de xeito directo e en propia iniciativa un esforzo de innovación na esfera tecnolóxica que se concretou en 2022 no desenvolvemento de xeitos novos e competitivos de prestar o servizo público que ten encomendado:

- › Como “Petisgo!” -antes“Dico Mindset”-, que impulsa xuntamente con Amtega -Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia-, e constitúe un proxecto de innovación de alcance estratéxico: crear unha ferramenta que transforme a experiencia formativa da mocidade galega en soportes dixitais coa posibilidade de crear contornas interactivas de consumo.
- › En paralelo, no ano 2022 consolidouse a plataforma G24 que inclúe todos os contidos informativos que produce a Corporación.
- › Así mesmo a Corporación puxo en funcionamento a súa plataforma para a creación dun “Data Hub”: o primeiro “conector de datos” do audiovisual en Galicia, que permite analizar dun xeito máis fondo e automáticos as distintas “ratios” de comportamento dos usuarios que consumen calquera das canles da súa titularidade. Isto permite obter unhas estatísticas de uso máis eficientes, así como a creación de modelos de predición.
- › En 2022 a Corporación RTVG mantivo un significativo impulso en redes sociais logo da importante inflexión de 2021. Nese ano iniciáronse as emisións a través de YouTube, convertendo á Corporación na primeira operadora de orientación xeral de televisión en España en emitir as 24 horas nesta plataforma. Iniciáronse tamén as emisións singulares a través de Twitch e creáronse canles específicas en Tik Tok. Arestora destacan #noticiasunminuto e #digochoeu, que se converteron en canles de divulgación de referencia en idioma galego.

Nese entorno as capacidades da Corporación RTVG proxéctanse, entre outras, en dúas dimensións de representación.

- » A primeira delas vén dada polo significado, como organismo activo da cultura de Galicia, na súa condición emblemática de institución e empresa que aglomera un conxunto de medios de comunicación cunha única personalidade compartida. Porque:
  - › En perspectiva lingüística e sociolingüística a TVG e a Radio Galega son os únicos medios de comunicación audiovisual que emiten as 24 horas, de xeito exclusivo e continuado, en galego.
  - › A Corporación RTVG é fundadora da Federación de Organismos ou Entidades de Radio e Televisión Autonómicas, FORTA, no Estado e unha referencia de primeira orde nese contexto.
  - › Igualmente, na vocación e raíz europea da cultura galega, a Corporación RTVG ostenta a Secretaría Xeral da CIRCOM, a Asociación Europea de Televisións Rexionais. Asemade é membro do comité de dirección de Celtic Media, un grupo de empresas públicas de telecomunicación audiovisual dos países célticos.



Celtic  
Media  
Festival

The International  
Summit of Sound  
and Screen

- › Ademais, na apertura de Galicia ao mundo, a Corporación, cos seus produtos e contidos, está presente na oferta de cable en dez países americanos e catro europeos, ao que se lle debe sumar a cobertura por satélite en alta definición nos dous continentes.
- » A segunda dimensión de representación subliña a difusión das actividades con significado estratéxico no país en canto reflexo da súa vontade colectiva por concorrer no espazo global como unha sociedade avanzada.
- » As dúas dimensións de proxección anteriores están asociadas á actividade de comunicación da Corporación. Neste sentido cómpre sinalar que en 2022 a primeira canle de televisión da Corporación tivo como cota de audiencia media diaria o 10,5% en Galicia, a segunda posición en cota de pantalla dun operador autonómico en todo o Estado. Ademais, no ano 2022, a Radio Galega superou os/as 160.000 oíntes diarios de luns a domingo, e durante este mesmo ano o consumo das plataformas dixitais corporativas incrementouse en máis dun 150% con respecto aos valores do ano 2021.
- » En virtude do seu impulso de innovación e dos investimentos en que se concreta, a Corporación RTVG, en clave de impacto, incide de xeito importante no sector audiovisual galego, na medida que está comprometida na elaboración da maioría dos seus contidos en Galicia.
- » Co mesmo fundamento un segundo vector de impacto é o exercido sobre o sector TIC, que se reflicte:
  - › Nun volume de investimento tecnolóxico significativo.
  - › No feito de consolidar durante 2022 a posición da Corporación como o único de todos os operadores de televisión en España de máis de unha canle que emite todas elas en Alta Definición Nativa e que emite as 24 horas en “streaming” en varias plataformas.



- › No seu avance en 2022 dentro do modelo difusión de contidos baixo demanda, a Corporación RTVG puxo en marcha o proxecto Radiogalegapodcast, abriu canles de contidos nas principais plataformas de podcast -iVox, Spotify e Itunes-.
- › Tamén en 2022 a Corporación licitou a contratación do servizo Over The Top -OTT-, que foi adxudicado ao comezo de 2023 para a súa implantación neste mesmo ano.

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

## II.6. A percepción social do servizo público.

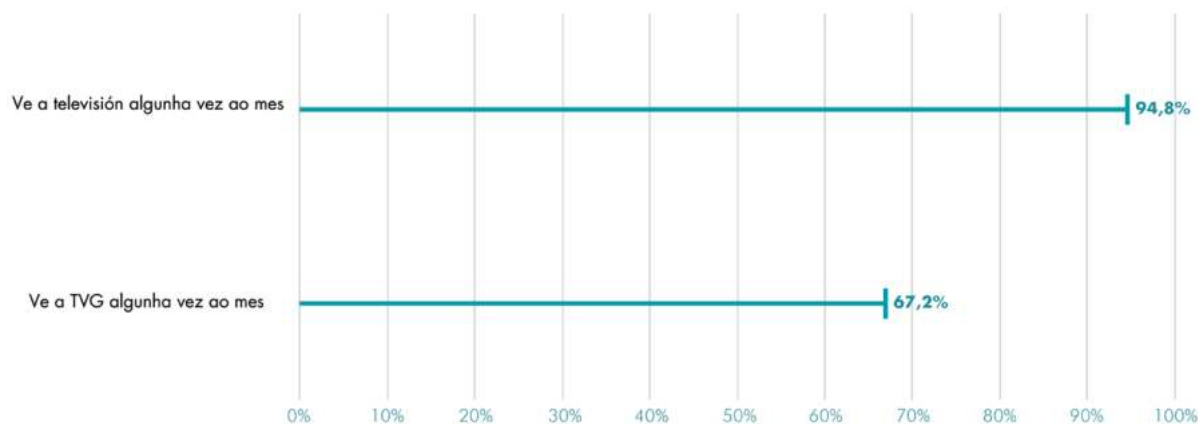
Un reflexo expresivo do efecto e percepción social da prestación de servizo público que ten encomendada a Corporación resulta dos datos nese sentido obtidos dunha enquisa desenvolta en 2022<sup>1</sup> sobre a súa canle de maior alcance, a TVG.

A enquisa considera cinco dimensións abordando unha serie de cuestións dentro de cada unha. Esas dimensións son:

- » Audiencia declarada de televisión.
- » Atribución á TVG de utilidade social.
- » Imaxe de marca da TVG.
- » Notoriedade social e económica da TVG.
- » Prestación de servizo público pola TVG.

Tomando as porcentaxes en cada unha das cuestións presentadas, estes son os datos máis destacados desta enquisa.

### D.1. EN TERMOS DE AUDIENCIA DECLARADA<sup>2</sup>, DA POBOACIÓN DE GALICIA:

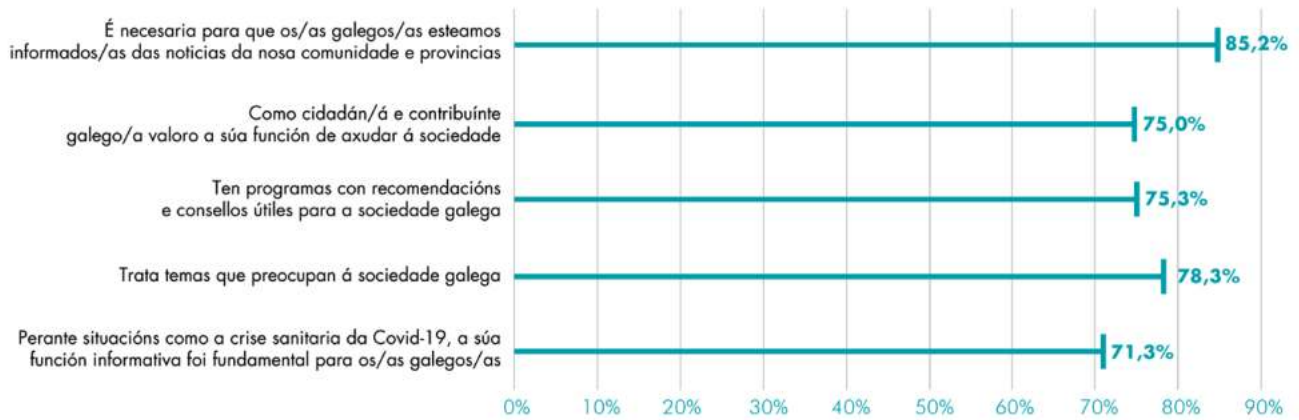


1. Mediante panel mensual a unha mostra representativa da poboación xeral galega maior de 18 anos, cunha mostra acumulada n=3.302 e erro estatístico asociado de referencia de  $\pm 1,7\%$ . A enquisa realizouse en tomas mensuais sucesivas de xuño a decembro de 2022.

2. A porcentaxe relativa á Corporación RTVG ten como base de cálculo a da poboación xeral total que declara ver televisión algunha vez ao mes.

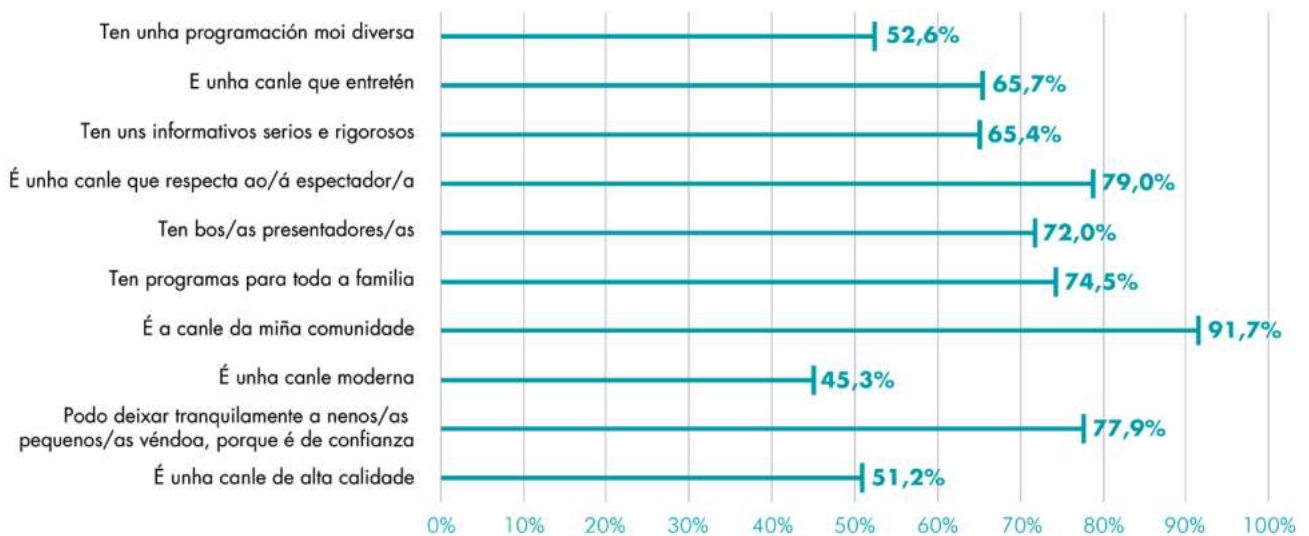


## D.2. EN TERMOS DE UTILIDADE SOCIAL, A TVG:



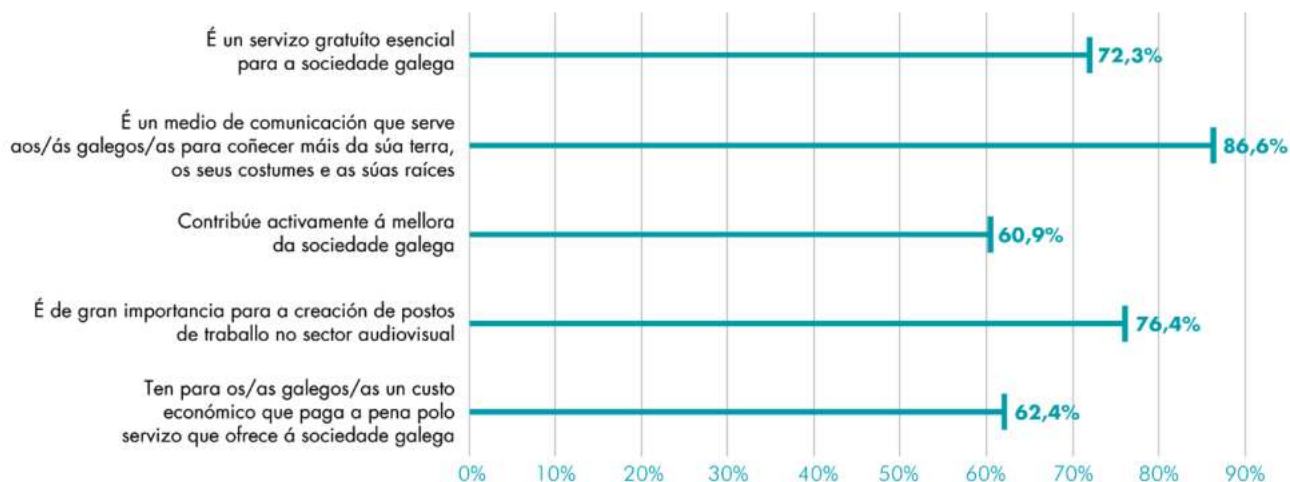
Fonte: Barlovento Comunicación.

## D.3. EN TERMOS DE IMAXE DE MARCA, A TVG:



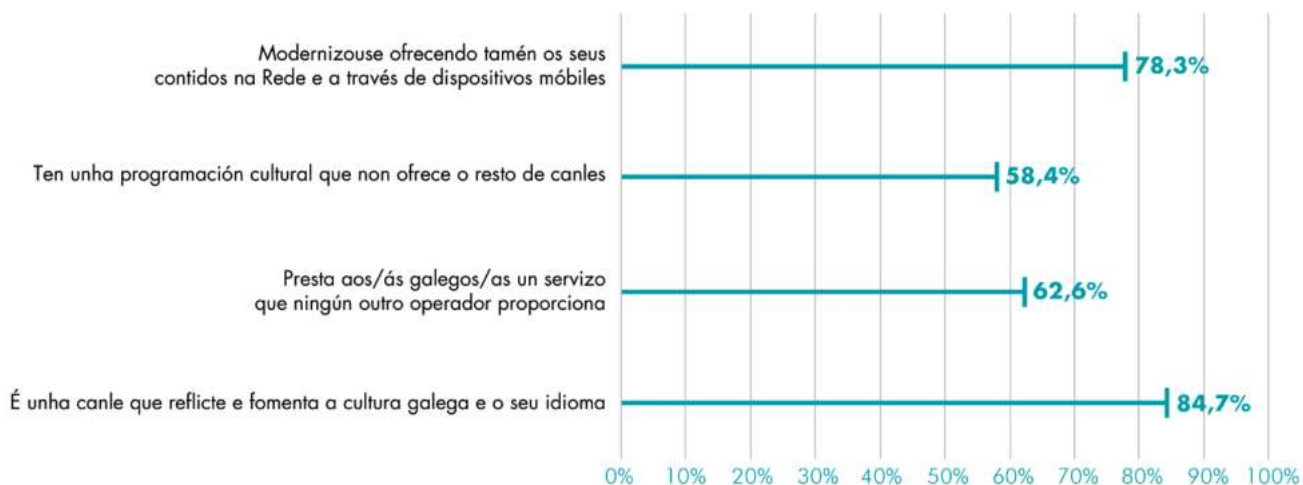
Fonte: Barlovento Comunicación.

#### D.4. EN TERMOS DE NOTORIEDADE SOCIAL E ECONÓMICA, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

#### D.5. EN TERMOS DE PRESTACIÓN DE SERVIZO PÚBLICO, A TVG:

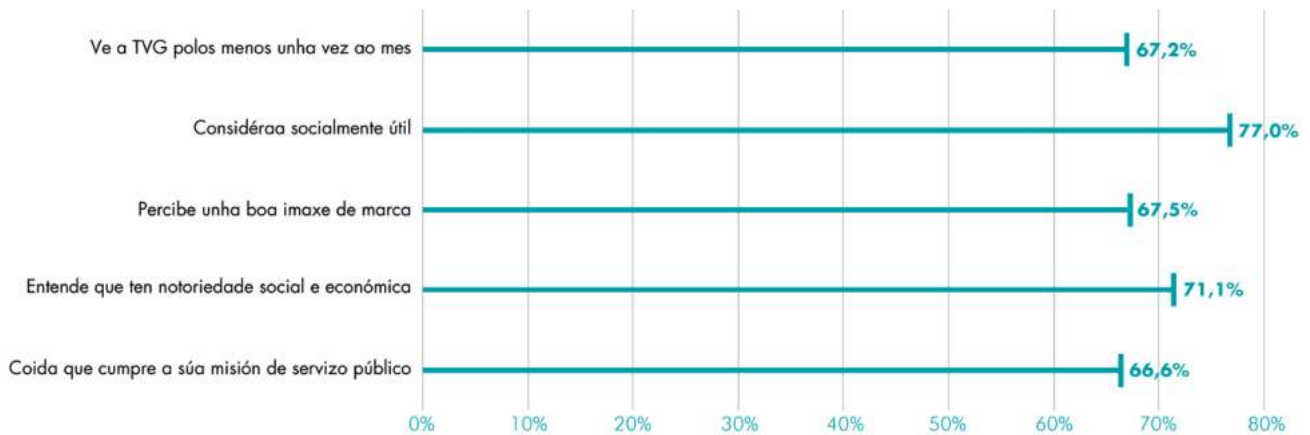


Fonte: Barlovento Comunicación.

Unha observación sintética a partir da porcentaxe media en cada dimensión leva a concluír nos sentidos seguintes para 2022:

- » Máis de dous terzos da poboación galega maior de idade que ve televisión son espectadores algunha vez ao mes da TVG.
- » Case 8 de cada 10 galegos/as maiores de idade xulgan a TVG como socialmente útil.
- » Máis de dous terzos teñen unha imaxe de marca positiva da TVG.
- » Máis de 7 de cada 10 galegos/as entenden que a TVG ten notoriedade social e económica.
- » Máis de dous terzos afirman que a TVG cumpre a súa misión de servizo público.

## D.6. RESUMO DA PERCEPCIÓN SOCIAL DA TVG EN CINCO DIMENSIÓNS.



Fonte: Barlovento Comunicación.

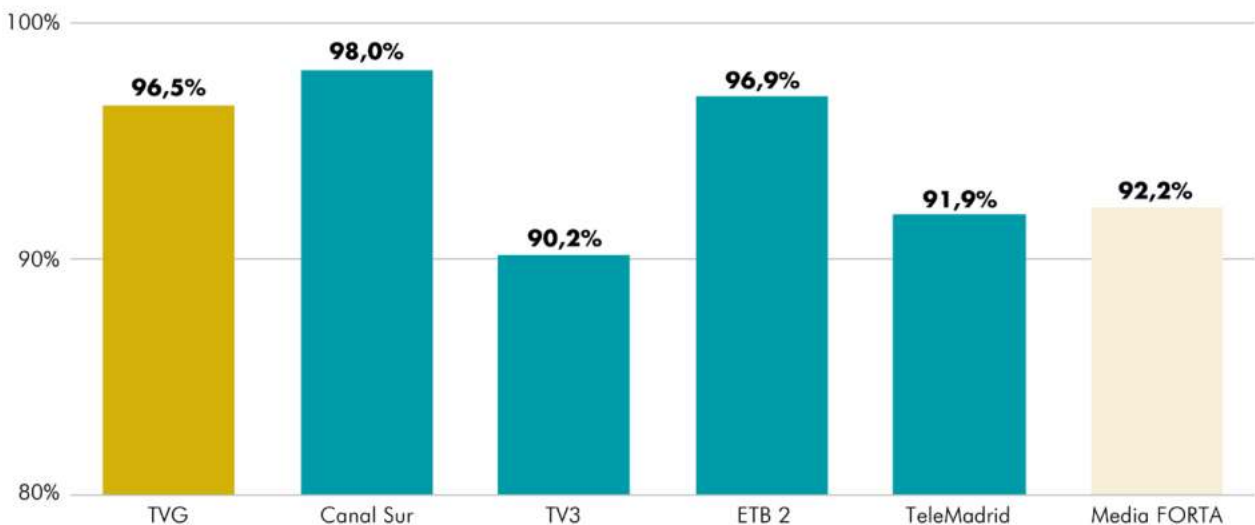
## II.7. Principais indicadores de audiencia.

Tendo en conta a actividade da Corporación RTVG, para perfilar a súa descrición xeral cómpre formular algunhas referencias destacadas sobre a audiencia dos medios da súa titularidade.

Baseándose nos datos oficiais de audiometría, a TVG, como canle de televisión de orientación xeral, presenta unha posición sólida de audiencia que se sintetiza en feitos como que:

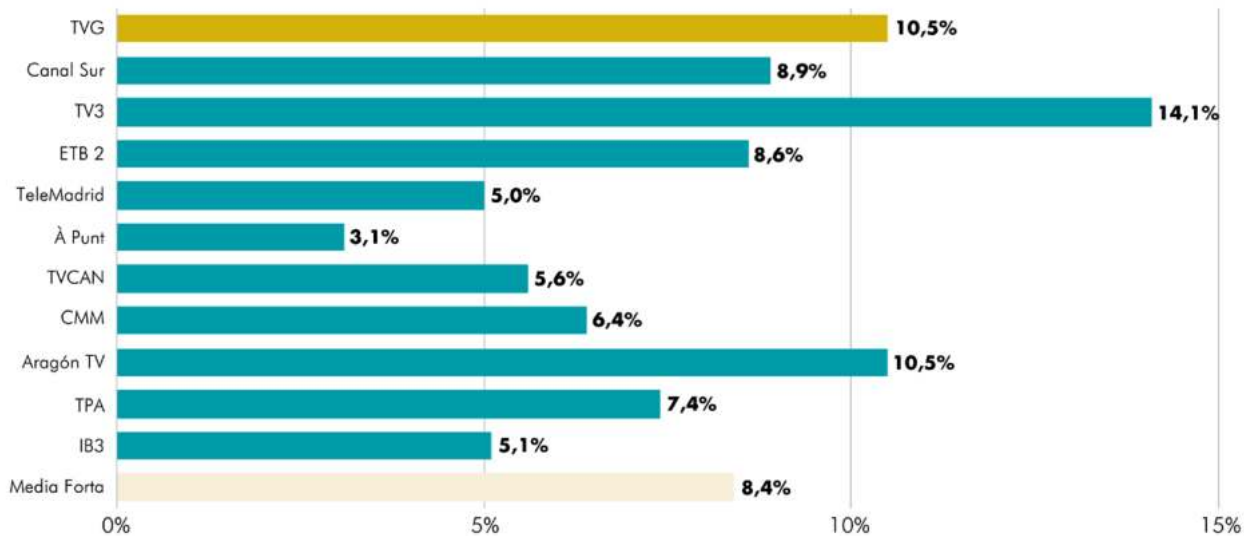
- » Ao longo de 2022 un 96,5% da poboación galega conectou coa TVG nalgún momento.
- » A TVG tivo de cota media de pantalla en 2022 un 10,5%, o que fai dela o segundo operador autonómico por este concepto.

## D.7. PORCENTAXE DA POBACIÓ DE CADA TERRITORIO QUE CONECTOU COA SÚA TELEVISIÓN AUTONÓMICA EN 2022.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

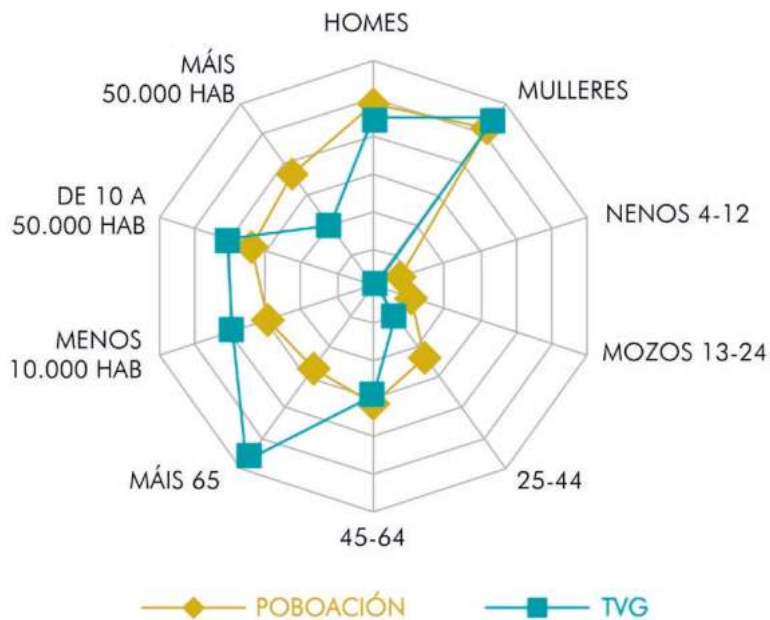
### D.8. COTA DE PANTALLA DAS TELEVISIÓNS AUTONÓMICAS EN 2022.

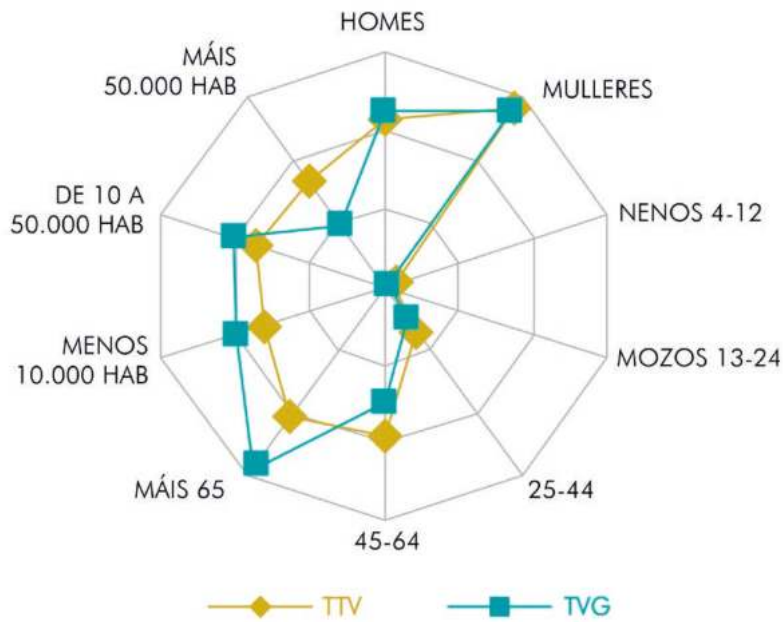


Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

En 2022 está no segundo lugar por cota de pantalla media anual entre o conxunto das televisións autonómicas, máis de 2 puntos por riba da media da FORTA.

### D.9. PERFIL DA AUDIENCIA DA TVG E DA POBOACIÓN GALEGA: XERAL E CONSUMIDORA DE TELEVISIÓN EN 2022.

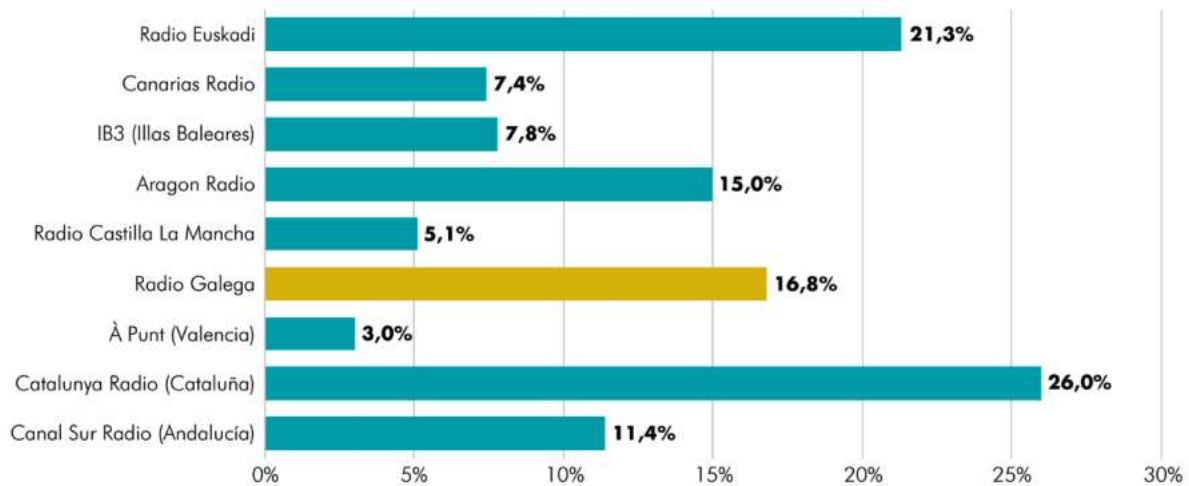




Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

Existe un axuste moi notable do perfil socio-demográfico da audiencia da TVG ao da poboación xeral galega e mais ao da audiencia de televisión en Galicia, de xeito que a audiencia da TVG é unha boa mostra de ambas as dúas cos matices de reducir un tanto o peso da poboación das sete grandes cidades e pronunciar algo o das persoas de máis de 65 anos.

### D.10. PORCENTAXE DE AUDIENCIA DAS EMISORAS AUTONÓMICAS SOBRE O TOTAL DE RADIO DE ORIENTACIÓN XERAL EN CADA ÁMBITO EN 2022.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do EGM

Tamén os datos oficiais de audiencia de radio presentan unha posición sólida da Radio Galega en canto ten 161.000 oíntes diarios de media en 2022.

A súa emisora de orientación xeral, a Radio Galega, foi a terceira emisora autonómica de radio no conxunto do Estado por porcentaxe de audiencia no seu territorio.



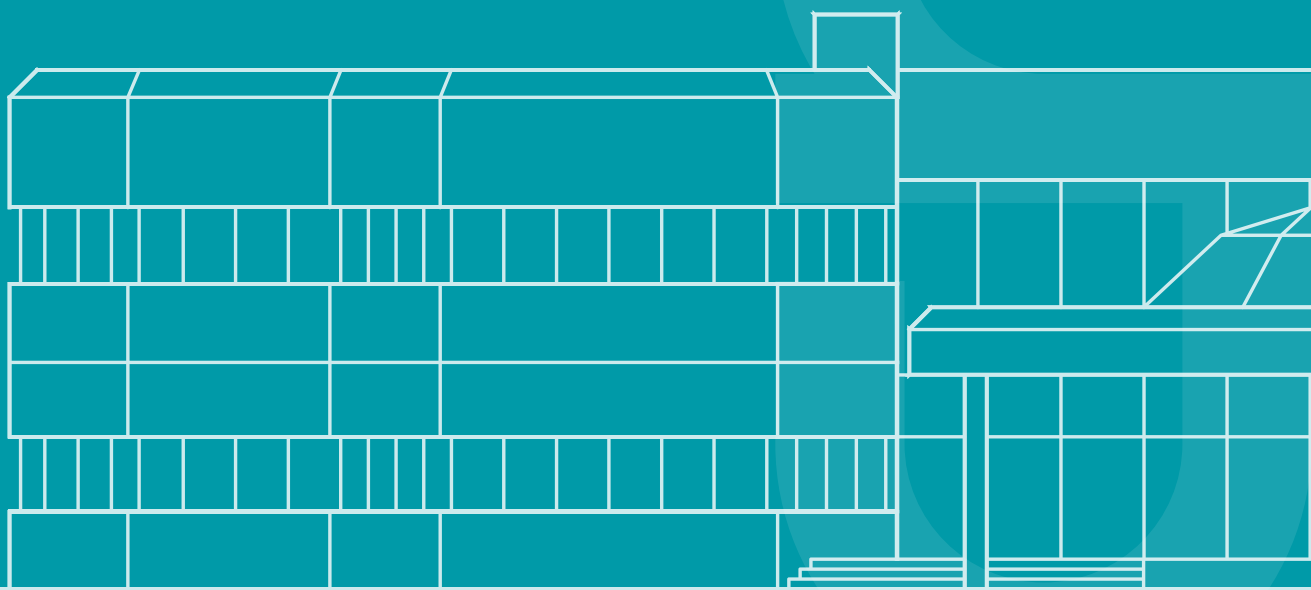
## T.2. INDICADORES DE AUDIENCIA NA REDE E REDES SOCIAIS EN 2022 E EVOLUCIÓN RESPECTO AO ANO ANTERIOR.

INDICADORES	2022	2021	2022/2021
Usuarios/as de crtvg.gal	3.958.363	4.191.459	-5,6%
Sesións de crtvg.gal	11.031.267	12.511.162	-11,8%
Impresións crtvg.gal	22.117.899	31.499.559	-29,8%
Alcance de Facebook	222.000.000	60.446.311	+267,3%
Seguidores/as de Twitter	296.091	220.862	+34,1%
Alcance de Instagram	12.700.000	11.051.829	+14,9%
Visitas en Youtube	8.163.343	9.540.591	-14,4%
Alcance de TikTok	22.927.898	10.558.000	+117,2%
Espectadores/as únicos/as en Twitch	20.320	16.322	+24,5%

Fonte: Elaboración a partir de datos propios e de plataformas dixitais.

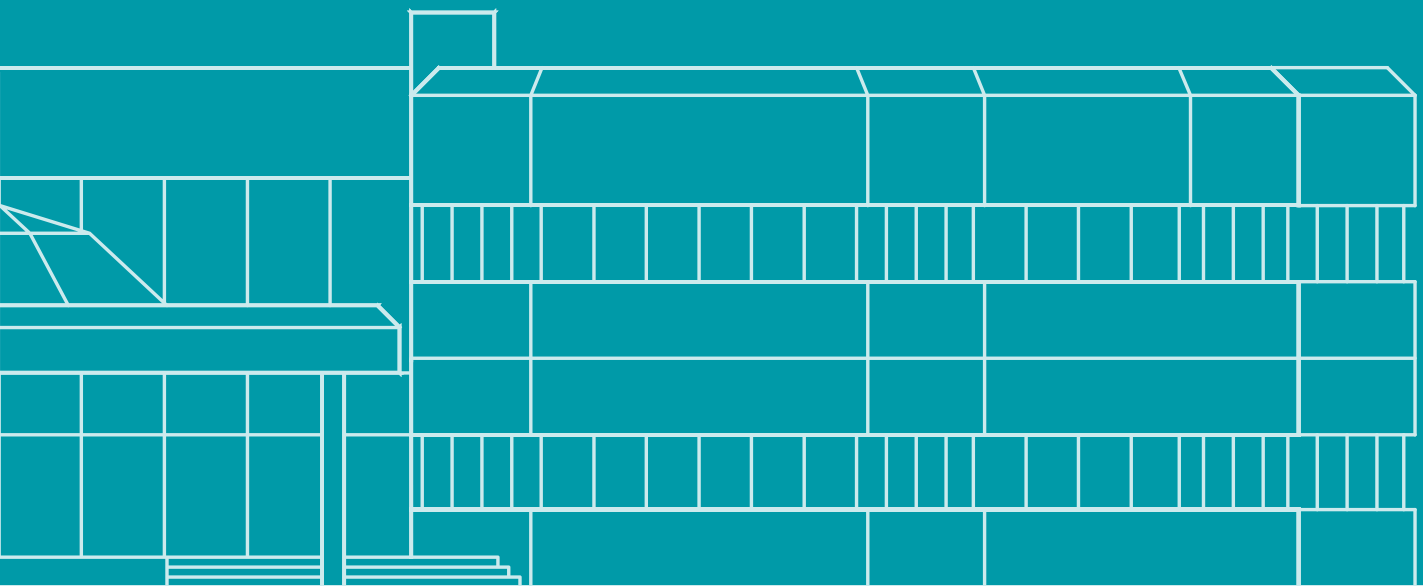
No ámbito especificamente dixital en 2022, en sintonía coas tendencias xerais de evolución do consumo nel, os indicadores relativos a redes sociais reflicten un crecemento moi notable, mesmo espectacular en Facebook, respecto de 2021, malia en canto audiencia na Rede -Portal Corporativo e You Tube- apareza un estiño do incremento continuado da serie de exercicios anteriores, cunha evolución moderadamente negativa nalgúns indicadores respecto do ano precedente. Como saldo, o consumo das plataformas dixitais da Corporación tivo un aumento inter-anual por riba do 150%.

En 2022 a Corporación RTVG mantivo un significativo impulso da súa comunicación en redes sociais. Arestora destácanse en Tik-Tok #noticiasunminuto e #digochoeu, que se converteron en canles de divulgación de referencia en idioma galego





ÁREAS DE INFORMACIÓN  
ESPECÍFICA





# III. MEDIO AMBIENTE: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.

## III.1. Referencias xerais.

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

- » Non trata materias primas nin manipula substancias nin xera, coas excepcións que se sinalan, efectos medioambientais identificados, directos ou indirectos, que supoñan unha ameaza coñecida ou risco potencial para a saúde das persoas, o equilibrio ecolóxico -a media ou gran escala- ou a bio-diversidade, e isto nin actual nin previsiblemente.
- » É salientable en particular que a Corporación RTVG non ten centros de produción situados en áreas obxecto de protección singular desde o punto de vista ambiental nin realiza en espazos con esa condición outras actividades máis que as que ocasional e eventualmente poidan derivarse da captación nelas de imaxes e/ou sons destinados ás producións audiovisuais relacionados coa súa dedicación principal e suxeitas en toda circunstancia e lugar ás restricións normativas de aplicación segundo os casos. Aí pois entende que os impactos que xera no ambiente de tales áreas é inapreciable e non susceptible por iso de medida. E isto tamén o mesmo na actualidade que de xeito previsible.
- » En converxencia co anterior non ten definidas medidas para a preservación da bio-diversidade, non sendo de xeito xeral a evitación do recurso a especies vexetais foráneas con potencial invasor na composición dos espazos verdes incluídos no recinto do complexo de San Marcos.
- » Por tanto, non aplica outros procedementos de avaliación e certificación en materia ambiental que aqueles de carácter ordinario relacionados con procesos singulares de soporte técnico e mantemento de infraestruturas e equipos, eliminación de residuos e xestión enerxética, que estean especificamente requiridos deles polo marco normativo que lle é de aplicación; dos que vén desenvolvendo voluntariamente, con relación a determinados procedementos de adquisición de bens e xestión de residuos, a prol da sustentabilidade nese ámbito como forma de responsabilidade social corporativa pola exemplaridade que cabe esperar dunha empresa pública, e mais daqueloutros 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 prevé 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 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, está comprometida na súa redución: coas de alcance 1 mediante medidas xerais indirectas que se describen; coas de alcance 2, indirectamente, mediante as de mellora da eficiencia enerxética que se describen igualmente.
- » En relación coas emisións de substancias á atmosfera, coa redución do impacto no cambio climático e coa sustentabilidade e preservación medio ambiental, de acordo coas mesmas fontes de referencia, normativa xeral de aplicación e responsabilidade corporativa, a Corporación RTVG ten establecidas, nos sentidos correspondentes, políticas de racionalización do consumo de recursos hídricos -puramente subsidiario, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito mencionado.
- » En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre emisións de alcance 3.
- » En canto xestión de residuos sólidos xerados polo consumo e reposición dos medios para desenvolver a súa actividade principal e para as complementarias e de soporte, a Corporación ten unha política definida que se orienta á sustentabilidade ambiental e como contribución a unha economía circular.
- » Nin as actividades dos centros de produción da Corporación nin o funcionamento básico das instalacións mesmas, no seus elementos tanto principais como adxectivos, en tanto dispostos de acordo coa normativa que é de aplicación, xeran efectos de contaminación acústica ou luminosa ou, en todo caso, a unha escala mínima dentro dos limiares permitidos por aquela.
- » En consecuencia, os efectos ambientais das actividades da Corporación RTVG límtanse aos derivados dos consumos de auga e enerxía e mais da xeración de residuos nos termos en que se describen e cuantifican nos epígrafes seguintes.

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

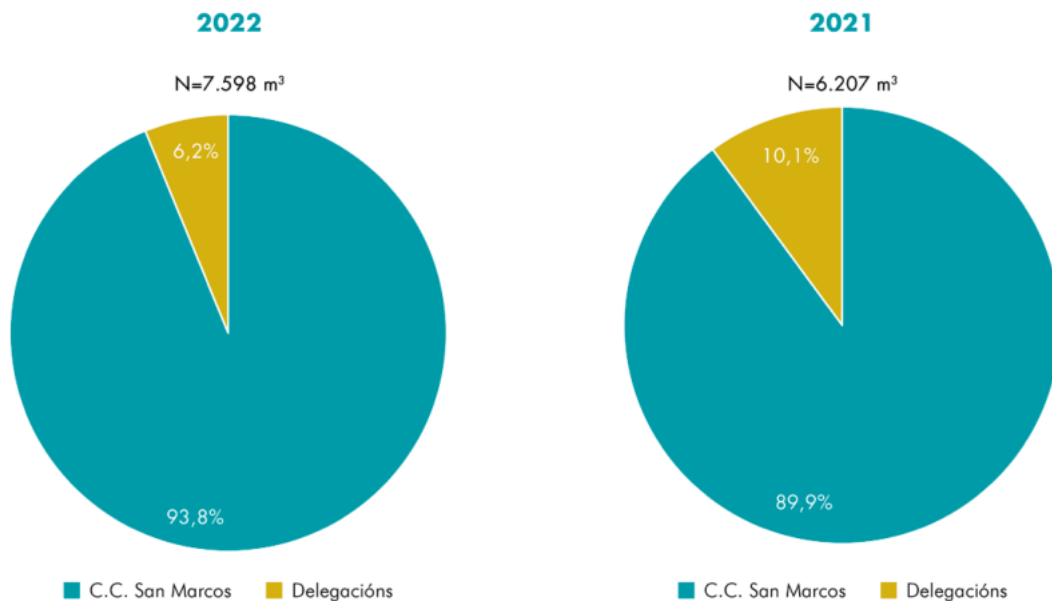
### III.2. Referencias sobre consumo de auga.

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, maquinas expendedoras ao dispor do persoal etc.-.

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

O consumo principal en 2022, un 93,8%, 7.124 m<sup>3</sup>, foi o fornecido polo caudal dos pozos devanditos para o complexo central; o consumo das delegacións, subministrado por traídas municipais, foi en conxunto de 474 m<sup>3</sup>, supoñendo o 6,2% restante, cunha distribución moi regular entre elas. En total, pois, a Corporación RTVG tivo en 2022 un consumo de 7.598 m<sup>3</sup> de auga fronte aos 6.207 m<sup>3</sup> de 2021.

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



Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

### III.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 2022 de 4.128.170 kW/h. Deles, un 95,1%, 3.926.738 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 4,9% restante, 201.432 kW/h, nas delegacións. Segundo unha estimación xeral de Red Eléctrica Española, e dado o carácter convencional da enerxía eléctrica subministrada á Corporación RTVG, un 46,7% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable. Estes consumos constan na primeira das táboas seguintes.

#### T.1. ELECTRICIDADE ADQUIRIDA DE REDES EXTERNAS: CONSUMO EN kW/h EN 2022 POR CENTRO DE TRABALLO E PROPORCIÓN ESTIMADA DE FONTES.

CENTRO DE TRABALLO	2022	2021
Complejo Central de San Marcos	3.926.738,00	3.967.940,00
Delegacións	201.432,00	179.986,06
<b>FONTES</b>		
Renovables	1.927.855,39	1.621.839,09
Non renovables	2.200.314,61	2.526.086,97
<b>TOTAL</b>	<b>4.128.170,00</b>	<b>4.147.926,06</b>

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

» Enerxía obtida directamente de procesos de combustión a partir da adquisición externa de combustibles. As fontes e consumos detállanse na segunda táboa.

#### T.2. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2022.

FONTE	COMBUSTIBLE	USO	2022	2021
Non renovable	Gasolina	Automoción	218,21 l.	197,81 l.
Non renovable	Gasóleo A	Automoción	119.816,22 l.	125.819,72 l.
Non renovable	Gasóleo B	Xeración de electricidade	0,00 l.	0,00 l.
Non renovable	Gas natural	Calefacción	35.016,95 kW/h	41.255,85 kW/h
Renovable	Pellets de madeira	Calefacción	51,49 Tm.	52,45 Tm.

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.



A evolución inter-anual dos valores ofrecidos, nunha liña continuada de moderación, é resultado en boa medida dun programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos, centrado en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. Esta actuación vai consolidándose e ampliándose en exercicios sucesivos en canto políticas de mantemento e tamén de extensión de medidas. Resúmese nestes termos:

#### 1. Medidas xerais:

- 1.1. Incorporar unha rutina normalizada de control inter-anual dos consumos enerxéticos na súa evolución.
- 1.2. Desenvolver, mediante notas internas e a súa inclusión como contido transversal na formación continua, a liña actual de concienciación do persoal na importancia das boas prácticas no ámbito do aforro enerxético.
- 1.3. Formalizar o criterio de valoración do baixo consumo enerxético como prestación nas adquisicións de equipamento.

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

- 2.1. Mellorar os sistemas de illamento térmico actuais provendo muros cortina, fachadas ventiladas etc.
- 2.2. Instalar fiestras de dobre cristal.
- 2.3. Formalizar o programa de mantemento para fiestras, portas e teitos.

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

- 3.1. Determinar a temperatura de confort das distintas zonas e instalar termóstatos para verificar o seu cumprimento.
- 3.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o funcionamento dos equipos de climatización en función da ocupación e uso de cada zona.
- 3.3. Elaborar e levar a termo un plan de reposición dos equipos menos eficientes e de maior consumo.

#### 4. Medidas de racionalización da iluminación das dependencias:

- 4.1. Determinar os criterios sobre o nivel luz preciso en cada estancia en función das necesidades funcionais dadas polo seu uso e de confort.
- 4.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o acendido e apagado da iluminación artificial de cada dependencia segundo a súa ocupación e uso.
- 4.3. Elaborar e aplicar un plan de reposición das lámpadas tradicionais por lámpadas de baixo consumo.

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

- 5.1. Determinar a activación do modo de baixo consumo nos equipos.
- 5.2. Determinar o apagado dos equipos cando no se utilicen por tempo prolongado.

No exercicio de 2022 as actuacións máis destacadas concéntranse nas medidas nas liñas referidas como 2, 3 e 4. Son estas:

- » Dentro das referidas á mellora do illamento dos edificios do complexo de San Marcos procedeuse nese sentido mediante:
  - › A reforma do estudio 5 da Radio Galega.
  - › O acondicionamento de instalacións e espazos no Centro de Control da Corporación RTVG.
  - › A instalación de dobre cristal na zona técnica e na área de dirección no Edificio TVG.
- » No relativo a medidas de racionalización da climatización das dependencias é salientable a substitución do sistema de climatización do Estudio 5 da Radio Galega.
- » E no relativo a medidas de racionalización da iluminación das dependencias e salientable a renovación da iluminación:
  - › No Estudio 5 da Radio Galega.
  - › No Centro de Control da Corporación RTVG.





Debe sinalarse adicionalmente que, con relación ás previsións da liña 3, as referidas á climatización, desde o inicio da resposta preventiva á pandemia pola Covid-19 prevalecen as medidas de ventilación de espazos sobre das relativas á eficiencia no funcionamento dos sistemas correspondentes.

### III.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.

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

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

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

SUBSTANCIA	COMBUSTIBLE
Óxidos de nitróxeno (NxOy)	Combustión para automoción e calefacción
Trióxido de xofre (SO3)	Combustión para automoción e calefacción
Partículas PM	Combustión para automoción e calefacción
Anhídrido carbónico (CO2)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Metano (CH4)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Outros (N2O, HFC, PFC, SF6, NF3)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica

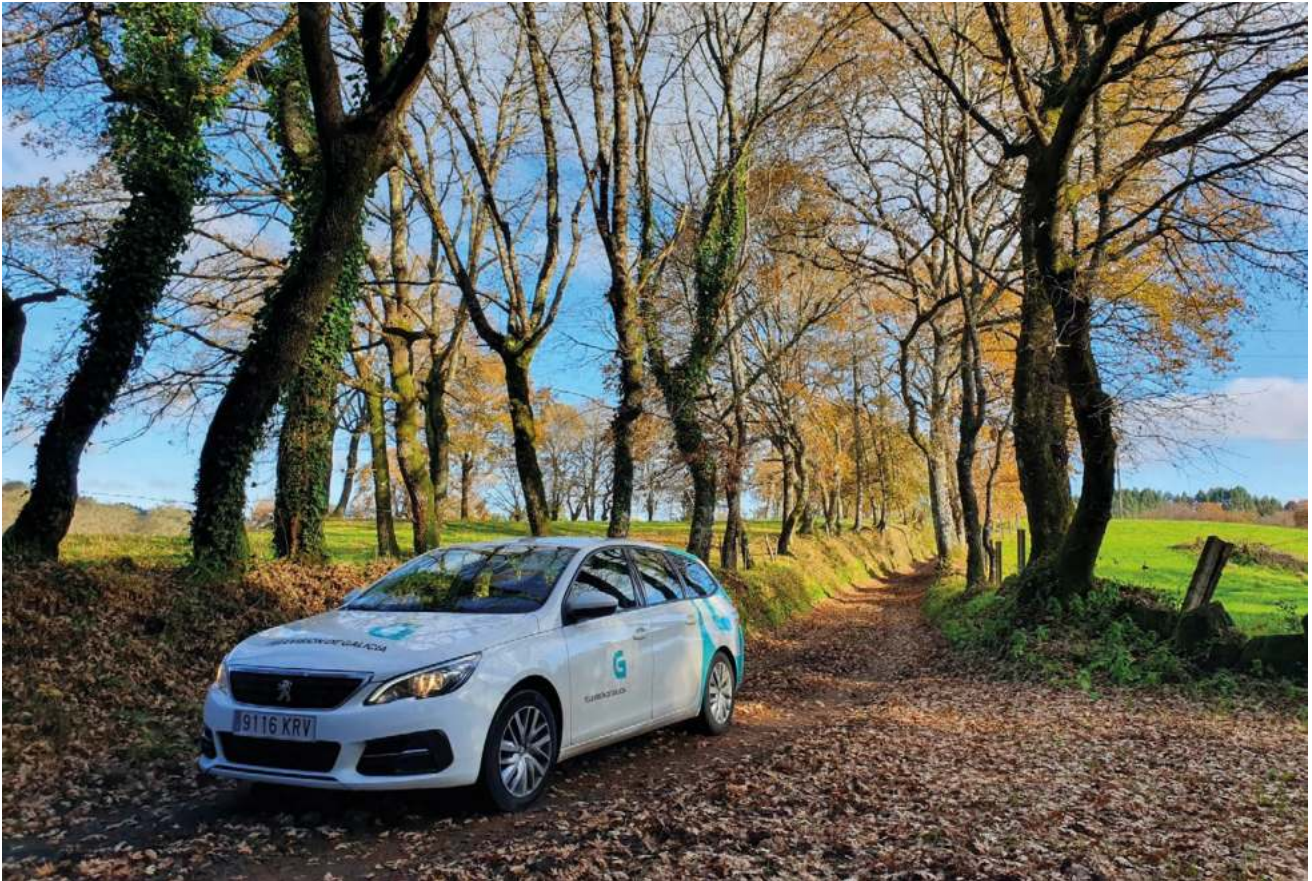
Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios

Na actualidade, por entenderse non xustificado polo seu volume, non se realizan medicións da emisións de alcance 1. Non obstante, estímase, aplicando os criterios do documento “Factores de emisión registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono” da OCC -Oficina para o Cambio Climático- do Ministerio para a Transición Ecolóxica e Reto Demográfico da Vicepresidencia Cuarta do Goberno de España, na súa Versión 12 de abril de 2019, as emisións de CO2 a partir dos consumos directos -alcance 1: combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica- consignados na táboa nº 2, e indirectos -alcance 2: combustión para xeración eléctrica da enerxía adquirida no mercado- recollidos na táboa nº 1.

Neses termos, as emisións estimadas para 2022, sumando 1.902,69 Tm., son da seguinte magnitude:

- » Emisións de alcance 1: 375,27 Tm. de CO2.
- » Emisións de alcance 2: 1.527,42 Tm. de CO2.

En 2021, cos mesmos criterios de cálculo, os valores respectivos foron de 403,75 Tm. e 1.534,73 Tm.



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

A Corporación RTVG, aínda sen ter definido metas cuantitativas precisas, xulgándoo non útil en razón dos volumes de emisión referidos, deu pasos decisivos na redución das emisións de CO<sub>2</sub> e no incremento da utilización de enerxías renovables mediante a substitución, completada xa en 2018, de caldeiras de combustión de gasóleo por caldeiras de biomasa para calefacción, que desenvolve como práctica expresa para mitigar a contaminación atmosférica e a emisión de GEI, conxugada co programa citado de control e racionalización dos consumos enerxéticos.

Un dato adicional sobre a pegada de carbono indirecta da actividade da Corporación RTVG é o seu consumo de papel. Este foi en 2022 de 7.800 Kg. -consumo efectivo sobre depósito en almacén- fronte aos 9.390 Kg de 2021 -segundo ese mesmo criterio-.

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

Pola natureza da súa actividade, produtos e servizos 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.

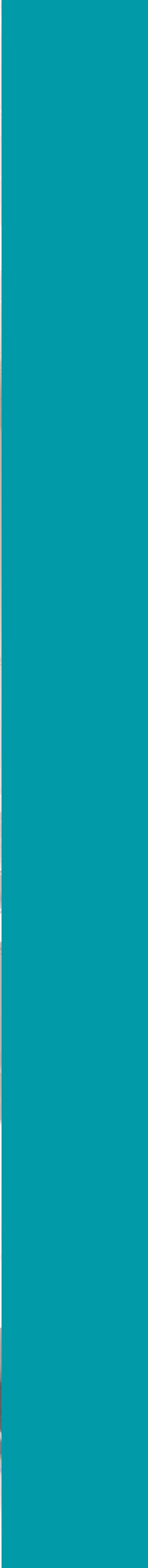
Na actualidade a Corporación RTVG mantén contratos de servizo para a xestión de residuos con empresas autorizadas para o seu tratamento, mediando verificación documental anual, segundo os casos:

- › 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.

### III.6. Referencias complementarias.

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

A evolución inter-anual dos consumos enerxéticos na Corporación presenta unha liña continuada de moderación. Isto é o resultado dunha dinámica de control e racionalización centrada en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de fontes renovables.



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

### IV.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.

Os datos de cómputo tratados neste epígrafe constan na fin deste nunha serie de cinco táboas numeradas, que os presentan en valores absolutos<sup>3</sup>. As distribucións máis relevantes ilústranse graficamente en porcentaxes mediante diagramas, partindo de cálculos referidos ao número medio de empregados/as durante o ano 2022<sup>4</sup>.

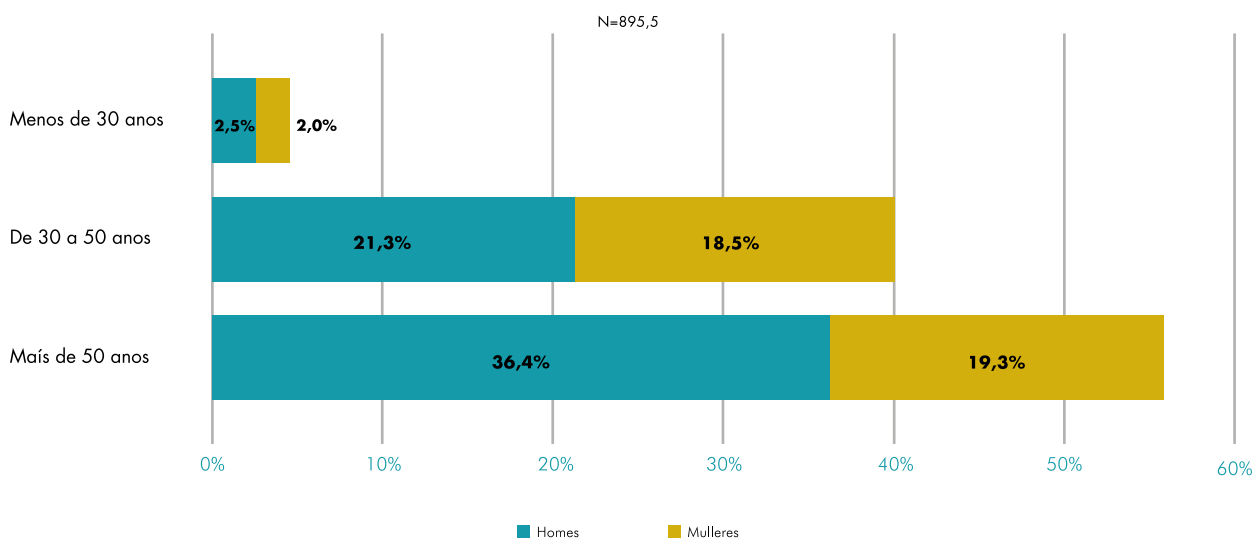
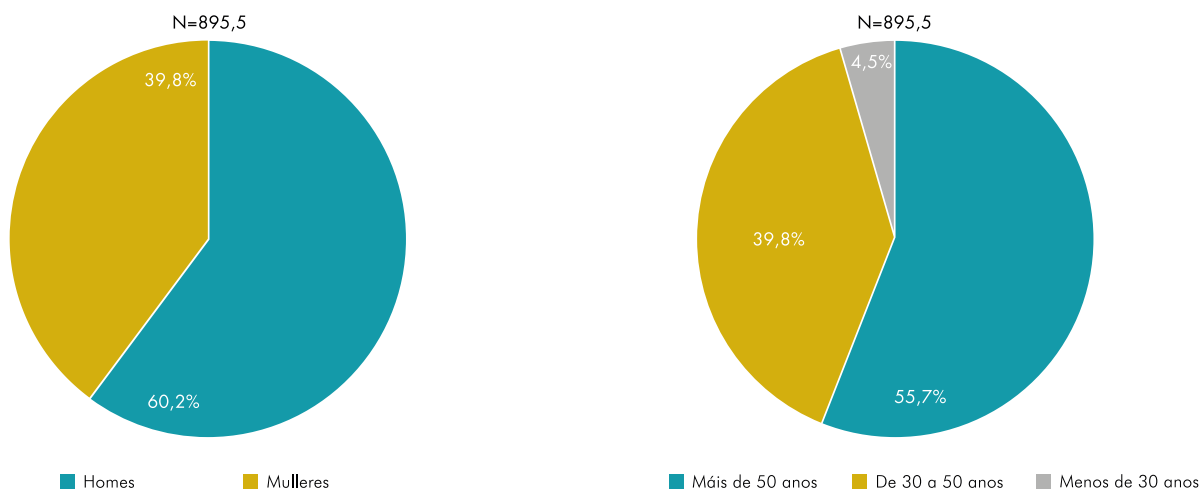
En calquera caso, a Corporación RTVG non procesa datos sobre a nacionalidade dos/as empregados/as, na súa práctica totalidade con nacionalidade española.

A información que segue non inclúe as persoas membros do Consello de Administración, en calidade de conselleiras e conselleiros, en proporción, a 31 de decembro, de 4 mulleres e 2 homes, polo carácter da súa relación coa Corporación que determina que non sexan empregados/as desta.

- » Ao longo de 2022 o número medio de empregados/as da Corporación RTVG era de 895,5. Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:
  - › Son varóns un 60,2% e mulleres o 39,8% restante.
  - › O 55,7% ten máis de 50 anos, o 39,8% entre 30 e 50 e un 4,5% menos de 30.
  - › A masculinización do colectivo vén marcada pola que se dá no estrato de maior idade. Nel os homes non están lonxe de dobrar o peso que corresponde ás mulleres, supoñendo así máis dun terzo cumprido do total do persoal. No subconxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitígase, mentres que no reducido de persoas menores de 30 anos o seu significado estatístico é irrelevante no conxunto.
  - › Nunha interpretación evidente, eses valores están así ligados á idade e á antigüidade do persoal.

3.-A información en datos absolutos, directamente ofrecida ou elaborada, ten un decimal. Iso obedece á existencia de porcentaxes de xornada distintos do 100% ademais dos casos cunha vinculación de duración inferior ao exercicio mesmo. Isto pode dar lugar a algunha falta formal de cadre ocasional, en todo caso de valor decimal mínimo, nos sub-totais das táboas. Téñase isto en conta na lectura deste epígrafe.

4.-Segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto de acordo co GRI 102-8.



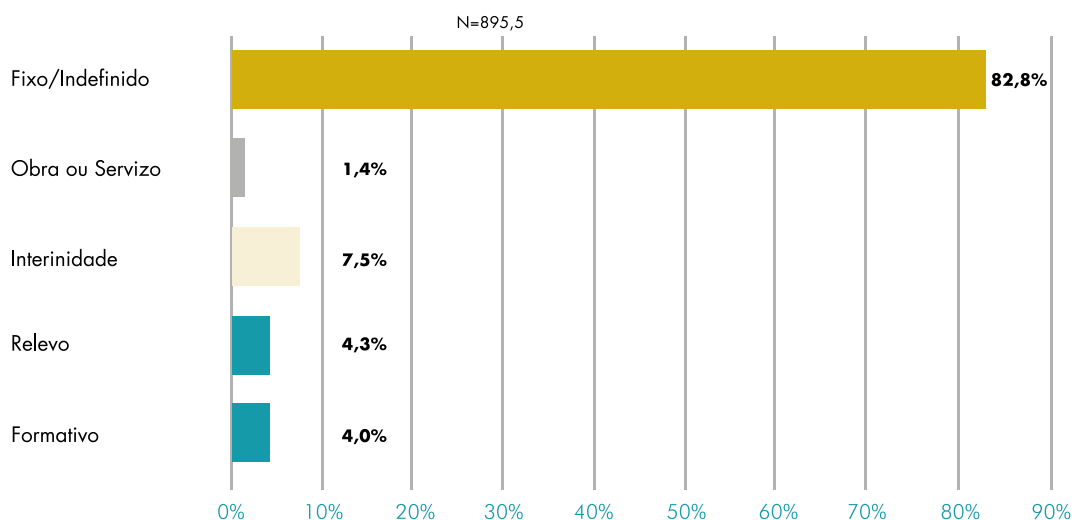
» Este persoal distribúese segundo a súa asignación a 49 categorías profesionais das que recolle o Convenio Colectivo<sup>5</sup>. Estas agrúpanse en 9 niveis, aos que hai que engadir dous adicionais fóra de Convenio: Alta Dirección e Directivos/as. Relativamente ás das distribucións por niveis e categorías, en si e en relación cos datos antecedentes, cabe salientar:

- › Os niveis 1, 4 e 7 son os de maior peso e concentran máis de dous terzos do total.
- › En particular, o nivel 1 está feminizado -xuntamente, aínda que estes dous en menor medida, co 2 e o 6-. O nivel dos/as Directivos/as presenta un equilibrio
- › Redactor/a, Reporteiro/a Gráfico/a e Operador/a-Montador/a de Vídeo son as Categorias máis nutridas.

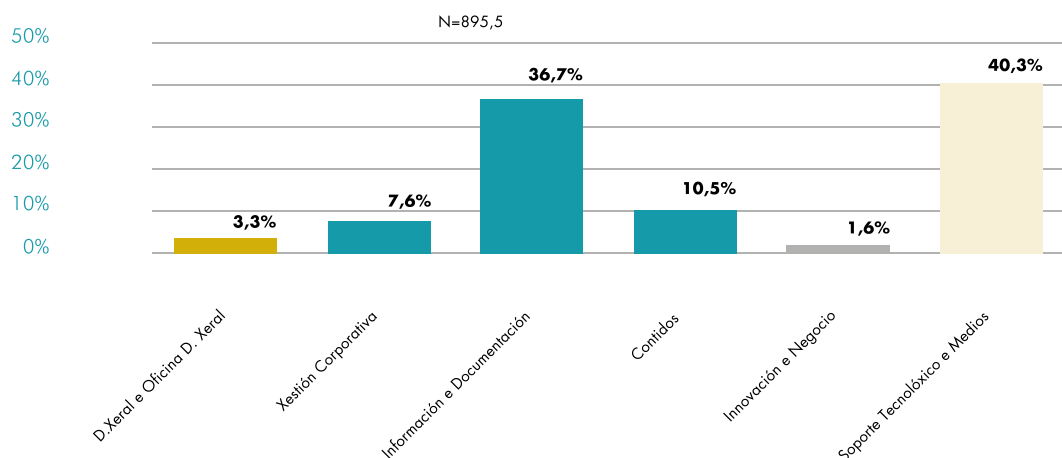
5.-Esta referencia e as que seguen en diante aluden o “Convenio Colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades”, vixente desde 2015. Pode consultarse o seu texto íntegro no Portal de Transparencia da Corporación: <http://www.crtvg.es/files/ConvenioColectivo.pdf>.

» A traxectoria histórica da Corporación RTVG e o seu carácter de empresa pública determinan un alto grao de relacións laborais estables, de xeito que a contratación temporal responde principalmente á atención a eventualidades de substitución. Desde o punto de vista da modalidade contractual resulta entón a seguinte caracterización sumaria:

- Os contratos fixos/indefinidos abranguen ese 82,8% do persoal, os contratos por obra ou servizo un 1,4%, mentres que os contratos por interinidade e relevo supoñen un 7,5% e un 4,3% respectivamente. Debe engadirse un 4% de contratos formativos.



Desde o punto de vista da súa adscripción funcional, o persoal medio durante 2022 distribúese nas cinco áreas funcionais en que se organiza a Corporación RTVG, ás que hai que sumar a Oficina do/a Director/a Xeral, de xeito que, dando conta cabalmente da natureza da actividade corporativa e da súa dinámica produtiva, son as de Soporte Tecnolóxico e Medios e Información e Documentación as máis nutridas, sumando un 77% destes efectivos.



## APUNTAMENTO ESPECÍFICO SOBRE O COMPROMISO CORPORATIVO CUN EMPREGO DE CALIDADE

Con data 30 de decembro de 2021 a Corporación RTVG publicou no D.O.G. unha OPE -Oferta Pública de Emprego- de 243 prazas da que o seu Consello de Administración tomara coñecemento o día 17 dese mes.

As Ofertas Públicas de Emprego -OPE- dos anos 2021 e 2022 materializáronse coa publicación no Diario Oficial de Galicia o 30 de decembro de 2022 do anuncio da convocatoria de 255 prazas mediante o sistema de concurso

O sentido e alcance da OPE resulta da liña sostida da dirección de goberno corporativo, sendo así congruente cos criterios de xestión do cadro aprobados polo Consello de Administración o 24 de novembro de 2020.

Os obxectivos do expediente refírense directamente ao desenvolvemento dun plan de benestar laboral, o que implica estender ata a práctica totalidade do cadro a fixeza dos vínculos contractuais.

Este compromiso inequívoco cun emprego de calidade e axeitadamente retribuído ponse de manifesto mediante o “Acordo do Consello da Xunta de 19.05.2022, polo que se aproba a oferta de emprego público da Corporación Radio e Televisión de Galicia correspondente ao ano 2022, a oferta adicional para estabilizar prazas vacantes estruturais provistas de forma temporal e a modificación da oferta de emprego público correspondente ao ano 2021”.

Este acordo aumenta o alcance desta actuación de estabilización laboral ata 270 prazas.

As devanditas Ofertas dos anos 2021 e 2022 materializáronse coa publicación no Diario Oficial de Galicia o 30 de decembro de 2022 do anuncio da convocatoria de 255 prazas -das 270 ofertadas- mediante o sistema de concurso.

Estas actuacións poñen de manifesto o compromiso profesional da dirección de goberno Corporativo coa xestión laboral. En idéntico sentido e pola acumulación de propostas dos axentes implicados -Parlamento de Galicia (Comisión de Control da CRTVG), Consello de Administración e representantes dos/as traballadores/as-, todas elas de sentido converxente, cara a procurar contornas de estabilidade no emprego ao conxunto das persoas empregadas con prestación de servizos prolongada no tempo, impulsouse a citada oferta. A Corporación foi consciente de que este asunto tiña unha relevancia social de primeira orde no obxectivo de mellorar en clave de gobernanza, estabilidade social, recoñecemento ao conxunto dos/as traballadores/as e mesmo na provisión eficiente do servizo público de comunicación audiovisual.

En definitiva, o obxectivo final da OPE foi o de abrir un escenario de oportunidade para o conxunto do persoal da Corporación cara a conseguir unha completa estabilidade no emprego mediante vínculos de natureza fixa para a totalidade das prazas do cadro



## T.1. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>			
Director/a Xeral	1,0	0,0	1,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>	1,0	0,0	1,0
<b>DIRECTIVOS/AS</b>			
Director/a de División	1,0	1,0	2,0
Director/a de Departamento	7,0	3,0	10,0
Subdirector/a de Departamento	3,0	1,0	4,0
Xefe/a de Servizo	6,7	13,7	20,4
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>	17,7	18,7	36,4
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 1</b>			
Asesor/a Lingüista	3,0	6,0	9,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	0,0	1,0
Produtor/a	11,8	5,9	17,7
Realizador/a	10,0	6,4	16,4
Redactor/a	69,9	131,3	201,2
Titulado/a Superior	7,7	11,4	19,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>	103,3	161,1	264,3
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 2</b>			
Documentalista	4,1	13,1	17,2
Locutor/a Radio	23,1	17,1	40,1
Titulado/a Medio	2,7	1,6	4,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>	29,8	31,8	61,6
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 3</b>			
Analista Programador/a	9,0	1,0	10,0
Técnico/a de Administración	1,8	6,4	8,2
Técnico/a de Sistemas	4,0	0,0	4,0
Técnico/a Electrónico de Primeira	13,9	0,0	13,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>	28,7	7,4	36,1
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 4</b>			
Auxiliar de Redacción	11,0	6,0	17,0
Cámara de Primeira	11,2	1,3	12,5
Deseñador/a Gráfico/a	6,2	1,5	7,7
Promotor/a	2,0	1,0	3,0
Reporteiro/a Gráfico/a	66,7	5,9	72,6
Técnico/a Control	26,4	1,7	28,2
Técnico/a Electrónico/a	19,1	1,0	20,1
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>	142,6	18,3	161,0

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 5</b>			
Axudante/a de Realización	23,8	16,2	40,0
Decorador/a	0,5	1,0	1,5
Locutor/a de Televisión	5,0	2,0	7,0
Operador/a de Posproducción	7,1	3,0	10,1
Técnico/a de Iluminación	4,5	0,5	5,0
Técnico/a de Son	8,5	0,0	8,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>	<b>49,4</b>	<b>22,8</b>	<b>72,1</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 6</b>			
Auxiliar de Programas	4,9	9,9	14,8
Oficial Administrativo/a	3,5	9,6	13,1
Oficial Produtor/a de Son	0,5	0,0	0,5
Oficial Técnico/a Electrónico/a	1,0	0,0	1,0
Operador/a de Cámara	7,7	0,9	8,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>	<b>17,5</b>	<b>20,4</b>	<b>37,9</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 7</b>			
Auxiliar Administrativo/a	6,2	22,5	28,7
Auxiliar de Programación	1,0	0,0	1,0
Axudante/a de Producción	14,3	14,7	29,0
Control de Cámara	4,0	1,0	5,0
Grafista-Titulador/a	8,7	3,0	11,7
Iluminador/a	8,5	0,0	8,5
Maquillador/a	0,0	7,7	7,7
Oficial Técnico/a Electricista	6,0	0,0	6,0
Operador/a-Montador/a Vídeo	56,5	18,5	75,0
Operador/a-Produtor/a de Son	2,6	3,1	5,7
Relacións Públicas	0,0	4,8	4,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>	<b>107,8</b>	<b>75,1</b>	<b>183,0</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 8</b>			
Auxiliar de Informativos	2,0	0,0	2,0
Condutor/a	5,0	0,0	5,0
Especialista Montaxe	14,2	1,0	15,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>	<b>21,2</b>	<b>1,0</b>	<b>22,2</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 9</b>			
Almacenista	6,0	0,0	6,0
Axudante/a Mantemento	10,1	0,0	10,1
Ordenanza	3,0	0,0	3,0
Ordenanza-Condutor/a	1,0	0,0	1,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>	<b>20,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>539,0</b>	<b>356,5</b>	<b>895,5</b>

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

## T.2. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR GRUPO DE IDADE E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

		2022			2021		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>		1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Directivos/as	Menos de 30 anos	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
	De 30 a 50 anos	8,4	8,7	17,0	9,0	7,1	16,1
	Máis de 50 anos	9,3	9,0	18,3	9,4	10,2	19,6
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>		17,7	18,7	36,4	18,4	18,3	36,6
Nivel 1	Menos de 30 anos	7,6	8,2	15,8	4,4	4,0	8,4
	De 30 a 50 anos	47,1	101,5	148,6	45,6	100,8	146,4
	Máis de 50 anos	48,6	51,3	99,9	51,0	52,2	103,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>		103,3	161,1	264,3	101,0	157,0	258,0
Nivel 2	Menos de 30 anos	1,7	3,7	5,4	1,7	2,0	3,7
	De 30 a 50 anos	8,2	7,0	15,2	7,3	5,3	12,5
	Máis de 50 anos	19,9	21,1	41,0	20,3	23,7	44,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>		29,8	31,8	61,6	29,2	31,0	60,3
Nivel 3	Menos de 30 anos	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	10,4	1,0	11,4	8,6	1,0	9,6
	Máis de 50 anos	17,5	6,4	23,9	18,0	7,0	25,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>		28,7	7,4	36,1	26,6	8,0	34,6
Nivel 4	Menos de 30 anos	4,2	0,0	4,2	3,9	1,4	5,2
	De 30 a 50 anos	48,1	7,5	55,5	47,0	6,0	53,1
	Máis de 50 anos	90,3	10,9	101,2	95,8	9,8	105,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>		142,6	18,3	161,0	146,7	17,2	163,9
Nivel 5	Menos de 30 anos	0,0	2,4	2,4	0,2	2,5	2,6
	De 30 a 50 anos	8,6	8,3	16,9	7,8	6,5	14,3
	Máis de 50 anos	40,8	12,0	52,8	43,9	12,0	55,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>		49,4	22,8	72,1	51,9	21,0	72,8
Nivel 6	Menos de 30 anos	1,9	1,0	2,9	1,0	1,7	2,7
	De 30 a 50 anos	5,6	4,6	10,2	4,5	2,9	7,4
	Máis de 50 anos	10,1	14,8	24,9	10,7	17,0	27,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>		17,5	20,4	37,9	16,2	21,7	37,9
Nivel 7	Menos de 30 anos	4,8	1,8	6,5	5,6	0,8	6,4
	De 30 a 50 anos	41,2	26,0	67,2	41,4	26,9	68,3
	Máis de 50 anos	61,9	47,4	109,3	60,9	49,3	110,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>		107,8	75,1	183,0	107,9	77,0	184,9

		2022			2021		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 8	Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,9
	De 30 a 50 anos	8,7	1,0	9,7	8,0	1,6	9,6
	Máis de 50 anos	11,5	0,0	11,5	11,0	0,0	11,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>		<b>21,2</b>	<b>1,0</b>	<b>22,2</b>	<b>19,9</b>	<b>1,6</b>	<b>21,4</b>
Nivel 9	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	5,0	0,0	5,0	4,7	0,0	4,7
	Máis de 50 anos	15,0	0,0	15,0	16,3	0,0	16,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>		<b>20,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>21,0</b>	<b>0,0</b>	<b>21,0</b>
TOTAL	Menos de 30 anos	22,0	18,1	40,1	17,5	13,5	31,0
	De 30 a 50 anos	191,2	165,5	356,7	183,9	158,0	341,9
	Máis de 50 anos	325,8	172,9	498,7	338,2	181,2	519,5
<b>TOTAL</b>		<b>539,0</b>	<b>356,5</b>	<b>895,5</b>	<b>539,6</b>	<b>352,7</b>	<b>892,3</b>

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

### T.3. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

			2022			2021		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Completa	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
Directivos/as	Fixo/ Indefinido	Completa	17,7	18,7	36,4	18,4	18,3	36,6
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>			<b>17,7</b>	<b>18,7</b>	<b>36,4</b>	<b>18,4</b>	<b>18,3</b>	<b>36,6</b>
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Completa	80,3	125,5	205,9	82,0	124,9	207,0
		Parcial	2,2	2,5	4,7	2,3	1,8	4,1
	Temporal	Completa	19,7	29,3	49,1	15,2	28,2	43,4
		Parcial	1,0	3,7	4,7	1,5	2,1	3,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			<b>103,3</b>	<b>161,1</b>	<b>264,3</b>	<b>101,0</b>	<b>157,0</b>	<b>258,0</b>
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Completa	23,8	20,1	44,0	24,7	23,8	48,4
		Parcial	1,1	2,5	3,6	0,7	0,9	1,6
	Temporal	Completa	4,1	6,9	11,0	3,7	5,7	9,5
		Parcial	0,8	2,3	3,1	0,2	0,6	0,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			<b>29,8</b>	<b>31,8</b>	<b>61,6</b>	<b>29,2</b>	<b>31,0</b>	<b>60,3</b>
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Completa	24,9	6,8	31,8	25,9	8,0	33,9
		Parcial	0,5	0,6	1,1	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	2,7	0,0	2,7	0,6	0,0	0,6
		Parcial	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			<b>28,7</b>	<b>7,4</b>	<b>36,1</b>	<b>26,6</b>	<b>8,0</b>	<b>34,6</b>
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Completa	111,3	13,0	124,3	116,9	12,4	129,3
		Parcial	4,0	0,0	4,0	3,7	0,2	3,9
	Temporal	Completa	24,3	4,6	28,9	23,5	4,6	28,0
		Parcial	3,0	0,8	3,8	2,6	0,0	2,7
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			<b>142,6</b>	<b>18,3</b>	<b>161,0</b>	<b>146,7</b>	<b>17,2</b>	<b>163,9</b>
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Completa	39,3	16,7	56,0	43,2	16,0	59,2
		Parcial	4,0	0,0	4,0	3,2	0,0	3,2
	Temporal	Completa	4,9	4,5	9,3	5,0	4,1	9,1
		Parcial	1,3	1,6	2,9	0,5	0,9	1,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			<b>49,4</b>	<b>22,8</b>	<b>72,1</b>	<b>51,9</b>	<b>21,0</b>	<b>72,8</b>

			2022			2021		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Completa	12,6	11,6	24,2	13,0	16,1	29,1
		Parcial	1,0	3,2	4,2	1,2	1,0	2,2
	Temporal	Completa	2,4	2,9	5,2	1,3	3,8	5,2
		Parcial	1,6	2,7	4,3	0,7	0,8	1,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			<b>17,5</b>	<b>20,4</b>	<b>37,9</b>	<b>16,2</b>	<b>21,7</b>	<b>37,9</b>
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Completa	90,3	64,5	154,8	88,6	66,6	155,2
		Parcial	2,0	1,8	3,8	2,1	1,0	3,1
	Temporal	Completa	13,0	7,2	20,2	15,7	8,4	24,1
		Parcial	2,6	1,6	4,2	1,5	1,0	2,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>107,8</b>	<b>75,1</b>	<b>183,0</b>	<b>107,9</b>	<b>77,0</b>	<b>184,9</b>
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Completa	19,0	1,0	20,0	19,0	1,0	20,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	2,2	0,0	2,2	0,9	0,6	1,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>21,2</b>	<b>1,0</b>	<b>22,2</b>	<b>19,9</b>	<b>1,6</b>	<b>21,4</b>
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Completa	17,9	0,0	17,9	18,2	0,0	18,2
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
	Temporal	Completa	2,0	0,0	2,0	2,7	0,0	2,7
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>20,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>21,0</b>	<b>0,0</b>	<b>21,0</b>
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Completa	438,1	278,0	716,1	450,8	287,0	737,8
		Parcial	14,9	10,5	25,4	13,3	4,9	18,2
	Temporal	Completa	75,2	55,4	130,6	68,5	55,5	124,0
		Parcial	10,7	12,6	23,4	7,0	5,3	12,3
<b>TOTAL</b>			<b>539,0</b>	<b>356,5</b>	<b>895,5</b>	<b>539,6</b>	<b>352,7</b>	<b>892,3</b>

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

#### T.4. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2022, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			0,0	0,0	1,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	17,0	18,3	36,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>			1,0	17,0	18,3	36,4
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	115,0	90,8	205,9
		Parcial	0,0	0,0	4,7	4,7
	Temporal	Completa	15,8	29,1	4,1	49,1
		Parcial	0,0	4,5	0,2	4,7
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			15,8	148,6	99,9	264,3
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	35,0	44,0
		Parcial	0,0	0,0	3,6	3,6
	Temporal	Completa	4,6	4,4	2,0	11,0
		Parcial	0,8	1,8	0,5	3,1
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			5,4	15,2	41,0	61,6
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	22,8	31,8
		Parcial	0,0	0,0	1,1	1,1
	Temporal	Completa	0,8	1,8	0,0	2,7
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			0,8	11,4	23,9	36,1
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	36,1	88,2	124,3
		Parcial	0,0	0,0	4,0	4,0
	Temporal	Completa	4,2	16,1	8,5	28,9
		Parcial	0,0	3,3	0,5	3,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			4,2	55,5	101,2	161,0
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,7	46,3	56,0
		Parcial	0,0	0,0	4,0	4,0
	Temporal	Completa	2,4	5,5	1,4	9,3
		Parcial	0,0	1,7	1,1	2,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			2,4	16,9	52,8	72,1
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	20,2	24,2
		Parcial	0,0	0,0	4,2	4,2
	Temporal	Completa	2,9	2,4	0,0	5,2
		Parcial	0,0	3,8	0,5	4,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			2,9	10,2	24,9	37,9

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	55,6	99,2	154,8
		Parcial	0,0	0,0	3,8	3,8
	Temporal	Completa	6,5	8,9	4,7	20,2
		Parcial	0,0	2,7	1,5	4,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>6,5</b>	<b>67,2</b>	<b>109,3</b>	<b>183,0</b>
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	11,0	20,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	1,0	0,7	0,5	2,2
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>1,0</b>	<b>9,7</b>	<b>11,5</b>	<b>22,2</b>
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	13,9	17,9
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	1,0	1,0	2,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>0,0</b>	<b>5,0</b>	<b>15,0</b>	<b>20,0</b>
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	268,5	446,7	716,1
		Parcial	0,0	0,0	25,4	25,4
	Temporal	Completa	38,3	70,0	22,2	130,6
		Parcial	0,8	18,2	4,4	23,4
<b>TOTAL</b>			<b>40,1</b>	<b>356,7</b>	<b>498,7</b>	<b>895,5</b>

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



## T.4.BIS. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2021, SEGUNDO GRUPO DE EDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			0,0	0,0	1,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	16,1	19,6	36,6
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>			1,0	16,1	19,6	36,6
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	112,5	94,5	207,0
		Parcial	0,0	0,0	4,1	4,1
	Temporal	Completa	8,4	30,9	4,1	43,4
		Parcial	0,0	3,0	0,5	3,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			8,4	146,4	103,2	258,0
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	39,4	48,4
		Parcial	0,0	0,0	1,6	1,6
	Temporal	Completa	3,4	3,1	2,9	9,5
		Parcial	0,3	0,4	0,1	0,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			3,7	12,5	44,0	60,3
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	24,9	33,9
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,6	0,0	0,6
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			0,0	9,6	24,9	34,5
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	35,4	93,8	129,3
		Parcial	0,0	0,0	3,9	3,9
	Temporal	Completa	5,2	15,2	7,6	28,0
		Parcial	0,0	2,5	0,2	2,7
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			5,2	53,1	105,5	163,9
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	50,2	59,2
		Parcial	0,0	0,0	3,2	3,2
	Temporal	Completa	2,6	4,4	2,1	9,1
		Parcial	0,0	0,9	0,5	1,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			2,6	14,3	56,0	72,8
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	25,1	29,1
		Parcial	0,0	0,0	2,2	2,2
	Temporal	Completa	2,7	2,4	0,0	5,2
		Parcial	0,0	1,0	0,5	1,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			2,7	7,4	27,8	38,0

NÍVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nível 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	53,8	101,4	155,2
		Parcial	0,0	0,0	3,1	3,1
	Temporal	Completa	6,4	12,9	4,8	24,1
		Parcial	0,0	1,6	0,9	2,5
<b>SUB-TOTAL NÍVEL 7</b>			<b>6,4</b>	<b>68,3</b>	<b>110,2</b>	<b>184,9</b>
Nível 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	11,0	20,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,9	0,6	0,0	1,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NÍVEL 8</b>			<b>0,9</b>	<b>9,6</b>	<b>11,0</b>	<b>21,4</b>
Nível 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	14,2	18,2
		Parcial	0,0	0,0	0,1	0,1
	Temporal	Completa	0,0	0,7	2,0	2,7
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NÍVEL 9</b>			<b>0,0</b>	<b>4,7</b>	<b>16,3</b>	<b>4,7</b>
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	261,8	475,0	737,8
		Parcial	0,0	0,0	18,2	18,2
	Temporal	Completa	29,7	70,8	23,5	124,0
		Parcial	0,3	9,3	2,7	12,3
<b>TOTAL</b>			<b>31,0</b>	<b>341,9</b>	<b>519,5</b>	<b>892,3</b>

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

## T.5. EMPREGADOS/AS A 31 DE DECEMBRO DE 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	2022			2021		
			HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
Directivos/as	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
		De 30 a 50 anos	8,0	9,0	17,0	9,0	8,0	17,0
		Máis de 50 anos	9,0	9,0	18,0	10,0	9,0	19,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>			<b>17,0</b>	<b>19,0</b>	<b>36,0</b>	<b>19,0</b>	<b>18,0</b>	<b>37,0</b>
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	37,0	79,3	116,3	37,0	77,9	114,9
		Máis de 50 anos	44,5	49,8	94,3	47,3	50,3	97,5
	Temporal	Menos de 30 anos	7,0	9,0	16,0	6,0	4,0	10,0
		De 30 a 50 anos	10,0	25,3	35,3	10,0	22,3	32,3
		Máis de 50 anos	3,0	1,5	4,5	3,0	2,0	5,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			<b>101,5</b>	<b>164,8</b>	<b>266,3</b>	<b>103,3</b>	<b>156,4</b>	<b>259,6</b>
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	5,0	4,0	9,0	5,0	4,0	9,0
		Máis de 50 anos	19,0	18,0	37,0	20,0	20,5	40,5
	Temporal	Menos de 30 anos	2,5	3,5	6,0	1,0	3,5	4,5
		De 30 a 50 anos	3,5	3,5	7,0	2,5	2,5	5,0
		Máis de 50 anos	0,0	1,5	1,5	0,0	2,5	2,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			<b>30,0</b>	<b>30,5</b>	<b>60,5</b>	<b>28,5</b>	<b>33,0</b>	<b>61,5</b>
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	1,0	9,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	17,0	6,0	23,0	17,5	6,5	24,0
	Temporal	Menos de 30 anos	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	1,5	0,0	1,5
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			<b>31,0</b>	<b>7,0</b>	<b>38,0</b>	<b>27,0</b>	<b>7,5</b>	<b>34,5</b>
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	32,8	4,0	36,8	30,9	4,0	34,9
		Máis de 50 anos	79,3	9,0	88,3	86,8	9,0	95,8
	Temporal	Menos de 30 anos	4,0	0,0	4,0	5,0	0,0	5,0
		De 30 a 50 anos	15,5	4,0	19,5	16,5	3,5	20,0
		Máis de 50 anos	7,5	2,0	9,5	7,5	1,0	8,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			<b>139,0</b>	<b>19,0</b>	<b>158,0</b>	<b>146,6</b>	<b>17,5</b>	<b>164,1</b>

NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	2022			2021		
			HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	5,0	5,0	10,0	5,0	4,0	9,0
		Máis de 50 anos	38,5	12,0	50,5	38,8	12,0	50,8
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	2,0	2,0	1,0	3,0	4,0
		De 30 a 50 anos	4,5	4,5	9,0	4,0	3,5	7,5
		Máis de 50 anos	2,0	0,0	2,0	3,0	0,0	3,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			<b>50,0</b>	<b>23,5</b>	<b>73,5</b>	<b>51,8</b>	<b>22,5</b>	<b>74,3</b>
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	8,5	14,0	22,5	10,0	15,5	25,5
	Temporal	Menos de 30 anos	2,0	1,0	3,0	1,5	2,0	3,5
		De 30 a 50 anos	3,0	3,5	6,5	1,0	3,5	4,5
		Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			<b>18,0</b>	<b>18,5</b>	<b>36,5</b>	<b>17,5</b>	<b>20,5</b>	<b>38,0</b>
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	36,0	21,9	57,9	35,0	19,9	54,9
		Máis de 50 anos	56,4	45,4	101,8	56,9	46,9	103,8
	Temporal	Menos de 30 anos	4,5	2,0	6,5	4,0	1,0	5,0
		De 30 a 50 anos	6,0	6,0	12,0	8,5	7,0	15,5
		Máis de 50 anos	4,5	1,5	6,0	4,0	1,5	5,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>107,4</b>	<b>76,8</b>	<b>184,2</b>	<b>108,4</b>	<b>76,3</b>	<b>184,6</b>
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	1,0	9,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	11,0	0,0	11,0	11,0	0,0	11,0
	Temporal	Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0
		De 30 a 50 anos	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>22,0</b>	<b>1,0</b>	<b>23,0</b>	<b>21,0</b>	<b>2,0</b>	<b>23,0</b>
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	12,5	0,0	12,5	14,0	0,0	14,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>18,5</b>	<b>0,0</b>	<b>18,5</b>	<b>21,0</b>	<b>0,0</b>	<b>21,0</b>
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
		De 30 a 50 anos	147,8	125,2	272,9	145,9	119,7	265,6
		Máis de 50 anos	296,6	163,2	459,8	313,1	169,7	482,8
	Temporal	Menos de 30 anos	23,0	17,5	40,5	20,5	13,5	34,0
		De 30 a 50 anos	48,5	46,8	95,3	45,5	42,8	88,3
		Máis de 50 anos	19,5	6,5	26,0	20,0	7,0	27,0
<b>TOTAL</b>			<b>535,4</b>	<b>360,1</b>	<b>895,5</b>	<b>545,0</b>	<b>353,7</b>	<b>898,6</b>

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

## IV.2. Despedimentos.

En 2022 a Corporación RTVG non procedeu a ningún despedimento

## IV.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.

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

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

- » A Corporación RTVG non identifica enclaves con operacións singulares.
- » Fanse constar as remuneracións brutas medias anuais por sexo para os niveis do 1 ao 9.
- » As remuneracións dos distintos niveis, Alta Dirección e Directivos/as están determinadas, en canto a Corporación é unha sociedade mercantil pública, polo disposto no “Decreto 119/2012, do 3 de maio, da Consellería de Facenda, polo que se regulan as retribucións e percepcións económicas aplicables aos órganos de goberno ou dirección e ao persoal directivo das entidades do sector público autonómico”.
- » As retribucións do persoal axéitanse á normativa de aplicación, ao vixente Convenio Colectivo e aos acordos entre a empresa e os órganos de representación 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 foron as aprobadas mediante acordo do Consello da Xunta de Galicia do 21 de xaneiro de 2016.

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

- » Na perspectiva do conxunto do mercado laboral no sector de referencia os valores para as categorías identificadas numericamente indican que a Corporación RTVG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- » A Corporación RTVG é unha empresa pública que retribúe cos mesmos criterios e parámetros a quen integran o seu persoal, sexan traballadores ou traballadoras.

---

6.-Calculadas como a suma de salarios brutos percibidos dividida pola cifra de persoal medio Equivalente a Tempo Completo -ETC-. Para o cálculo téñense en conta as prestacións de IT.

» Para homes e mulleres, os 43.433,58 €. dos traballadores son 755,32 €. anuais de media máis que os 42.678,26 €. das traballadoras. Non obstante, o motivo desta diferenza leva a concluír unha retribución practicamente idéntica. En 2021 as cifras respectivas eran de 41.877,71 €. e 41.316,46 €, cunha diferenza de 561,25 €.

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

» Nos niveis de Alta Dirección e Directivos/s, segundo o previsto no citado Decreto 119/2002, as remuneracións supleméntanse cun Complemento Produtividade Variable, de percepción condicionada á satisfacción de determinados obxectivos asignados a cada posto no exercicio de referencia. O modelo de avaliación é aprobado e a súa aplicación efectiva supervisada pola Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, a Dirección Xeral da Función Pública e mais da Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos, da Consellería de Facenda da Xunta de Galicia. En 2022 a retribución media estimada deste complemento ascende a 6.718,06 €<sup>7</sup>.

» O valor total das remuneracións dos/as conselleiros e conselleiras integrantes do Consello de Administración da Corporación RTVG en 2022 importou 363.842,88 €.

## T.6. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS EN 2022, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
<b>CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN</b>		
Conselleiro/a <sup>8</sup>	67.656,85	62.900,32
<b>SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>67.656,85</b>	<b>62.900,32</b>
<b>DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO</b>		
Director/a Xeral	87.401,47	-
<b>EQUIPO DIRECTIVO</b>		
Director/a de División	80.482,71	71.758,74
Director/a de Departamento	68.285,09	73.198,89
Subdirector/a de Departamento	62.716,62	67.671,97
Xefe/a de Servizo	53.905,23	53.434,93

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

7.-Na táboa nº 6, que recolle as retribucións deste colectivo, estas non inclúen este concepto.

8.-As diferenzas salariais entre conselleiros/as radican en conceptos que retribúen a antigüidade.

**T.6.BIS. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS EN 2021, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.**

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
<b>CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN</b>		
Conselleiro/a	62.544,46	60.527,67
<b>SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN</b>	62.544,46	60.527,67
<b>DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO</b>		
Director/a Xeral	83.932,24	-
<b>EQUIPO DIRECTIVO</b>		
Director/a de División	77.136,28	69.332,06
Director/a de Departamento	66.764,58	68.730,91
Subdirector/a de Departamento	61.541,42	65.107,28
Xefe/a de Servizo	51.452,70	51.615,21

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

## T.7. REMUNERACIÓNS DO PERSOAL SUXEITO A CONVENIO EN 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

REMUNERACIÓNS EN €							
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	2022			2021		
		HOMES	MULLERES	MEDIA	HOMES	MULLERES	MEDIA
Nivel 1	Máis de 50 anos	51.072,71	48.997,65	50.006,62	48.384,72	46.517,13	47.449,12
	De 30 a 50 anos	52.146,52	48.801,34	49.862,00	49.757,90	45.635,29	46.920,06
	Menos de 30 anos	27.618,85	27.230,08	27.416,47	28.717,50	28.395,55	28.518,70
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>		49.841,28	47.761,57	48.574,16	48.826,51	46.483,46	47.400,39
Nivel 2	Máis de 50 anos	48.910,76	44.800,76	46.796,62	46.424,59	43.515,23	44.858,93
	De 30 a 50 anos	44.916,99	41.666,16	43.419,90	45.736,64	42.576,25	44.404,89
	Menos de 30 anos	37.538,21	29.273,97	31.869,99	27.519,68	27.025,00	27.246,20
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>		47.166,85	42.307,49	44.659,05	45.187,22	42.270,94	43.686,01
Nivel 3	Máis de 50 anos	51.794,34	47.091,49	50.530,00	49.953,55	44.940,75	48.547,72
	De 30 a 50 anos	45.370,95	44.647,22	45.307,30	44.725,88	39.349,91	44.166,47
	Menos de 30 anos	23.158,73	-	23.158,73	-	-	-
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>		48.640,88	46.762,07	48.254,50	48.259,53	44.241,89	47.329,79
Nivel 4	Máis de 50 anos	46.465,13	41.908,90	45.975,24	44.653,64	42.414,28	44.445,99
	De 30 a 50 anos	41.593,08	39.706,01	41.339,57	39.802,87	38.502,38	39.655,04
	Menos de 30 anos	31.173,26	-	31.173,26	31.040,25	29.205,54	30.553,56
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>		44.368,39	41.012,85	43.986,06	42.741,08	39.976,81	42.450,77
Nivel 5	Máis de 50 anos	42.158,14	40.262,50	41.727,07	40.882,81	39.173,85	40.516,14
	De 30 a 50 anos	39.366,91	33.816,58	36.636,01	37.030,31	32.181,88	34.816,90
	Menos de 30 anos	16.057,00	26.525,78	26.482,70	25.860,11	22.573,77	22.797,84
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>		41.666,74	36.441,08	40.018,55	40.254,94	35.055,87	38.757,97
Nivel 6	Máis de 50 anos	44.172,63	38.398,57	40.737,40	40.800,77	37.758,52	38.934,01
	De 30 a 50 anos	38.934,29	27.046,23	33.558,31	38.960,87	26.622,13	34.142,09
	Menos de 30 anos	25.402,64	28.143,34	26.364,29	19.597,36	22.988,18	21.746,12
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>		40.524,08	35.343,08	37.734,73	38.984,18	35.092,92	36.760,31
Nivel 7	Máis de 50 anos	40.084,20	37.028,04	38.758,64	38.405,59	34.812,35	36.798,34
	De 30 a 50 anos	37.034,53	35.096,10	36.285,08	34.928,75	33.040,14	34.184,59
	Menos de 30 anos	22.001,17	18.467,66	21.047,34	20.662,10	20.541,88	20.646,61
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>		38.120,73	35.925,29	37.219,27	36.149,17	34.039,40	35.270,38
Nivel 8	Máis de 50 anos	38.236,89	-	38.236,89	35.649,44	-	35.649,44
	De 30 a 50 anos	40.735,15	35.002,18	40.140,67	39.805,22	31.663,15	38.483,73
	Menos de 30 anos	22.277,21	-	22.277,21	21.670,24	-	21.670,24
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>		38.512,84	35.002,18	38.353,20	36.710,55	31.663,15	36.345,31
Nivel 9	Máis de 50 anos	31.581,65	-	31.581,65	30.608,90	-	30.608,90
	De 30 a 50 anos	30.871,45	-	30.871,45	29.243,42	-	29.243,42
	Menos de 30 anos	-	-	-	-	-	-
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>		31.403,83	-	31.403,83	30.301,05	-	30.301,05
TOTAL	Máis de 50 anos	44.736,94	42.854,69	44.093,26	43.008,07	41.119,19	42.360,58
	De 30 a 50 anos	43.129,16	44.233,33	43.638,99	41.418,09	42.773,82	42.046,23
	Menos de 30 anos	27.247,04	26.723,00	27.017,62	25.311,40	26.391,16	25.760,58
<b>TOTAL</b>		43.433,58	42.678,26	43.136,18	41.877,71	41.316,46	41.658,09

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

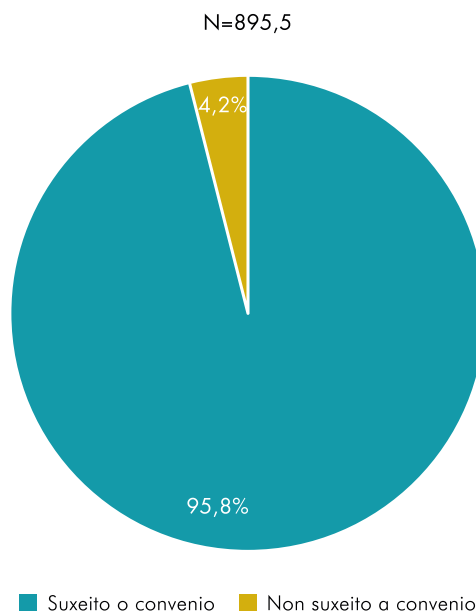


#### IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.

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:

- » Aquelas persoas que non forman parte do cadro da empresa, principalmente:
  - › Os/as colaboradores/as ou asesores/as en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
  - › O persoal vinculado cun contrato artístico.
  - › Os/as Conselleiros/as membros do Consello de Administración, que se ben reciben unha remuneración da Corporación son designados polo Parlamento de Galicia mediante un procedemento específico legalmente establecido na Lei 9/2011.
- » Aquelas que si poden entenderse como parte do cadro da empresa, pero teñen con ela unha vinculación especial; isto é:
  - › O persoal incluído no Nivel de Alta Dirección, que se singulariza no/a Director/a Xeral.
  - › O incluído en Directivos/as, que se desdobra nos subconxuntos: 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 2022, un 95,8% están incluídas no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto o 4,2% restante, que comprende Alta Dirección e Directivos/as, 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/ás representantes elixidos/as a tal efecto.

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

- » CUT.
- » USO.
- » CC.OO.
- » CIG.
- » UGT-Galicia.

Esa representación exerceuse por 27 representantes electos/as.

O custe teórico do valor das horas remuneradas pola representación sindical e dos/as traballadores/as foi en 2022 de 634.833,18 €.

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

- » Comité Inter-centros.
- » Comité de Empresa.
- » Delegados/as de persoal.
- » Comisión Paritaria.
- » Comisión de Listaxes de Contratación.
- » Comisión de Formación.
- » Comisión de Clasificación Profesional.
- » Comisión de Igualdade.
- » Comisión fronte ao Acoso.

- » Comisión do Plan de Pensións.
- » Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

Un indicador da notable actividade deses órganos de diálogo achégaa o feito de que en 2022 celebraron en conxunto 71 reunións.

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

A información debida ao respecto, a título individual e colectivo, incluída a de orde xeral, remítese por diferentes vías, como comunicacións, notas e novas a través das diferentes canles dixitais internas da empresa.

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

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

#### **IV.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.**

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

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

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

cados. Este horario ten carácter voluntario e xera o dereito a percibir as compensacións económicas correspondentes reguladas no Convenio Colectivo.

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

Na distribución destas modalidades horarias de carácter ordinario entre o cadro de persoal en 2022 a categoría maioritaria é a de horario fixo, que abrangueu aproximadamente o 65%; un valor que debe contextualizarse no feito de que a empresa mantén a súa actividade produtiva ao longo das 24 horas do día e 365 días do ano.

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/as da Corporación RTVG e a conxunción harmónica deste co dedicado á súa vida persoal, familiar e social.

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 das medidas de desconexión recollidas no Convenio Colectivo 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 unidades profesionais, e por semanas-.

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

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

Como factor que incide na planificación da asignación temporal de recursos humanos por parte da empresa está o absentismo.

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

A taxa media de absentismo en 2022 na Corporación RTVG foi do 8,5%<sup>9</sup>, que se corresponde con 130.785 horas; uns valores que deben contextualizarse na persistencia algo mitigada da situación excepcional xerada pola pandemia da Covid-19. En 2021 esa taxa fora do 7,1%.

## **IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.**

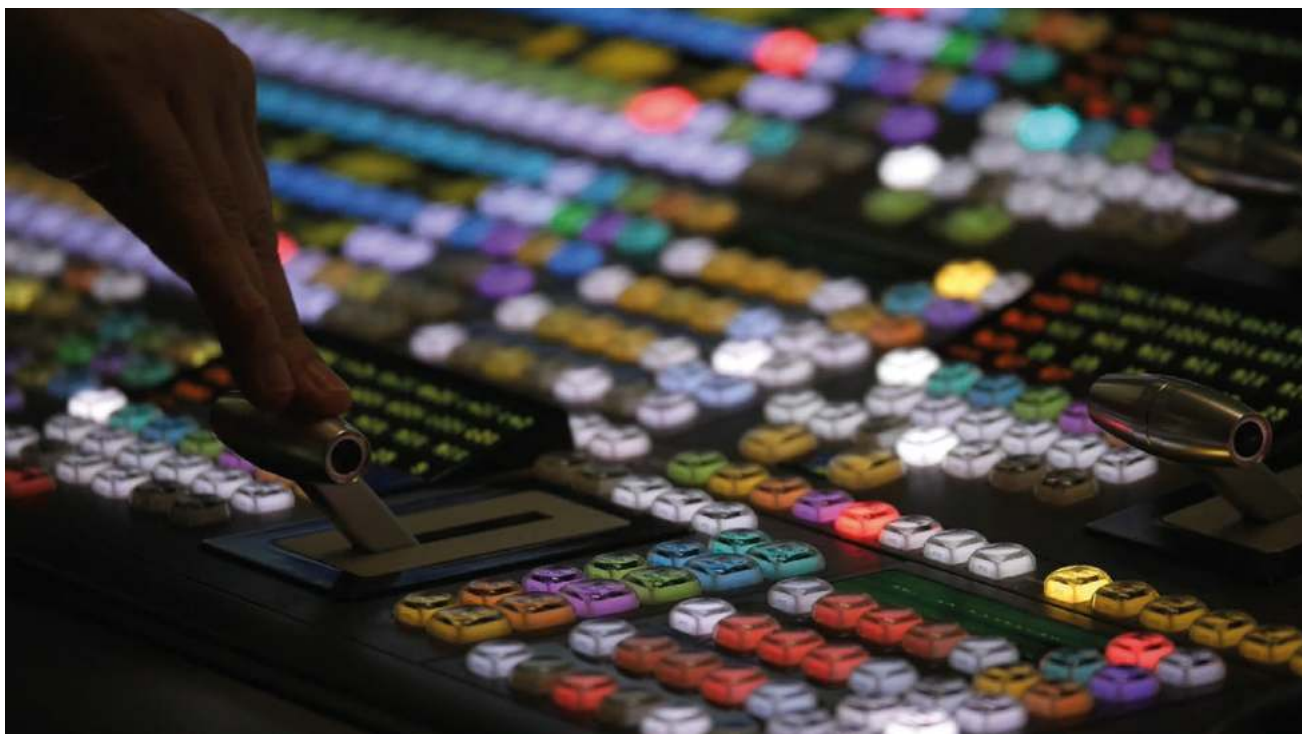
A Corporación RTVG está comprometida activamente coa conciliación entre a vida profesional dos/as seus/súas empregados/as coa persoal, familiar e social. A suma de criterios, normas e pactos sobre conciliación, a súa concreción en opcións concretas de organización temporal de traballo -horario, períodos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

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 das persoas traballadoras distintas da laboral, e a harmonización humanizadora desas dúas esferas de desenvolvemento persoal.
- » A promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

<sup>9</sup>-Sobre días naturais.



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.

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 Traballadores<sup>10</sup> 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.

10.-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

Unha relación das principais 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 lactación. Aplícase de acordo co Art. 37.4 do Estatuto dos Traballadores. O permiso por este motivo constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Concrétase en que as persoas beneficiarias poden reducir a súa xornada laboral nos supostos de nacemento, adopción e acollemento para o aleitamento do/a menor dependente delas ata que este/a cumpra nove meses. Os/as traballadores/as teñen dereito a 1 hora de ausencia do seu posto, que poden dividir en dúas fraccións. Ese tempo é ampliable proporcionalmente en caso de partos ou adopcións múltiples. Quen exerza este dereito pode substituílo por unha redución da súa xornada en 1/2 hora coa mesma finalidade, ou ben acumular o tempo correspondente en xornadas completas nos termos previstos segundo a negociación colectiva. De feito, o Convenio Colectivo regula este permiso como licenza retribuída no seu Art. 41.1.6, ampliando o dereito e permitindo que a persoa poida gozalo como crédito de horas, de xeito separado ou acumulado, para utilizalas libremente durante o primeiro ano de vida do/a acabado/a de nacer.

› Por 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 reconece 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.

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. 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:

- › Nacemento para a nai biolóxica. Segundo o Art. 41.1.17.1, por parto, 16 semanas, conforme á norma xeral, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia. Na eventualidade de parto prematuro ou cando o/a acabado/a de nacer deba permanecer hospitalizado, o permiso amplíase tantos días como a hospitalización, ata un máximo de 13 semanas adicionais. O permiso pódese distribuír de forma discontinua sempre que 6 semanas sexan ininterrompidas e inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro/a proxenitor/a poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.
- › Adopción ou acollemento. Segundo o Art. 41.1.17.2, por estas eventualidades, 16 semanas, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia. No suposto adicional de desprazamento previo dos/as proxenitores/as ao país de orixe do/a adoptado/a o dereito amplíase a un permiso específico de ata 2 meses durante os que percibirán as retribucións básicas.
- › De asistencia e acompañamento a tratamentos de fecundación asistida, exames prenatais e técnicas de preparación do parto. Este permiso reconécese tanto a cónxuxes como a persoas en convivencia de feito con nais xestantes.





› De acompañamento a familiares para asistencia médica. Os/as traballadores/as, mediando aviso previo, teñen dereito a ausentarse polo tempo indispensable para acompañar en visitas e procesos médicos a persoas maiores dependentes ao seu cargo e fillos/as menores de idade. Con ese fin dispoñen de 3 días ao ano, susceptibles de ampliarse ata 5 se a persoa a acompañar é menor de seis anos, dependente de calquera idade ou a familia é mono-parental. Se o/a interesado/a precisa 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 reconece 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 IV.5.

## **IV.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.

No ámbito da saúde e a seguridade laboral a política da Corporación RTVG baséase na promoción da saúde. 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.

Para 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 unha persoa traballadora 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 e 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 laboral -en canto atenden a reducir e evitar danos nel-.
- » Un específico, obxecto agora deste epígrafe en particular.

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

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

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

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

No Convenio Colectivo, e en particular no seu Capítulo XV, que contén desde o Art. 96 ao Art. 106, exprésase a regulación referente á seguridade e saúde laboral. Nel especificábase:

- » 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 Art. 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais”, así como doutras normas que se poidan ditar durante a vixencia do Convenio Colectivo; do disposto nel, e da toma en consideración das normas e recomendacións da OIT e da UE.
- » A planificación anual das actuacións en materia de seguridade e saúde laboral, así como a inclusión nelas dos correspondentes estudos e proxectos, a execución de medidas de prevención, control e inspección e os programas precisos de formación do persoal.
- » O compromiso por parte da empresa de incluír nos pregos das licitacións unha cláusula determinando ás empresas adxudicatarias que 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.
- » O establecemento dunha serie de criterios sobre organización dos servizos e órganos encargados da prevención e, en xeral, de velar pola saúde e seguridade laborais:
  - › Un servizo de prevención propio, de seguridade e saúde laboral, coas especialidades de seguridade, ergonomía e psico-socioloxía, sen prexuízo de que as disciplinas de hixiene e vixilancia da saúde son atendidas por un servizo alleo.
  - › Un Comité de Seguridade e Saúde, coas competencias e facultades que a LPRL establece no seu Art. 39, como órgano colexiado e paritario composto por todos/as os/as delegados/as de prevención, nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación, e, en igual número, por representantes da empresa. O articulado relativo a este órgano fixa a periodicidade das reunións e o dereito de convocatoria; as proporcións e maiorías para os acordos.
- » 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:
  - › En canto aos 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.
  - › Relativamente ao traballo nocturno sublíñase que a empresa prestará especial atención en materia de prevención de riscos laborais ás persoas que o desenvolvan.

O servizo de prevención, como instancia axente da empresa neste ámbito, desenvolve no nivel técnico de deseño e execución a política, programas e medidas correspondentes. A súa función concrétase así en:

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

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

- » Constitúe unha unidade operativa dentro da estrutura organizativa da Corporación RTVG, dependendo directamente da Dirección do Departamento de Recursos Humanos.
- » Por tanto, o persoal que o integra ten unha dedicación íntegra e exclusiva ao desempeño das funcións do servizo.
- » Artículase en dous ámbitos dados polas disciplinas de seguridade e mais ergonomía e psico-socioloxía.
- » Conta coas instalacións e medios materiais precisos para desenvolver de xeito eficaz esas funcións.
- » Conta como instancia coordinada co servizo médico, xestionado por acordo cun servizo de prevención alleo. O servizo médico está acreditado pola Consellería de Sanidade e incluído así no Rexistro de Centros, Servizos e Establecementos Sanitarios da Comunidade Autónoma de Galicia.



- » Como apoio complementario dispón dun servizo de prevención alleo.
- » A conxunción de medios, singularmente a especialización técnico-profesional do persoal do servizo de prevención propio e alleo, garante a debida inter-disciplinariade 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.

Un balance xeral en materia de seguridade e saúde laboral leva a concluír, tomando como referencia 2022, 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.
- » O seu nivel de desenvolvemento efectivo en canto establecemento de medidas e disposición de recursos técnicos e humanos é altamente satisfactorio, permitindo cualificar a Corporación RTVG como un medio laboral san e seguro.

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

En calquera caso, o exercicio 2022 estivo marcado en materia de seguridade e saúde laboral pola volta á normalidade en clave de prevención despois da crise xerada pola Covid-19.

Desde esa data dispuxéronse un conxunto de medidas preventivas, algunhas delas de carácter temporal, con repercusións evidentes de índole organizativa e produtiva, que cabe recapitular:

- » Constituíse unha Comisión de Seguimento, dedicándose 3 dos seus membros a un control e seguimento intensivo e continuo deste asunto.
- » A partir do mes de abril de 2020 fíxose obrigatorio o uso de máscara para todas as persoas que accedesen ás instalacións da Corporación, e para determinados colectivos profesionais tamén se fixo obrigatorio o uso de máscaras FFP2.

Durante 2022 nos protocolos e medidas inicialmente adoptados fóronse integrando as adaptacións necesarias en virtude da evolución da normativa e das medidas indicadas polas autoridades sanitarias. Esas adaptacións contemplan desde o estudo da situación dos postos de traballo á proposta de solución en cada caso relativamente á súa distribución espacial e ás medidas de protección necesarias.

Referíndose xa ao control de incidencias de seguridade e saúde laboral na Corporación RTVG durante 2022 debe indicarse que se computaron 17 accidentes de traballo, dos que 7 deron lugar a baixas. Todos os procesos derivados foron cualificados como leves, non se tendo producido, pois, ao longo do exercicio ningún grave nin moi grave; como tampouco se produciu, outra continxencia ningunha de calquera outro tipo neste ámbito.

Para ofrecer a información precisa neste informe relativa a accidentes laborais en 2022 hai que ter en conta o seguinte en perspectiva estatística:

- » Os accidentes con baixa intégranse, no seu cómputo de días non traballados, cos derivados por enfermidades comúns para o cálculo do absentismo que xa foi ofrecido no Epígrafe IV.5.
- » Os accidentes sen baixa non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia nin o Índice de Gravidade de Accidentes. En todo caso foron 10 en 2022, afectando a 7 homes e 3 mulleres.
- » Os días non traballados que se computan e integran, segundo o caso, nos distintos cálculos son días naturais contabilizados desde o primeiro de baixa por accidente.
- » O cálculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a formula: Accidentes laborais con baixa, excluídos, os "in itinere" X 1.000.000/Número de horas traballadas, sendo:

› Accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral no período de referencia ou antes del pero xerando nel unha baixa non declarada previamente.

› Número de horas traballadas, a suma das traballadas pola media aritmética dos/as traballadores/as expostos/as a risco no período de referencia.

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

Considerando o anterior, dos datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estatísticas de accidentes -Sistema delt@: Declaración Electrónica de Traballadores Accidentados do Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social-, tíranse os sintetizados nas táboas seguintes e que resumen os indicadores de sinistralidade na empresa en 2022.

### T.8. ACCIDENTES LABORAIS CON RESULTADO DE BAIXA EN 2022 POR TIPO, SEXO E MOMENTO DE OCORRENCIA. VALORES ABSOLUTOS.

2022						2021					
TIPO		SEXO		MOMENTO		TIPO		SEXO		MOMENTO	
Caída	0	Homes	4	Traballo	6	Caída	0	Homes	8	Traballo	10
Golpe	4	Mulleres	3	“In itinere”	1	Golpe	9	Mulleres	4	“In itinere”	2
Outro	3					Outro	3				
<b>TOTAL</b>	7		7		7	<b>TOTAL</b>	12		12		12

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

### T.9. ACCIDENTES LABORAIS NO TEMPO DE TRABALLO CON RESULTADO DE BAIXA EN 2022, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL; DÍAS PERDIDOS EN VALORES ABSOLUTOS E ÍNDICES DE FRECUENCIA E GRAVIDADE.

2022					2021				
		ÍNDICES					ÍNDICES		
SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE		SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE	
Homes	4	48	4,40	0,05	Homes	7	338	7,62	0,37
Mulleres	2	20	3,32	0,03	Mulleres	3	75	5,00	0,12
<b>TOTAL</b>	6	68	3,97	0,04	<b>TOTAL</b>	10	413	6,58	0,27

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

En calquera caso, desde estes datos, que máis que significado estatístico téñeno casuístico, a sinistralidade na Corporación aparece como baixa, o que apunta a un resultado axeitado da política de prevención de riscos laborais. Afírmase isto polo dato xa ofrecido de producírense nela durante 2022 os 7 accidentes citados -1 deles "in itinere"- que deran lugar a baixa, todos con carácter leve e xerando 83 días de absentismo. Dos 6 accidentes de traballo con baixa derívase un Índice de Frecuencia do 3,97; dos 68 días de baixa que lles corresponden, un Índice de Gravidade de 0,04

## IV.8. Formación.

A actividade da Corporación RTVG en materia de formación continua en 2022 articulouse mediante un plan de carácter ordinario<sup>11</sup>, na liña dos desa índole que, como práctica habitual, se reiteran anualmente con contidos básicos de orde xeral e específica que, de interese do persoal ou da mesma empresa, demandan as diferentes Áreas, Departamentos e Servizos ou, de xeito distinto ou coincidente, se incorporan por indicación dos/as representantes dos/as traballadores/as expresada na Comisión de Formación.

Con esa característica determinante, unha referencia sintética a este plan anual ordinario de formación continua, de acordo cos datos das dúas táboas que pechan o epígrafe, recóllese nas cifras seguintes:

- » Cursos, 32.
- » Accións formativas, 102.
- » Categorias formadas, 47<sup>12</sup>.
- » Alumnos/as, 723.
- » Asistentes, 1.466.
- » Horas impartidas, 722,9.
- » Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 9.411.
- » Resulta disto unha media aritmética de 13 horas de formación específica por alumno/a, así como de 6,4 horas, igualmente de formación específica por asistente.
- » Tamén, unha media aritmética de 2 asistencia a cursos por alumno/a.

Ademais, como datos que ilustran as características dos/as alumnos/as, cabe engadir:

- » Un 56,3% do total foron homes e un 43,7% mulleres.
- » Asemade, un 80,1% correspondeu a persoal con contrato fixo/indefinido e un 19,9% a temporal.

11.-Os datos inclúen tamén as accións formativas en materia de prevención de riscos laborais.

12.-Considerando como unha única categoría a estes efectos a conformada polo persoal directivo en conxunto.



Adicionalmente, un dato notable neste ámbito é a sinatura en 2021 por parte da Corporación RTVG, xuntamente con outras empresas públicas galegas que comparten con ela a condición de entes instrumentais do sector público autonómico, dun convenio coa EGAP -Escola Galega de Administración Pública- para o desenvolvemento de actividades de formación. O convenio, ao abeiro do que se levou a termo unha parte dos cursos que se referiron, é susceptible de prórroga por catro anos e ten o valor e interese da disposición mediante el dunha oferta formativa que rubrica e amplía a da propia Corporación en materias administrativas e de xestión, comunicación empresarial etc., ademais do da homologación en si das capacitacións obtidas para as persoas interesadas.

### T.10. RESUMO DE CARACTERIZACIÓN DO PLAN DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2021 POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIAS ARITMÉTICAS DE ASISTENCIAS A CURSOS POR ALUMNO/A, E HORAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA POR ALUMNO/A E POR PARTICIPANTE.

ELEMENTOS DE CÓMPUTO	2022	2021
	VALORES	
Cursos	32	27
Accións formativas	102	132
Categorías atinxidas	47	42
Alumnos/as	723	510
Asistentes	1.466	1.162
Media de asistencia a cursos por alumno/a	2,0	2,3
Horas impartidas	722,9	746
Horas de formación efectiva acumuladas	9.411	8.912,6
Media de horas de formación efectiva por alumno/a	13,0	17,5
Media de horas de formación efectiva por asistente	6,4	7,7

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

## T.11. ASISTENTES E HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO PLAN DE FORMACIÓN DE 2022, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	2022		2021	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Directivos/as	81	449,5	60	775,65
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>	<b>81</b>	<b>449,5</b>	<b>60</b>	<b>775,65</b>
Asesor/a Lingüista	11	19,5	2	8,00
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	3	27,5	3	16,00
Produtor/a	25	161,0	13	185,00
Realizador/a	12	6,5	7	97,00
Redactor/a	360	1.934,0	573	2.184,75
Titulado/a Superior	51	539,5	25	514,00
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 1</b>	<b>462</b>	<b>2.688,0</b>	<b>623</b>	<b>3.004,75</b>
Documentalista	22	90,0	6	166,00
Locutor/a de Radio	51	249,0	51	220,65
Titulado/a Medio/a	19	269,5	13	172,50
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 2</b>	<b>92</b>	<b>608,5</b>	<b>70</b>	<b>559,15</b>
Analista Programador/a	34	177,0	15	200,00
Técnico/a de Administración	7	5,0	9	86,00
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	25	217,0	11	88,00
Técnico/a de Sistemas	13	70,0	4	23,00
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 3</b>	<b>79</b>	<b>469,0</b>	<b>39</b>	<b>397,00</b>
Auxiliar de Redacción	27	116,5	42	91,60
Cámara de Primeira	8	4,0	3	12,00
Deseñador/a Gráfico/a	4	3,5	3	16,00
Promotor/a	9	97,5	5	140,00
Reporteiro/a Gráfico/a	127	721,0	36	324,00
Técnico/a de Control	28	42,5	3	21,00
Técnico/a Electrónico	27	205,5	12	106,60
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 4</b>	<b>230</b>	<b>1.190,5</b>	<b>104</b>	<b>711,20</b>
Axudante/a de Realización	37	41,0	11	163,50
Locutor/a de Televisión	4	3,5	14	48,45
Operador/a de Posproducción	13	94,0	-	-
Técnico/a de Iluminación	4	3,5	8	158,00
Técnico/a de Son	5	52,5	2	28,50
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 5</b>	<b>63</b>	<b>194,5</b>	<b>35</b>	<b>398,45</b>
Auxiliar de Programas	11	20,4	17	27,50
Oficial/a Administrativo/a	36	567,0	11	296,00
Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	6	65,5	1	12,00
Operador/a de Cámara	7	5,0	1	4,00
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 6</b>	<b>60</b>	<b>657,9</b>	<b>30</b>	<b>339,50</b>

NIVEL E CATEGORÍA	2022		2021	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Auxiliar Administrativo/a	74	1.126,0	33	798,00
Auxiliar de Programación	1	4,0	1	9,50
Axudante/a de Producción	45	144,2	22	218,00
Control de Cámara	6	4,0	-	-
Grafista-Titulador/a	8	4,0	5	162,00
Iluminador/a	7	5,0	10	230,50
Maquillador/a	10	29,0	-	-
Oficial/a Técnico/a Electricista	20	62,0	46	522,00
Operador/a-Montador/a de Vídeo	157	1.334,0	16	53,00
Operador/a-Produtor/a de Son	6	10,0	-	-
Relaciones Públicas	3	1,5	15	267,00
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 7</b>	<b>337</b>	<b>2.723,7</b>	<b>148</b>	<b>2.260,00</b>
Auxiliar de Informativos	2	6,5	4	16,00
Conductor/a	9	87,5	6	22,00
Especialista de Montaxe	28	277,5	20	280,50
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 8</b>	<b>39</b>	<b>371,5</b>	<b>30</b>	<b>318,50</b>
Almacenista	8	23,5	2	8,00
Axudante de Mantemento	14	34,0	11	41,00
Ordenanza	1	0,5	-	-
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 9</b>	<b>23</b>	<b>58,0</b>	<b>13</b>	<b>49,0</b>
Outros/as	-	-	10	100,00
<b>SUB-TOTAL OUTROS/AS PROFESIONAIS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.466</b>	<b>9.411</b>	<b>1.162</b>	<b>8.912,60</b>

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

## IV.9. Xestión da diversidade.

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

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

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

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

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

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

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

Hai que salientar ao respecto que os centros de traballo da Corporación RTVG están 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 coordínase e atende principalmente dous aspectos:

- » Adaptación de mobiliario e outros elementos afíns.
- » Adaptación ou posta en disposición de programas e aplicacións informáticas e outras ferramentas semellantes. Un bo exemplo neste último sentido é a adopción dunha ferramenta específica desenvolta pola ONCE, da que en 2022 se beneficiaron 2 persoas invidentes.

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

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

A 31 de decembro de 2022 traballaban na Corporación 29,50 persoas con discapacidade.

O dato de referencia para 2021 foi de 25,25 traballadores/as nesa mesma data de fin de exercicio.

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.

## IV.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”.

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. 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 aspirantes, favorécese á de sexo feminino como medida activa de promoción da igualdade de oportunidades.

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

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

Ao longo de 2022 a Comisión de Igualdade continuou traballando no deseño e implantación do Plan de Igualdade, para o que resultou imprescindible integrar todos os aspectos que emanan da regulación proposta polo “Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os Plans de Igualdade e o seu rexistro”. Ademais do anterior, e para a elaboración da diagnose, foi acordo da Comisión realizar a análise dos datos correspondentes ao ano 2020. Deste xeito prosegue o proceso de compilación e análise de información para ampliar e completar a fase de diagnóstico iniciada nos exercicios precedentes.

Ao fío do anterior hai que ter en conta que a nova regulación esixe acadar un acordo para a implantación do Plan de Igualdade. Neste sentido, a devandita Comisión reunise formalmente en 21 ocasións no exercicio 2022. Este dato, conxugado co traballo previo realizado por todas as partes para preparar as reunións e, como xa se dixo, para adaptar o seu funcionamento aos requisitos establecidos pola nova lexislación, evidencian ben ás claras o esforzo negociador que se está levando a cabo nesta materia.

Froito dese esforzo, no mes de novembro de 2022 aprobouse o diagnóstico base do Plan estando case rematada a negociación das medidas que o van concretar.

Noutra consecuencia, a un tempo, da Lei Orgánica 3/2007 -como desenvolvemento das boas prácticas que determina- e do Convenio Colectivo, en termos xa apuntados, durante 2018 se levara a termo na Comisión de Seguridade Saúde un diálogo entre a empresa e os/as representantes dos/as traballadores/as para establecer un protocolo de prevención do acoso. Ese protocolo aprobouse segundo o previsto en xaneiro de 2019. O protocolo establece unha consideración sistemática de eventualidades e medidas de resposta aplicada á Corporación RTVG coa finalidade descrita.

A suma de políticas a favor da igualdade da Corporación tivo en 2022 confirmación externa por cuarto ano consecutivo coa obtención do recoñecemento, atribuído a un 5% das empresas galegas, de “Empresa Igual en Xénero” outorgado polo Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, que recoñece a empresas que presentan altos valores en igualdade desde unha perspectiva de xénero no ámbito laboral, medida en tres dimensións: igualdade de funcións, retribucións e actuacións.

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





## V. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS.

### V.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 un 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, fornecedores e clientes ao nivel e con relación á materia que lles cómpre en cada caso.
- » O conxunto de controis en materia de fiscalización de orde económico-financeira e contractual que se describen neste capítulo, particularmente nos epígrafes do V.3 ao V.7, en canto derivados da condición xurídica específica da Corporación supoñen de feito un dispositivo de vixilancia e detección de eventuais infraccións ao tempo que propician unha mellora de cumprimento. No caso do lavado de capitais, dada a súa singularidade e as características e natureza das relacións comerciais e os ingresos derivados delas para Corporación RTVG, resultan virtualmente impracticables por esa vía. É así que a Corporación non aplica outros procedementos adicionais específicos a respecto desa cuestión en concreto.
- » Sobre eventuais casos de corrupción que impliquen a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación continúa aberto o expediente citado no 2019. Así, con data 3 de febreiro de 2020, o Xulgado Central de Instrución nº 2 da Audiencia Nacional, a instancia do Ministerio Fiscal dispuxo a ampliación do procedemento contra catorce entes televisivos, entre os que figura a Corporación RTVG. No texto do auto non se ofrece ningunha consideración particularizada da Corporación.

» 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 aos grupos de interese da política, obrigas e normas ao respecto da empresa en materia de control da actividade e loita contra a fraude e a corrupción.

## V.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.

## V.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 2022 o número de plenos celebrados foi de 13.
- › As comisións do Consello que desenvolveron traballos sectoriais son as seguintes: Comisión de Regulamento e Réxime Interior, Comisión de Programación, Comisión de Recursos Humanos, Comisión de Igualdade e Comisión de Responsabilidade Social Corporativa.

### 2. Controis externos.

- › Control Parlamentario. Segundo o Art. 48 da Lei 9/2011 o Parlamento de Galicia exerce o control da xestión e do cumprimento da función de servizo público encomendada á Corporación RTVG, a través da Comisión Permanente de Control da Corporación RTVG. Esta comisión réunese 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 aprrobe a norma que regule ou encomende as funcións da autoridade audiovisual terá esta consideración quen as viñese exercendo.



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

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

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

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

Para a tramitación de expedientes de contratación e de encomendas de xestión, cando o seu valor estimado sexa superior a 4.000.000 de euros requírese autorización previa do Consello da Xunta Art. 46.1, da Lei 17/2021, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2022.

#### **V.5. Controis operativos na contratación.**

O Art. 47 da Lei 9/2011 establece que a Corporación RTVG axustará a súa actividade contractual aos principios de publicidade e concorrencia, 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 réxese polo ordenamento xurídico privado.

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

1. Controis asociados á contratación administrativa. A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. ten a consideración de poder adjudicador 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 2022 o número de expedientes adxudicados que foron remitidos e informados foi de 33, cun importe total de licitación de 7.533.517,96 € -IVE incluído-. Todos estes expedientes foron tramitados por procedemento aberto. Este procedemento implica que calquera empresa ou empresario/a con interese puido presentarse ás licitacións correspondentes. A isto houbo dúas excepcións. A primeira foi a dun expediente por un importe total de licitación de 48.841,65 € -IVE incluído-. Este expediente -con orixe na problemática Covid- foi xestionado mediante procedemento con negociación sen publicidade e trámite de emerxencia. Tramitouse dese xeito ao amparo do artigo 120 da LCSP que regula as actuacións relativas á contratación das Administracións Públicas e establece o réxime excepcional referido á tramitación de emerxencia. A outra excepción foi un expediente do que resultou un contrato baseado nun acordo marco licitado pola Axencia de Modernización Tecnolóxica de Galicia por importe de 44.307,46 €. O importe total distribúese segundo a tipoloxía de contrato, pola materia á que se destina, do xeito que se expón na seguinte táboa.

### T.1 EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN DA CORPORACIÓN RTVG INFORMADOS EN 2022 POLA INTERVENCIÓN XERAL DA COMUNIDADE AUTÓNOMA POR TIPO. IMPORTE EN EUROS E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

TIPO DE CONTRATO	IMPORTE EN €	%
Obras	296.365,43	3,9
Servizos	4.693.379,00	62,3
Subministracións	2.543.773,53	33,8
<b>TOTAL</b>	<b>7.533.517,96</b>	<b>100</b>

Fonte: Subdirección de Patrimonio, Contratación e Servizos Comúns.

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

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

4. Control da Intervención Xeral con carácter de intervención posterior. A actividade contractual da Corporación RTVG está sometida por parte da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 103 e seguintes da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia -Decreto Lexislativo 1/1999-. En 2022 o número de actuacións de control realizadas foi de 1 atendendo á legalidade da contratación e rexistro de facturas dos exercicios 2020 e 2021.

5. Control do Consello de Contas. De acordo coas previsións da “Lei 6/1985, de 24 de xuño, do Consello de Contas de Galicia”, este organismo desenvolve unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais do sector público autonómico. O Consello de Contas de Galicia, unha vez concluída a análise sobre a transparencia na actividade contractual das entidades instrumentais, acordou iniciar os traballos para a realización dunha fiscalización dos criterios de adxudicación e da motivación das contratacións realizadas polas entidades instrumentais do sector público autonómico de Galicia e entre as que se encontra a Corporación RTVG. A fiscalización centrase nos expedientes tramitados no exercicio 2018, podendo estenderse a exercicios posteriores cando a consecución dos obxectivos establecidos o faga preciso. A data actual aínda non se dispón dos resultados de dita fiscalización.



## V.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, 33 adxudicados en 2022, cos seguintes datos mínimos: a memoria xustificativa; o informe de insuficiencia de medios -nos contratos de servizos-; a xustificación do procedemento; os pregos de cláusulas administrativas particulares -PCAP- e de prescricións técnicas -PPT- ou documentos equivalentes; a aprobación do expediente; o obxecto detallado, a duración, o orzamento base de licitación e o importe de adxudicación -incluído o IVE-; os anuncios de información previa, convocatoria, adxudicación e formalización e, no seu caso, de modificación de contratos -e a súa xustificación-, os anuncios de concurso de proxectos; os medios de publicación do anuncio e as ligazóns a esas publicacións; o número e identidade dos/as licitadores/as participantes; as actas das mesas ou resolucións; os informes de valoración de criterios cuantificados por xuízos de valor de cada unha das ofertas e os informes sobre ofertas anormalmente baixas; a resolución de adxudicación do contrato e o contrato; a decisión -de ser o caso- de non adxudicar o contrato ou de non celebralo; a desistencia do procedemento; a declaración de deserto ou os procedementos anulados; a interposición de recursos e a eventual suspensión temporal dos contratos pola súa interposición, e a composición das mesas de contratación.

» A Corporación publica no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia a 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.

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

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

Da súa parte, o Art. 263 e seguintes do “Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital” determinan como se realiza a verificación das contas anuais polos/as auditores/as. De acordo con isto, en 2022 a Corporación RTVG levou a cabo a auditoría correspondente.

## **V.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.**

Sendo este tipo de adquisición 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 Radio Televisión de Galicia, S.A., de 4 de abril de 2022, pola que se establece o procedemento de presentación de proxectos de producións audiovisuais”, dispón dunha norma a tal efecto. A norma en cuestión está publicada no portal corporativo na Rede.

## **V.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.**

A “Lei 13/2022, de 7 de xullo, xeral da Comunicación Audiovisual” regula o procedemento sancionador en materia de comunicación audiovisual no Art. 154 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.

## **V.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 supervisar o cumprimento do establecido na referida normativa, atendendo a todas as dimensións 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 IV etc.

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

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





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

### **V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.**

Con independencia das normas e controis citados, a Corporación RTVG aplica varios conxuntos de normas de diferente natureza, rango e alcance, e dispón de 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 e, de ser o caso, outros grupos de interese unha declaración responsable mediante a cal manifestan coñecer o contido e alcance do tal código.
- » Plan Xeral de Actuación 2022-23 da Corporación Radio e Televisión de Galicia. Publicado no portal corporativo na Rede, o seu contido foi aprobado polo Consello de Administración o 25 de novembro de 2021. Ese documento permite coñecer as liñas de actuación en todas as áreas de actividade da Corporación: Área de Goberno, Impulso e Proxección; Área de Proxección Social; Área de Xestión Corporativa; Área de Información e Documentación; Área de Contidos; Área de Soporte Tecnolóxico e Medios, e Área de Innovación e Negocio, xunto coas medidas correspondentes.

» Instrucións e normas varias de supervisión e control publicadas no 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 VI-.



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

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

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

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

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

- » Información Institucional:
  - › Descrición da entidade.
  - › Consello de Administración.
  - › Organigrama e equipo directivo:
    - › Director Xeral.
    - › Equipo directivo.
    - › Organigrama.
  - › Canle de Cumprimento.
  - › 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:
  - › Información económico-financeira:
    - › Contas anuais e informes de xestión e auditoría.
    - › Estado de información non financeira e verificación.
    - › Orzamentos.
    - › CRTVG en cifras.
  - › Contratos e convenios:
    - › Administración electrónica.
    - › Convenios asinados pola CRTVG.
    - › Contidos audiovisuais.
    - › Parque móbil CRTVG.
    - › Actividade contractual.
  - › Recursos humanos:
    - › Convenio Colectivo.
    - › Retribucións e cadro de persoal.
    - › Procesos de selección.
    - › Listaxes de contratación.
  - › Rendibilidade social:
    - › Audiencias.
    - › Memoria de servizo público.
  - › Plan Xeral de Actuación 2022-23.
  - › Perfil do Contratante.
- » Responsabilidade Social Corporativa -RSC-:
  - › Pacto Mundial das Nacións Unidas:
    - › Informe de progreso.
    - › Outros documentos.
  - › Autorregulación.
  - › AcciónsG.
- » Interacción con usuarios/as:
  - › Contacta.
  - › Preguntas frecuentes.
  - › Directorio.
  - › Información comercial.
  - › Servizo de Documentación.
  - › Portal de Transparencia da Comunidade Autónoma.

### V.13. Política de prevención de delitos.

Durante o exercicio 2020 elaborouse unha política de prevención de delitos, da que o documento que recolle o modelo establecido consta no Portal de Transparencia. Esta política foi sometida á consideración da representación do persoal e do Consello de Administración, estudándose as achegas e contestándose oportunamente as alegacións formuladas. A súa aprobación e implantación tivo lugar en 2021 mediante a “Resolución do 15 de marzo de 2021, da Dirección Xeral da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (Corporación RTVG), pola que se aproba o Modelo de Prevención de Delitos”.

A partir dese momento configurouse un Órgano de Supervisión con tres integrantes. Este tivo como actividades centrais durante o exercicio:

- » O desenvolvemento dunha auditoría interna nesta materia.
- » A disposición dunha canle de denuncias. En 2022 recibíuse a través dela 1 denuncia á que hai que sumar outra iniciada de oficio polo Órgano de Supervisión.
- » A divulgación do modelo, a formación nel e a xestión do seu coñecemento e compromiso con el por parte do persoal.
- » A remisión dun texto informativo por correo electrónico a fornecedores/as cos que se mantén unha relación contractual e aos/ás que prestan na actualidade servizos externos.
- » A inclusión de cláusulas relativas ás obrigas, responsabilidades e eventuais penalidades derivadas en diversos documentos que os requiren: pregos de condicións, contratos con fornecedores/as externos/as e contratos co persoal -con cláusulas adicionais sobre o deber de garda da información confidencial e a política de protección de datos-.

#### **V.14. Plan de Control e Xestión de Riscos.**

Completando os avances en materia de control da actividade, a Corporación traballou durante 2022 para sentar as bases e definir un Plan de Control e Xestión de Riscos -PCXR-.



O PCXR atende subsidiariamente a desenvolver unha “cultura do cumprimento” no seo da Corporación e, en primeiro termo, a formalizar e ampliar os controis internos vixentes. Para iso:

» Define, de acordo coa ilustración que se ofrece, un modelo xeral en tres liñas en que se articulan todos os axentes de control: unidades internas e instancias externas, que supervisan e verifican a actividade corporativa -en boa parte mediante actuacións xa descritas-.

## A Corporación traballou durante 2022 para sentar as bases e definir un Plan de Control e Xestión de Riscos -PCXR-“.

» Desenvolve, partindo das referencias oficiais ao respecto da Xunta de Galicia e o Consello de Contas, un modelo formalizado de avaliación de riscos.

» En aplicación dese modelo, identifica e avalía 47 riscos de actividade e de xestión a controlar nas primeira -44- e segunda -3- desas liñas, establece e define os procedementos a tales efectos, e determina as Áreas da organización corporativa propietarias dos riscos e as unidades destas -10- responsables en

consecuencia da execución dos procedementos correspondentes. Como resultado formula 54 asignacións efectivas de procedementos particularizados a esas unidades.

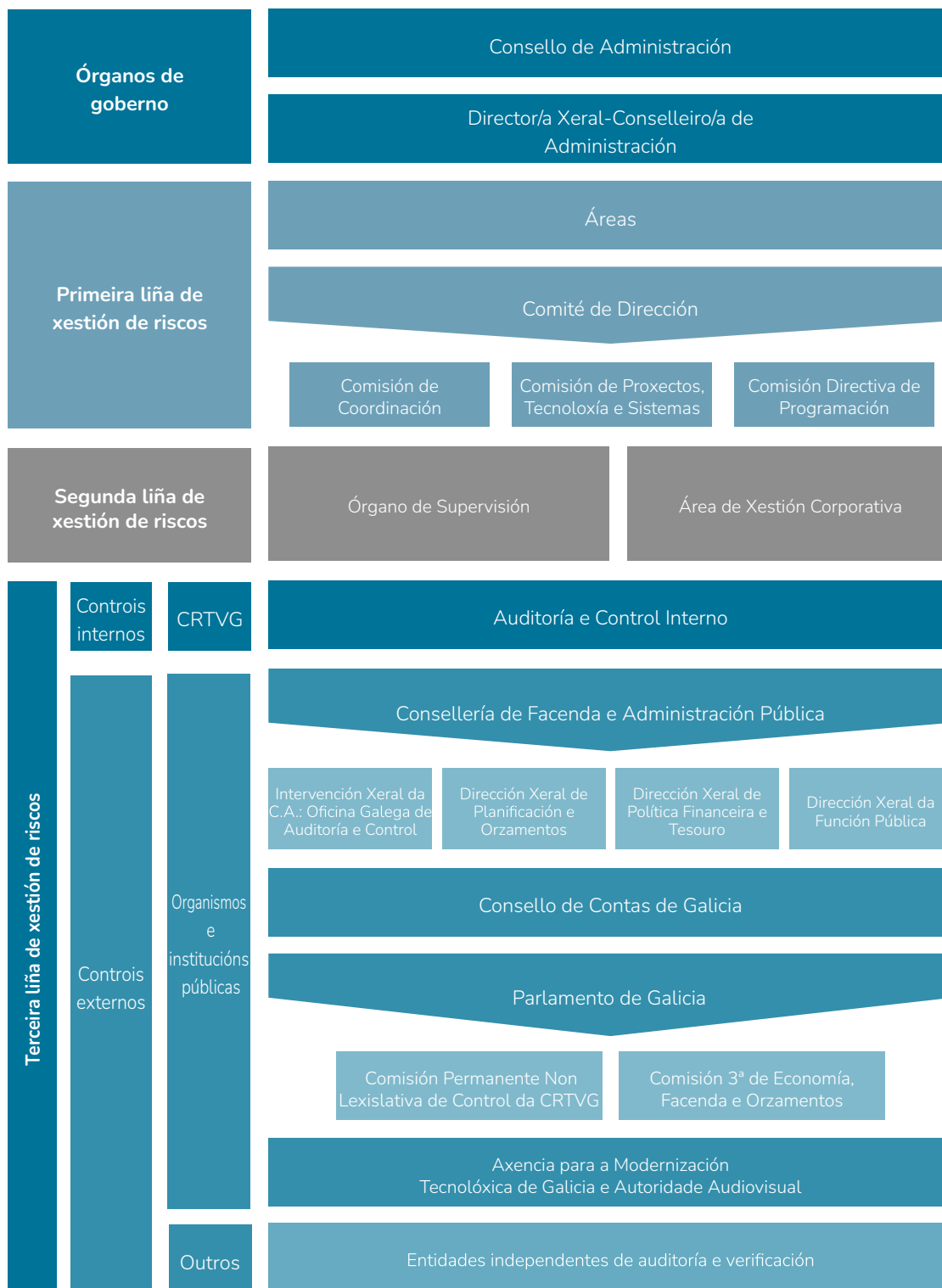
» Establece os criterios de normalización e harmonización dos procedementos en orde á súa consignación nun repertorio.

» Propón a medio prazo a disposición na terceira liña con carácter independente dunha nova unidade de Auditoría e Control Interno para completar o modelo de xestión.

Está previsto aprobar o PCXR no comezo de 2023.

O seguinte diagrama mostra dunha forma esquemática o conxunto dos dispositivos de control de riscos da Corporación RTVG.

## Órganos de goberno e liñas de control e xestión de riscos







## VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL.

### VI.1. Referencias xerais.

A efectos da información debida en materia de responsabilidade social, a Corporación RTVG 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 está condensada en documentos xa citados nos máis dos casos noutros capítulos deste informe. En última instancia, formalmente, nace dos valores que a Lei 9/2011 lle encomenda respectar e promover.

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

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

» A garantía dos dereitos dos/as consumidores/as e usuarios/as en relación coa programación, coa publicidade e coas outras modalidades de promoción comercial.

» O fomento do coñecemento dos valores ecolóxicos e do respecto e protección do medio ambiente.

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

Abunda nese sentido que o carácter de empresa pública da Corporación implica unha serie de controis de supervisión e fiscalización de base normativa do cumprimento deses principios que contribúe de xeito eficaz a que non se vexan comprometidos. En todo caso, como resultado dos mecanismos de control en 2022 non se xerou procedemento formal ningún respecto de eventuais deficiencias ou incumprimentos respecto deles.

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

Con todo, considerando o anterior e atendendo igualmente as demandas de información que se entende que se remiten a este informe debe expresarse o seguinte con carácter de referencia xeral, e particular para 2022, para satisfacela:

» A Corporación RTVG non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse en clave de impacto.

» Non presta tampouco servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.

» Así mesmo, a Corporación RTVG, en razón da súa natureza xurídica e actividade, da localización de todos os seus centros produtivos en territorio español, do conxunto de controis e normas descrito no Capítulo V, incluíndo nomeadamente os derivados de compromisos de autorregulación, especialmente o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable, e dos seus principios inspiradores, entende que non lle cómpre aplicar determinados criterios especiais de vixilancia do respecto polos dereitos humanos.

› Por tanto enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións. Tampouco a información de carácter fiscal, por canto non cumpre con ningún suposto que faría revelador detallala, dado o seu réxime económico. En todo caso a conta de resultados do exercicio 2022 da Corporación RTVG, S.A. presenta unha base imponible do Imposto de Sociedades negativa e, en consecuencia, a liquidación do imposto ten valor cero. Esa mesma situación de base imponible negativa dérase segundo a conta de resultados de 2021. Ademais, para compensar a especial carga de servizo público da actividade dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, a Corporación recibiu no ano 2021 unha achega patrimonial e unha subvención de capital da Comunidade Autónoma por importe de 103.478.478 €, que en 2022 foi de 114.478.478 €.

## VI.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 RTVG 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 V, cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación e mais a verificar as decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e a identificar as unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

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

- » Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 da Lei 11/1992, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia”, respecto do control financeiro, a Corporación remite expediente informativo a Intervención Xeral da Xunta de Galicia de todos aqueles contratos, excluídos os menores, que supoñan a realización dun gasto para o seu preceptivo informe, previo a adxudicación dos contratos.
- » Con base no Decreto 163/2012 son obxecto de informe preceptivo, previo á licitación, os expedientes de contratación que teñan por obxecto a de elementos, equipos, sistemas ou servizos informáticos.
- » A actividade contractual está suxeita igualmente por parte da Intervención Xeral da Xunta de Galicia a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 107 do Decreto Lei 1/1999.
- » En clave de transparencia na contratación a Corporación publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado a información de todos os seus expedientes suxeitos a licitación pública, así como a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia.
- » E, como tamén se detallou no capítulo V, 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.
- » A isto todo súmase desde o exercicio de 2021 unha cláusula nos contratos externos sobre a súa resolución inmediata en dándose incumprimentos da política de prevención de delitos.

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. 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 proceso de contratación pública, que fomenta comportamentos empresariais beneficiosos 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.
- » A empresa adxudicataria promoverá a eliminación de desigualdades entre as mulleres e os homes no mercado laboral favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade entre eles no traballo, a maior participación da muller no mercado laboral e a conciliación de traballo e vida familiar. Na medida en que legalmente sexa esixible, a adxudicataria deberá cumprir co establecido no Art. 45 e no Art. 46 da “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes”.

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:

- » 1. Un número de traballadores/as con discapacidade superior ao 2% nos termos do artigo 147.1.a) e o Acordo do Consello da Xunta de 8 de abril de 2010, así como o previsto no “Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social”. En caso de que varias empresas se encontren nestas circunstancias, terá preferencia na adxudicación do contrato o licitador que certifique maior porcentaxe de traballadores/as fixos/as discapacitados/as no seu cadro de persoal.
- » 2. A inclusión no seu cadro de persoal ao vencemento do prazo de presentación de ofertas, e pola orde indicada a continuación:
  - 2.1. Dunha menor porcentaxe de contratos temporais.
  - 2.2. Dunha maior porcentaxe de mulleres empregadas.

Xa nunha referencia relacionada coa 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”. Foi este o caso en 2022 dun contrato de subministracións de papelería e doutro de servizos para tratamento de residuos.

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

O conxunto de controis externos á Corporación e exercidos por esta con relación aos/ás seus/súas provedores/as que se describiron, e en particular as esixencias relativas ao cumprimento pola súa parte de diversas condicións de orde xurídica e administrativa, agora mencionadas e outras, que se verifican documentalmentemente nos procesos de contratación concretan o réxime desta en termos que, desde o punto de vista das garantías de legalidade, non son só homologables aos dos organismos da Administración Pública senón que mesmo os reforzan mediante certos dispositivos adicionais. En consecuencia a Corporación RTVG entende suficientemente asegurada por esa vía ordinaria de oficio o cumprimento da legalidade e das determinacións administrativas de todo tipo ás que os/as seus/súas subministradores/as externos/as están suxeitos/as para contratar e exercer a súa actividade. Por tal motivo non realiza auditorías con esa finalidade que os/as teñan por suxeito.

### **VI.3. Outras dimensións da responsabilidade social; a súa proxección nos media; recoñecementos.**

En diversos puntos deste informe tense aludido a responsabilidade social corporativa no sentido dun conxunto de valores, traducidos en medidas ou ámbitos de sensibilidade da empresa que, se orientan ao seu persoal e/ou proxectan en sentidos concretos, sendo aqueles valores os que, por definición, inspiran a súa actividade. A Corporación RTVG, no exercicio do seu servizo público, planifica anualmente as súas accións de comunicación corporativa baixo o territorio de comunicación da “Dixitalización de Galicia”. Dentro deste territorio as campañas de responsabilidade social corporativa -RSC- están enmarcadas nos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable -ODS- da ONU. Desde 2019, como se explica máis adiante neste informe, creouse a estratexia #AcciónsG, coa que os medios públicos manifestan o seu compromiso co desenvolvemento da RSC.

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 á 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 III e IV.

- » En relación directa, o feito referido de que a Corporación é asinante do Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable contribúe á visibilización dos seus Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable.
- » Tamén que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial.
- » As normas de autorregulación citadas en detalle no Capítulo V.
- » E unha serie de manifestacións, as máis notorias, da responsabilidade social corporativa que, orixinándose e estribándose en todo o anterior, se expresan obviamente na acción de comunicación exercida polos medios e canles titularidade da Corporación RTVG na súa condición de servizo público.

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

Entre elas, polo seu carácter especial, cabe comezar polas campañas de sensibilización sobre distintas cuestións sociais. Así, segundo os casos, céntranse nos distintos exercicios anuais, como consecuencia do explicado, en asuntos como a educación dixital, a sustentabilidade, a promoción da saúde en sentido integral, a promoción da igualdade, a inclusión ou a integración das persoas con necesidades especiais etc., atendendo a xerar valores cívicos compartidos que contribúan á cohesión social e á solución de retos para a colectividade. Ademais, presentan tres características comúns.

A primeira seren integramente de produción propia. A segunda é que, en sintonía coa crecente importancia e identidade propia que, segundo ela mesma a vai impulsando, adquire progresivamente a presenza e actividade da Corporación no medio especificamente dixital que constitúe a Rede, estas campañas, alén do tempo específico de duración de cada unha en si, cun reflexo combinado en diferente medida nos distintos medios, quedan dispoñibles en canto aos seus elementos principais de comunicación nunha serie de páxinas xeradas “ad hoc”, nunha sección específica do Portal de Transparencia, parte do portal corporativo. A terceira, ligada directamente á anterior, é que, ao fío daquel impulso acentuado desde 2018 como opción desde entón, aínda que limitada na súa posta en práctica en 2020, veñen agrupándose baixo a denominación #AcciónsG, subliñando así o seu carácter de expresións da estratexia de responsabilidade social da Corporación RTVG e contribución á transformación dixital da sociedade.

En 2022 a Corporación RTVG, no exercicio do servizo público que ten encomendado, e de acordo co exposto, recuperou en plenitude a súa planificación anual de accións de comunicación corporativa neste ámbito das #AcciónsG. Unha recapitulación cronolóxica ao respecto leva a destacar de entre elas:

- » No mes de marzo emitíuse a campaña anual de Down España con contidos e vídeo específico do proxecto “Sinxelo”.
- » #FAICLIC. A Corporación lanzou no mes de abril esta campaña enmarcada nas #AcciónsG dos medios públicos e en colaboración coa entidade Executivas de Galicia arredor do día 28 de abril, Día Internacional das Nenas nas TIC, impulsado pola ONU, que quere facer visible a necesidade de animar as nenas a que orienten a súa carreira académica ás disciplinas STEAM -Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería, Artes e Matemáticas- e, dentro delas, ás TIC. A Corporación contribúe a este obxectivo cunha serie de accións en todas as súas canles: un anuncio para televisión e redes sociais no que se amosa a traxectoria de profesionais galegas que nun momento da súa vida “fixeron clic” e apostaron por unha formación

STEAM, e unha páxina específica na Rede que recolle distintos recursos e fontes informativas, entre eles, cinco entrevistas con mulleres referentes nos seus eidos profesionais, vinculados ás TIC e á innovación. Todas elas forman parte de Executivas de Galicia, asociación coa que a Corporación asinou un convenio de colaboración para dar visibilidade aos perfís do seu directorio “Referentes galegas”, que recolle 350 perfís de mulleres de todos os sectores.

» En maio, con motivo das Letras Galegas, creouse unha campaña de RSC que abrangue todos os medios da Corporación e que se implicaron na difusión do Día das Letras Galegas 2022, dedicado á obra de Florencio Delgado Gurriarán. Fixéronse contidos especiais en todas as canles, emitiuse o pleno da Real Academia Galega desde Córrego, en Vilamartín de Valdeorras -Ourense-, creouse contido “ad hoc” na páxina g24.gal, un novo podcast da RG e soportes divulgativos especificamente creados. Contidos que están reunidos na sección de AcciónsG do portal corporativo:

<https://accionsg.crtvg.gal/letrasgalegas2022/>.

» Semana coa infancia. No mes de novembro, na liña de colaborar co tecido social internacional con presenza en Galicia, neste caso UNICEF, levouse a termo a campaña “Semana coa Infancia” que esta entidade solidaria desenvolve anualmente. Grazas á solidariedade da audiencia que respondeu ao chamamento, UNICEF puido dotar de tratamento contra a desnutrición aguda grave a 3.289 nenas e nenos durante un día. No marco desta AcciónG, a TVG e a Radio Galega, así como o portal crtvg.gal e as redes sociais da Corporación axudaron a que se coñecese o impacto da guerra de Ucraína, a seca e a inflación, que deron como resultado un grave aumento da desnutrición no Corno de África, en países como Somalia ou Sudán do Sur, ou o aumento da pobreza na Federación Rusa, Romanía e a propia Ucraína. A totalidade dos medios da Corporación contribuíron para o labor de sensibilización de UNICEF, centrado na edición de 2022 na saúde mental da infancia e a adolescencia, achegando nos distintos espazos da TVG e da Radio Galega datos de acoso escolar e ciberacoso, en Galicia e en España, e como inflúen nos niveis de benestar emocional, integración social e satisfacción coa vida



**G**  
**FLORENCIO  
DELGADO,  
GURRIARÁN**

**LETRAS GALEGAS 2022**

dos nenos e nenas que os sofren. Esta acción rematou coa entrevista o 20 de novembro do presidente de UNICEF España no informativo “Bos días” da TVG, onde fixo balance da campaña arredor do Día Internacional do Neno e os resultados da “Semana coa Infancia” desenvolvida na Corporación RTVG: o único operador autonómico que dedica toda unha semana a esta acción.

» E outras tres campañas de sentido semellante, pero cunhas características e cunha natureza singular respecto das anteriores:

- › No mes de xaneiro materializouse unha colaboración coa Fundación AdCor, organización sen ánimo de lucro dedicada a mellorar a vida das persoas adultas en situación de dependencia. A Corporación doou as lonas dos decorados de dous programas senlleiros da TVG “Luar” e “En Xogo” para que foran convertidas en bolsas polos/as usuarios/as a beneficio da discapacidade e que foron sorteadas na redes sociais da Galega. Esta “Acción G” centrouse tanto no compromiso social da Corporación como no ambiental, no marco da economía circular.
- › Ata o 25 de decembro as canles da corporación e as radios e televisións públicas autonómicas integrantes da FORTA, emitiron os anuncios da campaña de sensibilización para fomentar a doazón de alimentos que se destina a persoas desfavorecidas. Nos medios da Corporación, entre outras accións de sensibilización e información nas grellas da TVG, a Radio Galega ou as redes sociais, o espazo “Quen anda aí” fixo unha recollida, en directo, no plató do programa na semana anterior ao Nadal. Unha campaña xurdida do convenio entre a Federación Española de Bancos de Alimentos -FESBAL- e a FORTA, pola que esta última foi galardoada en decembro co Premio Espiga de Oro 2022 na categoría de Comunicación que outorga a FESBAL.
- › O 24 de decembro desenvolveuse a iniciativa “A Radio Conta”, un proxecto solidario no que participan oito emisoras públicas e privadas da Coruña, entre elas a Radio Galega, que cumpriu dez anos no 2022. A intervención da Radio Galega como fundadora desta iniciativa é decisiva, xa que, á marxe do seu papel organizador, é a emisora que dota de soporte técnico toda a acción. No 2022 “A Radio Conta” emitíuse o 24 de decembro por todas as emisoras participantes, que dedicaron o programa deste ano á Asociación de Dano Cerebral da Coruña -Adaceco-.

Outro ámbito destacado de sensibilidade e compromiso é a promoción da igualdade. É esta, así, segundo o marco de referencias presentado, tamén unha liña de acción constante ao respecto no labor de comunicación inherente á Corporación. Nese labor son referencias inmediatas de primeira orde, ademais dos Principios Xerais de Programación, as mencionadas especialmente no Epígrafe V.11, no capítulo anterior, ao tratar da autorregulación: Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos e as Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexas e interactivos da Corporación RTVG, estas en particular en canto ao capítulo específico relativo ao tratamento da imaxe da muller; estes documentos están dispoñibles no portal corporativo na Rede.

A Corporación RTVG comezou 2022 asinando un convenio coa entidade Executivas de Galicia coa finalidade de dotar de maior visibilidade ás profesionais galegas que destacan nos seus diferentes ámbitos de competencia e que están reunidas no directorio “Referentes galegas” editado pola entidade. Con máis de 350 perfís esta listaxe de profesionais serve de fonte informativa e referencia para os medios públicos nos que as políticas igualdade se conciben de xeito estrutural e se aplican transversalmente en todos os ámbitos, corporativos e produtivos.





Nos seus contidos, na xestión de recursos humanos e na comunicación institucional, a igualdade de xénero forma parte do ADN da Corporación RTVG, que impulsa ademais campañas específicas e se fai eco das promovidas polo tecido social galego ao longo de todo o ano.

Así, desde as referencias xerais de valores que se describiron e desde estas outras máis inmediatas, a promoción da igualdade ten en primeiro termo un significado transversal na acción de comunicación da empresa. En segundo, exprésase implícita e explicitamente. Esa atención singular específica dos medios da Corporación, atendendo cuestións relativas á condición feminina, á igualdade -acentuada en 2022 en canto facer visible a presenza e actividade feminina en diferentes eidos da vida social e económica- e á loita contra a violencia de xénero, intensificouse e cobrou singular relevancia novamente en ocasións como o 8 de marzo, Día Internacional da Muller e o 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia Contra as Mulleres, nas que se fixo un esforzo especial de programación nos diferentes medios.

» En particular con relación á primeira desas datas:

› A TVG estreou a longametraxe “A illa das mentiras”, homenaxe ás tres mulleres que se converteron en heroínas tras o naufraxio do buque Santa Isabel fronte ás costas galegas en 1921 e foi galardoada con cinco premios Mestre Mateo. Un filme que formou parte do ciclo da TVG “Voa con...”, que achegou historias reais situadas en Galicia con protagonistas galegas, como “María Solinha” e “Sofía Casanova, a obreira do pensamento”. Ademais, o 8 de marzo a G2 ofreceu o documental “Tódalas mulleres que coñezo”, que amosa as vivencias de mulleres diversas como evidencia do violenta que pode seguir sendo a rúa hoxe en día. A película está feita de conversacións en tres escenarios enlazados e significativos que poñen de relevo a violencia contra as mulleres. Desde principios do mes de marzo, as “Noites temáticas” da G2 emitiron os documentais “Rosalía, a musa do pobo”, “Rosalía de Castro, sombras sen sombra”, as películas de televisión “Contou Rosalía” e “Emilia Pardo Bazán, a condesa rebelde”. Propostas ás que se sumaron as reportaxes protagonizadas por mulleres que cada domingo emitiu o programa “Vivir Aquí”.

- › No mesmo 8 de marzo, desde os servizos informativos, os espazos “Bos días” da TVG e o “Galicia por diante” da Radio Galega emitiron unha entrevista coa conselleira de Emprego e Igualdade na que se abordaron as claves da situación actual da poboación feminina en materia laboral e social. Seguindo esta premisa, entrevistouse no “Bos días” á Secretaria de Estado de Igualdade e contra a Violencia de Xénero. Ademais, afondouse na análise da violencia machista desde tres ópticas: xurídica, empresarial e social, dando voz directa ás asociacións de vítimas. Tamén no mesmo 8 de marzo, o matinal “A Revista” visibilizou a situación social da violencia machista, con testemuñas en directo procedentes de asociacións e institucións. As dúas edicións do “Telexornal” recolleron todas as reflexións e actos da xornada, con especial atención a aqueles organizados polas institucións autonómicas e estatais, así como por entidades privadas e a sociedade civil. Ao tempo, ofrecéronse reportaxes sobre a experiencia do maltrato e as súas posibilidades de superación e afondouse nos camiños para a súa erradicación. O espazo cultural “Zigzag” e os programas das tardes da TVG, “Quen Anda Aí?” e “Fun polo Aire”, tamén incluíron nesa xornada entrevistas e reportaxes relacionados co contido desa xornada.
  - › Esta data de referencia reflectiuse tamén nos contidos da RG. Neste sentido, pasaron polos micrófonos os líderes das asociacións que convocaron as principais marchas previstas para a xornada. No “Galicia por diante” falaram persoas expertas sobre a presenza feminina no sector económico; no espazo “A Bóla extra”, cuxa primeira hora se emite en simultáneo na RG e na TVG, abríronse teléfonos para que os oíntes puidesen participar e falar dos avances no terreo da igualdade. No programa “A tarde”, realizáronse entrevistas e conexións en directo cos lugares de Galicia onde se estaban celebrando actos polo 8 de marzo e no espazo “Convivir”, que se emite á medianoite dentro do “Pensando en Ti”, as convidadas, todas mulleres, falaram da importancia feminina en certos sectores laborais, como a ciencia. Por outro lado, durante toda a semana déuselle especial difusión ao podcast sobre igualdade “Moito Olló!”, da plataforma radiogalegapodcast.gal.
  - › Nas redes sociais corporativas desde o dous de marzo emitíronse vídeos sobre mulleres referentes nos seus campos, como a “skater” olímpica galega Julia Benedetti; a cociñeira Lucía Freitas; Ana Tojeiro, a mellor mestra de España nos Premios Educa Abanca; a poeta Luz Fandiño; a astrofísica Begoña Vila, especializada no estudo das galaxias espirais, e a comunicadora Carolina Iglesias, autora do blog “Estirando el chicle”, gañador do premio Ondas 2021.
- » A propósito do 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres, os medios públicos galegos xeraron, emitiron e deixaron en disposición para o seu consumo á carta tamén contidos específicos nos informativos e programas, e estrearon producións arredor desta temática:
- › No caso da TVG, no mesmo día 25, no informativo “Bos días” entrevistouse á Conselleira de Promoción do Emprego e Igualdade e visitouse en directo o centro de formación profesional CIFP da Xunqueira de Pontevedra, que acolleu actividades de formación aos alumnos sobre a violencia machista. No programa “A Revista” foi entrevistada a Secretaria Xeral de Igualdade, contouse co testemuño dunha muller vítima de violencia machista e difundíuse, desde o interior do cárcere de Teixeiro -A Coruña-, a historia dunha muller integrada no equipo de fútbol sala masculino do centro. “Galicia noticias” emitiu unha reportaxe sobre o traballo da Deputación de Ourense neste eido, e os principais informativos, “Telexornal mediodía” e “Telexornal serán”, informaron dos numerosos actos políticos e institucionais organizados nesta xornada. No plano cultural, o espazo “ZigZag” ofreceu unha reportaxe sobre a ópera “Papagena”, unha ópera electrónica sobre a loita contra o sexismo. E, xa na fin de semana, os informativos da TVG emitiron unha reportaxe sobre a formación que ofrece a Asociación

Galega de Medicina Familiar e Comunitaria aos/as sanitarios/as para detectar casos de violencia machista. Os “magazíns” da tarde “Quen anda aí?” e “Hora galega” visibilizaron esta eiva social desde distintos vértices. O primeiro ofreceu unha reportaxe sobre unha vítima de violencia de xénero, sobrevivente do ataque da súa ex-parella. A continuación, o programa “Hora galega” fíxose eco da iniciativa do Centro de Información Municipal ás Mulleres de Ourense que, despois de detectar un alarmante aumento nos casos de violencia de xénero en adolescentes, deseñou un programa que aborda a prevención da violencia machista nos máis novos. Pola noite, en “Luar” escoitáronse cancións que abordan esta temática nas voces de Rosa Cedrón e Huecco, entre outros artistas. Mentres, na G2, o programa de cinema “Clac” emitiu a película “María Solinha” e no tempo de coloquio do programa falouse doutras filmes que trataron o tema do machismo en distintos momentos históricos.

» A Radio Galega emitiu ao longo do día 25 de Novembro varios contidos nesta liña: Unha entrevista á Presidenta do Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero do Consello Xeral do Poder Xudicial, abriu a cobertura dos informativos da Radio Galega. O espazo de temática social “Convivir” emitiu o capítulo “Mentres dormes” do podcast “Superando a ficción”, dunha xornalista da Corporación RTVG, co que gañou o Premio Sesé Mateo de Xornalismo Ético no Tratamento e Comunicación da Violencia de Xénero do Concello de Redondela. No programa “Galicia por diante” participou a autora do libro “Saínza a punkiereteira”, que se presentou nesa mesma xornada e que conta unha historia para o público adolescente arredor da violencia machista. No tempo da tarde radiofónica, o programa “A tarde” contou coa cantante e compositora portuguesa María do Ceo, quen presentou “Morada de bágoas”, un adianto do seu novo disco, cun sinxelo que trata o tema da violencia de xénero.

» No referido a este día de reflexión e reivindicación, as redes sociais e os medios dixitais da Corporación centráronse en ser os altofalantes dos contidos e propostas emitidos desde a da radio e a televisión.

A máis do sinalado é de notar que nas informacións e diálogos que os medios e canles da Corporación emiten en relación con esta lacra sempre se inclúe o número de teléfono de atención aos casos de violencia machista: 016.

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

» A Corporación RTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero constituído no 2014. Deste observatorio forman parte representantes das administracións, da Xustiza, sindicatos, asociacións de mulleres e medios de comunicación.

» É membro, así mesmo, da Comisión Asesora de Publicidade non sexista do Observatorio Galego de Violencia de Xénero, no que participa activamente e no que se valoran as denuncias daqueles casos de publicidade que reflicten dunha forma non axeitada o papel da muller na sociedade.

» Tamén está integrada, como se dixo, na Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial, na que participa todo o sector da publicidade en España.

Confirmando a sensibilidade da Corporación perante a igualdade, obtivo, por parte do Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, por cuarto ano consecutivo, o indicador “Empresa Igual en Xénero 2022”, que recoñece as empresas -atinxindo só un 4% dun conxunto de 35.000 das galegas- con altos va-

lores de igualdade desde unha perspectiva de xénero no eido laboral medida en tres dimensións: igualdade de funcións, igualdade de retribucións e igualdade por actuacións.

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

En calquera caso, algunhas normas que particularizan e perfilan o xeito en que deben plasmarse na actividade de comunicación audiovisual da Corporación son os Principios Xerais de Programación e, como disposicións internas aludidas no Epígrafe V.11 do capítulo anterior: os Criterios de recoñecemento do tratamento da discapacidade e mesmo os Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG.

Como pauta externa de boas prácticas están as Normas básicas para tratar a discapacidade nos medios de comunicación, que propón o CERMI -Comité de Entidades Representantes de Persoas con Discapacidade de Galicia- a partir da “Declaración de Salamanca” de 2004, que a Corporación RTVG asume voluntariamente e fai súas incorporándoas como referencia práctica -ao punto que informan na súa medida as dúas normas anteriores-.

Na accesibilidade aos contidos emitidos polos medios e canles dos que é titular a Corporación por parte da poboación con necesidades especiais, tres son os eixes principais: o subtítulado de contidos televisivos;



o acompañamento destes coa tradución correspondente á lingua de signos, a adaptación de formatos e o portal da Corporación na Rede.

No pasado ano cómpre salientar nas accións desenvolvidas neste ámbito pola Corporación, a colaboración con institucións e universidades galegas na investigación sobre novas ferramentas para o subtítulado en tempo real da lingua galega e a creación de novos formatos como o proxecto “Sinxelo”, un espazo informativo para mellorar a accesibilidade das persoas con discapacidade, que naceu en febreiro de 2022 da colaboración da Corporación RTVG coa Universidade de Vigo e que é pioneiro a nivel estatal en achegar a información ás persoas con algunha dificultade de comprensión. Desde entón os servizos informativos da TVG emiten vídeos accesibles en G24 e nas redes sociais. Con esta “Acción G” de RSC os medios públicos amplían a súa accesibilidade para difundir información audiovisual en galego nun formato baseado na “lectura sinxela”. A difusión dos vídeos faise a través da páxina G24.gal e as canles dixitais YouTube, Facebook, Instagram e TikTok.

A Corporación RTVG é o primeiro operador audiovisual en aplicar este nivel de comunicación con este formato aos seus contidos. Os vídeos son realizados polos servizos informativos da TVG en colaboración co Departamento de Tradución e Lingüística da Universidade de Vigo, que no arranque do proxecto verificou e validou a adaptación dos contidos e formatos para cumprir cos estándares da “lectura sinxela”.

“Sinxelo” segue os criterios de “lectura sinxela”, método que aplica pautas e recomendacións á redacción de textos, ao ritmo das imaxes ou ao deseño e maqueta de documentos, sempre coa finalidade de facer accesible a información ás persoas con dificultades de comprensión lectora, fundamentalmente, aínda que non só, a persoas con síndrome de Down. A voz do vídeo está xerada mediante intelixencia artificial e a súa velocidade está regulada ao fin correspondente. Os parámetros dentro dos que se move o proxecto están tamén marcados pola asociación Inclusion Europe, apoiada pola Unión Europea, e levan o logo “Easy-to-read”.

En canto ao subtítulado, a Corporación ofrece esta opción en todo o contido que non se emite en directo e que procede fundamentalmente do sector audiovisual galego. Isto supón preto dun 40% nos contidos da TVG e dun 24% nos contidos da G2.

A vontade da Corporación RTVG para dispor de ferramentas que permitan dotar a cidadanía dunha maior accesibilidade aos contidos dos medios públicos maniféstase na apertura de marcos de traballo inter-disciplinares e inter-institucionais, co tecido social, empresarial e académico galego. Os procesos de subtítulado en directo están severamente condicionados pola inexistencia de sistemas automáticos homologados que entendan o idioma galego capaces de subtitular automaticamente en tempo real. Perante esta inexistencia, a Corporación incluíu na súa estratexia a colaboración con todos os entes de investigación de Galicia que traballan sobre o subtítulado automático. Neste sentido a Corporación traballa en tres proxectos:

- » Proxecto Nós, promovido pola Consellería de Educación -Secretaría Xeral de Política Lingüística- e que desenvolve a Universidade de Santiago con recursos humanos e técnicos do Centro Singular de Investigación en Tecnoloxías Intelixentes -CITIUS- e do Instituto da Lingua Galega -ILG-. O Proxecto Nós ten como obxectivo crear ferramentas e compilar recursos que permitan o uso do galego nas tecnoloxías vinculadas á intelixencia artificial: altofalantes autónomos, tradución automática, transcripción, etc. A colaboración da Corporación, formalizada a través de convenio, fundaméntase na prestación de servizos e recursos para poder avanzar en cada unha das liñas de actuación, con especial atención ás aplicacións previstas no proxecto. Entre estas, a xeración de subtítulos de xeito automático, dentro da actividade

“Sistemas de recoñecemento da fala”, así como a posibilidade de que os dispositivos autónomos entendan o galego, a xeración de textos automáticos para determinados contidos informativos ou mesmo a corrección automática de textos. A Corporación garante o acceso ao seu arquivo audiovisual para poder construír os diferentes corpus, necesarios para poder probar as tecnoloxías e ferramentas que se creen.

» En segundo lugar, a Corporación RTVG leva varios anos colaborando bi-lateralmente coa Universidade de Vigo para o desenvolvemento de ferramentas automáticas que permitan facer o traballo de subtítulo ao galego dun xeito máis eficaz e, polo tanto, atinxir un maior número de horas procesadas diariamente.

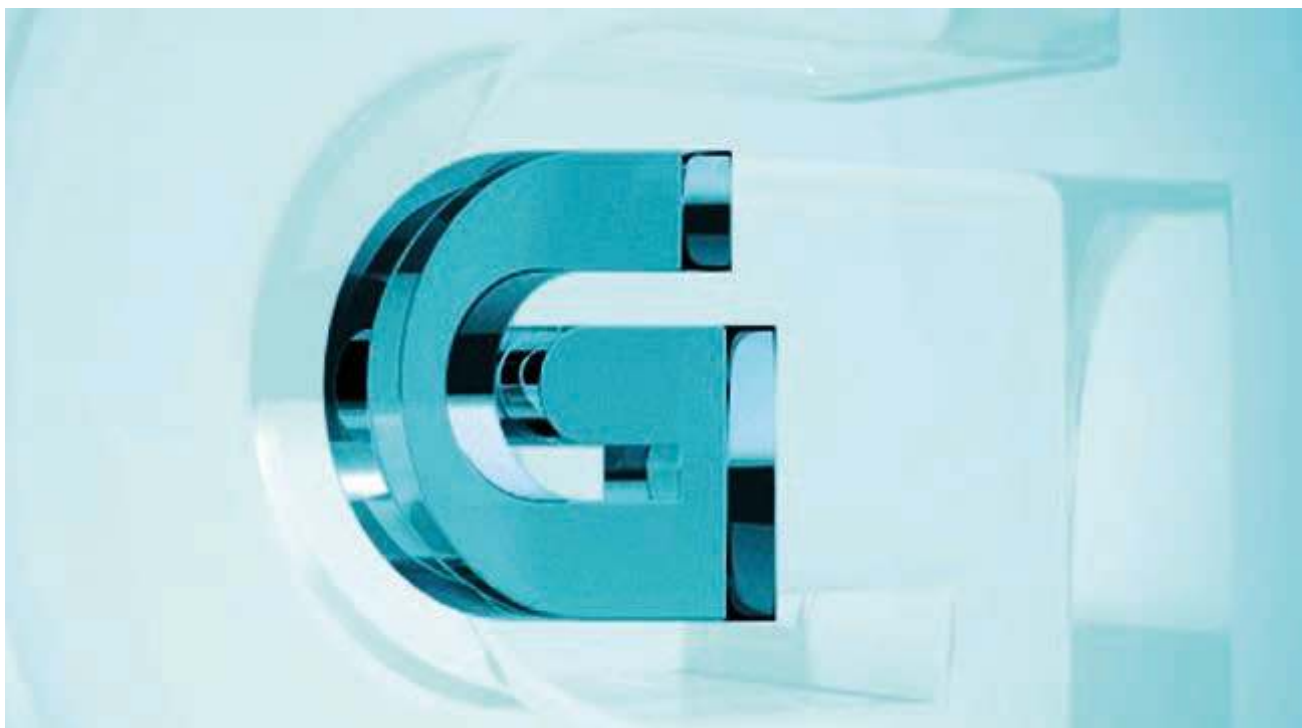
» En terceiro lugar, a Corporación forma parte tamén desde o comezo do proxecto TILGAL, impulsado conxuntamente co Clúster Audiovisual Galego e as empresas Adivina Producciones, Setemedia Producciones Audiovisuales e Voz audiovisual, así como o Grupo de Tecnoloxías Multimedia do centro de investigación AtlanTTic da Universidade de Vigo e a empresa Imaxinssoftware. Trátase tamén neste caso dun proxecto para conseguir unha ferramenta de transcrición e subtítulo automático ao galego que permita optimizar este proceso, así como a implementación de tecnoloxía innovadora que achegue ás empresas galegas vantaxes competitivas ata agora inexistentes no sector. Este proxecto está aliñado, a nivel autonómico, coa Axenda de Competitividade Industria Galicia 4.0 e, a nivel estatal, coa Axenda España Dixital 2025. Conta tamén coa colaboración da Secretaría Xeral de Política Lingüística da Xunta de Galicia.

En canto ao acompañamento dos contidos emitidos por TVG e G2 coa tradución correspondente á linguaxe de signos, en particular á Linguaxe de Signos Española -LSE-, como segundo recurso en que se concreta a accesibilidade, en 2022 continuou a centrarse en programas informativos, nomeadamente diarios pero incluíndo tamén especiais con motivo de actos institucionais de relevancia. A partir dos avances do exercicio anterior, que se derivaron de atinxir unha capacidade técnica plena do centro emisor situado no complexo de San Marcos e mais das delegacións da Coruña e Vigo como os establecementos da Corporación dotados desde entón nun nivel idóneo para a tradución a LSE, xa ao longo de todo 2022 os dous boletíns principais máis importantes da TVG: “Telexornal Mediodía” e “Telexornal Serán”, foron obxecto de re-emisión na G2 de luns a venres, festivos incluídos, ao tempo que son tamén accesibles no portal corporativo na Rede crtvg.gal. Deste xeito, os contidos traducidos suman en 2022 611 horas -599,5 correspondentes aos informativos diarios citados e 11,5 a programas especiais-, cando en 2021 as horas foran 635.

A este respecto cabe engadir que en decembro de 2022, a Corporación RTVG renovou o convenio de colaboración coa Consellería de Política Social, convenio que estende a colaboración vixente para dotar os principais informativos da TVG de interpretación en lingua de signos -LSE-. Dáse así continuidade ao compromiso iniciado pola Corporación hai máis dunha década co colectivo de persoas xordas de Galicia, que desde 2020 conta tamén co apoio explícito e económico por parte da Consellería de Política Social.

En calquera caso, o conxunto de realizacións da Corporación en materia de inclusión das persoas con necesidades especiais está en estreita relación co diálogo coas entidades e colectivos do terceiro sector.

Precisamente cabe completar estas indicacións sobre promoción da igualdade e inclusión sinalando que outras problemáticas e retos sociais -ambiente, saúde etc.- recollen tamén unha sensibilidade da Corporación e reciben un tratamento na súa acción de comunicación.



Unha liña adicional no diálogo co tecido social organizado en relación non só coas problemáticas sociais senón tamén coa cultura etc. vén dada polo feito de que, dentro das relacións de colaboración enumeradas ou doutras, novamente en 2022, como é habitual, a Corporación atendeu peticións de numerosas organizacións públicas e de iniciativa social a través de cesións de material audiovisual, participación en actos, apoio institucional, participación en proxectos sociais e culturais, visitas ás instalacións, colaboración con investigadores/as para a realización de estudos, enquisas, ou traballos especializados etc. Nesta liña de relación co tecido social, no 2022 a Corporación RTVG fixo unha doazón, a través da Consellería de Política Social, dos libros que se reciben ao longo do ano na redacción de Cultura dos medios públicos e que foron remitidos a residencias de persoas maiores de Galicia.

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

Ademais, desde o Gabinete de Prensa remítese diariamente información, imaxes e datos sobre a programación e a actividade corporativa. Isto faise a través de diversas canles, especialmente o portal na Rede e a relación cos medios de comunicación galegos e de fóra de Galicia. Os comunicados de prensa da Corporación divúlganse tamén noutros soportes e canles, como as redes sociais corporativas.

En relación coa resposta perante as preguntas, suxestións e, eventualmente, queixas das persoas usuarias a Corporación RTVG, ademais de manter no portal na Rede unha sección permanente de “preguntas frecuentes”, recibiu e respondeu 2.129 correos do público en 2022 -frente a 2.419 en 2021- a través do Departamento de Proxección Social e mediante o enderezo electrónico [info@crtvg.gal](mailto:info@crtvg.gal), coñecido como o “Buzón da Galega”, que conforman a súa liña básica de diálogo coa audiencia. As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos que, enumerados no sentido do seu volume decrecente, son:

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

Ese conxunto de achegas do público trámitanse internamente e dan lugar ás respostas correspondentes. Doutro lado, mantendo aínda os protocolos debidos por mor da prevención dos Contaxios da Covid-19, reiniciouse ao longo de 2022 a acollida de visitas nas instalacións no complexo de San Marcos e ampliouse respecto do exercicio anterior a participación en presenza de convidados e público en determinados programas de xeito que se acolleu ao longo do ano a 10.485 persoas visitantes, fronte ás 4.634 de 2021. Tamén se retomaron as visitas dos centros escolares ás instalacións no mes de decembro.

Noutra orde de cousas e como corolario a este epígrafe, é pertinente aludir algúns dos recoñecementos recibidos ao longo de 2022 pola Corporación, na medida que proban e rubrican o impacto social do seu labor e mesmo nalgún caso da súa estratexia como empresa. Así, nunha relación cronolóxica, pode salientarse o seguinte:

- » Xaneiro: Recoñecemento da Federación Galega de Hóckey á TVG pola colaboración no Campionato Europeo Sala Feminino 2022, que foi retransmitido pola canle e o portal corporativo na Rede.
- » Marzo: Premios Goya a dúas producións participadas pola Corporación RTVG. “Valentina”, como mellor Película de Animación e “Tres”, co galardón a Mellor Son.
- » Marzo: Premios Mestre Mateo. O espazo #DígochoEu obtivo o premio ao Mellor Programa de Televisión. Na categoría de Mellor Comunicadora de Televisión foi recoñecida Esther Estévez. Tamén





resultaron premiados outros proxectos participados pola Corporación RTVG como “A virxe roxa”, premiada como Mellor Documental; a película “Tres”, nas categorías de Mellor Longametraxe, Mellor Actriz Protagonista para Marta Nieto e Mellor Son e o filme “Melancolía” que obtivo dous galardóns para os actores de reparto Diego Anido e Iolanda Muíños. Uns recoñecementos aos que hai que sumarlle o galardón póstumo a Pedro Brandariz, gañador do premio a Mellor Actor Protagonista polo seu derradeiro papel na película “Jacinto”, cinta que tamén recibiu outros tres premios á Mellor Dirección de Arte, Mellor Vestiario e Mellor Maquillaxe e Perruquería. Por último, destacar o galardón á Mellor Dirección de Fotografía do filme “Qué hicimos mal?”.

» Abril: Premio Novo Talento en Pantalla de Circom Regional á xornalista e presentadora da TVG Noelia Rey.

» Maio: Premio de Xornalismo Científico Celia Brañas 2022 para a xornalista da TVG Teresa Abuín Tubío, pola peza xornalística “Costa inundable”, traballo centrado na subida do nivel do mar en Galicia e que se emitiu en xaneiro no programa de actualidade “Vivir Aquí”.

» Maio: Premio do Comité Técnico Galego de árbitros de fútbol da delegación na Coruña ao locutor da Radio Galega Javi Torres, polo labor desenvolvido a diario nos programas deportivos “Zona Mixta”, “Ao Contraataque” e “Galicia en Goles”.

» Xuño: Premios Celtic Media. O programa de entretemento “Malicia noticias” foi premiado na categoría de Comedia. O espazo #DígochoEu foi destacado no apartado de Espírito do Festival e a coprodución galego-portuguesa participada pola Corporación RTVG, “Ons”, gañou na categoría de Mellor Longametraxe. Tamén foron recoñecidas outras producións como a serie de ficción “3 Camiños”, produción internacional participada pola TVG, finalista na categoría Series -Drama Series-; a Radio Galega foi finalista á mellor emisora de radio do ano e o locutor da Radio Galega Marcial Mouzo foi finalista a Mellor Locutor do ano de radio xunto a outros dous profesionais da BBC galesa e escocesa e unha presentadora da irlandesa RTÉ Raidió na Gaeltachta.

» Xuño: Premio Solidario 2022 do Grupo Social Once Galicia. Na categoría de medios de comunicación foi premiado o programa da Radio Galega “Convivir deportivo”, que dirixe e presenta Alfonso Pardo.

» Xullo: Premio As Nosas Músicas. Galardón conmemorativo ao programa “Lume na palleira”, que este ano cumpre vinte e seis anos de emisión na Radio Galega. Un premio que recolleu o director e presentador do programa, Emilio Españadero, e que recoñece o traballo realizado en defensa e difusión da música folk de Galicia por este espazo.

» Agosto: Premio Alecrín da FEGALCAT, Federación de Entidades Culturais Galegas de Cataluña, ao #DígochoEu na categoría de defensa do galego. O premio foi recollido por Rocío Pérez Alfonsín, asesora lingüista do #DígochoEu, nun acto que tivo lugar no Teatro Principal da Estrada. #DígochoEu segue a recibir recoñecementos ao seu proxecto de difusión e apoio ao bo uso da lingua galega.

» Agosto: Premio As Nosas Músicas. Galardón para o director e presentador do programa “Lume na palleira” da Radio Galega Música, Emilio Españadero. O premio recoñece o traballo realizado en defensa e difusión da música folk de Galicia por este espazo da emisora pública.

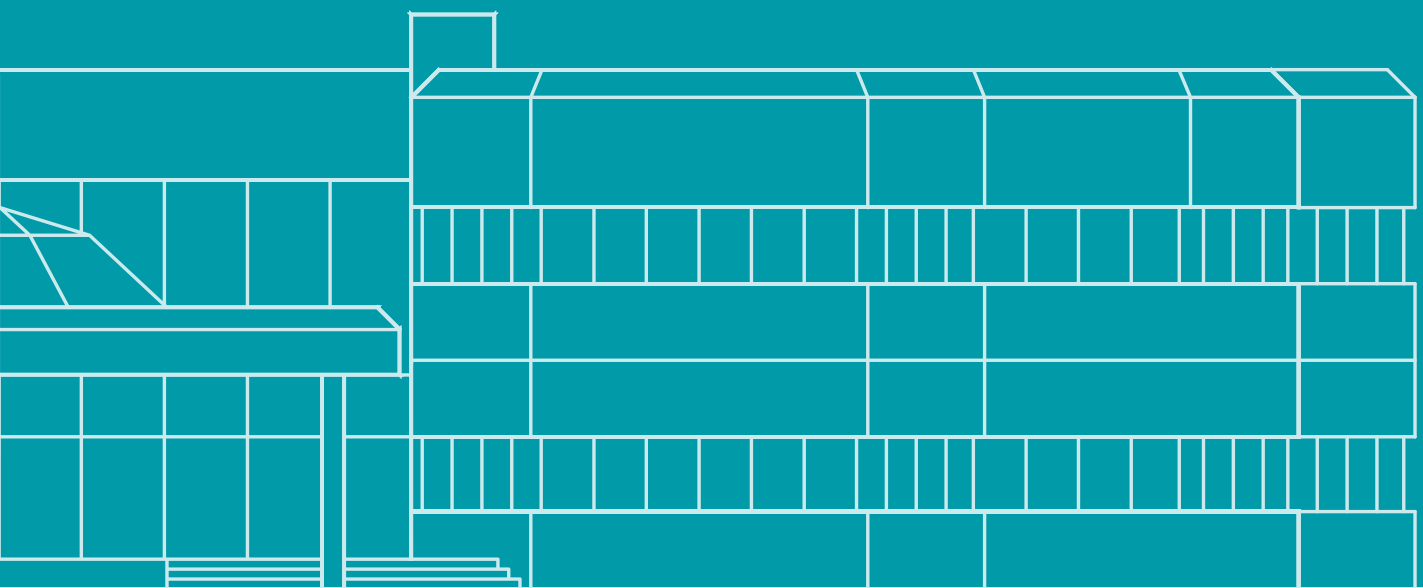


- » Outubro: Premio da Cultura Galega 2022 para Xosé Ramón Gayoso, presentador do espazo “Luar” da TVG. O xurado recoñeceu a súa traxectoria de trinta anos á fronte de “Luar”, no “prime time” dos venres na TVG, nun programa que une música, baile, cultura popular e humor, que contribúe a visibilizar o novo talento musical e o sector da música popular galega.
- » Outubro: 31º Festival de Cine de Madrid. Seis premios para a película “O home e o can”, participada pola Corporación RTVG.
- » Novembro: Distinción á Corporación RTVG co Indicador “Empresa Igual en Xénero 2022” de ARDÁN, o servizo de información empresarial desenvolvido polo Consorcio da Zona Franca de Vigo.
- » Novembro: Premio Sesé Mateo de Xornalismo Ético no Tratamento e Comunicación da Violencia de Xénero. A xornalista da Corporación Cristina García, presentadora do “Galicia por diante” da RG e de “A Bóla Extra” na TVG, foi premiada polo capítulo “Mentres dormes”, do seu podcast “Superando a ficción”, de RadioGalegaPodcast.gal, que afonda nas violacións por submisión química. O certame recoñece a ética á hora de tratar información tan sensible como a relacionada coa violencia de xénero, evitando o sensacionalismo e coidando a intimidade das vítimas e superviventes máis vulnerables.
- » Novembro: Premio de Xornalismo Cívico Alfredo Vicenti 2022 do Ateneo de Santiago. A redactora e locutora da Radio Galega Nuria López Presedo foi premiada pola súa serie de podcasts titulada “Historias dun país en guerra”, da plataforma RadioGalegaPodcast.gal.

- » Novembro: XLIII Premio Internacional Afundación de Xornalismo Julio Camba. O xornalista e escritor ourensán Manuel de Lorenzo, presentador do programa de Radio Galega Música “Cara B” e colaborador do espazo “Galicia por diante”, recibiu o galardón polo artigo “Límites”, publicado en febreiro do ano pasado no xornal “El Progreso”.
  
- » Novembro: Premio á Mellor Banda Sonora Orixinal no Festival Caminhos do Cinema Português, para o filme participado pola Corporación RTVG “Os demos de barro”



ÍNDICE DE REFERENCIAS  
À LEI 11/2018





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

REFERENCIAS		MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Modelo de negocio		GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 19-9 GRI 2-23	∅	11-27
Xerais ao informe		GRI 2-23 GRI 2-24	∅	5 e 6-7
Enfoque de xestión	Descrición das políticas	GRI 2-6	∅	11-20
	Resultados das políticas		∅	6 e 17-27
	Principais riscos		∅	6-7 e 14-20

## CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 102-15	∅	31-39, 74-76 e 102
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de certificación e avaliación ambiental	∅	31
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa dos recursos para a prevención de riscos ambientais	∅	31-32
Aplicación do principio de precaución	GRI 102-11	∅	31-32
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa das provisións e garantías para a reparación de riscos ambientais	∅	31-32
Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente -inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas ás emisións de carbono	∅	31-32 e 34-38
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallos	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas á xestión de refugallos	∅	31 e 39
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 3-3 GRI 303-3	∅	33
Consumo de materias primas	Interno: descrición cualitativa dos termos en que se dá consumo de materias primas	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material.	31 e 39
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	∅	34-38



## CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE II

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	Interno: descrición cualitativa das medidas de mellora da eficiencia enerxética	∅	34-37 e 38
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	∅	34-35 e 38
Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce	GRI 305-1 GRI 305-1	Non se reporta sobre as emisións de Alcance 3 porque non son relevantes para a organización	31-32, 34-38 e 39
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Interno: descrición das medidas para a adaptación ao cambio climático	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material. Referencias xenéricas da súa non aplicación	31-32 e 34-39
Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e medios dispostos a tal fin	Interno: descrición das metas de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro	∅	31 e 37-38
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a bio-diversidade	GRI 3-3 GRI 304-3	∅	31
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	Interno: descrición cualitativa dos impactos en áreas protexidas	∅	31

## CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	Interno: descrición cualitativa do impacto no emprego e o desenvolvemento locais	∅	17-23, 31-32, 41-44 e 103-105
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	Interno: descrición cualitativa do impacto nas poboacións locais e o territorio	∅	14-15, 17-27, 31-39, 92-94 e 101-116
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	Interno: descrición cualitativa das relacións cos actores das comunidades locais e dos termos do diálogo con eles	∅	6-9, 17-23 e 105-116
Accións de asociación ou patrocinio	Interno: descrición cualitativa das accións de asociación ou patrocinio	∅	17-20 e 105-116
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Interno: descrición cualitativa da inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	∅	39, 93-95 e 103-105
Consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Interno: descrición cualitativa da consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	∅	93-95 e 103-105
Sistemas de supervisión e auditorías, e resultados destas	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de supervisión e auditoría a provedores	∅	6-7 e 85-99
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas para a saúde e seguridade dos/as consumidores/as	∅	21, 31-32, 92-95, 101-102 e 105-115
Sistemas de reclamación	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de reclamación a disposición do público	∅	115-116
Queixas recibidas e resolución destas	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das queixas recibidas e o seu tratamento	∅	115-116
Beneficios obtidos país por país	GRI 207-4	∅	102
Impostos sobre beneficios pagados		∅	102
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4	∅	102

## CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de dilixencia en materia de dereitos humanos	∅	6-7, 80-82, 93-95 e 103-105
Prevenición dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Interno: descrición cualitativa das medidas de prevenición e reparación de eventuais abusos en materia de dereitos humanos	∅	6-7, 80-82, 93-95 e 103-105
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	GRI 406-1	∅	Non existen denuncias
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Interno: descrición cualitativa das medidas establecidas para promover e dar cumprimento ao disposto nos convenios da OIT	∅	61-63 e 104-105
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación		∅	57-58, 80-82 e 103-105
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio		∅	6-7 e 103-105
Abolición efectiva do traballo infantil		∅	6-7 e 103-105

## CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS I

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Número total e distribución de empregados/as por sexo	GRI 2-7 GRI 405-1	∅	41-42, 45-50 e 55-56
Número total e distribución de empregados/as por idade		∅	41-42 e 47-56
Número total e distribución de empregados/as por país		∅	41
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		∅	42 e 45-56
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		∅	43 e 49-56
Media anual de contratos indefinidos por sexo		∅	49-50 e 55-56
Media anual de contratos indefinidos por idade		∅	51-56
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		∅	49-56
Media anual de contratos temporais por sexo		∅	49-50 e 55-56
Media anual de contratos temporais por idade		∅	51-56
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		∅	49-56
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		∅	49-50
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		∅	51-54
Media anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional		∅	49-54
Número de despedimentos por sexo	Interno: descrición cuantitativa dos despedimentos		57
Número de despedimentos por idade		∅	57
Número de despedimentos por categoría profesional			57
Fenda salarial	GRI 405-2	∅	57-60
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade	GRI 405-1	∅	57-60
Remuneración media dos/as conselleiros/as -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	Interno: descrición cuantitativa das retribucións dos/as conselleiros/as	∅	58-59
Remuneración media dos/as directivos -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	GRI 2-7		58-59
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-19	44	64-65
Empregados/as con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das políticas de desconexión laboral	∅	81
Organización do tempo de traballo	GRI 405-1	∅	63-65
Número de horas de absentismo	Interno: descrición cuantitativa das horas e absentismo laboral	∅	65

## CON RELACIÓN AOS DEREITOS SOCIAIS II

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas destinadas a facilitar o desfrute da conciliación e fomentar o seu exercicio co-responsable por parte de ambos/as e dous/dúas proxenitores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas de conciliación e promoción da co-responsabilidade	∅	65-69
Condições de saúde e seguridade no traballo	GRI 403-1	∅	74-76
Número de accidentes de traballo por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10	∅	74-76
Índice de frecuencia por sexo		∅	75
Taxa de gravidade por sexo		∅	75
Enfermidades profesionais por sexo		∅	74
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de organización do diálogo social	∅	61-63
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	∅	61
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 3-3	∅	62-63 e 69-76
Mecanismos e procedementos cos que conta a empresa para promover a implicación dos/as traballadores/as na xestión da compañía en termos de información, consulta e participación.	GRI: 3-3 GRI 2-29	∅	61-63
Políticas desenvoltas no eido da formación	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das políticas de formación	∅	76-79
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais	GRI 404-1	∅	78-79
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de promoción da igualdade	∅	82-83 e 104
Plans de igualdade -Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007-, medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas para a igualdade no acceso ao emprego e a prevención do acoso	∅	82-83 e 104
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das medidas para garantir a accesibilidade universal	∅	80-81, 104 e 112-114
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas contra a discriminación e para a xestión da diversidade	∅	80-82 e 104

## CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3	∅	88-92, 96-99 e 101-103
Medidas para loitar contra o lavado de capitais		∅	88-92, 96-99 e 101-103
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	Interno: descrición cualitativa das relacións de colaboración con entidades sen ánimo de lucro	∅	Non hai achegas

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

Formulación do Estado de Información non Financeira

Dilixencia de sinaturas

Exercicio 2022

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 2022. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 a 130).

Os membros do Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 28 de marzo de 2023.

**ASINANTES**

Dna. María Carmen Vidal Lage  
Presidenta

D. Alfonso Cabaleiro Durán  
Conselleiro

Dna. Ana Isabel Peón Piñeiro  
Conselleira

D. Alfonso Sánchez Izquierdo  
Director Xeral e Conselleiro

D. Álvaro Alonso Filgueira  
Conselleiro

Dna. Margarita López Blanco  
Conselleira

Dna. Irene Viña Bravo  
Conselleira





CRTVG

***Informe  
de  
Verificación***

***2022***



## **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 (en diante EINF adxunto) correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2022, de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (en diante CRTVG) que forma parte do Informe de Xestión 2022 da CRTVG.

O contido do Informe de Xestión 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 na táboa de “Índice de referencias á Lei 11/2018” incluída no citado EINF.

---

### **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 na táboa de “Índice de referencias á Lei 11/2018” incluída no citado EINF.

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

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

---

### **A nosa independencia e control de calidade**

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

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

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

---

## A nosa responsabilidade

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

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

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

- ▶ Reunións co persoal de CRTVG para coñecer o modelo de negocio, as políticas e os enfoques de xestión aplicados, os principais riscos relacionados con esas cuestións e obter a información necesaria para a revisión externa.
- ▶ Análise do alcance, relevancia e integridade dos contidos incluídos no EINF do exercicio 2022 en función da análise de materialidade realizada por CRTVG e descrito no capítulo “I. 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 2022.
- ▶ Revisión da información relativa aos riscos, as políticas e os enfoques de xestión aplicados en relación cos aspectos materiais presentados no EINF do exercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante probas, consonte a selección dunha mostra, da información relativa aos contidos incluídos no EINF do exercicio 2022 e a súa adecuada compilación a partir dos datos subministrados polas fontes de información.
- ▶ Obtención dunha carta de manifestacións dos Administradores e da Dirección.

---

## Conclusión

Baseándonos nos procedementos realizados na nosa verificación e nas evidencias que obtivemos, non se puxo de manifesto aspecto algún que nos faga crer que o EINF de CRTVG correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2022 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 materia na táboa "Índice de referencias á Lei 11/2018" do citado Estado.

---

## Uso e distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG SL

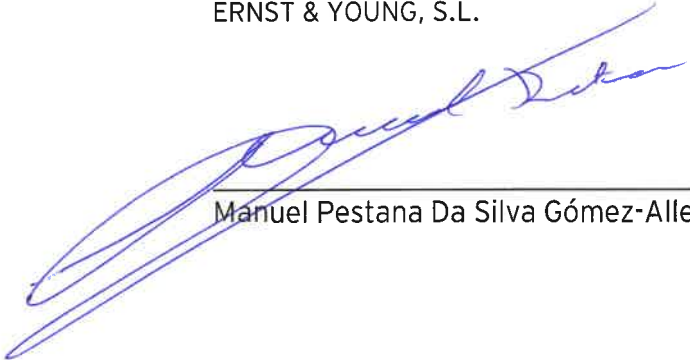
2023 Núm. 04/23/00512

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

4 abril do 2023

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Manuel Pestana Da Silva Gómez-Aller



CRTVG

***Aprobación  
de  
Cuentas***

***2022***





**Martina Puente Nogueira**, DNI 76865552N, na súa condición de secretaria non conselleira do Consello de Administración da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.** (Corporación RTVG), domiciliada en San Marcos, Santiago de Compostela, NIF A15073349, inscrita no Rexistro Mercantil de Santiago Compostela, no tomo 212, libro 0, sección xeral de sociedades, folio 205, folla SC-4608, inscrición 46ª, no exercicio da facultade certificante que lle corresponde,

**CERTIFICA:**

**1º.** Que o **9 de maio de 2023**, 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 que se dispón no artigo 15 da Lei de sociedades de capital, exercer as competencias da Xunta Xeral 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 que se pechou o 31 de decembro de 2022.**

**2º.** Que na devandita Xunta Xeral se decidiu aplicar o resultado nos termos que se establecen na nota 14 (páxina 32) da Memoria das contas anuais: os 102.354.469 € 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 103.621.771 € a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas *Achegas* (1.267.302 €) aplicarase para *Reservas voluntarias*.

E para que así conste, expide esta certificación, co visto e praxe da presidenta do Consello de Administración da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **9 de maio de 2023**.



CTVG CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA

Asdo.: **Martina Puente Nogueira**  
Secretaria non conselleira do Consello de  
Administración da Corporación RTVG



CTVG CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA

Asdo.: **María Carmen Vidal Lage**  
Presidenta do Consello de  
Administración da Corporación RTVG





# CTVG

CORPORACIÓN  
RADIO E TELEVISIÓN  
DE GALICIA

