

**CONSELLERÍA DE TRABALLO**

*Resolución do 12 de decembro de 2007, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e das súas sociedades (TVG, S.A. e RTG, S.A.).*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito interprovincial da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e das súas sociedades (TVG, S.A. e RTG, S.A.) (código de convenio nº 8200233), que se suscribiu o 26 de novembro de 2007, entre a representación da empresa e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

**ACORDA:**

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Disponer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 12 de decembro de 2007.

Pilar Cancela Rodríguez  
Directora xeral de Relacións Laborais

**ANEXO**

CAPÍTULO I  
DISPOSICIÓN XERAIS

**Artigo 1º.-Ámbito persoal.**

1.1. Este convenio colectivo é do ámbito da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e das súas sociedades (TVG, S.A. e RTG, S.A.) e regulará as relacións laborais de traballo entre a dita compañía e os seus empregados e empregadas, agás nos casos seguintes:

1.1.1. Persoal que teña asinado contrato de alta dirección, de acordo co establecido no Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto.

1.1.2. Colaboradores ou asesores contratados no réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.

1.1.3. O persoal artístico en xeral, en concreto actores integrantes de cadros artísticos, coros, músicos, cantantes, orquestras e agrupacións culturais, contra-

tados para traballos concretos. Para estes efectos enténdese a elaboración de esquemas artísticos ou literarios, para cada un dos programas, como unha función profesional artística, da categoría laboral de director artístico, do grupo I do réxime especial de artistas. Non se considerarán contratos artísticos os que teñan por obxecto a prestación de funcións correspondentes ás categorías laborais previstas neste convenio colectivo.

1.1.4. Os axentes publicitarios rexeranse polas condicións que se establezan nos seus respectivos contratos.

**Artigo 2º.-Ámbito funcional e territorial.**

2.1. A CRTVG e as súas sociedades configúranse como unha unidade de empresa, cos efectos e co alcance exclusivo que se establece nos seguintes puntos:

2.1.1. Os traballadores e traballadoras que realicen actividades e tarefas dos servizos comúns da CRTVG, previstos no artigo 13 da Lei 9/1984, do 11 de xullo, de creación da Compañía de Radio-Televisión de Galicia, poderán prestar, logo de acordo da comisión paritaria, indistintamente servizos na CRTVG e nas súas sociedades.

2.1.2. Todos os traballadores ou traballadoras fixos da CRTVG e as súas sociedades poderán, voluntariamente, optar á provisión por traslado ou adscrición temporal dos postos de traballo da CRTVG e as súas sociedades, nos termos establecidos nos artigos 17 e 50 deste convenio.

2.1.3. A unidade de empresa non implicará en ningún caso mobilidade xeográfica.

2.1.4. O ámbito deste convenio colectivo afecta a todos os centros de traballo que a CRTVG e as súas sociedades teñen constituídos e os que no futuro se poidan constituír.

**Artigo 3º.-Vixencia.**

3.1 Considérase vixente este convenio desde o día 1 de decembro de 2007 ata o 31 de decembro de 2010, sen prexuízo dos atrasos salariais que se recoñecen no capítulo de retribucións.

**Artigo 4º.-Duración.**

4.1. O convenio terá unha duración de tres (3) anos e un (1) mes.

**Artigo 5º.-Prorrogação.**

5.1. O convenio quedará prorrogado automaticamente por sucesivos períodos dunha anualidade no caso de non ser denunciado por ningunha das partes.

**Artigo 6º.-Das condicións de traballo en casos especiais.**

6.1. A dirección informará previamente os comités de empresa das condicións de traballo en eventos especiais previsibles e solicitará o seu informe, tal como está establecido no artigo correspondente do

Estatuto dos traballadores, de se produciren modificacións substanciais das condicións de traballo.

6.2. En caso de eventos imprevistos, a dirección informará os comités de empresa das retribucións económicas do persoal que participe no devandito evento, despois do suceso e antes de facer efectivo o pagamento das retribucións. Esta información non demorará máis dun mes despois de rematar o evento.

6.3. En ningún caso a dirección negociará compensacións económicas non previstas neste convenio colectivo con persoas ou grupos á marxe da representación legal dos traballadores e traballadoras.

#### Artigo 7º.-*Denuncia.*

7.1. As partes poderán denunciar este convenio para a súa rescisión ou revisión. A denuncia farase por escrito, no que unha parte se dirixirá á outra parte e mais á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das prorrogacións.

### CAPÍTULO II

#### PRELACIÓN NORMATIVA. ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN. VINCULACIÓN COA TOTALIDADE

#### Artigo 8º.-*Prelación normativa.*

8.1. Como dereito supletorio e para o non previsto neste convenio, será de aplicación o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións de xeral aplicación.

#### Artigo 9º.-*Absorción e compensación.*

9.1. As normas deste convenio substituirán os pactos e outras disposicións que ata o de agora regulaban as relacións de traballo entre as partes, que quedarán extinguidas e sen efecto, e absorbidas e compensadas polas deste convenio.

9.2. Todas as modificacións legais de dereito necesario que melloren as condicións de traballo ou as retribucións establecidas neste convenio aplicaranse dun xeito inmediato en beneficio dos traballadores e traballadoras.

#### Artigo 10º.-*Vinculación coa totalidade.*

10.1. A negociación e o pacto deste convenio fixéronse coa vontade de que sexa a fonte prioritaria de regulamento das relacións entre as partes; daquela, o seu carácter obrigatorio e normativo deberase considerar no seu conxunto como un todo orgánico e indivisible, mesmo naquelas partes da convención en que os contratantes estableceron condicións diferentes ou especializadas con respecto ás xerais da lei.

10.2. No suposto de que algunha das condicións pactadas fose nula, ineficaz ou non válida, segundo resolución da autoridade laboral ou por sentenza xudicial, no exercicio da legalidade establecida no artigo 90.5º do Estatuto dos traballadores, as partes, mediante a comisión paritaria, dispoñerán dun prazo de 30 días para adoptar as medidas que procedan para o obxecto de emendar as anomalías.

### CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

#### Artigo 11º.-*Comisión paritaria.*

##### 11.1. Composición.

11.1.1. A comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo compoñerá 12 membros: 6 representantes da empresa e outros 6 dos traballadores e traballadoras. Haberá un número igual de suplentes por cada parte. Estes membros serán nomeados por cada unha das respectivas partes e procurárase que as persoas designadas formasen parte da comisión negociadora deste convenio colectivo.

##### 11.2. Funcións da comisión paritaria.

11.2.1. Serán funcións da comisión paritaria todas aquelas actividades que tendan a mellorar a eficacia práctica do convenio e mais as establecidas no texto, ademais das que se especifican nos parágrafos seguintes:

11.2.2. Interpretar o convenio, co fin de resolver as consultas que ás partes lles formule o comité de empresa, a dirección ou calquera traballador ou traballadora.

##### 11.2.3. Vixiar a aplicación do convenio.

11.2.4. Mediar nos conflitos individuais ou colectivos entre as partes, cando o pida calquera dos interesados ou interesadas no conflito.

11.2.5. Arbitrar os conflitos individuais ou colectivos cando as partes interesadas se sometan previamente por escrito. O resultado da arbitrase será vinculante para ambas as partes.

##### 11.3. Procedemento de actuación.

11.3.1. A comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo reunirse cando se lle formule calquera dos problemas do ámbito das funcións que lle son propias. A solicitude deberá presentarse por escrito á unidade responsable da xestión de recursos humanos, a cal lle remitirá copia á parte social da comisión paritaria.

11.3.2. Desde o momento en que se lle formule calquera problema, a comisión terá que se reunir no prazo máximo de 10 días e decidir nun prazo máximo de 10 días máis.

11.3.3. Os acordos da comisión paritaria tomaranse por unanimidade e, para seren válidos, a comisión terá que estar composta por un mínimo de 6 membros, sempre con carácter paritario.

11.3.4. De todas as actuacións da comisión paritaria farase acta que asinarán os compoñentes.

### CAPÍTULO IV CUALIFICACIÓN E CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

#### Artigo 12º.-*Cualificación do persoal.*

12.1. O sistema de avaliación de postos de traballo dará unha cualificación por niveis, nos que quedarán

incluídas as categorías laborais da empresa, cun nivel salarial para cada unha.

12.2. Con independencia da cualificación profesional por niveis que se reflecta no anexo I deste convenio, correspóndelle á comisión paritaria de vixilancia e aplicación do convenio colectivo aprobar unha nova clasificación profesional baseada en categorías e grupos profesionais. Para iso estudará as necesidades das actuais categorías laborais, as súas funcións, a adaptación destas ás innovacións tecnolóxicas e a necesidade ou non de crear novas categorías encadradas en grupos profesionais, garantindo que as tarefas necesarias para desenvolver o servizo público encomendado poidan realizarse de xeito eficaz.

12.3. A aprobación das novas categorías, no suposto de que non se acade unanimidade, será por maioría simple de cada parte.

12.4. As propostas de reclasificación, redefinición ou creación de novas categorías basearanse na necesidade de asumir novas funcións ou de satisfacer as necesidades organizativas do traballo e a súa cobertura realizarase mediante procedementos regulamentados de promoción interna que garantan os principios de concorrencia competitiva entre os profesionais fixos que cumpran os requisitos que se establezan.

12.5. Estes traballos sométense ao seguinte calendario. Os traballos e as propostas que se aproben deben rematarse antes de finalizar 2008, coa finalidade de proceder ás modificacións de clasificación durante a vixencia deste convenio colectivo.

#### Artigo 13º.-*Clasificación do persoal.*

13.1. A clasificación do persoal é a que figura como anexo I deste convenio colectivo.

#### CAPÍTULO V

##### ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

#### Artigo 14º.-*Organización xeral.*

14.1. A organización xeral da CRTVG, TVG, S.A. e RTG, S.A. é competencia dos seus órganos reitores.

14.2. Son materia de organización xeral, entre outros: os plans, previsións, orzamentos, programas e obxectivos de todas as áreas da CRTVG, TVG, S.A. e RTG, S.A.; a determinación de todas as estruturas que en cada momento mellor se acomoden ás finalidades establecidas; a descrición e a asignación das atribucións e das responsabilidades de cada unidade orgánica; e o nomeamento das xefaturas e mais a implantación de métodos de control para avaliar a xestión realizada.

14.3. De todo o anterior daráselle información á representación legal dos traballadores e traballadoras con antelación á súa posta en práctica.

#### Artigo 15º.-*Organización do traballo.*

15.1. Na organización do traballo, sendo competencia da dirección, serán escoitados os representantes

legais dos traballadores, de acordo co Estatuto dos traballadores.

#### CAPÍTULO VI

CADRO DE PERSOAL. PROVISIÓNS DAS VACANTES. CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PROBA. PROMOCIÓN INTERNA. EXTINCIÓN DO CONTRATO

#### Artigo 16º.-*Cadro de persoal fixo.*

16.1. O cadro de persoal fixo da empresa está composto polos empregados e empregadas vinculados por relación laboral común, de carácter fixo. A aprobación do cadro de persoal fixo correspóndelle ao consello de administración da Compañía de Radio-Televisión de Galicia.

16.2. A dirección acordará, oídos os representantes legais dos traballadores e traballadoras, a provisión ou a amortización das vacantes que se poidan producir no cadro de persoal, de acordo co aprobado polo consello de administración da Compañía de Radio-Televisión de Galicia.

16.3. No marco da comisión da xestión das listaxes de contratación temporal, cada dous anos procederase á actualización do cadro de persoal, realizando un estudo previo das variacións das áreas estruturais e identificando as vacantes. Nun prazo máximo de 6 meses iniciárase, salvo nos casos de amortización, o procedemento de oferta cualificada de emprego público establecida neste capítulo.

#### Artigo 17º.-*Provisión de vacantes do cadro de persoal.*

17.1. Cando a dirección proceda á provisión de vacantes do cadro de persoal fixo de empregados e empregadas incluídos no ámbito deste convenio, terá que facelo conforme os procedementos que se establecen neste capítulo, respectando a seguinte orde de preferencia para poder acceder:

17.1.1. Os excedentes da mesma categoría en expectativa de reingreso.

17.1.2. Os empregados e empregadas da mesma categoría do cadro de persoal fixo, por traslado voluntario.

17.1.3. Os empregados ou empregadas do cadro de persoal fixo por razón da promoción interna.

17.1.4. Os empregados ou empregadas de nova incorporación.

17.2. A provisión de vacantes para empregados e empregadas da mesma categoría, por razón da súa mobilidade funcional ou xeográfica, farase de acordo co que se establece no artigo 50º deste convenio.

17.3. A provisión de vacante da rolda de excedentes farase de acordo coa normativa do artigo 46º deste convenio.

#### Artigo 18º.-*Provisión de vacantes para a promoción de empregados e empregadas.*

18.1. A provisión destas vacantes farase mediante concurso-oposición restrinxido entre os empregados e

empregadas fixos do cadro do persoal en activo que teñan un mínimo de doce meses de antigüidade.

*Artigo 19º.-Provisión das vacantes por incorporación de novos empregados e empregadas de carácter fixo.*

19.1. A provisión destas vacantes farase mediante concurso-oposición público, ao que terá acceso calquera persoa que reúna os requisitos que fixe a convocatoria.

*Artigo 20º.-Procedemento para o concurso-oposición público.*

20.1. Constitución do tribunal.

20.1.1. O tribunal constituirase durante os 20 días seguintes ao acordo da dirección para a provisión de vacantes mediante concurso-oposición.

20.2. Composición do tribunal.

20.2.1. O tribunal estará composto por:

20.2.1.1. Tres (3) representantes da empresa designados polo director xeral da CRTVG.

20.2.1.2. Tres (3) representantes dos traballadores e traballadoras designados polo comité de empresa entre os empregados e empregadas do cadro de persoal fixo.

20.2.1.3. Un asesor lingüista da empresa nomeado por común acordo.

20.2.1.4. Un profesional da especialidade correspondente, alleo á empresa.

20.2.2. No suposto de non haber acordo sobre a designación dos dous últimos compoñentes, estes serán elixidos ao chou.

20.2.3. No suposto de que a vacante ou vacantes para prover sexan dunha categoría laboral para a que se exixa titulación universitaria, o profesional alleo á empresa terá que posuír esa titulación universitaria.

20.2.4. Ao día seguinte de tomar o acordo e, como mínimo, cinco (5) días antes da publicación, o comité de empresa será informado por escrito da decisión da dirección de convocar o concurso-oposición.

20.2.5. A designación dos integrantes do tribunal e dos seus suplentes farase nos cinco (5) días seguintes ao da notificación ao comité de empresa do acordo coa convocatoria do concurso-oposición. O tribunal constituirase con, polo menos, dous terzos dos seus membros; en calquera caso, deberán estar presentes o asesor lingüista e o profesional alleo á empresa.

20.3. Funcións do tribunal.

20.3.1. Garantir o segredo das probas.

20.3.2. Establecer a natureza das probas e o seu carácter eliminatorio ou non dez (10) días antes da súa realización. Estas decisións daranse a coñecer ao día seguinte da súa publicación, no DOG, nos taboleiros de anuncios da empresa, na web da CRTVG e nun xornal de difusión xeral cunha antelación respecto das probas de, como mínimo, un (1) mes.

20.3.3. Determinar, antes da realización das probas, as cualificacións mínimas necesarias para ocupar a vacante.

20.3.4. Avaliar as probas e outorgarlles cualificacións aos aspirantes, segundo as normas que o propio tribunal aprrobe.

20.3.5. Resolver os problemas da administración e da realización do concurso-oposición.

20.3.6. Formalizar mediante actas todo o proceso do concurso-oposición e os resultados finais.

20.3.7. As decisións dos tribunais tomaranse por maioría simple. Os empates decidíranse co voto de calidade do presidente.

20.4. A convocatoria.

20.4.1. A convocatoria do concurso-oposición terá que conter, polo menos, as seguintes informacións:

20.4.1.1. Número de vacantes para cubrir.

20.4.1.2. Categoría á que pertencen e características do posto de traballo.

20.4.1.3. Condicións que terán que reunir os aspirantes.

20.4.1.4. Temario das probas.

20.4.1.5. Un prazo mínimo de 15 días para a admisión de solicitudes.

20.4.1.6. Lugar e datas para realizar as probas que, como mínimo, se farán quince (15) días hábiles despois da publicación da convocatoria.

20.4.2. O concurso-oposición público anunciarase mediante a publicación da convocatoria no DOG, nos taboleiros da CRTVG e as súas sociedades, na web da CRTVG e nun diario de difusión xeral cunha antelación respecto das probas de, como mínimo, un (1) mes.

20.5. As probas.

20.5.1. Establécense tres tipos de probas, que necesariamente e en todo caso se levarán a cabo:

20.5.1.1. Proba lingüística. Consistirá na realización dunha proba escrita e outra oral nas que se avaliará o dominio do idioma galego. A proba oral será gravada.

20.5.1.2. Proba teórica. Consistirá no desenvolvemento de temas ou na contestación a un cuestionario sobre aspectos relacionados directamente coas funcións e obrigas propias da praza convocada.

20.5.1.3. Proba práctica. Consistirá na realización dun exercicio práctico relacionado directamente coas funcións e obrigas da praza convocada.

20.5.2. En cada unha destas áreas, o tribunal establecerá as características e a cantidade de probas que haxa que realizar.

20.5.3. O tribunal decidirá o valor porcentual de cada proba, que non poderá pasar do 60%.



20.5.4. Durante a realización das probas escritas estarán presentes, polo menos, dous dos membros do tribunal, que velarán pola súa correcta realización. Se o número de aspirantes o fíxese necesario, o tribunal poderá nomear colaboradores para supervisar a realización das probas.

20.5.5. Nas probas orais, que serán gravadas, terán que estar presentes, como mínimo, os dous terzos dos membros do tribunal. Aqueles membros que non asistan non terán dereito á cualificación da dita proba.

## 20.6. Cualificación e publicación dos resultados.

20.6.1. Unha vez rematadas as probas, o tribunal procederá á cualificación, segundo os criterios de avaliación que se establezan, e á publicación dos resultados mediante unha relación dos aspirantes por orde de cualificacións, da máis alta á máis baixa, coa especificación da cualificación mínima exixible que se establece para ocupar a vacante.

20.6.2. Se se establecese o carácter eliminatorio dalgunha proba, procederase á cualificación previa das que teñan ese carácter. Unha vez establecido o resultado, publicarase e continuarase o concurso-oposición cos aprobados.

20.6.3. As persoas que participen no concurso-oposición poderán solicitar do tribunal a revisión do seu exame a través da folla de reclamación que para este efecto se publicará na web da CRTVG. A revisión terase que solicitar durante os cinco (5) días hábiles posteriores á publicación dos resultados. O tribunal resolverá esa solicitude no prazo de oito (8) días hábiles que se contarán desde o día seguinte ao do peche do prazo de reclamación.

20.6.4. No caso de non cubrirse a totalidade das prazas, convocarase no prazo de nove (9) meses un novo proceso de provisión de vacantes, segundo o establecido no artigo 17º deste convenio.

## 20.7. Prazos.

20.7.1. Os prazos das distintas fases do proceso de provisión de vacantes acordaranse entre a dirección e a representación legal dos traballadores e traballadoras.

20.8. Os acordos contidos neste artigo considéranse básicos, ben que poden ser obxecto de modificación ou desenvolvemento pola comisión paritaria.

## Artigo 21º.-Contratación.

21.1. A empresa, de acordo cos resultados do concurso-oposición e no suposto de haber aspirantes que superen os mínimos de cualificación exixible, procederá á contratación con carácter fixo do número de vacantes fixadas no concurso-oposición dentro do grupo de aspirantes que propoñía o tribunal, nun tempo máximo de tres (3) meses, que se contará desde a finalización do concurso-oposición se na convocatoria non se fixase un prazo superior.

## Artigo 22º.-Tempo de proba.

22.1. Todas as contratacións para ocupar vacantes do cadro de persoal fixo estarán sometidas a un tempo de proba de tres meses naturais.

22.2. Serán computables, como tempo de proba, os períodos en que o traballador ou traballadora estivese contratado anteriormente para a realización das mesmas tarefas ou funcións.

## Artigo 23º.-Selección do persoal laboral temporal.

### 23.1. Principios xerais.

23.1.1. Con obxecto de fomentar a estabilidade no emprego e unha vez definidas no cadro de persoal as áreas estruturais, a empresa establecerá os criterios para formalizar os contratos de obra e servizos determinados a aqueles traballadores ou traballadoras que se necesiten para a realización de traballos en programas ou actividades que respondan a unha clara temporalidade, ou estean dotados de autonomía e substantividade propia, aínda dentro da actividade normal da empresa.

23.1.2. Para acadar os obxectivos de estabilidade no emprego e posibilitar unha oferta cualificada de emprego público que cubra as necesidades estruturais da empresa, a contratación temporal en media anual, por días cotizados, salvo circunstancias conxunturais motivadas e valoradas pola comisión da xestión das listaxes de contratación temporal, non poderá superar o 25% do total do persoal.

23.1.3. Este obxectivo materializarase despois da realización da oferta pública extraordinaria de emprego.

### 23.2. Vinculación temporal directa de persoal.

23.2.1. A vinculación temporal de profesionais de categorías de convenio e para a realización de funcións definidas nel, realizarase mediante contrato laboral temporal ordinario.

23.2.2. A vinculación temporal destes profesionais realizarase directamente o ente público e as súas sociedades, non podendo utilizar para tal fin contratos de posta á disposición de empresas de traballo temporal, sen prexuízo daqueles traballadores e traballadoras que voluntariamente permanezan en contratos de posta á disposición formalizados con anterioridade á sinatura deste convenio.

## Artigo 24º.-Procedemento para a contratación temporal.

24.1. O procedemento ten por finalidade cumprir cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e ademais publicidade, aos que están suxeitas as entidades e empresas públicas de Galicia, e cos criterios do convenio colectivo.

24.2. O procedemento de contratación temporal laboral realizada pola empresa abranguerá as categorías reguladas neste convenio para a actividade e

desenvolvemento das funcións propias de cada unha delas.

Artigo 25º.-*Elaboración de listaxes de contratación temporal.*

25.1. Elaboraranse listaxes por cada categoría laboral resultantes do concurso-oposición.

25.2. Cando non figuren profesionais dispoñibles nas listaxes de contratación temporal, formalizarase unha convocatoria de probas selectivas para a inscrición de aspirantes.

Artigo 26º.-*Criterios de xestión de listaxes.*

26.1. A selección dos aspirantes para a realización de contratación laboral das categorías deste convenio realizarase de acordo cos seguintes criterios de xestión:

26.1.1. A xestión dos chamamentos dos solicitantes inscritos levaraa a cabo a unidade responsable da xestión de recursos humanos, respecto de todas as categorías incluídas neste convenio.

26.1.2. Para efectuar os chamamentos seguirase rigorosamente a orde de puntuación acreditada, sen prexuízo dos supostos de excepcionalidade previstos neste artigo. Cada solicitante inscrito manterá o seu posto nas listaxes de contratación ata que se renove a lista, de acordo co recollido neste capítulo. Cando acumule un período de contratación que incorra nos prazos establecidos no artigo 15.5º do Estatuto dos traballadores, e coas súas condicións de aplicación, suspenderase temporalmente o chamamento polo tempo necesario para respectar os prazos marcados neste artigo.

26.1.3. Para a formalización de contratos temporais de longa duración chamarase o aspirante que acredite a maior puntuación na listaxe da categoría de que se trate. De acordo con este criterio, cando un aspirante figure con dereito preferente pola puntuación que acredite nas listaxes para optar á formalización dun contrato de longa duración, e se atope vinculado por un contrato non considerado de longa duración, ofreceráselle o novo contrato de longa duración.

26.1.3.1. Só para estes efectos se considerarán contratos de longa duración aqueles de seis ou máis meses, entendéndose que reúnen estas condicións os seguintes contratos:

26.1.3.1.1. Os contratos de substitución do titular con dereito a reserva de posto de traballo, cando a causa da dita reserva fose a declaración dunha excedencia con dereito a reserva de praza.

26.1.3.1.2. A substitución pola suspensión de contratos nas situacións previstas neste convenio colectivo de duración igual ou superior a seis (6) meses.

26.1.3.1.3. A formalización dun contrato de obra ou servizo de duración prevista igual ou superior a seis (6) meses.

26.1.3.1.4. A formalización dun contrato de acumulación de tarefas de duración igual ou superior a seis (6) meses.

26.1.3.1.5. A formalización dun contrato de revezamento.

26.1.4. Os inscritos nas listaxes temporais aos que se lles formalizase un contrato laboral temporal, e mentres este permaneza vixente, manterán o seu posto na listaxe pero coa condición de non dispoñibles para novos contratos, salvo a previsión para os contratos de longa duración. Unha vez rematado o contrato temporal, someteranse aos criterios de xestión de listaxes regulamentados neste artigo.

26.1.5. Cando un erro na xestión da listaxe privase un solicitante do contrato a que tiña dereito, a comisión da xestión das listaxes de contratación temporal establecerá medidas correctoras que restitúan da mellor maneira ese dereito.

26.2. Criterios de excepcionalidade.

26.2.1. Excepcionalmente, naquelas contratacións temporais en que se precisen candidatos con coñecementos ou habilidades específicas, para produción propia de programas ou actividades que teñan substantividade propia, poderase excepcionar a orde de prelación e realizar unha proba selectiva aberta, correspondéndolle a súa resolución ao tribunal nomeado por proposta da comisión da xestión das listaxes de contratación temporal.

26.2.2. O criterio de excepcionalidade aplicarase sobre as categorías correspondentes aos niveis do 1 ao 5, ambas incluídas.

26.2.3. Unha vez que a comisión da xestión das listaxes de contratación temporal verifique que se cumpren os criterios previstos de excepcionalidade, a empresa detentará a competencia para determinar a selección directa, dentro de cada listaxe, de dous de cada dez contratos excepcionados.

Artigo 27º.-*Formalización do contrato temporal.*

27.1. As persoas seleccionadas polos procedementos descritos con anterioridade vincularanse mediante a formalización de contratos laborais nas modalidades previstas de contratación temporal no Estatuto dos traballadores, ou na lexislación que a complementa ou substitúa segundo a finalidade e obxecto do contrato.

Artigo 28º.-*Tipoloxía da contratación temporal.*

28.1. A empresa poderá cubrir mediante contratación de persoal laboral temporal os seguintes supostos:

28.1.1. Por obra ou servizo determinado que pola súa natureza ten termo determinado pero incerto na súa duración. Neste sentido, enténdense como actividades para as que se poden contratar traballadores e traballadoras eventuais, por teren substantividade e autonomía propia e temporal, a realización de actividades ou programas de produción propia, as retrans-

misións non usuais ou extraordinarias, as unidades de programación que abrangan un ou varios programas da mesma natureza, sempre que estean adscritos a unha programación de temporada, e aqueloutras actividades que polas súas características estean suxeitas a unha duración determinada e non permanente aínda que incerta en canto á súa duración.

28.1.2. Por circunstancias conxunturais da produción que supoñan un incremento de tarefas ou unha diminución do persoal fixo nas áreas estruturais, aínda que sexan da actividade propia da empresa, agás aqueles supostos que poidan ser cubertos a través de contrato de interinidade.

28.1.2.1. Enténdense como circunstancias conxunturais, entre outras, a posta en marcha dunha nova programación, a posta en funcionamento dun ou varios platós para a realización de programación propia de carácter temporal, e a necesidade de contratar persoal temporal para facer fronte aos traballos estruturais nos casos en que diminúa a presenza do persoal fixo da empresa.

28.1.2.2. Dada a estacionalidade a que está sometida a actividade propia da empresa, estes contratos poden ter unha duración non superior aos doce (12) meses nun período de dezaioito (18) meses, cando concorran os requisitos previstos no artigo 15.1º b do Estatuto dos traballadores.

28.2. O contrato de interinidade terá que celebrarse para substituír o titular cando se atope nunha situación con dereito a reserva de posto de traballo ou interinidade en vacante, cando se decida convocar a praza para a súa cobertura definitiva.

28.3. A empresa poderá utilizar calquera forma de contratación temporal prevista na lexislación vixente, incluídas as modalidades que supoñen bonificación.

#### Artigo 29º.-*Período de proba.*

29.1. Nos contratos temporais sométese a súa duración á seguinte regra xeral:

29.1.1. Para contratos de carácter temporal de duración incerta ou superior aos seis (6) meses, o período de proba será de dous (2) meses.

29.1.2. Para contratos temporais de duración inferior aos seis (6) meses, o período de proba será dun (1) mes.

29.2. Non se computará para os efectos de período de proba o tempo que o traballador estea na situación de IT.

29.3. Serán computados como tempo de proba os períodos en que o traballador ou traballadora estivese contratado anteriormente para a realización das mesmas tarefas ou funcións.

#### Artigo 30º.-*Selección para contratos en prácticas e en formación.*

30.1. O Servizo de Formación e Selección, a través da Subdirección de organización de persoal, elevará á

comisión da xestión das listaxes de contratación temporal a proposta de contratación de persoal en prácticas ou en formación.

30.2. A selección deste persoal realizarase mediante exames que permitan avaliar a capacitación dos candidatos ás funcións que vaian desenvolver, e incluírá unha proba de coñecemento do idioma galego, e o seu contido establecerase en función da categoría.

30.3. Estes contratos non poderán exceder a porcentaxe máxima dun 25% dos contratos temporais de longa duración en cada categoría.

30.4. A comisión da xestión das listaxes de contratación temporal propondrá os membros e composición do tribunal encargado da realización e avaliación das probas.

30.5. As persoas seleccionadas vincularanse á empresa mediante a formalización dun contrato en prácticas ou en formación, segundo o caso.

30.6. Para os contratos en prácticas, a retribución do traballador ou traballadora será do 70% do salario fixado na categoría laboral para o primeiro ano e do 85% para o segundo.

30.7. Para os contratos en formación, a retribución será do 60% do salario fixado na categoría laboral para o primeiro ano, do 75% para o segundo e do 80% para o terceiro.

30.8. Finalizados os contratos, estes profesionais incorporaranse ás listaxes de contratación temporal na categoría e orde correspondentes.

30.9. A comisión da xestión das listaxes de contratación temporal poderá propoñer a configuración dun baremo singular para estes candidatos no que se poida ter en conta o seu expediente académico.

#### Artigo 31º.-*Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal.*

31.1. Constituirase unha comisión paritaria da xestión das listaxes de contratación temporal composta por un membro de cada un dos sindicatos representados no comité interempresas, dos cales un actuará de secretario, e o mesmo número de membros en representación da empresa, nomeados pola unidade responsable da xestión de recursos humanos, un dos cales actuará de presidente.

31.2. Os membros da comisión da xestión das listaxes de contratación temporal están sometidos ás causas de recusación e abstención previstas na lexislación citada sobre o procedemento administrativo.

31.3. Son competencias da comisión da xestión das listaxes de contratación temporal as seguintes:

31.3.1. Vixiar os procesos de baremación das listaxes temporais.

31.3.2. Vixiar e coñecer todo o que atinxe á xestión das listaxes temporais.

31.3.3. Resolver os supostos de exclusión das listaxes de contratación temporal.

31.3.4. Resolver as propostas de contratación baixo os criterios de excepcionalidade nos supostos de contratación temporal.

31.4. Os acordos desta comisión adoptaranse por unanimidade en primeira convocatoria ou por maioría simple de cada parte en segunda convocatoria.

#### Artigo 32º.-Promoción interna.

32.1. Entenderase por promoción interna o cambio de categoría laboral dentro do cadro de persoal das tres empresas mediante a superación das correspondentes probas.

#### 32.2. Candidatos.

32.2.1. Poderá solicitar o acceso ás probas de aptitude que se establezan para a cobertura dunha praza polo sistema de promoción interna, indistintamente e para as tres sociedades, o persoal que teña a cualificación laboral con carácter fixo na CRTVG, TVG, S.A. e RTG, S.A., con un ano de antigüidade mínima en calquera das tres sociedades, e que non teña impedimento físico para o desenvolvemento das funcións propias do seu posto de traballo.

#### 32.3. Tribunal.

32.3.1. O tribunal estará composto por:

32.3.1.1. Tres membros en representación da empresa nomeados polo director xeral, un deles actuará como presidente.

32.3.1.2. Tres representantes dos traballadores e traballadoras, designados polo comité de empresa entre os empregados e empregadas do cadro do persoal fixo.

32.3.1.3. Un asesor lingüista da empresa nomeado de común acordo.

32.3.1.4. Un profesional alleo á empresa na especialidade correspondente.

32.3.2. No suposto de non haber acordo sobre a designación dos últimos compoñentes, estes serán elixidos ao chou.

32.3.3. Se a vacante ou vacantes para prover son dunha categoría laboral para a que se exixa titulación universitaria, o profesional alleo á empresa terá que posuír esa titulación universitaria.

32.3.4. Ao outro día de tomar o acordo e, como mínimo, cinco (5) días antes da súa publicación, o comité de empresa será informado por escrito da decisión da dirección de convocar as probas de promoción interna.

32.3.5. A designación dos integrantes do tribunal e dos seus suplentes farase nos cinco (5) días seguintes á notificación ao comité de empresa do acordo da convocatoria de promoción interna. O tribunal constituirase con, polo menos, os dous terzos dos seus mem-

bros; en calquera caso, deberán estar presentes o asesor lingüista e o profesional alleo á empresa.

32.3.6. Os membros do tribunal non percibirán, en ningún caso, cantidade ningunha en concepto de pagamento pola súa asistencia nin polo desempeño das funcións como tales. O tribunal poderá solicitar o asesoramento profesional que fose preciso no suposto de consideralo necesario.

#### 32.4. Funcións do tribunal.

32.4.1. Garantir a publicidade das convocatorias.

32.4.2. Garantir a transparencia do proceso.

32.4.3. Garantir o segredo e o rigor das probas.

32.4.4. Determinar, antes da realización das probas, as cualificacións mínimas exixidas para ocupar a praza convocada e se as probas teñen carácter eliminatorio.

32.4.5. Avaliar as probas e cualificar os candidatos segundo as normas establecidas.

32.4.6. Formalizar mediante actas todo o proceso e o resultado final.

32.4.7. Propoñer á dirección a adxudicación das prazas.

32.4.8. As decisións do tribunal tomaranse por maioría simple. Os empates decidiranse co voto de calidade do presidente.

#### 32.5. As probas.

32.5.1. Establécense tres tipos de probas, que necesariamente e en todo caso se levarán a cabo:

32.5.1.1. Proba lingüística. Consistirá na realización dunha proba escrita e outra oral nas que se avaliará o dominio do idioma galego. A proba oral será gravada.

32.5.1.2. Proba teórica. Consistirá no desenvolvemento de temas ou na contestación a un cuestionario sobre aspectos relacionados directamente coas funcións e obrigas propias da praza convocada.

32.5.1.3. Proba práctica. Consistirá na realización dun exercicio práctica relacionado directamente coas funcións e obrigas da praza convocada.

32.5.2. En cada unha destas áreas, o tribunal establecerá as características e a cantidade de probas que se consideren.

32.5.3. O tribunal decidirá o valor porcentual de cada proba, que non poderá pasar do 60%.

32.5.4. Durante a realización das probas escritas haberá, polo menos, dous (2) membros do tribunal que velarán pola súa correcta realización. Se o número de aspirantes o fíxese necesario, o tribunal poderá nomear colaboradores para supervisar a cualificación da dita proba.

32.5.5. Nas probas orais terán que estar presentes, como mínimo, os dous terzos do tribunal. Aqueles



membros que non asistan non terán dereito á cualificación da dita proba. Esta proba será gravada.

### 32.6. Convocatoria.

32.6.1. A convocatoria das probas faraa a dirección, de acordo coa representación legal dos traballadores e traballadoras, axustándose aos seguintes requisitos:

32.6.1.1. Número de vacantes que se van cubrir.

32.6.1.2. Categoría á que pertencen e características do posto de traballo.

32.6.1.3. Condicións que terán que reunir os candidatos.

32.6.1.4. Temario das probas teórica e práctica.

32.6.1.5. Prazo para a admisión de solicitudes.

32.6.1.6. Datas en que se realizarán as probas que, como mínimo, se farán públicas con quince (15) días hábiles de antelación, contados desde a publicación da convocatoria, nos taboleiros de anuncios do persoal en todos os centros de traballo da empresa e na web da CRTVG.

### 32.7. Revisión das probas.

32.7.1. Os traballadores e traballadoras que participan como candidatos nas probas de promoción interna poderán solicitar a súa revisión. As probas de carácter oral serán gravadas.

32.7.2. A revisión solicitarase dentro dos cinco (5) días naturais seguintes ao da publicación do resultado das probas, mediante un escrito dirixido ao presidente do tribunal. O tribunal resolverá no prazo de cinco (5) días hábiles contados a partir do día seguinte á data de entrada da solicitude.

### 32.8. Avaliación das probas.

32.8.1. Unha vez constituído, o tribunal decidirá o valor porcentual que terá cada proba e se algunha delas ten carácter eliminatorio. Non se lle poderá adxudicar a unha proba, en ningún caso, un valor que exceda o 60%.

32.9. O acordo contido neste artigo considérase básico, ben que pode ser obxecto de modificación ou desenvolvemento pola comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo.

### Artigo 33º.-Extinción do contrato.

33.1. O procedemento sancionador axústase sempre ao regulado neste convenio.

33.2. En caso de despedimento declarado nulo por sentenza da xurisdición social, haberá que aterse ao disposto no artigo 55 do Estatuto dos traballadores.

## CAPÍTULO VII

### XORNADA. HORARIOS. DESCANSO SEMANAL. FESTAS. VACACIÓNS

### Artigo 34º.-Xornada.

34.1. A xornada anual de traballo será a que resulte de descontar ao total dos días do ano as 52 fins de

semana, os 23 días de vacacións e a totalidade dos festivos intersemanais.

34.2. A xornada de traballo será de 35 horas semanais traballadas en cinco días consecutivos.

34.3. Os diferentes grupos horarios poderán adoptar os seguintes tipos de xornada:

34.3.1. Xornada partida. É aquela que se realiza sempre en período diúrno, está repartida en dous bloques ao día, cunha interrupción mínima para comer dunha hora e de dúas como máximo, que se poderá ampliar a tres horas de acordo co comité de empresa correspondente.

34.3.2. Xornada continuada. É aquela que se establece nun só bloque diúrno ou nocturno. Neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de vinte (20) minutos consecutivos de duración. Este tempo de descanso computarase como tempo efectivo de traballo para todos os efectos.

### Artigo 35º.-Horarios.

35.1. Os horarios terán as seguintes modalidades:

#### 35.1.1. Horarios fixos

35.1.1.1. Os horarios fixos son os establecidos con carácter permanente.

#### 35.1.2. Horarios de quendas.

35.1.2.1. Os horarios de quendas son os planificados por períodos de catro (4) semanas, con xornada continuada, repartidos entre mañá, tarde e noite. Estes horarios axustaranse sempre ás bandas horarias do artigo 36 do Estatuto dos traballadores.

#### 35.1.3. Horarios flexibles.

35.1.3.1. Horarios flexibles son aqueles nos que, aínda planificados semanalmente, o inicio e a finalización de cada xornada e a determinación dos días laborables ou de descanso poden ser modificados pola empresa con aviso previo mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados. O aviso previo terá que comunicarse ao traballador ou traballadora no seu lugar de traballo antes de finalizar a última xornada efectiva.

35.1.3.2. Estes horarios poderanse planificar de acordo coa xornada acordada no artigo 34. As horas que pasen das 35 en cómputo semanal ou as que pasen de 140 en cómputo mensual compensaranse a razón de 1,75 horas por hora traballada.

35.1.3.3. Cando a un traballador ou traballadora sometido a un horario flexible se lle anule a convocatoria, excepto por causas non imputables á empresa, computaráselle unha xornada equivalente ao dobre do tempo efectivamente traballado, cun mínimo de dúas (2) horas. Neste suposto a xornada poderase dividir ata un máximo de dous bloques.

35.1.3.4. A adscrición a estes horarios rexerese polos artigos 67º e 68º.

#### 35.1.4. Horario intensivo de fin de semana.

35.1.4.1. O horario intensivo de fin de semana é o establecido para atender as necesidades do traballo de fin de semana. Para este horario, a xornada distribúese en dous (2) días que abranguen o sábado e mais o domingo, e que lle corresponden 28 horas semanais.

*Artigo 36º.-Condicións mínimas dos horarios.*

36.1. Como norma xeral, a dirección ordenará os horarios respectando os mínimos establecidos no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de aplicación.

*Artigo 37º.-Período nocturno.*

37.1. Considérase período nocturno, a efectos retributivos, o realizado polo traballador ou traballadora durante tres (3) ou máis horas ao día nunha franxa horaria desde as 22.00 ata as 7.00 horas do día seguinte, e terán dereito ao complemento de nocturnidade regulado no artigo 70º.

37.2. Os traballadores e traballadoras que fagan menos de tres horas ao día en período nocturno na citada franxa terán dereito a percepción das compensacións recollidas no artigo 70º.

*Artigo 38º.-Principio xeral de voluntariedade nos horarios de xornada partida, de fin de semana e nocturnos.*

38.1. A realización destes horarios será de carácter voluntario, en quenda rotatoria entre os voluntarios e voluntarias interesados.

38.2. Nos supostos de que non se poidan cubrir os horarios por carecer de voluntarios, establecerase unha quenda rotatoria obrigatoria entre os traballadores e traballadoras da mesma categoría e unidade, na que escollerán en primeiro lugar os máis antigos como persoal fixo da empresa.

38.3. Nestes supostos, a composición da quenda e a súa periodicidade deberá contar coa aprobación do comité de empresa correspondente.

38.4. Cando a empresa pretenda modificar horarios que supoñan incrementos ou asignación de horas en horario nocturno, deberá negocialo con carácter previo co comité de empresa correspondente, e sen prexuízo dos requisitos establecidos no Estatuto dos traballadores para a modificación substancial das condicións de traballo.

*Artigo 39º.-Descanso entre quenda e quenda.*

39.1. Entre o final dunha quenda e o comezo da seguinte deberán transcorrer polo menos doce (12) horas ininterrompidas de descanso.

*Artigo 40º.-Descanso semanal e festas.*

40.1. De acordo co artigo 34, a empresa, como norma xeral, ordenará os horarios de forma que se sucedan cinco (5) días laborables e dous (2) de descanso consecutivos, e garantirá en cómputo de cada catro semanas o descanso de polo menos un domingo.

40.2. Teñen carácter de traballos en festivo os realizados naquelas festas que fixa regularmente cada ano a autoridade competente, tanto de carácter xeral como local, publicadas no DOG como irrecuperables.

40.3. A empresa organizará o traballo para darlles festa o día que se produza a todos os empregados e empregadas que lles sexa posible. Os que non poidan gozar do día de festa terán as compensacións que se establecen neste mesmo artigo.

40.4. As festas locais serán as que se fixan no correspondente calendario das poboacións onde estea situado o centro permanente de traballo, pero, excepcionalmente, para todos os empregados que estean adscritos a centros permanentes da comarca de Santiago de Compostela, as festas locais serán as de Santiago de Compostela capital. Para os empregados que estean adscritos a centros permanentes de fóra de Galicia, as festas locais serán as que acorden directamente a empresa e os interesados.

40.5. Os empregados e empregadas que traballen ocasionalmente en festivo, ou voluntariamente en día libre, terán unha das seguintes compensacións:

40.5.1. Un descanso a razón de 1,25% por cada hora traballada en cada día libre.

40.5.2. Dous días de descanso por festivo traballado.

40.6. O traballador ou traballadora e a dirección deberán decidir, no prazo dun mes a partir da data do festivo ou día libre traballado, as datas en que gozará dos días de descanso correspondentes. No caso de non haber acordo, o día ou días de descanso acumularanse automaticamente ao período de vacacións.

40.7. As datas de gozo dos descansos compensatorios non se poderán establecer máis alá do primeiro trimestre do ano seguinte.

40.8. Os empregados e empregadas traballarán ata un máximo de oito (8) festivos ao ano.

40.9. Ademais das compensacións establecidas, o empregado ou empregada que, sen ter asignado horario de fin de semana, traballe tres (3) fins de semana nun mes terá unha compensación adicional de medio día de descanso por cada día traballado en fin de semana.

*Artigo 41º.-Variación sobre días de descanso planificados para traballadores e traballadoras con flexibilidade ou dispoñibilidade.*

41.1. Cando un traballador ou traballadora teña tres (3) ou máis días consecutivos de descanso planificado, e por necesidades do servizo teña que traballar un día que rompa esta secuencia de descanso (un dos días intermedios terá que traballar), será compensado cun día de descanso adicional ao que lle correspondería. Estes dous días de descanso gozaranse consecutivamente con outro ou outros días de descanso no período das catro semanas seguintes á de producirse o feito.

41.2. Cando un traballador ou traballadora teña dous ou máis días consecutivos de descanso planificados, e por necesidades do servizo teña que traballar un día ao inicio ou ao peche do período de descanso, o día de descanso traballado non se compensará con horas extraordinarias, senón cun (1) día de descanso que se lle engadirá a outro ou a outros que correspondan nas catro semanas seguintes.

#### Artigo 42º.-*Vacacións.*

42.1. Todos os empregados e empregadas terán dereito a unhas vacacións anuais de 23 días laborables, divididas nun máximo de tres fraccións. Os traballadores e traballadoras terán dereito a collelas en período que vai desde o 1 de xullo ao 30 de setembro e gozalas de maneira continuada, excepto pacto contrario. Os traballadores e traballadoras de horario de fin de semana terán dereito a cinco (5) fins de semana.

42.2. Os empregados e empregadas que ingresen ou sexan baixa no ano actual que corresponda terán un período de vacacións proporcional aos meses por traballar ou traballados.

42.3. A empresa preparará o calendario laboral de cada ano, establecerá as diferentes quendas, seguidas ou partidas, en que se poderán gozar as vacacións e, durante o primeiro trimestre do ano, todos os empregados e empregadas poderán solicitar a quenda que prefiran. A proposición terana que facer conxuntamente todos os empregados e empregadas de cada departamento ou sección, de forma que se asegure a continuidade do servizo.

42.4. A dirección estudará as propostas, aprobaraas ou ben modificaraas de acordo cos afectados e o comité de empresa correspondente. Comunicaráselles aos interesados e interesadas e publicaranse as listas definitivas antes do día 15 de abril de cada ano. Se os empregados e empregadas dunha sección ou servizo non fixeran a proposta, a dirección fixará directamente a distribución das vacacións entre os compoñentes desta sección ou servizo.

#### Artigo 43º.-*Calendario.*

43.1. A empresa confeccionará o calendario de acordo co previsto no artigo 34 do Estatuto dos traballadores.

### CAPÍTULO VIII

#### LICENZAS RETRIBUÍDAS. LICENZAS NON RETRIBUÍDAS. EXCEDENCIAS

#### Artigo 44º.-*Licenzas retribuídas.*

44.1. O traballador ou traballadora, con aviso e xustificación previos, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

44.1.1. Quince (15) días naturais en caso de matrimonio.

44.1.2. Cinco (5) días, que se poderán ampliar a tres (3) máis, cando o traballador necesite realizar un des-

prazamento por causa de nacemento dun fillo ou filla ou por enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade de calquera dos cónxuxes. Tamén se gozará deste dereito no suposto de hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario de parentes ata o citado grao. Non se poderá solicitar este permiso polos dous membros da parella simultaneamente.

44.1.3. Un día por traslado de domicilio habitual.

44.1.4. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, deberá aterse ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres (3) meses, poderá acordar a empresa co traballador ou traballadora a situación de excedencia regulada no Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos traballadores. No suposto de que o traballador ou traballadora, por cumprimento do deber ou do cargo, perciba unha indemnización, descontarase esa cantidade do salario a que tivese dereito na empresa.

44.1.5. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

44.1.6. A muller traballadora terá dereito ao período de descanso laboral por parto que dispoñan as normas legais vixentes en cada momento.

44.1.7. Por motivos particulares, ata cinco (5) días naturais ao ano sempre que as necesidades do servizo o permitan. En ningún caso a empresa poderá negar a concesión destes días de forma sistemática.

44.1.8. Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xerais e de formación profesional nos supostos e forma regulados por lei.

44.1.9. Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou diminuído físico que non desempeñe outra actividade retributiva terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre un mínimo dun oitavo e un máximo da metade da duración daquel.

44.1.10. Polo tempo necesario para poder someterse baixo control médico a métodos de fecundación asistida.

44.1.11. Os traballadores e traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

O traballador ou traballadora pola súa vontade poderá substituír este dereito pola acumulación en xornadas completas, o que suporá un total de 26 días.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai, en caso de que ambos os dous traballen. A súa duración incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

44.1.12. En situacións extraordinarias non previstas nos parágrafos precedentes deste artigo, os comités de empresa ou a dirección poderán presentar o caso ante a comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo, que poderá conceder licenzas especiais retribuídas.

#### Artigo 45º.-*Licenzas non retribuídas.*

45.1. Os traballadores e traballadoras poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano para atender circunstancias persoais. As licenzas irán de un día a seis meses. Se a causa da licenza fose unha acción formativa para a que non fosen suficientes seis (6) meses, concederáselle o tempo necesario, debidamente xustificado, por un período máximo dun (1) ano escolar.

45.2. O traballador ou traballadora solicitará a licenza con polo menos quince (15) días de antelación á data de inicio do seu gozo. A empresa contestará cinco (5) días antes de que remate este prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso. No caso de que denegue a licenza aducindo necesidades do servizo, estas serán debidamente xustificadas ante a comisión paritaria.

#### Artigo 46º.-*Excedencias.*

46.1. Recoñécense dúas clases de excedencias para o persoal fixo: voluntaria e especial. Ningunha delas dará dereito a retribución mentres o excedente non se reincorpore ao servizo activo.

#### 46.2. Excedencias voluntarias.

46.2.1. Poderán solicitar excedencia voluntaria os traballadores ou traballadoras cunha antigüidade de, polo menos, un ano como fixos, de acordo coas normas que se especifican a continuación.

46.2.2. A solicitude de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Concederase nun prazo máximo de trinta (30) días, por un prazo non menor a catro (4) meses e non maior a dez (10) anos. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador ou traballadora deberá cumprir un novo período de tres (3) anos de servizo activo.

46.2.3. Transcorrido o primeiro ano de excedencia, o interesado ou interesada poderá solicitar o seu reingreso. Terase en conta a existencia de vacantes na súa categoría e o dereito preferente de reingreso dos excedentes especiais ou voluntarios cando os prazos da excedencia expirasen.

46.2.4. A empresa reservará as vacantes correspondentes a excedentes que exercen o seu dereito de reingreso con anterioridade á publicación do cadro de vacantes.

46.2.5. Perderase o dereito de reingreso se non se solicita un mes antes de expirar o prazo polo que se

concede a excedencia. Se, solicitado o reingreso dentro do prazo, non houbese vacante no centro de orixe, o excedente conservará o dereito ata que este se produza. De non ocupala pola súa vontade, decaerá definitivamente o seu dereito.

46.2.6. Non se lle concederá excedencia voluntaria a quen no momento de solicitala tivese pendente de cumprimento unha sanción derivada da comisión de falta grave ou moi grave, ou estivese sometido a expediente disciplinario por suposta infracción da mesma índole, en canto esta non se resolva.

46.2.7. O traballador ou traballadora que estea en situación de excedencia gozará de preferencia para o seu ingreso cando o solicite por causa de falecemento ou declaración de invalidez permanente absoluta do seu cónxuxe.

46.2.8. O tempo permanecido en situación de excedencia voluntaria non se computará para ningún efecto.

46.2.9. Un mes antes de finalizar a excedencia, ou en calquera momento despois de pasado o primeiro ano, o interesado ou interesada poderá solicitar o seu reingreso, que terá que conceder a empresa se existe unha vacante da súa categoría na localidade onde prestaba o seu servizo.

46.2.10. Se non houbese vacante na súa localidade de orixe, o traballador ou traballadora poderá continuar en expectativa de reingreso para ocupar a primeira praza vacante da súa categoría nunha localidade diferente.

46.2.11. Se reingresa nunha localidade diferente, o traballador ou traballadora conservará a expectativa de reingreso na primeira vacante que xurda na súa localidade de orixe.

46.2.12. Os traballadores ou traballadoras en situación de excedencia non poderán ser contratados en ningún posto de traballo da CRTVG e as súas sociedades á marxe das retribucións económicas establecidas neste convenio para cada categoría.

#### 46.3. Excedencia especial.

46.3.1. Dá lugar a excedencia especial calquera das causas que se especifican nos parágrafos seguintes:

46.3.1.1. O nomeamento e a consecuente toma de posesión de cargo público, sexa ou o non electivo, de carácter permanente, que non implique relación de emprego laboral ou administrativo, cando resulte incompatible co traballo desempeñado.

46.3.1.2. O coidado dun fillo ou filla cando se solicite excedencia por este motivo. Será incompatible coa realización de calquera outro traballo durante ese tempo.

46.3.2. A excedencia especial orixina a reserva de praza ocupada polo traballador ou traballadora.

46.3.3. O tempo permanecido en situación de excedencia especial computarase para os efectos do com-



plemento persoal de capacitación e permanencia laboral na CRTVG e as súas sociedades.

46.3.4. O excedente como consecuencia dun nomeamento para cargo público deberá reincorporarse á súa praza na empresa dentro dos dous primeiros meses seguintes á data en que cesou no seu cargo. De non facelo así, causará baixa definitiva, excepto que dentro do mesmo prazo solicite excedencia voluntaria.

46.3.5. Nos demais supostos, o excedente deberá incorporarse dentro dos prazos que os seguintes puntos determinan:

46.3.5.1. Excedencia por enfermidade.

46.3.5.1.1. O enfermo ou enferma pasará a excedencia especial cando remate o prazo máximo de permanencia en incapacidade laboral transitoria.

46.3.5.1.2. A duración desta excedencia será a establecida para a invalidez provisional pola lexislación da Seguridade Social.

46.3.5.1.3. O excedente deberá solicitar o reingreso ao servizo activo dentro dos tres (3) días seguintes ao de alta por enfermidade. De non facelo, así causará baixa definitiva, salvo que no mesmo prazo solicite excedencia voluntaria.

46.3.5.2. Excedencia por coidado dun fillo ou filla menor de tres (3) anos.

46.3.5.2.1. O nacemento dun fillo ou filla dálle dereito ao traballador ou traballadora a solicitar unha excedencia por un período máximo de tres (3) anos, contados desde a data do fin da licenza de maternidade.

46.3.5.2.2. Os sucesivos nacementos darán dereito a novos períodos de excedencia, que, en cada caso, poñerán fin á que viña gozando.

46.3.5.2.3. Equipárase o anterior suposto ao de adopción legal e custodia previa dun menor de tres (3) anos.

46.3.5.2.4. Este tipo de excedencia finalizará cando o menor que orixinou a solicitude cumpra os tres (3) anos.

46.3.5.2.5. Unha vez rematado o prazo de excedencia por nacemento sen que se produza a incorporación do traballador ou traballadora, este causará baixa definitiva excepto que no prazo dun (1) mes inmediato solicítase e obtívase excedencia voluntaria.

Artigo 47º.-*Dereitos de conciliación do emprego e da vida familiar.*

47.1. Segundo establece a Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, inclúense neste convenio os seguintes dereitos de conciliación:

47.1.1. Complemento das prestacións por risco durante o embarazo. Recoñéceselle ao persoal ao servizo da CRTVG e as súas sociedades ata o cento por

cento da base reguladora do subsidio económico por risco durante o embarazo.

47.1.2. Dereito das mulleres xestantes a elixir o período de vacacións. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección a mulleres e homes con fillas ou fillos menores de seis (6) anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

47.1.3. Flexibilización de xornada por motivos familiares. Recoñécese ao persoal coas circunstancias expostas no artigo anterior o dereito á flexibilización da súa xornada de traballo. E se as necesidades do servizo o admitisen, recoñeceráselle o máis amplo horario de referencia posible.

47.1.4. Preferencia en cursos normativos autonómicos. Terá un dereito preferente a participar nos cursos de formación o traballador ou traballadora que estea utilizando ou utilizase nos últimos dous anos unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares.

47.1.5. O permiso de paternidade. Recoñécese, nos termos sinalados na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade efectiva de mulleres e homes, a favor dos proxenitores, sexa cal sexa a situación laboral da nai, o dereito de gozo de trece (13) días acumulables ao permiso por nacemento de fillo ou filla establecido no artigo 44.1.2 deste convenio.

## CAPÍTULO IX

### MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA

Artigo 48º.-*Mobilidade funcional e xeográfica.*

48.1. A mobilidade funcional será ascendente, e durará o tempo que dure o feito que a causa, cunha duración máxima de 9 meses consecutivos, sen que este feito supoña a consolidación salarial ou profesional.

48.2. A mobilidade ascendente será de carácter rotatorio entre os traballadores ou traballadoras do mesmo grupo profesional.

48.3. No non regulado neste convenio colectivo en canto á mobilidade xeográfica, observarase o disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 49º.-*Harmonización do persoal con capacidade diminuída.*

49.1. Os traballadores e traballadoras fixos que sexan declarados diminuídos físicos ou psíquicos pola autoridade competente e que, como consecuencia diso, non poidan prestar os seus servizos no seu posto de traballo habitual serán destinados a outro posto de traballo axustado ás súas posibilidades, e conservarán o dereito á retribución correspondente á súa categoría laboral de orixe durante o período dun (1) ano, agás que a dita incapacidade sexa derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Neste suposto, a retribución da categoría de orixe manterase con carácter indefinido.

#### Artigo 50º.-*Traslados.*

50.1. Crearase un Rexistro Oficial de Traslados, ao que remitirán os traballadores e traballadoras todas as súas solicitudes. Será xestionado pola comisión paritaria.

#### Artigo 51º.-*Rexistro Oficial de Traslados.*

51.1. O persoal fixo que desexe exercer o dereito a traslados farao na forma e procedemento que se establece.

#### 51.2. Requisitos para a inscrición:

51.2.1. O persoal que queira exercer o seu dereito ao traslado deberá inscribirse no Rexistro Oficial de traslados e cumprir os requisitos que se especifican a continuación:

51.2.1.1. Ser persoal fixo da CRTVG ou das súas sociedades.

51.2.1.2. Cubrir o modelo oficial de solicitude, que se deberá presentar na unidade responsable da xestión de recursos humanos.

51.2.1.3. Adxuntar á solicitude todos os documentos acreditativos dos datos alegados.

#### 51.3. Vixencia da inscrición.

51.3.1. As solicitudes rexistradas terán unha vixencia indefinida, contados desde o día primeiro do mes seguinte a cando sexan enviadas.

51.3.2. Así mesmo, o traballador ou traballadora deberá anular a súa solicitude mediante comunicación escrita no suposto de non seguir interesado nela.

#### 51.4. Comisión de traslados.

51.4.1. Para resolver as solicitudes de traslados, crearase unha comisión paritaria para cada sociedade, integrada por tres membros da parte social e outros tres da parte empresarial. Cada comisión terá en conta todas as solicitudes de traslado rexistradas do persoal da CRTVG e as súas sociedades.

51.4.2. Os acordos da comisión tomaranse por maioría simple.

51.4.3. A comisión rexerese por un regulamento elaborado en colaboración coa unidade responsable da xestión de recursos humanos e formalmente aprobados por esta.

#### 51.5. Competencias da comisión.

51.5.1. Con carácter previo a cada convocatoria, a unidade responsable da xestión de recursos humanos comunicaralle á comisión paritaria de traslados os postos vacantes que se van cubrir. A comisión propondrá, se é o caso, á unidade responsable da xestión de recursos humanos, entre todas as solicitudes inscritas no Rexistro Oficial de traslados, a persoa adecuada para cada posto.

51.5.2. A comisión denegará o traslado das solicitudes que non reúnan os requisitos exixidos para o posto.

51.5.3. Como consecuencia da información contida no rexistro, a comisión poderá, en calquera momento, propoñer traslados de persoal mediante cambios entre traballadores e traballadoras inscritos nel.

#### 51.6. Criterios de adxudicación.

51.6.1. A Comisión de traslados propondrá á unidade responsable de xestión de recursos humanos a adxudicación das prazas, con atención aos seguintes criterios e circunstancias:

51.6.1.1. Idoneidade para o posto de traballo, entendendo esta como o conxunto de coñecementos profesionais, características físicas e psicolóxicas que determinen no traballador ou traballadora a súa aptitude para o desempeño dese posto. En casos excepcionais, a comisión poderá requirir os solicitantes para a realización de entrevistas ou probas específicas.

51.6.1.2. Circunstancias familiares e persoais dos candidatos.

51.6.1.3. Antigüidade na categoría, no destino e na data de solicitude de traslados.

51.7. A unidade responsable de xestión de recursos humanos fará pública a adxudicación definitiva das prazas nos taboleiros de anuncios nos centros da CRTVG e na web da CRTVG.

51.8. No prazo de 10 días a partir da publicación da adxudicación das prazas, calquera solicitante, por medio dos representantes dos traballadores e traballadoras na comisión paritaria, poderá solicitar información sobre os criterios seguidos por esta, se é o caso.

Artigo 52º.-*Cambio de centro de traballo na mesma poboación.*

52.1. Cando o cambio de lugar do centro de traballo sexa na mesma poboación e a CRTVG e as súas sociedades non habiliten un medio de transporte axustado aos horarios ata o novo centro de traballo, a empresa pagará unha compensación mensual aos traballadores e traballadoras en razón da diferenza de quilómetros que haxa ata o novo centro de traballo, sempre que non exista a posibilidade de transporte colectivo.

## CAPÍTULO X RETRIBUCIÓNS

#### Artigo 53º.-*Retribucións.*

53.1. As retribucións do persoal acollido a este convenio están constituídas polo salario base e os complementos salariais que se establecen.

#### Artigo 54º.-*Salario base.*

54.1. É a retribución mensual asignada a cada traballador ou traballadora pola realización da súa xornada de traballo ordinaria e en función do seu nivel.

*Artigo 55º.-Niveis económicos.*

55.1. Existen nove niveis económicos de salario base, desde o 9, que é o inferior, ao 1, que é o superior. Nos nove niveis intégranse as distintas categorías laborais enumeradas no anexo I.

55.2. Os valores mensuais do salario base para cada nivel e para o ano 2007 son os que se reflicten a continuación.

Nivel	Salario base mensual
1	1.758,34
2	1.634,61
3	1.567,68
4	1.500,75
5	1.436,50
6	1.372,23
7	1.257,56
8	1.141,76
9	1.047,76

55.3. Os incrementos salariais para os anos 2008, 2009 e 2010 serán os que estipulen os orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia para os funcionarios da Xunta de Galicia, sen prexuízo dos incrementos adicionais recollidos neste capítulo. As partes acordan recoñecerlle carácter normativo a este artigo.

*Artigo 56º.-Adecuación salarial.*

56.1. Recoñécese polas partes negociadoras a necesidade de establecer medidas de carácter retributivo e de carácter organizativo que permitan á Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, *Televisión de Galicia, S.A. e Radiotelevisión Galicia, S.A.*, cumprir, de xeito satisfactorio, coa finalidade de servizo público para a que foron creadas, o que fai necesario un esforzo de ambas partes ás adaptacións tecnolóxicas e ao incremento de actividade que se vén soportando nos últimos anos.

Dado que:

-Non se consignou en nómina aos traballadores e traballadoras da CRTVG e as súas sociedades o incremento do 0,59% correspondente aos anos 2004, 2005, 2006 e 2007, regulamentado na disposición adicional décima da Lei 6/2002, do 27 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2003.

-Tampouco se negociou a suba adicional regulamentada na disposición adicional 2ª da Lei 13/2004, do 29 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade autónoma para 2005.

-No sector público galego adoptáronse acordos retributivos que permitiron aos diferentes colectivos de empregados e empregadas públicos adecuar as súas retribucións ao novo contorno laboral. Hase de ter en conta de maneira especial o acordo retributivo asinado no ámbito da Xunta de Galicia o 18 de outubro de 2006.

Cómpre adaptar o réxime retributivo do persoal da CRTVG e as súas sociedades á nova realidade laboral.

*Artigo 57º.-Recoñecemento de atrasos.*

57.1. Recoñéceselles aos traballadores e traballadoras a percepción por unha soa vez dunha paga compensatoria derivada da aplicación da porcentaxe do 0,59%, que se recolle na Lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2003, calculada sobre os importes do salario base de convenio e complementos, agás os do propio fondo compensatorio, do ano 2004 e sucesivos respectivamente, constituíndose para tal fin un fondo compensatorio.

57.2. O importe desta paga compensatoria aboarase para cada unha das categorías e niveis retributivos en función do tempo traballado por cada un dos traballadores e traballadoras e para cada un dos anos. Estes atrasos aboaranse ao mes seguinte da sinatura deste convenio colectivo.

57.3. Incorpórase á estrutura retributiva como complemento de fondo compensatorio de modernización da Administración o importe do 0,59%.

*Artigo 58º.-Incrementos salariais adicionais.*

58.1. Garántense aos traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación deste convenio colectivo os seguintes incrementos retributivos adicionais calculados en cómputo anual:

Ano 2006: 228,42 €/anuais.

Ano 2007: 345,89 €/anuais.

Ano 2008: 384,98 €/anuais.

Ano 2009: 466,38 €/anuais.

58.2. Os citados incrementos consolidables faranse efectivos mediante a creación dun complemento específico de convenio colectivo, que formará parte da estrutura retributiva, diferenciado do salario base.

58.3. Os incrementos correspondentes aos anos 2006, 2007 e 2008 distribuiranse de xeito lineal, mentres que a distribución do incremento do ano 2009 se realizará de xeito proporcional ao salario base. A determinación dos importes por niveis da distribución proporcional farase logo de acordo na comisión paritaria. A distribución realízase multiplicando o incremento lineal polo número de efectivos, e o resultado repartirase de xeito directamente proporcional aos importes dos niveis salariais e en función do número de traballadores de cada nivel.

58.4. Créase un fondo, incluído na masa salarial, mediante a reserva do 10% dos incrementos para os anos 2008 e 2009. A repartición efectiva deste fondo acordarase no seo da comisión de vixilancia e interpretación do convenio colectivo.

58.5. Coa finalidade de incorporar o incremento retributivo regulamentado na disposición adicional 2ª da Lei 13/2004, do 29 de decembro, de orzamentos xerais da comunidade autónoma para 2005, consigna-

rasede en nómina no ano 2007 un incremento adicional consolidable de 127,97 €/anuais.

58.6. Este incremento farase efectivo no complemento específico de convenio colectivo, que formará parte da estrutura retributiva, diferenciado do salario base.

58.7. Dada a vixencia deste convenio colectivo, establécese só para o ano 2010 un fondo incluído na masa salarial, e que polo tanto en ningún caso supón incremento desta, que compense a posible diferenza entre todos os incrementos salariais que marquen as leis de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia que resulten aplicables para o persoal funcionario da Xunta de Galicia en 2010, incluíndo os incrementos adicionais recoñecidos neste convenio colectivo, e o IPC real estatal (INE xaneiro-decembro de 2010), cando este último sexa superior ao devandito incremento salarial.

58.8. Este fondo aboarase en concepto de complemento de produtividade. As cantidades resultantes deste complemento consolidaranse e faranse efectivas a partir de 1 de xaneiro de 2011.

#### Artigo 59º.-*Complementos.*

59.1. Son as retribucións do traballador ou traballadora que se lle engaden ao salario base cando concurren os requisitos e as circunstancias que dan dereito á súa percepción.

#### 59.2. Clases de complementos:

Persoais.

De posto de traballo.

De vencemento periódico superior ao mes.

Non salariais.

#### Artigo 60º.-*Complementos salariais persoais.*

60.1. Retribúen aquelas condicións persoais do traballador ou traballadora que non fosen avaliadas ao fixar o salario base da súa categoría.

#### Artigo 61º.-*Complemento persoal de capacitación e permanencia laboral na CRTVG e as súas sociedades.*

61.1. Retribúe a aqueles traballadores e traballadoras fixos da empresa que logo de superar un proceso selectivo permanezan vinculados laboralmente á CRTVG e as súas sociedades en función dos anos de permanencia. O seu importe e pagamento calcúlase de acordo cos seguintes criterios:

61.1.1. Este complemento será consolidable e consiste, para todo o persoal fixo que superase un proceso selectivo, en cinco bienios e posteriormente en quinquenios. Aboarase a porcentaxe do 5% por cada bienio e do 8% por cada quinquenio, calculados sobre o salario base correspondente á categoría laboral que o traballador ou traballadora tivese no momento do seu cumprimento, computándose o tempo de permanencia a partir da formalización do con-

trato laboral fixo como consecuencia da superación dun proceso selectivo.

61.1.2. A acumulación dos incrementos por complemento persoal de capacitación e permanencia non poderá en ningún caso superar o 41% do salario base mensual.

61.1.3. O número de bienios e quinquenios que se aplicarán a cada traballador ou traballadora computarase en razón dos anos de servizo prestados, computados desde o mes seguinte ao da incorporación como consecuencia da superación dun proceso selectivo e calquera que fose a súa categoría laboral.

61.1.4. Os importes que se recoñezan consignaranse en nómina a partir do día 1 do mes seguinte a aquel en que se cumpran os requisitos.

61.1.5. Percibiranse en todas as mensualidades e nas pagas extraordinarias de xuño e decembro.

61.1.6. Para o persoal fixo que teña recoñecido o complemento de antigüidade regulado no anterior convenio colectivo, a aplicación do complemento regulado neste artigo non pode supoñer perda retributiva, actual ou futura, en comparación co complemento de antigüidade recoñecido.

#### Artigo 62º.-*Complementos do fondo compensatorio.*

62.1. Créase un complemento do fondo compensatorio derivado da aplicación do 0,59 da Lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2003, consolidándose á estrutura retributiva o importe correspondente e aboándose coa nómina de decembro.

62.1.1. O devandito complemento consolidable aplicarase sobre o salario de convenio, as pagas extraordinarias, os complementos ligados ao posto e os complementos persoais agás os de fondo de compensación e o complemento específico de convenio colectivo.

62.2. Créase o complemento do fondo compensatorio de contía adicional, que corresponde aos establecidos nas distintas leis de orzamentos con relación aos incrementos adicionais nas pagas extras de xuño e decembro e referente ao complemento de destino e ao complemento específico.

#### Artigo 63º.-*Complemento específico de convenio colectivo.*

63.1. Recolle os incrementos adicionais regulamentados neste capítulo. O seu importe é para cada ano o que figura no artigo 58. Aboarase en 12 mensualidades e ten carácter consolidable.

#### Artigo 64º.-*Complementos de posto de traballo.*

64.1. Retribúen unha maior ou distinta contribución polas características do posto de traballo. Estes complementos, de carácter funcional, dependen do desenvolvemento efectivo do posto de traballo e non son consolidables.



*Artigo 65º.-Clases de complementos.*

65.1. Existen os seguintes complementos de posto de traballo:

Complemento de responsabilidade.

Complemento de flexibilidade.

Complemento de dispoñibilidade.

Complemento de condución.

Complemento de nocturnidade.

Complemento de quebra de moeda.

Complemento de pantalla.

*Artigo 66º.-Complemento de responsabilidade.*

66.1. Correspóndenlle ao persoal que, polo posto de traballo que ocupe, voluntariamente realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle exixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que, sen corresponder ao mando orgánico, exceda o normal exixible á súa categoría laboral.

66.2. Fíxase nunha porcentaxe do salario base do nivel correspondente, que será variable segundo a responsabilidade e que se axustará a porcentaxes do 15%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60% ou do 70%.

66.3. Este complemento percibirase en 12 pagas.

*Artigo 67º.-Complemento de flexibilidade.*

67.1. Aplicaráselle ao persoal que, polas características do seu posto de traballo, voluntariamente estea disposto a modificacións constantes da súa xornada e do seu horario de luns a venres. Este complemento poderá computarse semanal ou mensualmente.

67.1.1. Cómputo semanal. Percibirao o traballador ou traballadora que estea suxeito ás condicións do punto 35.1.3 durante unha semana. O complemento será do 6,25% do seu salario base mensual por cada semana sometida a flexibilidade.

O número de horas traballadas durante a semana, de luns a venres, non poderá exceder as 45, que deberán ser compensadas nas seguintes catro semanas.

67.1.2. Cómputo mensual. Percibirao o traballador ou traballadora que estea suxeito ás condicións do punto 35.1.3 durante catro semanas continuadas. O complemento será do 25% do seu salario base mensual.

O número de horas traballadas durante este período non poderá exceder as 180, que deberán ser compensadas nos seguintes tres meses. Este complemento percibirase en 11 pagas.

*Artigo 68º.-Complemento de dispoñibilidade.*

68.1. Aplicarase ao persoal que, polas características do seu posto de traballo, voluntariamente estea disposto a modificacións constantes da súa xornada e do seu horario de luns a domingo. Este complemento poderase computar semanal ou mensualmente.

68.1.1. Cómputo semanal. Percibirao o traballador ou traballadora que estea suxeito ás condicións do punto 35.1.3 durante unha semana. O complemento será do 7,5% do seu salario base mensual por cada semana sometida a dispoñibilidade.

O número de horas traballadas durante a semana, de luns a domingo, non poderá exceder as 45, que deberán ser compensadas nas seguintes tres ou catro semanas.

68.1.2. Cómputo mensual. Percibirao o traballador ou traballadora que estea suxeito ás condicións do punto 35.1.3 durante catro semanas continuadas. O complemento será do 30% do seu salario base mensual.

O número de horas traballadas durante este período non poderá exceder de 180, que deberán ser compensadas nos seguintes tres meses. Este complemento percibirase en 11 pagas.

*Artigo 69º.-Complemento de condución.*

69.1. Será percibido por todos os traballadores e traballadoras que non teñan asignadas entre as súas obrigas contractuais a de condución de vehículos, e voluntariamente conduzan vehículos da empresa dotados de equipamentos e medios técnicos imprescindibles para a realización do seu traballo.

69.2. Este complemento salarial será do 25% do salario base do nivel 9 e percibirase en 11 pagas. Aos traballadores e traballadoras que realicen condución ata o 40% da xornada (oito días nun mes para horarios ordinarios) aboaráselles o 50% do valor mensual do complemento. A aqueles que superen esta porcentaxe aboaráselles a totalidade do complemento.

*Artigo 70º.-Complemento de nocturnidade.*

70.1. Considérase período nocturno o comprendido entre as 22.00 e as 07.00 h.

70.2. O complemento de nocturnidade será dun 25% do salario base sobre as horas realizadas no mencionado período, cando estas se realicen de forma ocasional.

70.3. O persoal que realice durante un mes completo un horario que comprenda en todo ou en parte horas nocturnas percibirá un complemento do 35% do seu salario base por cada hora realizada no devandito período.

70.4. Cando o traballador ou traballadora realice durante máis de un mes unha xornada que comprenda máis do 50% das horas en período nocturno, percibirá o complemento do 35% pola totalidade da xornada.

*Artigo 71º.-Complemento de quebra de moeda.*

71.1. Retribúe ao persoal que pola súa función manexe habitualmente fondos en metálico da CRTVG, *Televisión de Galicia, S.A.* ou *Radio Televisión de Galicia, S.A.*, ou que deba efectuar cobramen-

tos e pagamentos. A este persoal aboaráselle a cantidade de 12,05 € mensuais.

*Artigo 72º.-Complemento de pantalla.*

72.1. Retribúe a prestación de imaxe á *Televisión de Galicia, S.A.* Deste complemento quedan excluídos os locutores-presentadores e locutores de televisión e todas aquelas categorías que na súa definición supoñan aparición en pantalla.

72.2. A contía deste complemento será do 20% para os casos en que a aparición en pantalla sexa habitual nun programa diario.

72.3. No caso de que as aparicións en pantalla do traballador ou traballadora se produzan con periodicidade dunha vez á semana, a contía do complemento será do 5%.

72.4. Non darán dereito a percepción deste complemento as aparicións esporádicas ou ocasionais.

72.5. En todo caso, este complemento será voluntario e percibirase en 11 pagas.

*Artigo 73º.-Asignación de complementos.*

73.1. A asignación de complementos faraa a dirección, de acordo co previsto neste convenio. A dirección informará simultaneamente aos representantes legais dos traballadores e traballadoras e daralles unha información mensual da asignación dos complementos.

73.2. As posibles reclamacións someteranse aos comités de empresa e, se é o caso, á comisión paritaria.

*Artigo 74º.-Complementos de vencemento periódico superior ao mes.*

74.1. Son as pagas extraordinarias.

74.2. Todos os traballadores e traballadoras suxeitos a este convenio teñen dereito a percibir dúas pagas extraordinarias nas nóminas dos meses de xuño e novembro, cada unha de contía equivalente ao salario base máis, se é o caso, o complemento persoal de capacitación e permanencia laboral na CRTVG e as súas sociedades.

74.3. Ademais destas dúas, todos os traballadores e traballadoras percibirán unha terceira paga extraordinaria, de vencemento anual, na nómina do mes de decembro, con contía do 10% do salario base de catorce pagas.

74.4. O persoal que non traballara un ano completo recibirá as pagas extras proporcionalmente ao tempo traballado.

*Artigo 75º.-Horas extraordinarias.*

75.1. En todos os casos, os membros dos comités de empresa serán informados das horas extra realizadas por todos e cada un dos traballadores e traballadoras, e tamén das circunstancias en que foron realizadas. A

información sobre horas extra daráselles aos representantes dos traballadores e traballadoras nos dez días inmediatamente posteriores ao final de cada mes.

75.2. Cadro do valor das horas. O importe das horas extra diúrnas ou nocturnas é o reflectido na seguinte táboa.

Nivel	HED valor	HEN valor
1	25,08	28,67
2	23,32	26,65
3	22,36	25,56
4	21,41	24,47
5	20,50	23,42
6	19,57	22,38
7	17,94	20,50
8	16,29	18,61
9	14,95	17,08

*Artigo 76º.-Quilometraxe e desprazamento.*

76.1. A empresa facilitará os medios de transporte adecuados ou, no seu defecto, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ata o lugar en que as necesidades do servizo requiran a presenza do traballador ou traballadora.

76.2. O traballador ou traballadora que con coñecemento e autorización da empresa utilice o propio vehículo nos desprazamentos por razón de traballo percibirá unha compensación económica de 0,25 € por quilómetro.

76.3. A empresa aboará, unha vez xustificado, o importe da peaxe de autoestrada.

76.4. Todos os gastos derivados do desprazamento ou do propio vehículo correrán por conta do traballador ou traballadora propietario deste.

76.5. O traballador ou traballadora que utilice o seu vehículo para un desprazamento por necesidades da empresa terá dereito a que se lle aboe un anticipo sobre a viaxe estimada, sen prexuízo da súa posterior liquidación.

*Artigo 77º.-Axudas de custo.*

77.1. Enténdese por axuda de custo a cantidade que se lle aboará ao traballador ou traballadora como indemnización por gastos de manutención que debe afrontar con motivo dun desprazamento por razóns de traballo a un termo municipal diferente ao do seu centro de traballo habitual.

77.2. Importe das axudas de custo:

Situación: comida e cea:

-Galicia: 15,03 euros.

-España, Portugal e Andorra: 20,43 euros.

-Outros países:

Grupo A: 36,66 euros.

-Outros países:

Grupo B: 27,05 euros.

77.3. O traballador ou traballadora terá dereito á axuda de custo por comida e cea cando se atope nos seguintes supostos:

77.3.1. O traballador ou traballadora atópase desprazado: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente cando non poida regresar ao centro de traballo antes das 15.00 horas (comida) ou das 22.30 horas (cea).

77.3.2. O traballador ou traballadora ten que desprazarse: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente sempre que as horas de saída e de chegada ao centro de traballo sexan como se sinala e a situación non estea prevista no punto 77.2.

Comida: saída antes das 14.00 horas, sen regresar antes das 15.00 horas do mesmo día.

Cea: saída antes das 22.00 horas, sen regresar antes das 22.30 horas do mesmo día.

Para a avaliación do regulado nos puntos 77.3.1 e 77.3.2 terase en conta a equivalencia seguinte: 30 km equivalen a un tempo de viaxe de 30 minutos.

77.3.3. Cando o traballador ou traballadora tivese unha saída dentro do termo municipal do centro de traballo que lle impida comer ou cear no mencionado centro pese a ter dereito pola xornada realizada, aboaráse-lle a comida ou a cea, despois da xustificación da factura necesaria e con límite máximo do importe da axuda de custo para Galicia.

Artigo 78º.-*Aloxamento.*

78.1. No caso de que por motivos de desprazamento o traballador ou traballadora tivese que facer noite fóra do seu domicilio, os gastos de aloxamento e almorzo correrán por conta da empresa, que xestionará a reserva correspondente en hotel de 3 estrelas ou equivalente, en cuarto individual ou dobre de uso individual. Se non existise posibilidade de aloxamento en hotel de 3 estrelas, o traballador ou traballadora aloxarase en hotel de categoría superior.

78.2. O traballador ou traballadora desprazado terá dereito a aloxamento por conta da empresa, a teor do establecido no punto 78.1, sempre que finalice o seu traballo despois das 23.30 horas e o centro de traballo estea situado a unha distancia superior a 30 km do lugar do evento.

Artigo 79º.-*Indemnización por facer noite.*

79.1. A indemnización por cada día que se faga noite será de 9,92 €.

79.2. En caso de condicións precarias (barcos, tendas de campaña, etc.), a indemnización consistirá nunha compensación de 43,57 € fixos.

Artigo 80º.-*Pagamento das retribucións.*

80.1. O pagamento das retribucións económicas, excepto as de vencemento superior a un mes, efectua-

rase por mensualidades vencidas mediante ingreso en conta corrente ou cartilla de aforros da que sexa titular o propio traballador ou traballadora.

80.2. A dirección poderá variar, con autorización administrativa previa e de acordo coa representación dos traballadores e traballadoras, os períodos de pagamento establecidos.

80.3. Os pagamentos faranse mediante unha nómina na que se detallarán os diferentes conceptos retributivos que se fagan efectivos aos traballadores e traballadoras, as deducións e as prestacións de pagamento delegado da Seguridade Social.

80.4. O modelo de nómina será obrigatoriamente igual para todos os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación deste convenio.

80.5. As retribucións fixadas neste convenio son brutas e a empresa fará as deducións por importes e cotas á Seguridade Social que estableza a lei.

## CAPÍTULO XI

### ACCIÓN SOCIAL

Artigo 81º.-*Prestación complementaria por IT.*

81.1. A empresa complementará as prestacións da Seguridade Social por enfermidade ou accidente ata o 100% da retribución do traballador ou traballadora, incluído o complemento persoal de capacitación e permanencia laboral na CRTVG e as súas sociedades, e mais as pagas extraordinarias e os complementos correspondentes segundo o salario medio dos tres (3) meses naturais inmediatamente anteriores á data na que se produza a baixa por IT.

Artigo 82º.-*Seguro complementario.*

82.1. Todo o persoal laboral en activo estará incluído na cobertura dunha póliza de seguro colectiva que abranguerá as seguintes contingencias cos seguintes valores:

82.1.1. Falecemento: 42.000 euros.

82.1.2. Falecemento por accidente: 54.000 euros.

82.1.3. Falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional: 78.131,57 euros.

82.1.4. Invalidez permanente total para a profesión habitual: 42.000 euros.

82.1.5. Invalidez permanente absoluta para calquera traballo: 54.000 euros.

82.1.6. Invalidez permanente absoluta para o traballo por accidente laboral: 78.131,57 euros.

82.2. A empresa comprométese a contratar un seguro cunha indemnización adicional para os traballadores e traballadoras nos supostos de actividade laboral en zonas en conflito bélico, catástrofes naturais ou situacións de alto risco ou outras situacións similares, por un importe de 108.000 euros de indemnización nos supostos de morte ou invalidez total para a profes-

sión habitual e invalidez absoluta para calquera traballo.

82.3. Nos supostos de realización de actividades laborais nos países onde non exista convenio de Seguridade Social, a empresa garantirá a cobertura mediante póliza de seguro de asistencia en viaxes, coa cobertura mínima de repatriación e asistencia sanitaria.

82.4. A empresa comprométese a contratar un seguro que cubra unha axuda económica de ata 1.300 €/ano por traballador ou traballadora falecido en activo para sufragarlles estudos aos seus fillos mentres sigan estudando, sempre que vivan ás expensas do pai ou a nai. Nos supostos de repetir un curso por primeira vez, agás o ano do falecemento, non percibirá esta axuda nese curso; nas seguintes repeticións do mesmo ou outros cursos perderase definitivamente esta compensación. Esta axuda terá unha duración máxima de dez anos, e recoñécese este dereito ata os 22 anos dos habentes causa e sempre que non perciba rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, e deberase xustificar a matrícula en estudos oficiais ou homologados polo Estado español.

82.5. Este artigo entrará en vigor a partir da sinatura dos seguros, que non deberán exceder o prazo de dous meses desde a sinatura deste convenio. Transcorrido este prazo, a empresa responderá das cantidades reflectidas nos puntos anteriores, se non estivese subscrita a referida póliza, salvo que as devanditas condicións non fosen aceptadas por empresas de seguros cos requisitos que establece a Lei de contratos das administracións públicas.

#### Artigo 83º.-*Plan de pensións.*

83.1. Establécese un plan de pensións para os traballadores fixos da empresa cunha achega mensual de 30,05 euros por traballador non actualizables.

#### Artigo 84º.-*Comidas.*

84.1. O persoal que comece a súa xornada laboral completa (quenda continuada) antes das 13.00 horas e a finalice despois das 15.00 horas, e mais o que a comece antes das 20.00 h, dispoñerá dun descanso de 45 minutos para xantar ou cear, entendéndose comprendido neste tempo o descanso de 20 minutos correspondentes para a xornada continuada. O resto non se computará como tempo efectivo de traballo.

84.2. A empresa pagará o xantar ou a cea no servizo de comedor propio, sufragando a porcentaxe do 75% e o traballador ou traballadora deberá aboar directamente a cantidade restante á empresa que xestione o servizo do comedor.

#### Artigo 85º.-*Modificación de horarios para a conciliación da vida familiar e laboral.*

85.1. A empresa facilitarlles a aqueles traballadores ou traballadoras con fillos menores de oito anos ou con conviventes dependentes, na medida que o permita a organización da actividade, a elección de hora-

rio dentro das franxas horarias que se utilicen en cada departamento ou unidade.

85.2. Neste senso, terán preferencia os traballadores ou traballadoras que estean na situación descrita no parágrafo anterior para escoller franxa horaria aplicable para a mesma categoría e posto de traballo.

#### Artigo 86º.-*Medios de transporte.*

86.1. A empresa facilitará os medios de transporte axeitados ou, no seu defecto, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ata o lugar no que as necesidades do servizo requiriran a presenza do traballador ou traballadora.

#### Artigo 87º.-*Axuda para estudos.*

87.1. Establécese unha bolsa de axuda aos estudos por un importe total de 24.000 euros.

87.2. Esta axuda irá destinada aos traballadores e traballadoras con máis de seis meses de contrato dentro do ámbito do convenio colectivo que teñan fillos e fillas que vivan ás súas expensas e estean cursando os estudos regrados conforme a Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación (educación preescolar, educación infantil, educación primaria, educación secundaria, bacharelato, formación profesional de grao medio e formación profesional de grao superior), e universitarios, conforme a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades.

87.3. Os traballadores ou traballadoras deberán solicitar esta axuda no período do 15 de setembro ao 15 de outubro de cada ano. Concederáse por unidade familiar e fillo, e aboarase no mes de novembro

87.4. Para aqueles traballadores e traballadoras que teñan baixo a súa dependencia directa e legal, e vivindo ás súas expensas, algún fillo ou filla que sexa diminuído físico, psíquico ou sensorial, recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia para os efectos desta axuda, estes fillos computarán como dous, percibindo o dobre.

#### Artigo 88º.-*Xubilación e promoción de emprego.*

88.1. A xubilación para todo o persoal será con carácter xeral aos sesenta e cinco anos, con efectos do día primeiro do mes seguinte ao cumprimento desta idade.

88.2. O persoal que aos sesenta e cinco anos non teña o tempo de cotización necesario para poder acceder á prestación de xubilación poderá continuar en activo.

88.3. As prazas que resulten vacantes como consecuencia da xubilación prevista no punto primeiro deste artigo serán obxecto do procedemento de cobertura previsto no artigo 16.3º.

#### Artigo 89º.-*Xubilación parcial e contrato de revezamento.*

89.1. Os traballadores e traballadoras da CRTVG poderán solicitar, cando cumpran os requisitos regulados na normativa de aplicación, a xubilación par-



cial. A empresa tramitará a contratación ou formalizará o correspondente contrato de revezamento.

89.2. Cando os traballadores soliciten a máxima redución de xornada permitida pola normativa, poderá facerse efectiva de xeito acumulado en cómputo anual. Neste suposto, o contrato de revezamento formalizarase a tempo completo.

Artigo 90º.-*Anticipo á conta.*

90.1. Os traballadores e traballadoras con máis de seis meses de contrato dentro do ámbito do convenio colectivo terán dereito a percibir cantidades á conta dos haberes do mes en curso por un máximo equivalente ao 90% da última mensualidade dos seus haberes líquidos ordinarios percibidos.

90.2. O seu período de devolución será de un ata tres meses, en función da duración prevista do seu contrato.

Artigo 91º.-*Fondo de axuda para anticipos.*

91.1. Os traballadores ou traballadoras fixos con seis meses de antigüidade na empresa terán dereito, dentro das previsións orzamentarias, a solicitar anticipos por importe de ata dúas mensuralidades dos seus haberes líquidos dunha nómina ordinaria e devolverase nun prazo de doce (12) meses como máximo.

91.2. O importe que se concederá por cada traballador ou traballadora estará en función do fondo de axuda para anticipos que se estableza para cubrir esta continxencia, que actuará limitativamente. O importe do fondo será acordado coa comisión paritaria.

91.3. Os anticipos regulados nos artigos 90 e 91 serán incompatibles entre si e, polo tanto, non acumulables. Non se lle concederá ningún outro anticipo ao traballador ou traballadora ata o total reintegro dos anticipos concedidos.

Artigo 92º.-*Axudas por distancia.*

92.1. Os traballadores e traballadoras con contrato dentro do ámbito do convenio colectivo percibirán unha axuda de distancia de 30,05 €/mes, que non se percibirá nin nas pagas extraordinarias nin no mes de vacacións. Os contratos de duración inferior ao mes percibirán a parte proporcional.

92.2. A aqueles traballadores ou traballadoras que tiveran recoñecida ou que se lles estea aboando unha compensación económica polo cambio de lugar do centro de traballo, incrementaráselles esta cunha axuda por distancia en razón da diferenza de quilómetros ata o centro de San Marcos, mentres a CRTVG e as súas sociedades non habiliten un medio de transporte axustado aos horarios ata o centro de traballo de San Marcos.

92.3. Se o traballador ou traballadora que non teña obriga de conducir realiza a condución de vehículos de acordo coa previsión do artigo 69, e fose sancionado coa retirada de carné por condución para a empresa, será compensado mantendo o aboamento da devandita modalidade durante un máximo de 3 meses.

CAPÍTULO XII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 93º.-*Formación do persoal.*

93.1. O persoal da CRTVG e das súas sociedades ten o dereito e a obriga de adquirir a formación necesaria para cubrir as necesidades formativas dos diferentes ámbitos de traballo, satisfacer as súas inqueanzas formativas por ampliar coñecementos e asegurar un óptimo rendemento e calidade nas actividades desenvolvidas na CRTVG e as súas sociedades.

Artigo 94º.-*Obxectivos da formación.*

94.1. Constitúe un obxectivo básico da CRTVG e das súas sociedades promover e perfeccionar a formación profesional do seu persoal. Segundo isto, a formación profesional orientarase a cubrir os seguintes obxectivos:

94.1.1. A actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais e técnicos exhibibles en cada categoría laboral e posto de traballo.

94.1.2. A especialización, nos seus diversos graos, nas materias relativas ao propio traballo.

94.1.3. A reconversión e adaptación profesional do persoal como consecuencia das modificacións técnicas que se produzan no posto de traballo que ocupa.

94.1.4. O perfeccionamento do dominio oral e escrito do idioma galego. Ademais do compromiso estatutario de promocionar a lingua galega, a lingua na empresa constitúe un importante axente normalizador e o seu nivel de corrección define os nosos produtos.

94.1.5. A seguridade e saúde laboral, en coordinación co Servizo de Seguridade e Saúde Laboral.

94.1.6. O asesoramento para o acceso á educación regrada a todo o persoal que non conte coa titulación exixida na súa categoría laboral e para a obtención de certificacións de profesionalidade.

Artigo 95º.-*Comisión de formación.*

95.1. Créase unha comisión paritaria de programación e seguimento da formación para a CRTVG e as súas sociedades, integrada por oito (8) membros, catro (4) da empresa e catro (4) representantes designados pola parte social, presidida polo xefe de formación e selección. Esta comisión propondrá os plans de formación anuais e a distribución dos seus orzamentos e reunirase polo menos unha vez cada trimestre.

95.2. Os acordos desta comisión adoptaranse por unanimidade en primeira convocatoria ou por maioría simple de cada parte en segunda convocatoria.

Artigo 96º.-*Funcións da comisión de formación.*

96.1. Fará un diagnóstico das necesidades de formación da empresa e participará na selección de propostas de formación dos traballadores e traballadoras dos distintos departamentos da CRTVG e as súas sociedades.

96.2. Elaborará a proposta dos plans de formación anuais, que serán elevados á dirección xeral para que sexan avaliados atendendo aos obxectivos xerais e estratéxicos da CRTVG e as súas sociedades.

96.3. Asesorará e informará, de maneira xeral ou puntual, os traballadores e traballadoras e á dirección en materia de formación.

96.4. Disporá de información detallada de cada un dos cursos e actividades dos programas de formación.

96.5. Seleccionará os traballadores e traballadoras nos cursos nos que a asistencia estea limitada.

96.6. Colaborará co Servizo de Normalización Lingüística da empresa no deseño da promoción lingüística.

96.7. Seleccionará os profesores que impartan os diferentes cursos e coidará da súa solvencia académica ou profesional.

96.8. Elaborará as memorias anuais de formación.

96.9. Terá dereito á información sobre as prácticas de bolseiros.

#### Artigo 97º.-*Desenvolvemento da formación.*

97.1. A empresa publicará os programas de formación que se acorden e fixará o ámbito ao que van dirixidos e as categorías que poderán participar.

97.2. O Servizo de Formación e Selección constituirá un fondo bibliográfico e audiovisual sobre temas fundamentalmente relacionados coas actividades principais da empresa, que estará á disposición de todos os traballadores e traballadoras. A custodia e administración deste fondo estará a cargo do Servizo de Documentación.

97.3. A comisión de formación, en colaboración co Servizo de Normalización Lingüística, deseñará un programa anual de promoción lingüística, que será renovado segundo as distintas necesidades de cada traballador ou traballadora, e de cada posto de traballo. Este programa dirixirase a perfeccionar o dominio escrito e oral do idioma galego por parte dos traballadores e traballadoras da empresa. A comisión de formación avaliará as necesidades de aprendizaxe de cada posto de traballo e poñerá ao seu dispor os cursos e o material necesarios.

97.4. A formación do persoal farase nas instalacións do propio centro de traballo sempre que sexa posible.

97.5. Velarase para que o material empregado sexa adecuado aos obxectivos da formación. Contarase, na medida do posible, con centros oficiais de Galicia.

97.6. Os plans de formación poderán ir dirixidos a calquera área da empresa e poderán recoller como contido calquera coñecemento teórico ou práctico relacionado coas súas actividades.

97.7. Organizaranse cursos destinados á promoción dos traballadores e traballadoras interesados na cobertura dos postos de traballo vacantes.

#### Artigo 98º.-*Asistencia á formación.*

98.1. A asistencia pode ser obrigatoria ou voluntaria. A asistencia obrigatoria realizarase en xornada laboral ou con compensación.

98.2. A compensación realizarase a hora por hora no prazo de un mes contado desde o remate do curso e nos supostos de que por non acadar acordo non se puidese gozar, a compensación acumularase ás vacacións.

98.3. A asistencia á formación voluntaria non se realizará con cargo a xornada laboral, sen prexuízo de que a empresa facilite os cambios de horario para a asistencia a estes cursos.

98.4. Os asistentes aos cursos recibirán un diploma acreditativo no que se certifiquen as súas características.

#### Artigo 99º.-*Orzamento para a formación.*

99.1. A empresa consignará anualmente, nas partidas orzamentarias, unha dotación económica para o desenvolvemento dos programas de formación.

#### Artigo 100º.-*Prácticas en alternancia, de titulación e bolseiros.*

100.1. As prácticas en alternancia que se realicen na CRTVG e as súas sociedades estarán ao abeiro de convenios cos centros que as inscriban no seu marco legal.

100.2. Na formación profesional específica, as prácticas acreditarán os alumnos para conseguir o módulo de formación en centros de traballo.

100.3. Nos estudos universitarios, as prácticas poden ser computadas como créditos de libre elección de acordo coa normativa que lles sexa aplicable.

100.4. O número de prácticas de titulación non excederá o 4% con respecto ao cadro de persoal fixo. O seu fin é facilitarlles aos titulados un contacto co mundo laboral e complementar a través do contacto cos profesionais da CRTVG e as súas sociedades os coñecementos teóricos adquiridos.

100.5. Os bolseiros que fagan prácticas na CRTVG ou as súas sociedades non suplirán persoal laboral fixo ou contratado nas súas funcións.

100.6. Os bolseiros estarán atendidos nas súas prácticas por un supervisor, que é o xefe de Formación e Selección, e un titor, que é o responsable da área en que desenvolvan as prácticas, ou o traballador ou traballadora que voluntariamente acepte a delegación do titor.

100.7. A parte social, a través da Comisión de formación, participará na selección de bolseiros.

CAPÍTULO XIII  
RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 101º.-*Normas xerais.*

101.1. Non se poderá considerar sancionable a desobediencia no traballo pola negativa a executar ordes que vulneren o que se establece neste convenio, nin cando o cumprimento desas ordes constituía unha infracción do ordenamento xurídico.

Artigo 102º.-*Clasificación de faltas.*

102.1. Consideraranse faltas as accións ou omisións que supoñían quebra ou descoñecemento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor e en especial por este convenio.

102.2. As faltas cualificaranse de leves, graves e moi graves.

102.3. Faltas leves.

102.3.1. A falta de puntualidade inustificada superior a cinco minutos e inferior a dez, na entrada ou na saída do traballo, cando se produza seis veces durante un período de tres meses consecutivos.

102.3.2. Non atender ao público ou aos compañeiros e compañeiras de traballo coa corrección e dilixencia debidas.

102.3.3. As discusións cos compañeiros ou compañeiras nos lugares de traballo.

102.3.4. Non comunicarlle á unidade responsable da xestión de recursos humanos os cambios de residencia ou de domicilio.

102.3.5. Pequenos descoidos na conservación do material, amoblamento e pertenzas da empresa.

102.3.6. A non utilización da tarxeta identificativa dentro das instalacións da empresa.

102.3.7. Non notificar a ausencia na primeira xornada ou non entregar a tempo oportuno a baixa correspondente cando se falta ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

102.4. Faltas graves.

102.4.1. Máis de seis faltas de puntualidade de máis de dez minutos e menos de trinta nun período dun mes, ou tres superiores a trinta minutos, sempre que previamente o traballador ou traballadora fose sancionado con falta leve por impuntualidade.

102.4.2. Faltar ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.

102.4.3. Omitir a comunicación á unidade responsable da xestión de recursos humanos dos cambios familiares con repercusión económica.

102.4.4. Incumprimento das funcións encomendadas ou das instrucións dispensadas polos superiores orgánicos ou funcionais en materias relacionadas co deber profesional.

102.4.5. Simular a presenza doutro traballador ou traballadora fichando ou asinando por el á entrada ou á saída do traballo.

102.4.6. A negligencia no traballo que afecte a boa marcha ou atraso deliberado das actuacións que lle son propias.

102.4.7. A reiteración ou reincidencia de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, excluídas as de puntualidade, dentro dun período de tres meses.

102.4.8. Facer uso indebido de cargos ou denominacións da CRTVG e as súas sociedades, ou atribuírse aqueles que non se posúan.

102.4.9. As derivadas dos supostos previstos nos números anteriores que produzan alteración, prexuízo ou menoscabo do servizo, ou, se é o caso, accidentes ou deterioración das instalacións.

102.4.10. Enfrontamento físico no lugar do traballo.

102.4.11. Negativa a prestar servizos extraordinarios nos casos en que, polo seu carácter de imperiosa necesidade, así se requira.

102.5. Faltas moi graves.

102.5.1. Considerarase falta moi grave máis de dez faltas de asistencia ao traballo nun período de seis meses.

102.5.2. Máis de catro faltas de puntualidade superiores a trinta minutos no período dun mes, sempre que o traballador ou traballadora fose sancionado previamente con falta grave pola mesma natureza.

102.5.3. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e no trato cos compañeiros e compañeiras de traballo ou con calquera outra persoa ao servizo da CRTVG ou as súas sociedades ou na relación de traballo con estas.

102.5.4. Facer desaparecer, inutilizar, romper ou causar deterioración voluntariamente ou negligentemente en materiais, edificio, pertenzas, amoblamento e documentación da CRTVG, das súas sociedades e dos seus traballadores e traballadoras.

102.5.5. A condena do traballador ou traballadora por delitos dolosos, excepto cando a sentenza sexa derivada da invocación dos dereitos de cláusula de conciencia e do segredo profesional, e da comisión de actos que produzan resolución xudicial, aínda na vía do penal, que versen sobre actos que afecten a seguridade e o normal funcionamento da CRTVG e as súas sociedades. Non terá a consideración de falta a non asistencia ao traballo por simple detención.

102.5.6. Embriaguez habitual ou toxicomanía que repercuta no normal desenvolvemento do traballo.

102.5.7. A alegación de motivos falsos para a obtención de licenzas retribuídas ou a simulación de enfermidade ou accidente.

102.5.8. Realizar traballos particulares durante a xornada e empregar para uso propio útiles ou mate-

riais da CRTVG ou as súas sociedades desatendendo as súas obrigas.

102.5.9. Reincidencia en falta grave.

102.5.10. Aceptar calquera remuneración, comisión ou vantaxe de organismos, empresas ou persoas en relación co desempeño do servizo.

102.5.11. O incumprimento grave das normas de seguridade e hixiene no traballo, causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia ou non prestar a todo accidentado o auxilio que estea na súa man.

102.5.12. Será abuso de autoridade a comisión por parte dun xefe ou xefa orgánico ao traballador ou traballadora de categoría superior ao afectado, dun acto arbitrario que implique infracción dun precepto legal. O traballador ou traballadora tamén poderá solicitar a iniciación do oportuno expediente nos supostos de abuso de autoridade do persoal directivo.

102.5.13. O furto e o roubo.

102.5.14. Obstaculizar o exercicio das liberdades públicas e os seus dereitos sindicais.

102.5.15. O acoso sexual.

102.6. Sancións.

102.6.1. Faltas leves.

102.6.1.1. Amoestación por escrito.

102.6.1.2. Suspensión de emprego e soldo de un a tres días.

102.6.2. Faltas graves.

102.6.2.1. Suspensión de emprego e soldo de tres a trinta días.

102.6.3. Faltas moi graves.

102.6.3.1. Suspensión de emprego e soldo de trinta a corenta e cinco días.

102.6.3.2. Despedimento.

Artigo 103º.-*Cumprimento de sancións.*

103.1. A empresa non exixirá o cumprimento inmediato das sancións de suspensión de emprego e salario impostas por faltas graves ou moi graves cando o empregado ou empregada sancionado acredite, dunha maneira clara, ter interposta unha demanda en contra. Neste caso, a sanción resultante farase efectiva despois da notificación da sentenza correspondente.

Artigo 104º.-*Procedemento sancionador.*

104.1. O exercicio das facultades disciplinarias da empresa axustarase ás disposicións do Estatuto dos traballadores. Corresponderalle á dirección a corrección disciplinaria das faltas laborais cometidas polos traballadores ou traballadoras integrados nos respectivos cadros de persoal. Esta facultade poderá ser obxecto de delegación.

104.2. Con carácter previo á imposición de calquera sanción grave ou moi grave, comunicaráselle por

escrito ao traballador ou traballadora o cargo que se formule, con expresión dos feitos que o motivan e das normas polas que a infracción se presume. No prazo de catro días hábiles, contados desde o seguinte ao da notificación, o traballador poderá efectuar as alegacións conducentes á súa defensa.

104.3. Practicadas as probas que se consideren pertinentes, de oficio ou por instancia do traballador ou traballadora, formularase proposta de resolución que se lle comunicará a este e que será sometida ao informe do comité de empresa, que deberá emitilo no prazo de catro días hábiles a partir do seguinte ao da recepción da correspondente solicitude.

104.4. Transcorrido este prazo, ditarase a resolución que proceda, que se lle notificará ao interesado ou interesada e comunicaráselle á representación dos traballadores e traballadoras.

Artigo 105º.-*Cancelación de faltas.*

105.1. As notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: aos tres meses as leves, aos seis meses as graves e aos doce meses as moi graves.

#### CAPÍTULO XIV

##### SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 106º.-*Seguridade e saúde no traballo.*

106.1. A protección e a saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes deste convenio. Estas consideran que para acadalo se require o establecemento e a planificación dunha acción preventiva no centro de traballo, coa finalidade de eliminar ou minimizar os riscos laborais, incluídos os de natureza psicosocial, así como mellorar a calidade de vida e ambiente laboral.

106.2. A empresa e os seus traballadores comprométese a asumir os dereitos, obrigas e responsabilidades que, con carácter recíproco, en materia de seguridade e saúde no traballo establece a normativa vixente sobre a prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, Real decreto 39/1997, Lei 54/2003 e Real decreto 171/2004), a que se poida ditar durante a vixencia deste convenio, así como as disposicións específicas que nel se establecen. Consideraranse as normas e recomendacións da OIT, da Unión Europea e o Acordo Marco Europeo sobre o Estrés Ligado ao Traballo.

106.3. En aplicación deste acordo, establecerase un procedemento de solución de conflitos por acoso psicolóxico ou sexual, sen prexuízo do dereito de accións xudiciais ou administrativas por parte do traballador ou traballadora afectado.

106.4. As actuacións en materia de seguridade e saúde laboral planificaranse anualmente, debendo comprender os estudos e proxectos necesarios. Incluirán tanto os programas de execución de medidas preventivas e de control e inspección destes como os programas de formación do persoal.



106.5. A empresa incluíra nos pregos de condicións unha cláusula pola que as empresas adxudicatarias se comprometen ao estrito cumprimento da normativa laboral en xeral e do convenio colectivo que lles sexa de aplicación en particular, velando polo cumprimento desta condición. O incumprimento desta poderá dar lugar á rescisión da relación contractual.

106.6. No suposto de subcontratas de obras e servizos, observarase o disposto no artigo 42 do Estatuto dos traballadores.

106.7. A contratación de bens e servizos que poidan afectar a seguridade e saúde dos traballadores realízase de forma que se garanta que estes bens ou servizos son seguros para os traballadores, para o que se elaborará un protocolo que se incluíra nos pregos de contratación.

#### Artigo 107º.-*Organización da prevención.*

107.1. A empresa contará cun servizo de prevención propio coas especialidades de seguridade e mais ergonomía e psicocioloxía, sen prexuízo da contratación allea. Esta disposición será efectiva aos seis meses de entrada en vigor deste convenio.

#### Artigo 108º.-*Comité de Seguridade e Saúde.*

108.1. Créase un único Comité de Seguridade e Saúde para a CRTVG e as súas sociedades, que asume as competencias e facultades que a LPRL establece no seu artigo 39. Este órgano colexiado e paritario estará composto por todos os delegados de prevención e en igual número por representantes da empresa. Os representantes da parte social serán elixidos entre todos os traballadores e traballadoras polo comité interempresas.

108.2. O comité reunirse bimestralmente, e tamén sempre que o solicite calquera das partes. Nestas reunións poderán participar, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os técnicos de prevención. Nas mesmas condicións poderán participar traballadores e traballadoras da empresa que contén cunha especial capacitación ou información respecto das cuestións que se debatan e técnicos alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións no comité, que adoptará as súas propias normas de funcionamento.

108.3. Os delegados de prevención disporán dun crédito de dez (10) horas para gozar en cada mes natural, independentes das que lles puidesen corresponder pola representación sindical que posúan e non se computará neste crédito as que deriven de actuacións aprobadas polo Comité de Seguridade e Saúde. Estas horas deberán ter como finalidade exercer as funcións que lles son propias, solicitar asesoramentos, asistir a cursos e causas análogas. A súa utilización debe ser comunicada con 24 horas de antelación como mínimo á división de organización e recursos humanos e enviada copia da comunicación ao xefe do servizo correspondente, agás que non sexa posible por causas xustificadas.

#### Artigo 109º.-*Funcións do Comité de seguridade e saúde.*

109.1. Ademais das funcións e competencias que lle son atribuídas polas leis, o Comité de Seguridade e Saúde terá as seguintes atribucións:

109.1.1. Participar na elaboración e posta en marcha das revisións que se efectúen no plan de evacuación e emerxencia.

109.1.2. Coñecer e analizar a memoria e a programación anual do Servizo de Prevención.

109.1.3. Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos nos centros de traballo, segundo a definición do artigo 2 do Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, que desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, realizando para tal efecto as visitas que considere oportunas.

109.1.4. Coñecer os efectos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores como consecuencia do desenvolvemento do traballo, co obxecto de valorar as causas que os produciron e propoñer as medidas preventivas oportunas.

109.1.5. Coñecer os resultados das avaliacións de contaminación ambiental debida á emisión de radiacións electromagnéticas, que serán realizadas con carácter bianual ou cando se produza un cambio tecnolóxico, e participar na adopción das medidas correctoras se fosen necesarias.

109.1.6. Participar nas campañas de información e formación dos traballadores en materia de prevención de riscos laborais.

109.1.7. Asistir ás reunións e elaborar un informe técnico para a mesa de contratación que realice a proposta de adxudicación do expediente de contratación do bar e cafetería-comedor. Así mesmo, velará polo cumprimento das condicións do contrato.

109.1.8. Realizar propostas de recolocación de traballadores e traballadoras que teñan recoñecida unha situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, e sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo, ou ben que a través da vixilancia da saúde se detecte unha situación de risco para o traballador ou traballadora que vexa diminuída a súa capacidade por razón da idade, estado de saúde debido a enfermidade ou accidente.

109.1.9. Participar na política de seguridade e saúde de no traballo, estudar a estatística e a causalidade dos accidentes laborais ocorridos e propoñer as accións correctoras necesarias.

109.1.10. Propoñer iniciativas sobre temas ambientais relacionados coa actividade da empresa.

109.2. Os acordos desta comisión adoptaranse por unanimidade en primeira convocatoria ou por maioría simple de cada parte en segunda convocatoria.

109.3. Correrán por conta da empresa os gastos de viaxes e axudas de custo dos membros do Comité de

Seguridade e Saúde orixinados como consecuencia de desprazamentos para asistir a reunións debidamente convocadas, a cursos de formación, congresos, así como para calquera outro cometido que lles fose encomendado por acordo válido deste comité.

109.4. Os membros que forman o Comité de Seguridade e Saúde están obrigados a gardar o debido sxi-lo profesional conforme a lexislación vixente.

#### Artigo 110º.-*Coidado da saúde.*

110.1. A vixilancia da saúde dos traballadores rexe-rase polo artigo 22 da LPRL e o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, dos servizos de prevención.

110.2. As funcións de vixilancia e control da saúde dos traballadores serán desempeñadas por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capa-citación acreditada ao abeiro da normativa vixente.

110.3. En materia de vixilancia da saúde, a activi-dade sanitaria deberá abranger:

110.3.1. Logo do informe dos representantes dos traballadores, de acordo co artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, unha avaliación da saúde dos tra-balladores despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde.

110.3.2. Logo do informe dos representantes dos traballadores, de acordo co artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, unha avaliación da saúde dos tra-balladores que continúen o traballo tras unha ausen-cia prolongada por motivos de saúde.

110.3.3. Unha vixilancia da saúde sometida a pro-tocolos específicos segundo os riscos a que están expostos os traballadores (manipulación de cargas, pvd, posturas forzadas, ruído e traballo a quendas e outros que puidesen ser de aplicación nun futuro).

110.3.4. Para os postos de traballo que inclúan pan-tallas de visualización de datos, a empresa garantirá que todos os elementos materiais constitutivos do pos-to satisfagan os requisitos de deseño ergonómico. No relativo á vixilancia da saúde, seranlles de aplicación aos traballadores os protocolos correspondentes defi-nidos pola Comisión Nacional da Saúde. A empresa garantirá a formación e información dos traballadores usuarios de pantallas de visualización de datos.

#### Artigo 111º.-*Equipamentos de protección individual. Rroupa de traballo.*

111.1. Na adopción de medidas de seguridade, pre-feriranse sempre as medidas colectivas sobre as indi-viduais. No caso de non ser posible a adopción de medidas colectivas, adoptaranse os equipamentos de protección individual que lles serán facilitados pola empresa a todos os traballadores e traballadoras que o precisen, en función das características do seu tra-ballo e dos resultados das avaliacións de riscos que se realicen. Deberán estar homologados con respecto á normativa de aplicación. O Comité de Seguridade e

Saúde aprobará a relación de usuarios e usuarias de equipamentos de protección individual.

#### Artigo 112º.-*Traballos con risco.*

112.1. Nos traballos que poidan supoñer un risco para a saúde, os traballadores e traballadoras deberán seguir escrupulosamente os protocolos establecidos para eles. No caso especial de traballos planificados en instalacións eléctricas en tensión, os equipos de traballo estarán integrados por dous traballadores ou traballadoras que posúan a formación necesaria para executalos.

#### Artigo 113º.-*Traballadores suxeitos a quendas.*

113.1. O persoal que traballe a quendas deberá gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo uns servizos de protección e prevención apropiados e equivalentes aos dos restan-tes traballadores da empresa.

113.2. Antes do comezo de cada temporada, a empresa realizará e fará pública unha programación orientativa semestral.

#### Artigo 114º.-*Traballadoras embarazadas.*

114.1. As traballadoras embarazadas terán dereito a cambiar o seu posto de traballo por outro do mesmo nivel, axeitado ao seu estado, no caso de que o posto que desenvolvan puidese ser prexudicial para a xes-tación, segundo o regulamentado no punto 109.1.8 e de acordo cos informes ao respecto do cambio do ser-vizo médico da empresa.

#### Artigo 115º.-*Traballos en zonas de guerra ou de alto risco.*

115.1. No caso de que se despracen traballadores da empresa a estas zonas, este tipo de traballos debe-rá realizarse sempre por un mínimo de dúas persoas e con carácter voluntario.

115.2. Os traballadores ou traballadoras serán rele-vados destas zonas sempre que o soliciten.

115.3. Todo traballador ou traballadora enviado a unha zona de guerra deberá ter unha relación laboral de longa duración coa empresa.

115.4. A empresa facilitaralle ao traballador ou tra-balladora os medios necesarios para a súa protección. Correspóndelle á Comisión de Seguridade e Saúde velar polo cumprimento deste criterio.

115.5. A empresa proporcionaralle ao traballador ou traballadora o acceso máis efectivo para comuni-carse e os medios axeitados para o traballo que teña que desenvolver, así como as identificacións ou cre-denciais oportunas e a provisión de fondos necesarios para cubrir gastos e cumprir co seu labor informativo.

115.6. Garantirase, en todo momento a presenza dun interlocutor con quen se poidan comunicar os tra-balladores ou traballadoras desprazados.

## CAPÍTULO XI

DEREITOS COLECTIVOS E DE REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES  
E TRABALLADORAS*Artigo 116º.-Representantes dos traballadores e traballadoras.*

116.1. Para os efectos deste convenio, recoñécense como representantes dos traballadores e traballadoras aos seguintes:

Os membros dos comités de empresa.

Os delegados ou delegadas das seccións sindicais.

*Artigo 117º.-Comité de empresa.*

117.1. O comité de empresa é o órgano colexiado e representativo do conxunto dos traballadores e traballadoras da empresa. Será elixido de acordo coa lexislación vixente.

*Artigo 118º.-Crédito sindical.*

118.1. Cada membro do comité de empresa dispoñerá de 30 horas sindicais mensuais, acumulables heteroxeneamente, para o exercicio das funcións propias. Estas horas poderán acumularse mensualmente entre os diferentes membros do comité. Procurarase avisar con 24 horas de antelación, salvo sábado e domingo, exceptuando os casos urxentes.

118.2. Os delegados e delegadas sindicais terán o mesmo número de horas que os membros do comité de empresa.

118.3. Os delegados ou delegadas sindicais que sexan tamén membros do comité de empresa poderán acumular as horas das dúas representacións.

118.4. Para axilizar a negociación colectiva, unha vez constituída a mesa de negociación negociarase a liberación dos membros desta comisión.

*Artigo 119º.-Funcións do comité de empresa.*

119.1. Sen prexuízo das que lle atribúan as disposicións legais de carácter xeral, serán funcións do comité de empresa as que se especifican nos parágrafos seguintes:

119.1.1. Velar polo cumprimento das normas vixentes en materia laboral, Seguridade Social e seguridade e saúde laboral, e tamén o cumprimento dos acordos deste convenio.

119.1.2. Ser informado, de acordo co que se establece no artigo 64 do Estatuto dos traballadores, sobre a situación económica da empresa, programas de investimentos, estatística de absentismo e as súas causas, e tamén sobre os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e das súas causas.

119.1.3. Ser informado previamente sobre as decisións que a dirección adopte ao respecto de:

Organización do traballo.

Política de ocupación e contratación do persoal.

Reestruturación do cadro de persoal e traslados.

Apertura, peche total ou parcial, definitivo ou temporal, ou modificacións no centro de traballo.

Modificación do estatuto xurídico da empresa ou da actividade empresarial.

119.1.4. Asesorar, formular propostas e orientar nos temas relacionados coa organización e racionalización do traballo. Deberá presentar un informe á empresa con carácter previo á execución das decisións que adopte nos casos de implantación ou revisión dos sistemas de control do traballo, sen prexuízo das facultades que lle recoñeza a lei e este convenio á representación dos traballadores e traballadoras.

119.2. Todos e cada un dos membros do comité de empresa terán libre acceso a todas as instalacións e centros de traballo da CRTVG e as súas sociedades. Terán acceso ao cadro horario, do que recibirán unha copia. Así como aos modelos TC1 e TC2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual dos centros e a todos os documentos relacionados coas condicións de traballo que afecten o persoal.

119.3. Financiamento do comité de empresa.

119.3.1. A empresa descontará das nóminas dos traballadores e traballadoras que así o indiquen a cantidade que se estableza como cota voluntaria de apoio ás actividades do comité de empresa.

119.3.2. Este desconto será voluntario e individual.

119.4. Comité interempresas.

119.4.1. Constituirase un comité interempresas de trece membros.

119.4.2. A súa composición será proporcional, de acordo co establecido no referido artigo do Estatuto dos traballadores. Para tal efecto computaranse unicamente aqueles sindicatos que obtivesen máis dun 5% dos delegados elixidos no ámbito deste convenio.

119.4.3. Cada un dos membros do Comité interempresas dispoñerá dun máximo de trinta horas mensuais, excluídas as derivadas da súa condición de membros de comité de empresa ou delegado ou delegada sindical, para dedicarse ás súas funcións representativas; estas horas poderanse acumular a outros membros do comité interempresas.

119.4.4. A CRTVG, *Televisión de Galicia, S.A.* e *Radio Televisión de Galicia, S.A.* aboarán os gastos de desprazamento dos membros do comité interempresas sempre que fosen orixinados por reunións coa empresa.

119.4.5. Entre as súas competencias estarán as seguintes:

119.4.5.1. Negociación do convenio colectivo, elección dos suplentes e asesores da comisión negociadora e aprobación do anteproxecto correspondente, sempre que así o decidan cando menos o 80% dos seus membros. Todo isto sen prexuízo das atribucións que

a este respecto se lles recoñeza na LOLS e no Estatuto dos traballadores e outras instancias sindicais.

119.4.5.2. Elección dos representantes do persoal na comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo, segundo a proporcionalidade no comité interempresas e sempre que este negociase o convenio colectivo.

119.4.5.3. O comité interempresas estará facultado para solicitar conflito colectivo e interpoñer calquera tipo de reclamación e para solicitar a declaración de folga legal.

119.4.5.4. O comité interempresas velará pola correcta incorporación de calquera grupo a este convenio.

119.5. Delegados e delegadas sindicais.

119.5.1. Aos delegados e delegadas sindicais, sen prexuízo do establecido no artigo 10.3º da LOLS, recoñécenselles os dereitos e garantías que se especifican nos parágrafos seguintes:

119.5.1.1. A representar os afiliados e afiliadas da sección sindical en todas as xestións necesarias ante a dirección respectiva e a ser oídos por esta para o tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten o persoal en xeral e os afiliados e afiliadas a un sindicato en particular.

119.5.1.2. A ser informados e oídos pola empresa con carácter previo sobre:

119.5.1.2.1. Os despedimentos e sancións que afecten os afiliados ou afiliadas ao sindicato.

119.5.1.2.2. Materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslados de traballadores e traballadoras, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que lle poida afectar ao persoal.

119.5.1.2.3. A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo.

119.5.2. Terán acceso á mesma documentación e información que a empresa deba poñer a disposición do comité de empresa, de acordo co regulado mediante lei. Estarán obrigados a gardar segredo profesional nas materias que legalmente proceda.

119.5.3. Posuirán as mesmas garantías e dereitos que lles recoñeza a lei e o convenio colectivo aos membros do comité de empresa.

119.6. Os afiliados e afiliadas.

119.6.1. As persoas afiliadas a unha sección sindical terán os dereitos especificados nos seguintes parágrafos:

119.6.1.1. Obter permiso sen salario durante o tempo que pasen a ocupar postos de responsabilidade sindical con plena dedicación en ámbito superior ao centro de traballo. Este permiso terá unha duración mínima de seis (6) meses e, ao rematar, o traballador

ou traballadora incorporárase á mesma quenda e nas mesmas condicións de traballo.

119.6.1.2. A que se lles desconte da nómina o importe da cota sindical que corresponda sempre que o interesado ou interesada exprese a súa conformidade. A administración transferirá as cantidades retiradas á conta bancaria que designe cada sindicato e proverá mensualmente á correspondente sección sindical a relación nominal das retencións realizadas.

119.7. Sección sindical.

119.7.1. O ámbito das seccións sindicais será o conxunto das tres empresas: CRTVG, *Televisión de Galicia, S.A.* e *Radio Televisión de Galicia, S.A.*

119.7.2. Cada sección sindical poderá designar delegados ou delegadas sindicais conforme a seguinte táboa segundo a lexislación vixente:

119.7.2.1. De 501 a 750 traballadores e traballadoras: 3 delegados ou delegadas sindicais.

119.7.2.2. De 750 traballadores e traballadoras en adiante: 4 delegados ou delegadas sindicais.

119.8. Locais sindicais e taboleiros de anuncios.

119.8.1. Segundo o previsto na lexislación vixente, a representación legal dos traballadores e traballadoras dispoñerá de locais dotados de medios e material necesarios para o exercicio do seu labor.

119.8.2. Os comités de empresa e as seccións sindicais dispoñerán de taboleiros de anuncios, protexidos por cristal, para información aos traballadores e traballadoras.

119.8.3. A dirección da CRTVG e as súas sociedades facilitará o lícito exercicio da actividade sindical dos comités de empresa, delegados e delegadas do persoal e seccións sindicais, e a súa difusión informativa en cada un dos centros de traballo. Dentro das súas posibilidades, permitirá o emprego dos medios necesarios para o cumprimento destes obxectivos.

119.8.4. Os membros do comité de empresa ou delegados e delegadas de persoal terán participación nos órganos colexiados dos servizos sociais e asistenciais da empresa colaboradora, grupo de empresa e mutualidade, dentro dos límites que puidesen establecer as normas que o regulen.

#### CAPÍTULO XVI

##### PLAN DE IGUALDADE DA EMPRESA

Artigo 120º.-*Plan de igualdade da empresa.*

120.1. Dado que no desenvolvemento das negociacións deste convenio colectivo non foi posible a realización do diagnóstico da realidade da empresa desde a perspectiva de xénero, as partes negociadoras acordan elaborar un plan de igualdade que de acordo coa Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade



das mulleres de Galicia, se somete aos seguintes criterios:

120.1.1. O diagnóstico da realidade da empresa desde a perspectiva de xénero e o plan de igualdade deberá realizarse antes do 31 de decembro de 2008.

120.1.2. Para a realización do diagnóstico da realidade de xénero da empresa teranse en conta as seguintes variables, que serán sempre desagregadas por xénero:

120.1.2.1. Novas incorporacións nos últimos cinco anos.

120.1.2.2. Análise das baixas da empresa por causa nos últimos cinco anos.

120.1.2.3. Características do cadro de persoal por grupos de idade, tipo de contrato, categoría e nivel de estudos.

120.1.2.4. Distribución das retribucións fixas e variables por categoría e tipo de contrato.

120.1.2.5. Formación recibida no último ano.

120.1.2.6. Promocións internas no último ano por categoría e tipo de contrato.

120.1.2.7. Suspensións temporais, redución de xornada e licenzas solicitadas para a conciliación da vida familiar e laboral.

120.2. A elaboración do plan de igualdade realízase nas seguintes fases:

120.2.1. No primeiro trimestre do ano 2008 elaborárase o diagnóstico da empresa desde a perspectiva de xénero.

120.2.2. No segundo trimestre, e en base ao diagnóstico, fíxanse os obxectivos concretos do plan e a cronoloxía para a súa obtención.

120.2.3. No cuarto trimestre elaboráranse os sistemas de control sobre o cumprimento de obxectivos.

120.2.4. Antes do remate do ano presentárase o plan de igualdade e o código de boas prácticas que facilite a consecución de obxectivos.

Artigo 121º.-*Comisión de igualdade.*

121.1. Créase a Comisión de igualdade, de carácter paritario e formado por oito membros, catro en representación das organizacións sindicais con representación no comité interempresas e catro en representación da empresa nomeados polo director xeral da CRTVG e as súas sociedades.

As decisións adoptáranse por unanimidade.

121.2. Funcións da comisión de igualdade:

121.2.1. Realización do diagnóstico da empresa desde a perspectiva de xénero, a elaboración do plan de igualdade e o código de boas condutas.

121.2.2. Aprobación do plan de igualdade da empresa, para o que se convocará unha reunión extraordinaria.

121.2.3. Estudar todas aquelas cuestións que se presenten no plan de igualdade.

### *Disposicións adicionais*

*Primeira.-Réxime de permisos e licenzas.*

Acórdase que no ano 2008 se negociará no seo da comisión paritaria a extensión ao persoal do ámbito de aplicación deste convenio colectivo o réxime de permisos e licenzas vixente para o persoal funcionario derivado da regulación establecida polo Estatuto básico do empregado público (Lei 7/2007, do 12 de abril, BOE do día 13).

*Segunda.-Horas extra, axudas de custo, indemnización por facer noite e aloxamento.*

Acórdase que no ano 2009 se negociarán no seo da comisión paritaria os importes e configuración das horas extra e os importes das axudas de custo, indemnización por facer noite e aloxamento.

*Terceira.-Delegacións.*

Ao longo do período de vixencia deste convenio colectivo, a empresa comprométese a negociar a situación das delegacións e das necesidades de descentralización territorial para os efectos de considerar a dimensión óptima de estrutura da CRTVG e as súas sociedades.

*Cuarta.-Consello de redacción.*

A empresa e a representación dos traballadores e traballadoras comprométese a negociar o establecemento dun consello de redacción da CRTVG, a TVG e a RTG, regulamentado no seu correspondente estatuto, no que se recoñecerá o dereito ao segredo profesional e a incluír unha cláusula de conciencia.

*Quinta.-Regulamento de uso do galego.*

A empresa e a representación dos traballadores e traballadoras negociarán a creación dun regulamento interno sobre o uso do galego.

*Sexta.-Xubilación anticipada.*

Co obxecto de adaptar ao convenio colectivo as modificacións legais en materia de xubilación, a comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo estudará en 2009 posibles medidas de xubilación anticipada voluntaria.

*Sétima.-Servizos de condución.*

A empresa e a representación dos traballadores e traballadoras comprométese a estudar na Comisión paritaria as fórmulas que posibiliten garantir uns servizos constantes de condución na CRTVG, TVG e RTG.

*Oitava.-Proceso selectivo excepcional.*

A comisión negociadora deste convenio colectivo acorda a realización dun proceso selectivo excepcional de consolidación de emprego que se desenvolverá segundo o estipulado no acordo da comisión negociadora do 9 de novembro de 2007, que no seu momento se publicará no DOG.

*Disposición transitoria*Primeira.-*Publicación do convenio.*

A empresa publicará no prazo de un mes a partir da súa publicación no DOG o texto íntegro deste convenio colectivo e os textos legais a que este fai referencia. Esta publicación porase a disposición dos traballadores e traballadoras da empresa.

*ANEXO I*

## Nivel 1:

- Asesor lingüista.
- Locutor-presentador (en extinción).
- Titulado superior.
- Técnico de arquivo e documentación.
- Redactor.
- Produtor.
- Realizador.
- Enxeñeiro superior de telecomunicacións.
- Produtor de son de radio.
- Realizador de radio (en extinción).
- Programador de radio (en extinción).

## Nivel 2:

- Locutor de radio.
- Titulado medio.
- Enxeñeiro técnico de telecomunicacións.
- Documentalista.

## Nivel 3:

- Técnico de sistemas.
- Analista-programador.
- Técnico electrónico de primeira.
- Técnico de administración.

## Nivel 4:

- Auxiliar de redacción (en extinción).
- Técnico de control de radio.
- Promotor.
- Técnico electrónico.
- Reporteiro gráfico.
- Cámara de primeira.
- Deseñador gráfico.

## Nivel 5:

- Operador de posproducción.
- Técnico de son.
- Técnico de iluminación.
- Decorador.
- Programador-operador.
- Axudante de realización.
- Locutor de televisión.

## Nivel 6:

- Encargado de discoteca.
- Oficial produtor de son de radio.
- Oficial técnico electrónico.
- Operador de cámara.
- Grafista-decorador (en extinción).
- Oficial administrativo.
- Auxiliar de programas de radio.

## Nivel 7:

- Operador-montador de vídeo.
- Operador-produtor de son.

- Iluminador.
- Control de cámaras.
- Relacións públicas.
- Auxiliar de programación de televisión.
- Axudante de produción.
- Maquillador.
- Oficial de mantemento.
- Oficial técnico electricista.
- Grafista titular.

## Nivel 8:

- Especialista de montaxe.
- Axudante de cámara.
- Condutor.
- Auxiliar de informativos.

## Nivel 9:

- Almacenista.
- Ordenanza.
- Telefonista-recepcionista.
- Axudante de mantemento.
- Ordenanza-condutor (en extinción).

**INSTITUTO GALEGO DE  
PROMOCIÓN ECONÓMICA**

*Resolución do 17 de decembro de 2007 pola que se publican os tipos de xuro máximos que as entidades financeiras aplicarán durante o primeiro semestre do ano 2008 aos préstamos en vigor dos convenios de axuda financeira ás Pemes e do convenio de apoio financeiro ao sector pesqueiro de Galicia*

De conformidade cos convenios de colaboración de axuda financeira ás Pemes dos anos 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004-2006 e do convenio de apoio financeiro ao sector pesqueiro de Galicia, os tipos de xuro para exercicios futuros dos préstamos subvencionados pola Xunta de Galicia que se formalizaron ao abeiro destes convenios serán variables por semestres naturais, establecéndose no texto dos correspondentes convenios o sistema de determinación do tipo de xuro.

Visto o exposto e unha vez verificados os datos relativos á evolución do mibor e euribor durante o período establecido en cada convenio e en virtude das facultades que teño conferidas,

**RESOLVO:**

Publicar os tipos de xuro máximos que as entidades financeiras aplicarán durante o primeiro semestre do ano 2008 aos préstamos en vigor dos convenios de axuda financeira ás Pemes e do convenio de apoio financeiro ao sector pesqueiro de Galicia.