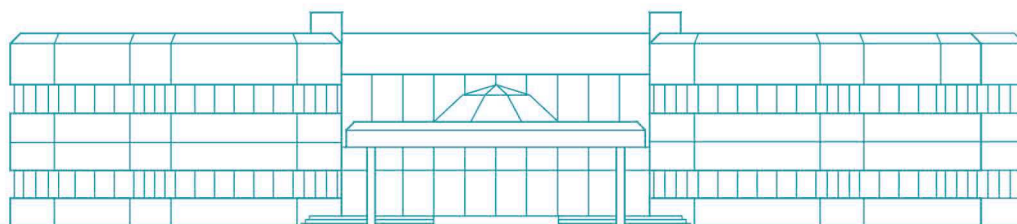


einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

2024



C

R

T

V

G

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

**ESTADO
DE
INFORMACIÓN NON FINANCIEIRA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN
APROBACIÓN DE CONTAS**

**EXERCICIO
2024**

27.03.2025

einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

ÍNDICE.

	Pág.
I. INDICACIÓNS INICIAIS.	5
I.1. Xerais sobre o informe.	5
I.2. A CRTVG en cifras.	6
I.3. A CRTVG dunha ollada.	7
I.4. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.	9
II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO.	13
II.1. Caracterización xeral.	13
II.2. Produtos e servizos.	13
II.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.	15
II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.	16
II.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.	18
II.6. A percepción social do servizo público.	20
II.7. Principais indicadores de audiencia.	24
ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA	30
III. MEDIO AMBIENTE: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.	33
III.1. Referencias xerais.	33
III.2. Referencias sobre o consumo de auga.	34
III.3. Referencias sobre o consumo enerxético.	35
III.4. Referencias sobre as emisións de substancias á atmosfera.	38
III.5. Referencias sobre a xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.	40
III.6. Referencias complementarias.	41
IV. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	43
IV.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.	43
IV.2. Despedimentos.	59
IV.3. Remuneracións e consideracións sobre a fenda salarial.	59

	Páx.
IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.	63
IV.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.	65
IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional das persoas traballadoras.	67
IV.7. Saúde e seguridade laborais.	70
IV.8. Formación.	75
IV.9. Xestión da diversidade.	78
IV.10. Promoción da igualdade.	80
V. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS.	83
V.1. Referencias xerais.	83
V.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.	84
V.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.	84
V.4. Controis derivados da execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.	86
V.5. Controis operativos na contratación.	86
V.6. Medidas de transparencia sobre a actividade contractual e o estado financeiro	88
V.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.	89
V.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.	89
V.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.	90
V.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.	90
V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.	91
V.12. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e a “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.	93
V.13. Política de prevención de delitos.	95
V.14. Plan de Control e Xestión de Riscos.	96
VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL.	99
VI.1. Referencias xerais.	99
VI.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.	101
VI.3. #AcciónsG	104
VI.4. Igualdade	109
VI.5. Accesibilidade	114
VI.6. Comunicación coa sociedade	118
VI.7. Premios e recoñecementos	119
ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018	123

I. INDICACIÓNS INICIAIS

I.1. Xerais sobre o informe

Este Estado de Información Non Financeira da Corporación RTVG relativo ao exercicio 2024 elabórase en atención ao disposto na “Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade”.

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

Esa suma de indicacións, referencias e criterios adaptáronse á singularidade da Corporación RTVG desde o punto de vista da información de control que xera en razón da súa natureza, características, actividades, da súa propia normativa interna e da de rango xeral que lle é de aplicación, así como das prácticas derivadas destas.

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

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

I.2. A CRTVG en cifras.

Os principais indicadores de xestión no exercicio 2024 sintetízanse nos seguintes datos:

**Resultado
orxamentario**

+1,3

millóns de euros

**Débeda
bancaria**

0

euros

Orzamento

128,2¹

millóns de euros

**Compras e servizos
exteriores**

65,9

millóns de euros

Gastos de persoal

54,7

millóns de euros

Investimentos

8,2

millóns de euros

Persoal Medio

865,3

traballadores/as

**Custo por
habitante**

47,4

euros

Canles dixitais

615

millóns de impactos

Cota de pantalla

8,6%

Oíntes RG + RGM

133.000



¹. Sen IVE.

2008-2024

I.3: A CRTVG DUNHA OLLADA

		2008	2024	
1	ACTIVIDADE			
	Resultado da provisión do servizo público de comunicación audiovisual de Galicia	TVG: 4º posición RG: 4º posición	TVG: 4º posición RG: 4º posición	
2	ORZAMENTO			
	Orzamento da Corporación RTVG, S.A.	142 MILLÓNS €	128 MILLÓNS €	» Máis e mellores servizos a un menor custo » Lingua » Identidade cultural propia » Diversidade » Competitividade » Valor social » Valor económico » Proximidade

		2008	2024	
3	PATRIMONIO			
	Situación patrimonial -patrimonio neto-	30 MILLÓNS €	56 MILLÓNS €	
4	FINANCEIRO			
	Endebedamento neto	-26 MILLÓNS €	+25 MILLÓNS €	
	Débeda bancaria	32 MILLÓNS €	0 MILLÓNS €	» Mellora patrimonial, económico, financeira » Desaparación da débeda bancaria
5	DÉFICIT			
	Situación financeiro patrimonial da Corporación pola acumulación de déficits de tesourería non orzamentados	-51 MILLÓNS €	-5 MILLÓNS €	

	2008	2024
6 CUSTO POR HABITANTE		
Custo da provisión do servizo audiovisual público por habitante	51 €	47 €
7 CUSTO POR PUNTO DE SHARE		
Custo da provisión do servizo audiovisual público por punto de share das Tvs Autonómicas en relación a media das 6 TVs históricas da FORTA	FORTA 18 MILLÓNS €	CRTVG: 13 MILLÓNS €

» Xestión comprometida coa eficiencia
» Sentido empresarial

	2008	2024
8 PERSOAS TRABALLADORAS		
Evolución do cadro de persoal	Persoal laboral: 937 Persoal directivo: 52	Persoal laboral: 828 Persoal directivo: 37
Estabilidade no emprego	557 persoas traballadoras indefinidas ou fixas	684 persoas traballadoras indefinidas ou fixas

» Compromiso coa estabilidade do emprego, e coa igualdade de oportunidades
» Coherencia do cadro de persoal autorizado cos efectivos reais

	2008	2024
9 TECNOLOXÍA MODERNIZACIÓN		
Difusión dos contidos audiovisuais	Analóxico	Dixital con novos desenvolvementos de produtos e mercados

» Innovación, igualdade dixital, foco nas persoas e liderado dixital

10 FUTURO: PARES SÓLIDOS

» LIDERADO DIXITAL, AUDIENCIA, INNOVACIÓN, EQUILIBRIO PATRIMONIAL, ECONÓMICO E FINANCEIRO

2008-2024

I.4. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.

En canto á materialidade relativa aos cinco bloques de información que regula a Lei 11/2018, débese sinalar que no caso concreto da Corporación RTVG esta é baixa nas cuestións medio ambientais e nas relativas a dereitos humanos, media no bloque de loita contra a corrupción e suborno -tendo os controis implantados nela por iniciativa propia e mais dos que é obxecto “de oficio” pola súa condición de empresa pública- e alta nas cuestións sociais e as relativas ao persoal, dada a importancia que teñen, por unha banda, as persoas traballadoras como elemento capital da súa actividade e, por outra, a cidadanía como destinataria desa actividade.

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

Unha aproximación resumida á materialidade das cuestións tratadas neste informe derívase da consideración da relevancia estratéxica dunha serie de eixes correspondentes a catro dimensións da identidade e actividade corporativas. Esa relevancia resulta da combinación nunha matriz na que, dun lado, a propia Corporación lle asigna un valor, graduándoa en catro niveis, e, doutro, nunha escala de 1 a 10. A determinación dos valores nesa segunda escala resulta dunha investigación levada a cabo utilizando a metodoloxía Delphi mediante un cuestionario realizado a un panel de expertos e aos grupos de interese da Corporación.

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

» As catro dimensións en que se agrupan son:

- › A: Identidade e goberno corporativo.
- › B: Servizo público e actividade.
- › C: Recursos humanos.
- › D: Proxección social.

» A maior parte dos eixes correspóndense con determinados criterios GRI.

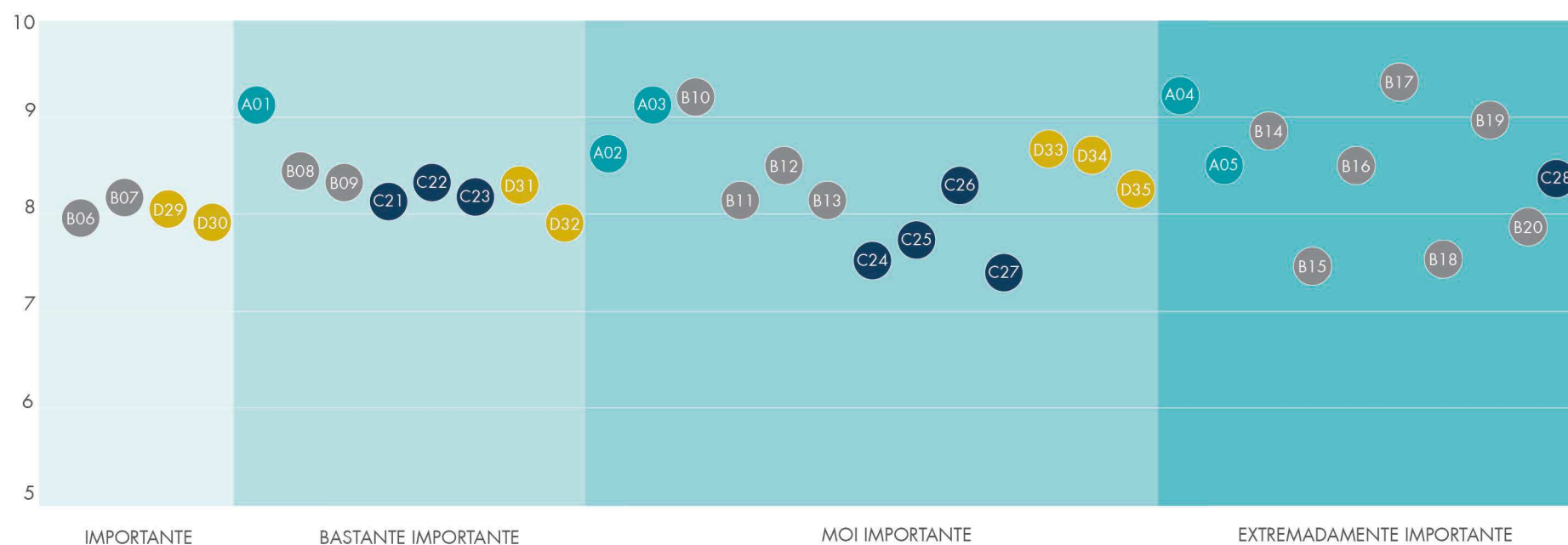
» Se agruparon en catro niveis de relevancia estratéxica:

- › Importante.
- › Bastante importante.
- › Moi importante.
- › Extremadamente importante.

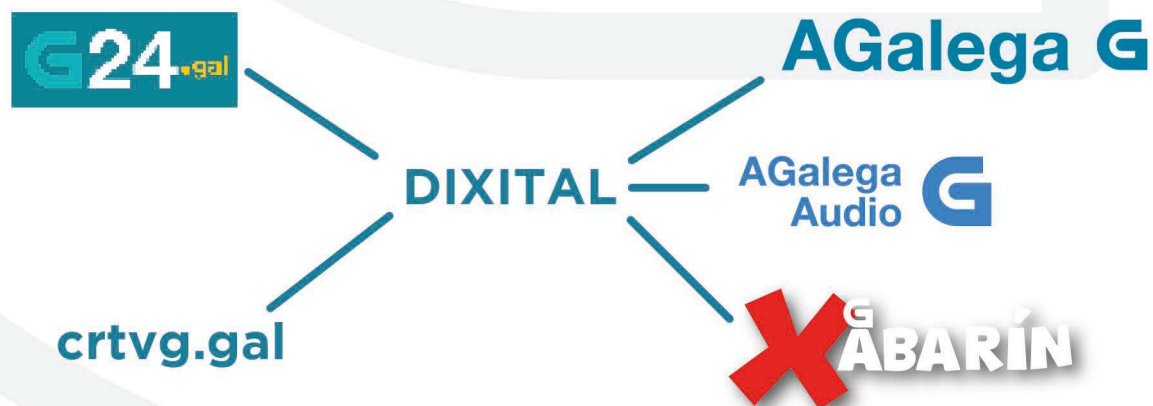
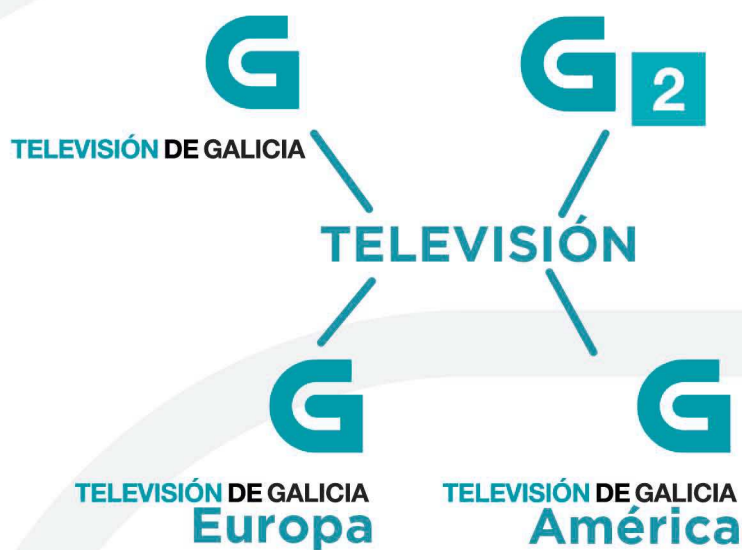
» Se ordenaron dentro deles tamén por relevancia estratéxica, identificando cada eixe na serie resultante cun código formado un número ordinal do 1 a 35 antecedido en cada caso pola letra maiúscula da dimensión á que corresponden.

DIMENSIÓNS	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI	DIMENSIÓNS	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI
A: IDENTIDADE E GOBERNO CORPORATIVO	A01 Control e fiscalización	2-1 Perfil da organización wux ÇÜÜÜÇ ÇÜBCHJTCqdc aTch 205 Anticorrupción yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch	C: RECURSOS HUMANOS	Bww MÜBÇeTäÇ RUJTeRUR	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 405 Diversidade e igualdade de oportunidades
	A02 Expresión e construción da identidade colectiva de Galicia	K		BwwDäÜÇ RTäÇ Ü ÜÜÜÇf ÇH ÜÇ ÜÇeCh ÇÜÜÜÜÜÇR	yyx BRÇRTaRTäÇ ÜVÜÜÇ RTäÇ
	A03 Transparencia, ética, credibilidade e bo goberno	2-1 Perfil da organización 3-3 Enfoque de xestión 205 Anticorrupción yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		Bwx ÄÜÇ ÜÜeRd"RSÇdR	yyx NRÜÜÜ ÜÜÜÜeÜRÜÜ ÇÇeRSR"ÇH
	Auy ÄÜÜeRTäÇ ÜeÇ dÜÜf äTchÜS"äTch	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		Bwy DdRSäURÜÜ ÇCHÜÇ ÇÜÜYCH	2-1 Perfil da organización 401 Emprego
	Auz BäsÜÜÜÜeÜRÜÜ ÜÇÜÜÜÜTäÇ ÜÜ ÜReÜÜ ÇÜÜÜÜÜÜ	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos/as clientes		Bwz BÜÜTäRTäÇ ÜR fäUR ÇÜÜÜÜÜ Ü"RSÇdR	yyv Dc ÇÜÜYCH
	Auz BäsÜÜÜÜeÜRÜÜ ÜÇÜÜÜÜTäÇ ÜÜ ÜReÜÜ ÇÜÜÜÜÜÜ	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos/as clientes		Bw" NÜÜeÜRÜÜ ÜÜRÜÜÜ"RSÇdR	yyx NRÜÜÜ ÜÜÜÜeÜRÜÜ ÇÇeRSR"ÇH
B: SERVIZO PÚBLICO E ACTIVIDADE	ÄÜ" AÜeÜÜÜe"RTäÇ	2-1 Perfil da organización wux ÇÜÜÜÇ ÇÜBCHJTCqdc aTch wux Fe ÇRTeÜÜ ÜTCHqdc äTch ä ÜÜÜTäCH yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch	D: PROXEC- CIÓN SOCIAL	C27 Diálogo social e participación do persoal	2-1 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	ÄÜ" DäRÇTäÇ ÜÇeCh mixto -achega instituj TäCHR" dÜÜÜÜ ÜÇeCh da actividade-	2-1 Perfil da organización wux ÇÜÜÜÇ ÇÜBCHJTCqdc aTch wux Fe ÇRTeÜÜ ÜTCHqdc äTch ä ÜÜÜTäCH yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		Bw FYeRURÜÜH Üf ÜÜÜURÜÜÜÇCH ÜÄTäÇ äRTäÇ	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 401 Emprego 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 406 Non discriminación
	ÄÜ" Fe ÇÜe"CHUR äÇCHRTäÇ	2-1 Perfil da organización wux Fe ÇRTeÜÜ ÜTCHqdc äTch ä ÜÜÜTäCH yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		Çw" MÜRTäÇ TCHÜ dÜTäCHÜÜ ÜTCHqdc äTch	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico
	ÄÜ" BÜÜ ÇÜÜÜ äCHÜÜR eRÇdVÜÜ RTäÇ ÜÄÜÜ	2-1 Perfil da organización wux Fe ÇRTeÜÜ ÜTCHqdc äTch ä ÜÜÜTäCH yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		D30 Sostibilidade ambiental da propia actividade	2-1 Perfil da organización 301 Materiais 302 Enerxía 303 Auga e efluentes 304 Bio-diversidade 305 Emisións 306 Efluentes e refugallo 307 Cumprimento ambiental 308 Avaliación ambiental de fornecedores
	ÄÜÜ ÄÜÜÜÜ ÜRÜÜ ÇR äVÜÜ RTäÇ	2-1 Perfil da organización yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		D31 Relación coa comunidade educativa	2-1 Perfil da organización
	ÄÜv ÄÜÜÜTäÇ ÜÜÜÜÜÜÜE RÄÜR	2-1 Perfil da organización yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		D32 Relación co mundo asociativo e sectores sociais, deportivos e culturais	2-1 Perfil da organización
	ÄÜwÄÜÜÜ ÜTäÇ ÜÜ dÜTäCHReÜÜÜeR YRÜYCH	2-1 Perfil da organización yv° Bec ÇÜÜÇ ÜÇeChdÇHachJTCqdc aTch		D33 Comunicación sen barreiras e accesibilidade universal aos contidos	2-1 Perfil da organización
	B13 Sostibilidade económica e financeira	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		Çxy BÜÜ eÇäRTäÇ Ü ÇÜÜÜTäÇ ÜR ReÜÜÜTäR	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos/as clientes
	ÄÜy HÄYeR YRÜYR	K		D35 Sensibilización e promoción de valores cívicos mediante contidos e campañas singulares	2-1 Perfil da organización
	ÄÜz I ä Ü ÜRÜÜÜÜTäR	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico			
	B16 Reflexo da diversidade social	K			
	ÄÜ" BÜÜSäURÜÜ	K			
	B18 Xestión orzamentaria equilibrada e déficit O	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico			
	ÄÜ" BÜeÇdR YRÜYR	2-1 Perfil da organización			
	B20 Perspectiva de xénero nos contidos	2-1 Perfil da organización			

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



RELEVANCIA ESTRATÉGICA IMPUTADA POLA CORPORACIÓN



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

II.1. Caracterización xeral.

A Corporación RTVG é unha sociedade mercantil de titularidade pública autonómica galega. Ademais da normativa de orde xeral e autonómico que lle é de aplicación en virtude da súa natureza e actividades, réxese especificamente polo disposto na “Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia”.

Esa personalidade xurídica e a prestación do servizo público de comunicación audiovisual que ten encomendada a Corporación RTVG, xuntamente con outras particularidades de seu, determinan a súa condición empresarial. En termos xerais é, pois, un operador público no mercado da produción e difusión de contidos audiovisuais.

II.2. Produtos e servizos.

A Corporación RTVG desenvolve en razón da súa actividade sete liñas de negocio:

- » 1. Venda de espazos publicitarios na televisión, na radio e nas canles dixitais. Atende todos os formatos de comercialización posibles no mercado dentro das directrices e na procura duns obxectivos dun pro-



grama anual. Constitúe a súa actividade de negocio máis importante. A xestión desta liña de negocio comprende tres eixes distintos con dinámicas propias:

- › Publicidade comercial no ámbito galego. Xestiónaa, desde a comercialización ao cobro, unha empresa concesionaria en exclusiva contratada mediante licitación pública.
 - › Publicidade comercial no ámbito estatal. A Corporación RTVG está integrada na alianza do conxunto de televisións autonómicas que se concreta na FORTA. Por esa vía, participa da estratexia de comercialización conxunta de todos os anunciantes que queren desenvolver campañas de alcance xeral. No caso da radio, a Corporación RTVG conta cunha empresa concesionaria para a xestión dos espazos publicitarios da Radio Galega no eido nacional.
 - › Publicidade institucional. Caracteristicamente das Administracións Públicas.
- » 2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas- destínanse á venda nos mercados audiovisuais na procura dun retorno económico. A Corporación RTVG vén historicamente, cunha perspectiva de internacionalización, concorrendo nos principais eventos e canles deses mercados. A Corporación aspira a incrementar a importancia daquel retorno e traballa nese sentido.
- » 3. Venda de dereitos de emisión. Atende á comercialización de contidos de produción propia para seren emitidos por outros operadores de televisión, tanto nacionais como internacionais. A aparición e consolidación das plataformas de difusión na Rede en fluxo sen descarga -"streaming"-, como Netflix, Amazon Prime Video, HBO etc., levou a adaptar a estratexia de venda.
- » 4. Distribución do sinal e venda de dereitos de conexión. Esta é, arestora, unha das principais estratexias de negocio da Corporación RTVG, cunha importante dimensión de internacionalización. Hoxe está consolidada a distribución do sinal das canles TVG América e TVG Europa a través de varias redes de cabo e satélite que operan en boa parte dos territorios do América e Europa. Así, os contidos televisivos da Corporación RTVG no estranxeiro forman parte dos paquetes dos principais operadores de distribución televisiva en Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Arxentina e Uruguai, así como da maioría dos países europeos. Esta liña fundaméntase nos acordos e contratos con empresas locais de distribución do sinal, principalmente, a través de cabo. Porén, hai subscritos acordos con operadores de satélite capaces de distribuír o sinal en zonas aínda máis amplas. Ademais, no ámbito estatal, coa particularidade de non haber, polo común, contra-prestación comercial, existen acordos con operadores das plataformas dixitais, como Movistar, R, Orange ou Vodafone, polo que se garante a presenza das canles TVG e G2 dentro dos paquetes básicos en aberto destes operadores, permitindo o acceso aos seus contidos en calquera lugar de España.
- » 5. Servizo de enlaces de retransmisión de acontecementos. A Corporación RTVG ten legalmente encomendada a responsabilidade institucional da cobertura informativa dos principais acontecementos que ocorren en Galicia. Iso fai dela a empresa de referencia para todas aquelas empresas audiovisuais que precisan conectarse aos efectos da retransmisión en directo. Esta liña de negocio que, en si, desde un punto de vista monetario, non ten un valor clave na facturación da Corporación RTVG, resulta indirectamente importante, xa que constitúe a fórmula principal en que se estriban intercambios con outros operadores.

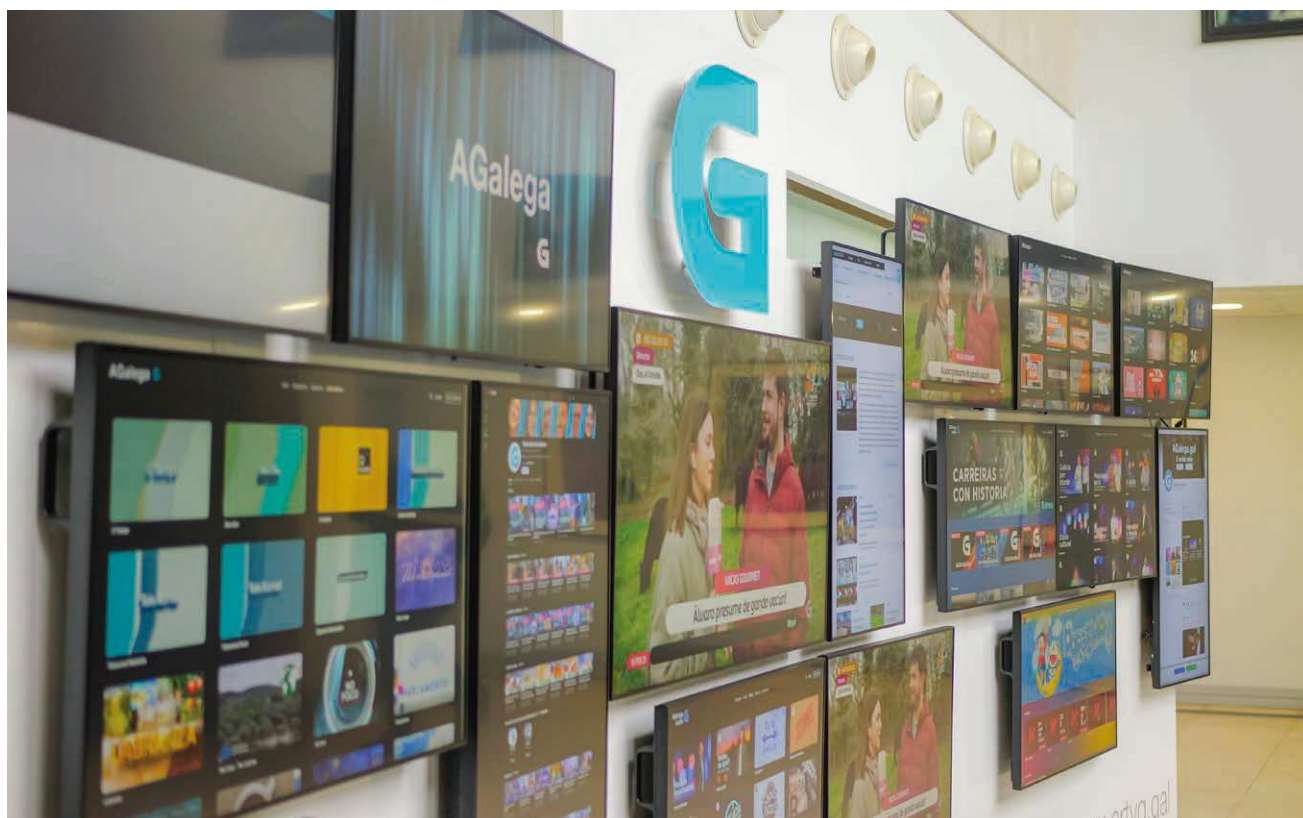
» 6. Venda de imaxes de arquivo. O arquivo audiovisual da Corporación RTVG é a testemuña máis importante da historia de Galicia nas catro últimas décadas. Ademais, é a principal fonte documental audiovisual de acontecementos. Isto convérteo nun arquivo único na perspectiva da memoria e o patrimonio común do pobo galego, e aos efectos singulares de difusión cultural, investigación, fonte de inspiración e ilustración para a creación de novos contidos culturais.

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

II.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.

A natureza xurídica da Corporación RTVG confírelle unha singularidade que determina a súa marxe de actuación no mercado en que concorre. Esa natureza vén dada pola devandita Lei 9/2011 e perfílase nas súas consecuencias prácticas no vixente Mandato Marco da Corporación de Radio Televisión de Galicia do ano 2015, emanado do Parlamento de Galicia, como referencia principal. Esa singularidade exprésase caracteristicamente en canto:

- » Desenvolve a súa actividade en clave de prestación dun servizo público. Significa isto:
 - › Manter unha oferta de contidos de interese xeral en clave de proximidade á sociedade e contribuíndo a promover a súa cohesión arredor dos valores fundamentais da convivencia democrática.
 - › Poñer no centro da actividade a dimensión informativa nesa clave de proximidade.
 - › Ser reflexo da memoria e do dinamismo colectivos de Galicia, e facelos presentes no espazo global da comunicación, a información e o coñecemento.
 - › Ser presenza e lazo de Galicia coas comunidades galegas do exterior ao tempo que a súa actividade tamén proxecta o seu efecto co mundo de fala portuguesa desde a proximidade e a afinidade lingüística e cultural.
 - › Recibir unha achega patrimonial anual de fondos públicos como compensación á especial carga de servizo público na súa actividade.
- » Usa de xeito exclusivo a lingua galega, como axente de primeira orde para a súa preservación e dinamismo.
- » Ten encomendada unha función motora dos sectores audiovisual e TIC galegos. A importancia que este foi cobrando alén de Galicia estríbese no seu desenvolvemento e consolidación a partir da demanda sostida da Corporación RTVG como principal axente desta, ao punto de resultar un elemento moi importante, para o mantemento e mesmo o apoio ao crecemento do seu tecido produtivo tanto audiovisual como de tecnoloxías da información e da comunicación.



Estas singularidades dotan á Corporación RTVG de significado estratéxico, en dimensión social e económica, para Galicia como país, pero operan como condicións da súa concorrência no mercado. Ao tempo, a rendibilidade económica, que esixe a eficiencia do modelo de negocio e a súa constante adaptación e mellora competitiva, devén en condición da súa sustentabilidade a medio e longo prazo.

A necesaria evolución do modelo de negocio no marco destas singularidades dáse, precisamente, no contexto dun mercado en transo de mudanza radical que formula uns desafíos e esixe esforzos de adaptación.

II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.

A Corporación RTVG dispón de diferentes canles polas que emite programación exclusivamente no idioma galego. Esas canles son: dúas canles de Televisión Dixital Terrestre, TVG e G2; dúas canles de televisión vía satélite para o exterior, América e Europa; xunto a tres canles de radio, a Radio Galega xeneralista e dúas canles de música, unha delas exclusivamente dedicada á música galega. Tamén ten operativas as canles dixitais G24, crtv.gal, Agalega, Agalegaudio, Xabarán e 29 canles en redes sociais.

En clave regulamentaria e de contexto, estase a abordar un novo marco para actualizar a normativa aos valores da UE na contorna da regulación audiovisual e a estratexia da transformación tecnolóxica (Década Dixital), tendo en conta a lexislación básica do Estado e o marco estatutario de Galicia.

Ao tempo preténdese consolidar o marco de transformación e innovación do concepto de radiodifusión, de radio e televisión tradicional, ao de plataforma ou de conxunto de servizos de comunicación audiovisual con difusión non só a través de ondas hertzianas senón tamén Over the Top (OTT).

A Corporación desenvolve a súa actividade nun escenario en permanente estado de cambio. Isto caracteriza un ecosistema televisivo-audiovisual que pon de manifesto unha fonda transformación coa disrupción e a velocidade exponencial do cambio como principais rasgos. Por este motivo, e coa finalidade de manter o pulso da competitividade, desenvolveu un conxunto de actividades que contribúen a propiciar unha CRTVG máis áxil, flexible, social, innovadora, próxima, curiosa, asentada nunha cultura de avance e nunha estratexia dinámica que permita o progreso competitivo.

Ao fío do exposto, a transformación tecnolóxica afecta á difusión, acceso, conexión e consumo por parte dos usuarios, espectadores ou consumidores. Isto proxecta o seu efecto na transformación da produción, da programación, financiamento e organización Corporativa. Neste contexto Agalega promove unha contorna de servizos dixitais inclusiva e aberta, baixo o obxectivo de liderar a referencia audiovisual dos servizos e contidos en lingua galega, nomeadamente de ficción, informativos, divulgativos, deportes e entretemento.

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

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

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

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

en clave empresarial en canto prestacións tecnolóxicas, combinación de medios e canles de carácter xeral e temática, etc., conxugada co desenvolvemento dunha oferta característica de contidos que sexa coherente coa misión de servizo público, e así:

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

» E, como fundamento e condición do anterior, unha constante actualización tecnolóxica en canto considerar a Rede, nomeadamente de banda longa, como canle principal; ser capaz, dentro do marco dado polo Estado aos operadores autonómicos, de adaptarse ao axuste do espazo radioeléctrico para a TDT e a televisión por satélite; selo igualmente para emitir contidos que poidan captarse polos distintos dispositivos de recepción dispoñibles no mercado, con especial atención á introdución da tecnoloxía UHD-4K, 5G e aos sistemas IOT -“a internet das cousas”-; incrementar a resolución das imaxes servidas ata os óptimos tecnolóxicos actuais; así mesmo, incrementar as posibilidades de interacción co público, en xeral e mediante redes sociais, e, ademais, facer unha oferta combinando canles abertas programadas e contidos por catálogo, accesibles para consumo simultáneo á emisión ou diferido, tanto en liña como previa descarga.

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

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

- » Como dimensión e dinamismo básicos no plano interno, a xestión do talento.
- » Suxeito de transformación dixital ela mesma, na súa organización e cultura interna. Con esa base, a Corporación RTVG, como empresa pública, está comprometida de seu na transformación dixital de Galicia e a súa sociedade.
 - › De feito, a Corporación emprendeu hai tempo a súa propia transformación nese sentido en catro liñas activas en 2024: cultural, organizativa, profesional e tecnolóxica.
 - › Por iso, seguiu traballando en 2024 nos catro vectores que a Estratexia Dixital de Galicia 2030 determina que debe ter unha empresa pública: igualdade dixital, foco nas persoas, impulso dun ecosistema dixital forte e liderado dixital, como se reflicte nunha consideración global da súa actividade interna e externa.
 - › Nesa clave tamén continuou en 2024 o seu programa de innovación aberta e de escoita activa entre o seu persoal.

» Entón, apoiándose no seu compromiso coa transformación dixital, a Corporación vén facendo de xeito directo e en propia iniciativa un esforzo de innovación na esfera tecnolóxica que se concretou en 2024 no desenvolvemento de xeitos novos e competitivos de prestar o servizo público que ten encomendado:

- › En paralelo, no ano 2024 iniciouse a plataforma Agalega, que inclúe contidos de entretemento e todo o catálogo de programas emitidos tanto por TVG e G2 como pola Radio galega, Radio Galega Música e Sons Galicia Radio, que produce a Corporación.
- › Así mesmo a Corporación dispón dunha plataforma para a creación dun “Data Hub”, o primeiro “conector de datos” do audiovisual en Galicia que permite analizar dun xeito máis fondo e automático as distintas “ratios” de comportamento dos usuarios que consumen calquera das canles da súa titularidade. Isto permite obter unhas estatísticas de uso máis eficientes, así como a creación de modelos de predición.
- › En 2024 a Corporación RTVG mantivo un significativo impulso en redes sociais.

Nesa contorna, as capacidades da Corporación RTVG proxéctanse, entre outras, en dúas dimensións de representación.

» A primeira vén dada polo significado, como organismo activo da cultura de Galicia, na súa condición emblemática de institución e empresa que aglomera un conxunto de medios de comunicación cunha única personalidade compartida. Porque:

- › En perspectiva lingüística e sociolingüística a TVG e a Radio Galega son os únicos medios de comunicación audiovisual que emiten as 24 horas, de xeito exclusivo e continuado, en galego.
- › A Corporación RTVG é fundadora da Federación de Organismos ou Entidades de Radio e Televisión Autonómicas, FORTA, no Estado e unha referencia de primeira orde nese contexto.
- › Igualmente, na vocación e raíz europea da cultura galega, a Corporación RTVG ostenta a Secretaría Xeral da CIRCOM, a Asociación Europea de Televisións Rexionais. Asemade, é membro do comité de dirección de Celtic Media, un grupo de empresas públicas de telecomunicación audiovisual dos países célticos.
- › Ademais, na apertura de Galicia ao mundo, a Corporación, cos seus produtos e contidos, está presente na oferta de cable en dez países americanos e catro europeos, ao que se lle debe sumar a cobertura por satélite en alta definición nos dous continentes.

» A segunda dimensión de representación subliña a difusión das actividades con significado estratéxico no país en canto reflexo da súa vontade colectiva por concorrer no espazo global como unha sociedade avanzada.



Celtic
Media
Festival

The International
Summit of Sound
and Screen

As dúas dimensións de proxección anteriores están asociadas á actividade de comunicación da Corporación. Neste sentido cómpre sinalar que en 2024 a primeira canle de televisión da Corporación tivo como cota de audiencia media diaria o 8,6% en Galicia, sendo o segundo operador da Comunidade Autónoma. Ademais, no ano 2024, a Radio Galega logrou 114.000 oíntes diarios de luns a domingo e a Radio Galega Música acadou 19.000 oíntes, o que supón unha audiencia total do Grupo de 133.000 oíntes no 2024. Durante este mesmo ano o consumo das plataformas dixitais corporativas incrementouse por riba do 100% en cómputo interanual.

En virtude do seu impulso de innovación e dos investimentos en que se concreta, a Corporación RTVG, en clave de impacto, incide de xeito importante no sector audiovisual galego, na medida que está comprometida coa elaboración da maioría dos seus contidos en Galicia.

Co mesmo fundamento, un segundo vector de impacto é o exercido sobre o sector TIC, que se reflicte:

- » Nun volume de investimento tecnolóxico significativo.
- » No feito de consolidar durante 2024 a posición da Corporación como o único de todos os operadores de televisión en España de máis dunha canle que emite todas elas en Alta Definición Nativa e que emite as 24 horas en “streaming” en varias plataformas.

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

II.6. A percepción social do servizo público.

Un reflexo expresivo do efecto e a percepción social da prestación de servizo público que ten encomendada a Corporación, resulta dos datos nese sentido obtidos dunha enquisa desenvolta en 2024² sobre a súa canle de maior alcance, a TVG.

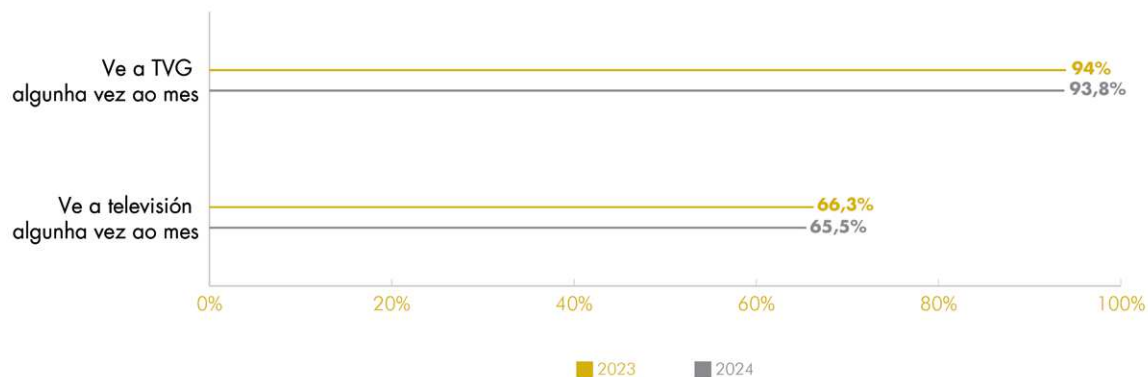
A enquisa considera cinco dimensións abordando unha serie de cuestións dentro de cada unha. Esas dimensións son:

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

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

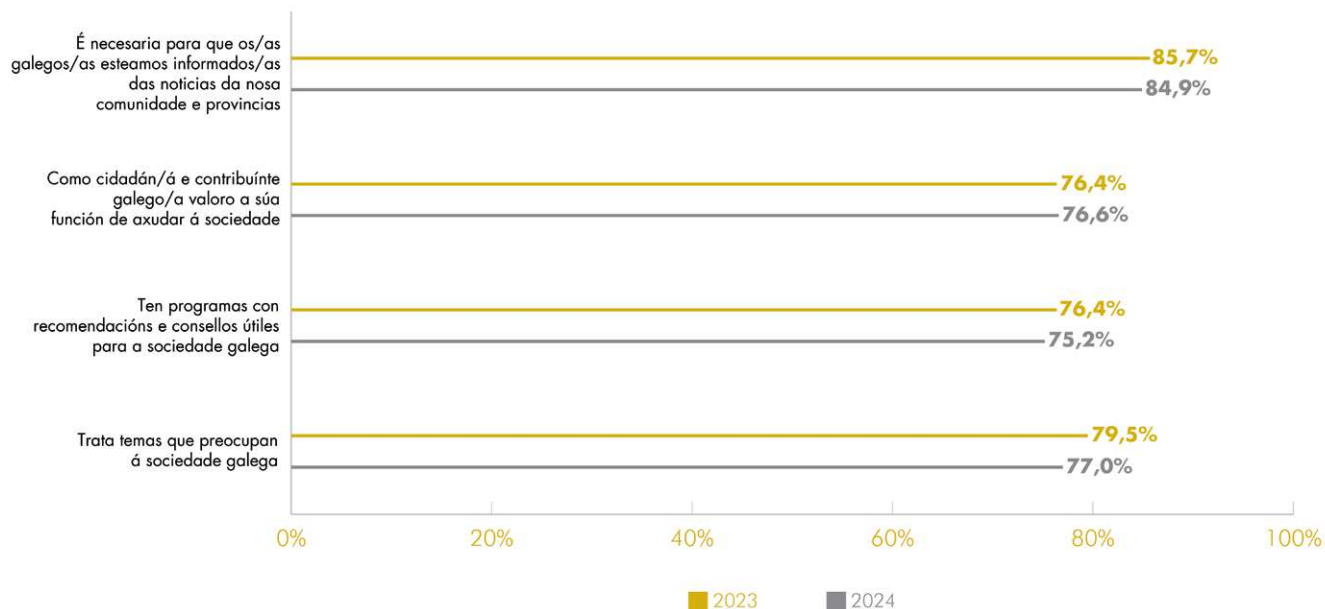
2. Mediante panel mensual a unha mostra representativa da poboación xeral galega maior de 18 anos, cunha mostra acumulada n=7.061 e erro estatístico asociado de referencia do $\pm 1,2\%$. A enquisa realizouse en tomas mensuais sucesivas de xaneiro a decembro de 2024.

T.1. EN TERMOS DE AUDIENCIA DECLARADA³, DA POBOACIÓN DE GALICIA:



Fonte: Barlovento Comunicación.

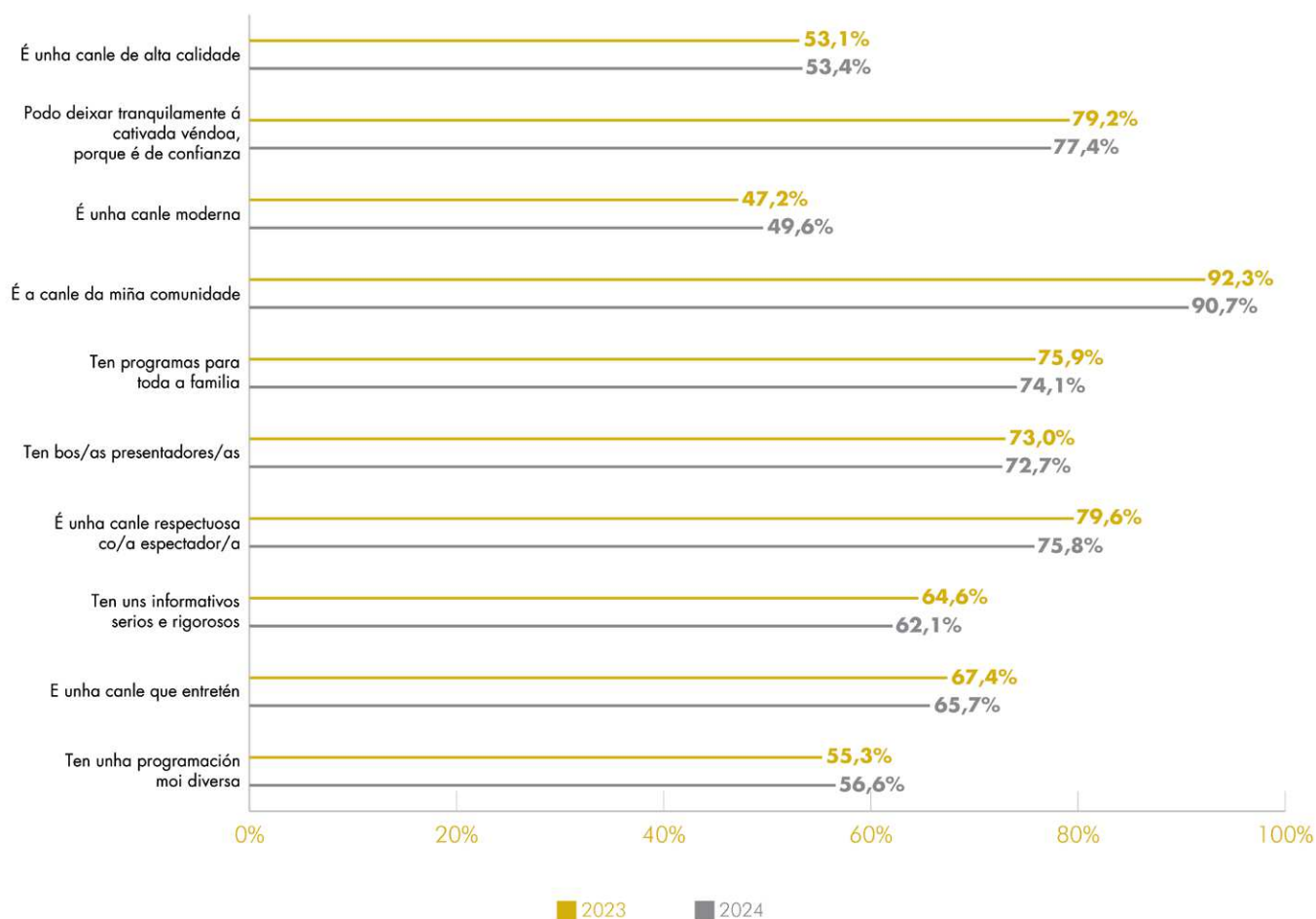
T.2. EN TERMOS DE UTILIDADE SOCIAL, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

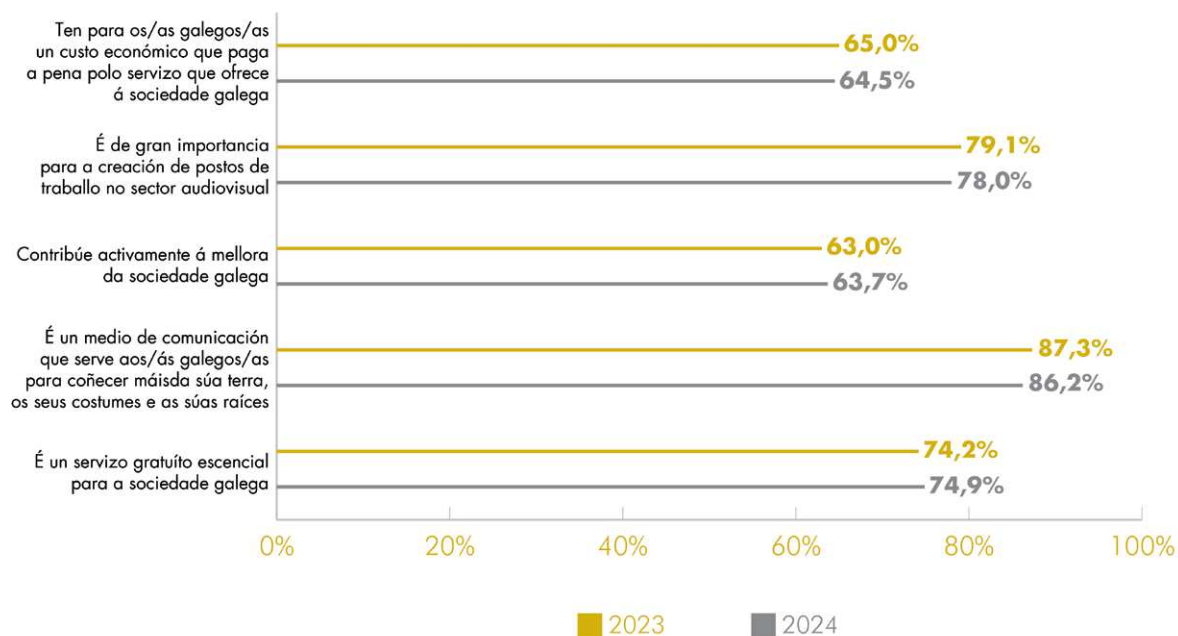
3. A porcentaxe relativa á Corporación RTVG ten como base de cálculo a da poboación xeral total que declara ver televisión algunha vez ao mes.

T.3. EN TERMOS DE IMAXE DE MARCA, A TVG:

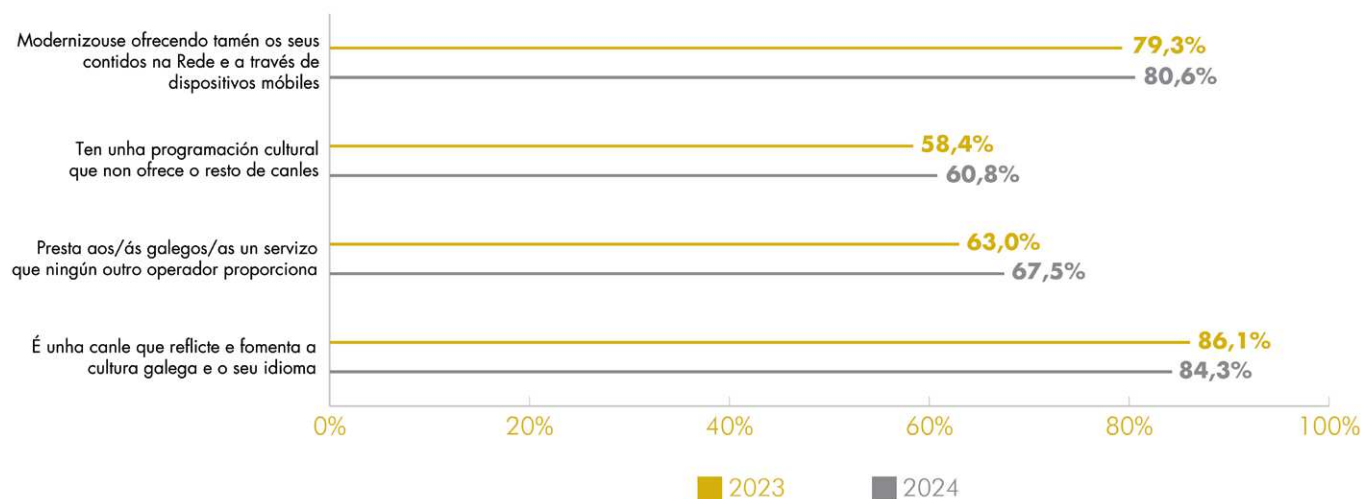


Fonte: Barlovento Comunicación.

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



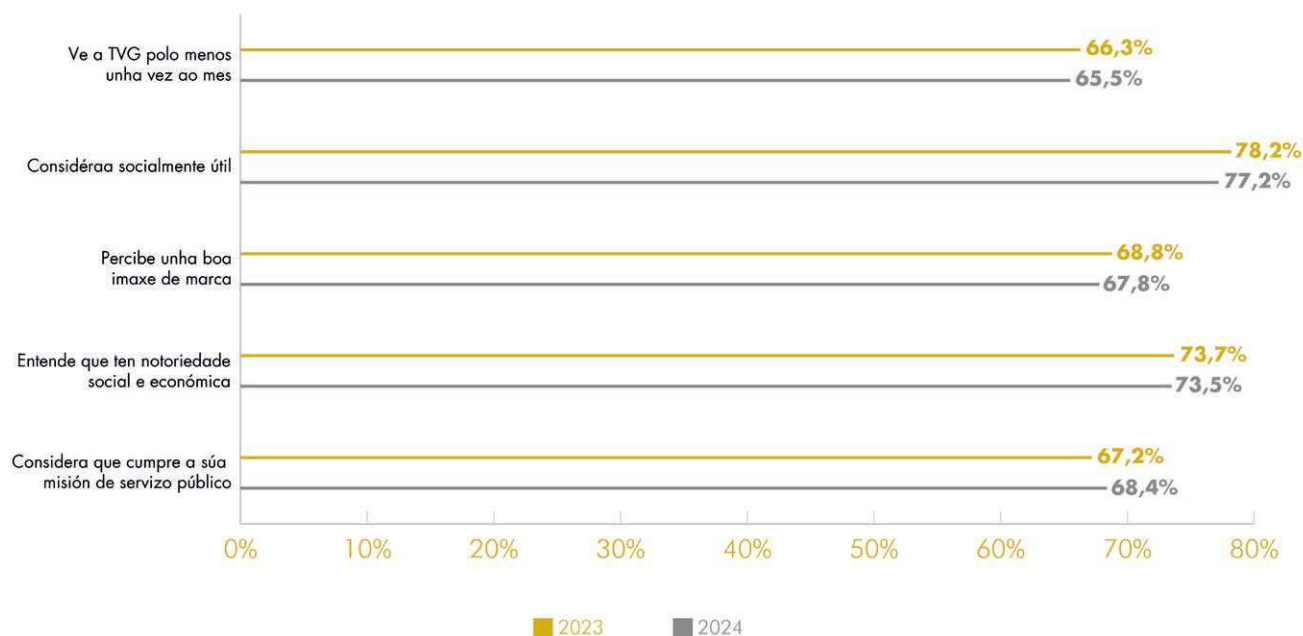
T.5. EN TERMOS DE PRESTACIÓN DE SERVIZO PÚBLICO, A TVG:



Unha observación sintética a partir da porcentaxe media en cada dimensión leva a concluír nos sentidos seguintes para 2024::

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

T.6. RESUMO DA PERCEPCIÓN SOCIAL DA TVG EN CINCO DIMENSIÓNS.



Os datos expostos evidencian que no 2024 se mantén a percepción social da TVG en practicamente todos os indicadores respecto ao ano anterior.

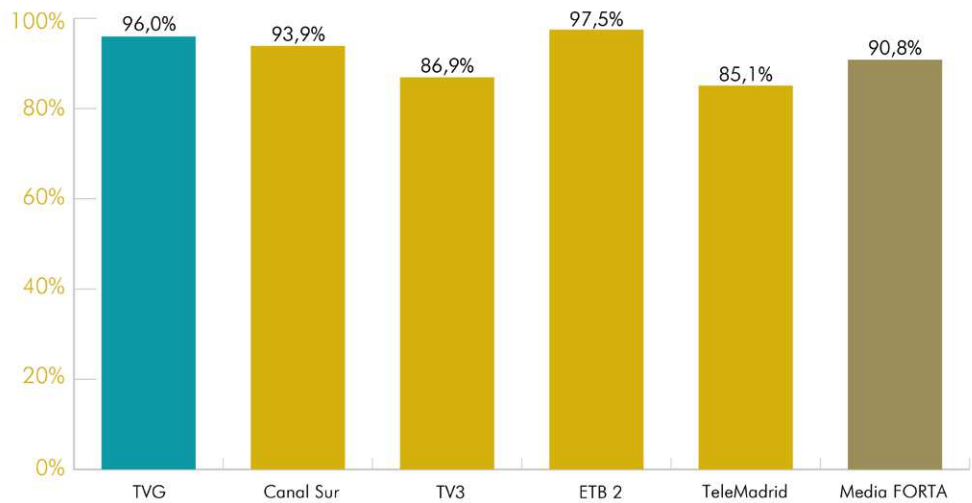
II.7. Principais indicadores de audiencia.

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

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

- » Ao longo do ano 2024 un 96% da poboación galega conectou coa a TVG nalgún momento.
- » A cota media de pantalla da TVG en 2024 foi dun 8,6%.

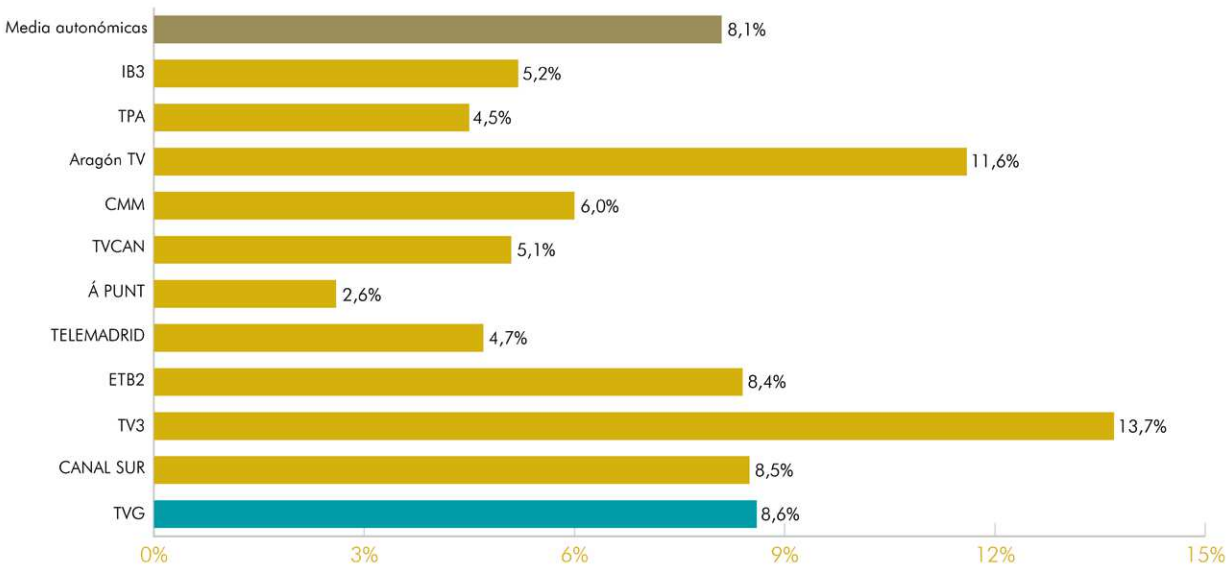
T.7. PORCENTAXE DA POBACIÓN DE CADA TERRITORIO QUE CONECTOU COA SÚA TELEVISIÓN AUTONÓMICA EN 2024.



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

A TVG contou no ano 2024 con 2.528.000 espectadores o que supón o 96% da poboación.

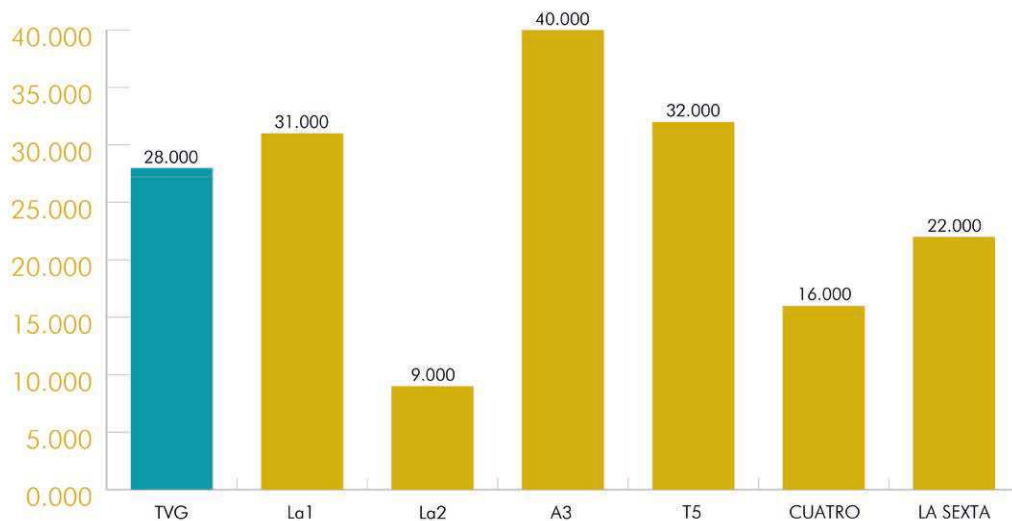
T.8. COTA DE PANTALLA DAS TELEVISIONS AUTONÓMICAS EN 2024.



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

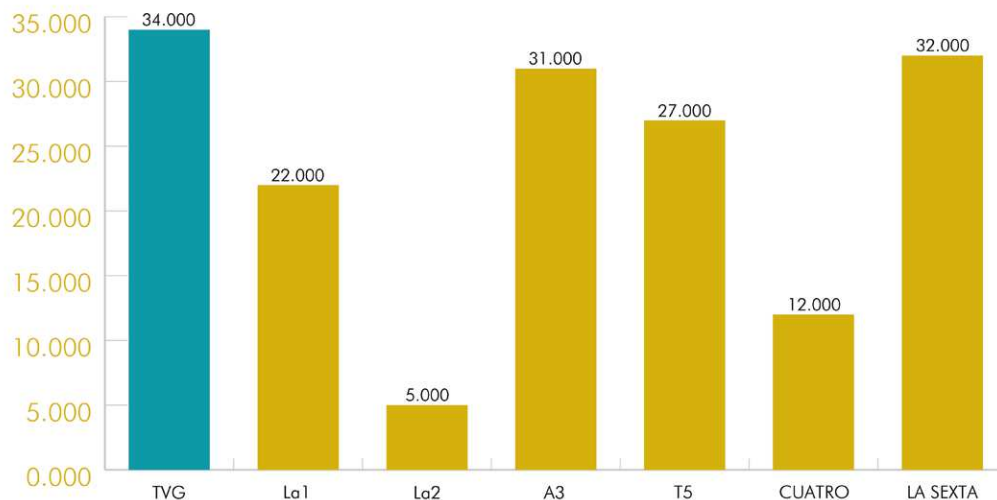
En 2024, a TVG está no terceiro lugar por cota de pantalla media anual entre o conxunto das televisións autonómicas e por riba da media da FORTA.

T.9. ESPECTADORES DE AUDIENCIA MEDIA DAS CANLES DE TV EN GALICIA 2024.



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

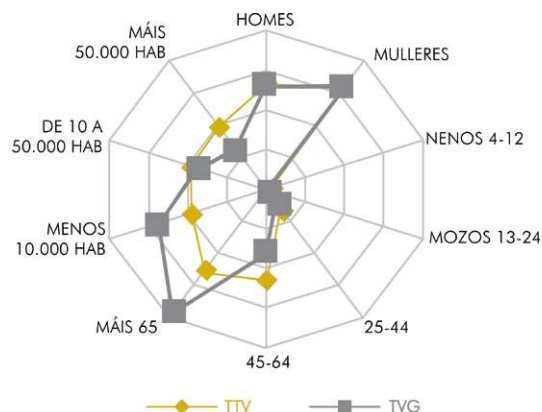
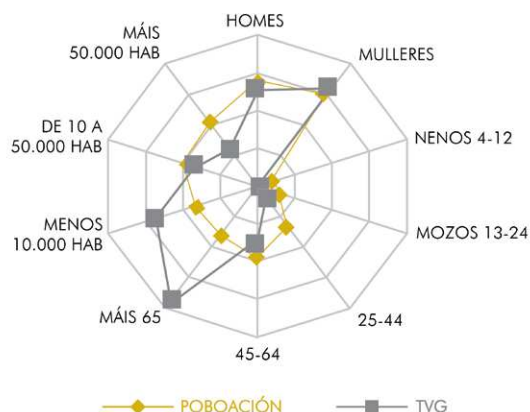
T.10. ESPECTADORES DE AUDIENCIA MEDIA DIARIA DOS INFORMATIVOS EN GALICIA 2024.



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

En Galicia, os informativos da TVG son os máis vistos diariamente, con 34.000 espectadores de audiencia media.

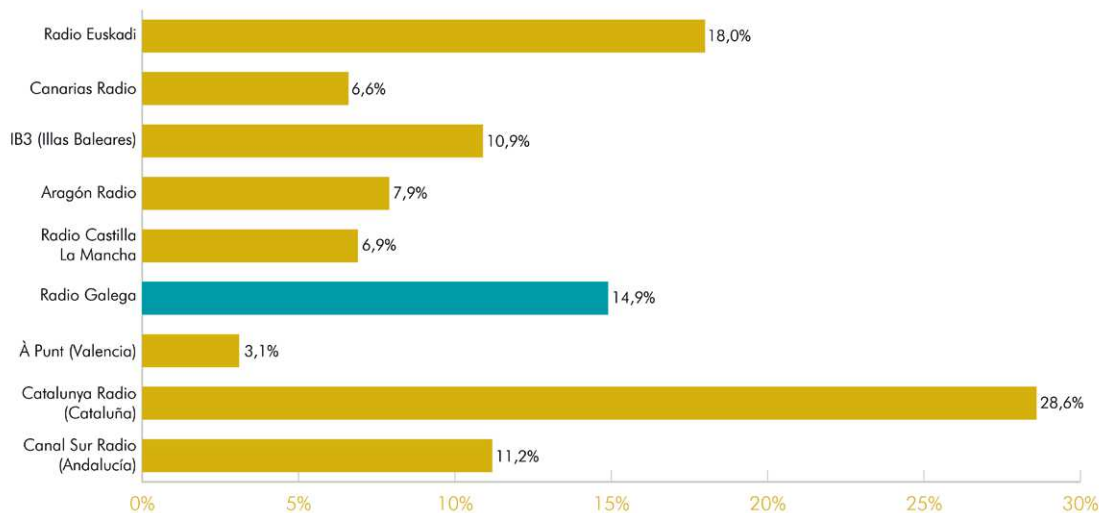
T.11. PERFIL DA AUDIENCIA DA TVG E DA POBOACIÓN GALEGA: XERAL E CONSUMIDORA DE TELEVISIÓN EN 2024.



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

Existe un axuste moi notable do perfil socio-demográfico da audiencia da TVG ao da poboación xeral galega e mais ao da audiencia de televisión en Galicia, de xeito que a audiencia da TVG é unha boa mostra de ambas as dúas cos matices de aumentar a presenza nas sete grandes cidades e axustar o consumo de persoas de máis de 65 anos e das poboacións pequenas.

T.12. PORCENTAXE DE AUDIENCIA DAS EMISORAS AUTONÓMICAS SOBRE O TOTAL DE RADIO DE ORIENTACIÓN XERAL EN CADA ÁMBITO EN 2024.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do EGM.

Tamén os datos oficiais de audiencia de radio presentan unha posición sólida da Radio Galega en canto ten 114.000 oíntes diarios de media en 2024 que, xunto aos 19.000 de Radio Galega Música fan un total de 133.000 oíntes.

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

T.13. INDICADORES DE AUDIENCIA NA REDE E REDES SOCIAIS EN 2023 E EVOLUCIÓN RESPECTO AO ANO ANTERIOR.

CANLE	MAGNITUDE	2024	2023	VARIACIÓN
Agalega	Horas consumidas	14.432	-	-
G24	Usuarios	2.000.000	1.560.000	28,21%
G24	Impresións	11.000.000	7.800.000	41,03%
Facebook	Alcance	430.000.000	290.247.665	48,15%
Instagram	Alcance	211.000.000	73.788.548	185,95%
TikTok	Alcance	149.000.000	50.842.190	193,06%
X	Alcance	101.000.000	148.080.842	-31,79%
Youtube	Reproducións	13.000.000	980.000	1.226,53%

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



No ámbito especificamente dixital en 2024, en sintonía coas tendencias xerais de evolución do consumo, os indicadores relativos a redes sociais reflicten un crecemento moi notable, mesmo espectacular nas redes de maior consumo mundial como son Youtube, Instagram e Tiktok, seguido de Facebook.

O ámbito dixital consolídase coa importante nova aposta da Corporación nos medios dixitais, e que inclúe unha plataforma OTT, operativa dende xaneiro de 2024 despois dunha intensa axenda de implantación le-

vada a cabo durante o exercicio 2023 que opera con tres marcas diferentes: Agalega, centrada no entretemento e na ficción audiovisual; AGalegaAudio, especializada en todos os contidos sonoros, e Xabarin, dedicada integramente aos contidos infantís. Esta proposta pretende adaptar os estándares internacionais de difusión dixital aos contidos galegos, para garantir a máxima distribución dos contidos en galego ao conxunto da cidadanía.

“A plataforma OTT Agalega, que alberga os contidos audiovisuais, sonoros e infantís da Corporación, conseguiu chegar no seu primeiro ano de vida a máis de 1,5 millóns de espectadores e os seus contidos foron vistos un total de 9 millóns de veces”

No referido ás canles propias da CRTVG aparecen tamén incrementos relevantes na plataforma informativa G24 (un crecemento do 41% en impresións) e, por primeira vez, aparece

información da plataforma OTT Agalega, que iniciou as súas emisións o 17 de xaneiro de 2024 e que xa logrou que a cidadanía consumira máis de 14.000 horas de audiovisual galego, tanto en directo como baixo demanda. Esta plataforma, que alberga os contidos audiovisuais, sonoros e infantís da Corporación, conseguiu chegar no seu primeiro ano de vida a máis de 1,5 millóns de espectadores e os seus contidos foron vistos un total de 9 millóns de veces. Isto coloca á plataforma nas primeiras de España, por riba da competencia de operadores privados que operan no ámbito de Galicia.



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

III.1. Referencias xerais.

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

- » Non trata materias primas nin manipula substancias nin xera, coas excepcións que se sinalan, efectos medioambientais identificados, directos ou indirectos, que supoñan unha ameaza coñecida ou risco potencial para a saúde das persoas, o equilibrio ecolóxico -a media ou gran escala- ou a bio-diversidade. Isto non se realiza actualmente e, previsiblemente, tampouco no futuro.
- » En particular é salientable que a Corporación RTVG non ten centros de produción situados en áreas obxecto de protección singular desde o punto de vista ambiental. Tampouco realiza en espazos con esa mesma condición outras actividades máis que as que ocasional e eventualmente poidan derivarse da captación nelas de imaxes e/ou sons destinados ás producións audiovisuais relacionados coa súa dedicación principal e suxeitas en toda circunstancia e lugar ás restricións normativas de aplicación. Así pois, entende que os impactos que xera no ambiente de tales áreas é inapreciable e non susceptible, por iso, de medida, tanto na actualidade como de xeito previsible.
- » En converxencia co anterior non ten definidas medidas para a preservación da bio-diversidade, non sendo de xeito xeral a evitación do recurso a especies vexetais foráneas con potencial invasor na composición dos espazos verdes incluídos no recinto do complexo de San Marcos.
- » Por tanto, non aplica outros procedementos de avaliación e certificación en materia ambiental que aqueles de carácter ordinario relacionados con procesos singulares de soporte técnico e mantemento de infraestruturas e equipos, eliminación de residuos e xestión enerxética que estean especificamente requiridos deles polo marco normativo que lle é de aplicación. Estes véñensedesenvolvendo voluntariamente con relación a determinados procedementos de adquisición de bens e xestión de residuos, a prol da sustentabilidade nese ámbito como forma de responsabilidade social corporativa pola exemplaridade que cabe esperar dunha empresa pública, e mais daqueles outros que agora se establecen directamente a efectos do control materializado neste documento. Na mesma liña, cabe destacar que a Corporación RTVG realiza de forma periódica unha auditoría enerxética coa finalidade de efectuar un diagnóstico rigoroso do uso da enerxía identificando posibles melloras que permitan implantar medidas de aforro enerxético para reducir os consumos.
- » En consecuencia, non aplica neste ámbito de xeito singularizado o principio de precaución; non prevé a xestión específica de riscos, coas excepcións sinaladas, nin tampouco garantías expresas para a súa cobertura, pero si implicitamente dentro das partidas destinadas a atender eventuais responsabilidades civís.

» Non opera con substancias que esgotan a capa de ozono -en diante SEO-. Non as emite tampouco, sacando que poida facelo a unha escala inadvertida. Na medida en que a xeración destas é obxecto de control e medidas de contención e eliminación progresiva que se orixinan na normativa común de aplicación, a Corporación RTVG non exerce control ningún ao respecto, entendéndoas, en todo caso, de alcance 3.

» En termos xerais, cabe dicir o mesmo das emisións de gases de efecto invernadoiro -en diante GEI-, aínda que mediante as medidas que se sinalarán, como exercicio da responsabilidade corporativa, está comprometida na súa redución coas de alcance 1, mediante medidas xerais indirectas que se describen; e coas de alcance 2, indirectamente, mediante as de mellora da eficiencia enerxética que se describen.

» En relación coas emisións de substancias á atmosfera, coa redución do impacto no cambio climático e coa sustentabilidade e preservación medio ambiental, de acordo coas mesmas fontes de referencia, normativa xeral de aplicación e responsabilidade corporativa, a Corporación RTVG ten establecidas, nos sentidos correspondentes, políticas de racionalización do consumo de recursos hídricos -puramente subsidiario, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito mencionado.

» En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre as emisións de alcance 3.

» En canto á xestión de residuos sólidos xerados polo consumo e reposición dos medios para desenvolver a súa actividade principal e para as complementarias e de soporte, a Corporación ten unha política definida que se orienta á sustentabilidade ambiental e á contribución a unha economía circular.

» Nin as actividades dos centros de produción da Corporación nin o funcionamento básico das instalacións, nos seus elementos tanto principais como adxectivos, en tanto dispostos de acordo coa normativa que é de aplicación, xeran efectos de contaminación acústica ou luminosa ou, en todo caso, a unha escala mínima dentro dos límites permitidos por aquela.

» En consecuencia, os efectos ambientais das actividades da Corporación RTVG límitanse aos derivados dos consumos de auga, de enerxía e da xeración de residuos nos termos en que se describen e cuantifican nos epígrafes seguintes.

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

III.2. Referencias sobre o consumo de auga.

O consumo de auga xerado pola actividade da Corporación RTVG ten carácter non industrial. É de finalidade hixiénico-sanitario, para a limpeza de dependencias e instalacións, así como servizos complementarios: cafetería, maquinas expendedoras ao dispor do persoal, etc.

A obtención de auga faise das correspondentes traídas municipais, segundo o concello en que se emprazan as instalacións. No caso do complexo de San Marcos, en Santiago de Compostela, como centro principal, o subministro faise exclusivamente mediante a captación de augas subterráneas a través de 3 pozos

de barrena. Deste xeito, non se captan directamente superficiais nin de choiva nin se reciben residuais de procedencia externa.

O consumo principal en 2024, un 93,29%, 6.028 m³, o cal foi fornecido polo caudal dos pozos para o complexo central. O consumo das delegacións, subministrado por traídas municipais, foi, en conxunto, de 434 m³, supoñendo o 6,71% restante, cunha distribución moi regular entre elas. En total, pois, a Corporación RTVG tivo en 2024 un consumo de 6.462 m³ de auga fronte aos 6.889 m³ de 2023.



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

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

III.3. Referencias sobre o consumo enerxético.

Os consumos enerxéticos da Corporación RTVG son de dous tipos segundo a súa procedencia:

» Enerxía eléctrica subministrada desde redes externas mediante contrato. O consumo desta orixe foi en 2024 de 3.859.136 kW/h. Deles, un 95,7%, 3.692.193 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 5,1% restante, 166.943 kW/h, nas delegacións. Segundo unha estimación xeral do provedor, e dado o carácter convencional da enerxía eléctrica subministrada á Corporación RTVG, un 50,7% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable. Estes consumos constan na primeira das táboas seguintes.

T.1. ELECTRICIDADE ADQUIRIDA DE REDES EXTERNAS: CONSUMO EN kW/h EN 2024 POR CENTRO DE TRABAJO⁴ E PROPORCIÓN ESTIMADA DE FONTES.

CENTRO DE TRABAJO	2024	2023
Complexo Central de San Marcos	3.692.193,00	3.801.048,00
Delegacións	166.942,70	203.367,00
FONTES		
Renovables	1.956.581,80	2.018.225,16
Non renovables	1.902.553,90	1.986.189,84
TOTAL	3.859.135,70	4.004.415,00

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

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

T.2. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2024

FORTE	COMBUSTIBLE	USO	2024	2023
Non renovable	Gasolina	Automoción	2.866,42 l	1.895,92 l
Non renovable	Gasóleo A	Automoción	116.572,33 l	114.856,65 l
Non renovable	Gasóleo B	Xeración de electricidade	4.000 l	7.500 l
Non renovable	Gas natural	Calefacción	35.784 kW/h	27.032 kW/h
Renovable	Pellets de madeira	Calefacción	57,12 Tm	48,72 Tm

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

4. Parte dos consumos correspondentes ao mes de decembro foron calculados por estimación.



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

1. Medidas xerais:

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

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

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

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

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

4. Medidas de racionalización da iluminación das dependencias:

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

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

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

No exercicio de 2024 as actuacións máis destacadas concéntranse nas medidas nas liñas referidas como 2, 3 e 4. Son estas:

- » Dentro das referidas á mellora do illamento dos edificios do complexo de San Marcos e delegación procedeuse nese sentido mediante:
 - » Actuacións de impermeabilización e estanquidade de ventás nos edificios da sede central da Corporación e da delegación da Coruña.
- » Débese salientar tamén o plan iniciado no 2023 e que continuou no 2024 para a substitución nos baños das billas convencionais por dispositivos que cerran de xeito automático o fluxo de auga.
- » Débese salientar tamén o plan iniciado no 2023 e que continuou no 2024 para a substitución nos baños das billas convencionais por dispositivos que cerran de xeito automático o fluxo de auga.
- » Substitución das luminarias existentes na planta primeira do edificio de usos múltiples por outras axeitadas ás necesidades dos usuarios e, á súa vez, eficaces enerxeticamente, dispoñendo dun sistema de control que permite axustar o acendido á ocupación real da zona, así como dun sistema de regulación que optimiza o aproveitamento da luz natural.

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

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

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

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

SUBSTANCIA	ACTIVIDADES QUE A ORIXINAN
Óxidos de nitróxeno (NxOy)	Combustión para automoción e calefacción
Trióxido de xofre (SO ₃)	Combustión para automoción e calefacción
Partículas PM	Combustión para automoción e calefacción
Anhídrido carbónico (CO ₂)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Metano (CH ₄)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Outros (N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica

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

Na actualidade non se realizan medicións das emisións de alcance 3, xa que se entenden inxustificadas polo seu volume. Non obstante, estímase, aplicando os criterios do documento “Factores de emisión 2007-2023” da OECC -Oficina Española de Cambio Climático- do Ministerio para a Transición Ecolóxica e Reto Demográfico e Vicepresidencia Terceira do Goberno de España, na súa Versión 4, de maio de 2024, as emisións de CO₂ a partir dos consumos directos -alcance 1: combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica- consignados na táboa nº 2, e indirectos -alcance 2: combustión para xeración eléctrica da enerxía adquirida no mercado- recollidos na táboa nº 1.

Neses termos, as emisións estimadas para 2024, sumando 1.247,19 Tm., son da seguinte magnitude:

- » Emisións de alcance 1: 317,14 Tm. de CO².
- » Emisións de alcance 2: 930,05 Tm. de CO².

En 2023, cos mesmos criterios de cálculo, os valores respectivos foron de 372,24 Tm. e 1.085,20 Tm.

A redución das emisións evidencian a efectividade das medidas de mellora da eficiencia enerxética implantadas ao longo dos últimos exercicios.



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

A Corporación RTVG, aínda sen ter definido metas cuantitativas precisas, xulgándoo non útil en razón dos volumes de emisión referidos, deu pasos decisivos na redución das emisións de CO₂ e no incremento da utilización de enerxías renovables mediante a substitución, completada xa en 2018, de caldeiras de combustión de gasóleo por caldeiras de biomasa para calefacción, que desenvolve como práctica expresa para mitigar a contaminación atmosférica e a emisión de GEI, conxugada co programa citado de control e racionalización dos consumos enerxéticos.

Un dato adicional sobre a pegada de carbono indirecta da actividade da Corporación RTVG é o seu consumo de papel. Este foi en 2024 de 7.215 Kg -consumo efectivo sobre depósito en almacén, fronte aos 7.720 Kg de 2023.

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

Pola natureza da súa actividade, produtos e servizos a Corporación RTVG non adquire materias para transformar nin xera residuos de procesos industriais.

Pola contra, si xera residuos sólidos urbanos convencionais e tecnolóxicos á escala da súa magnitude e dos procesos conseguintes de consumo de materiais funxibles e reposición de bens de equipo.

“Debe subliñarse o compromiso que ten contraído a Corporación coa conservación do medio ambiente en virtude da súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable (ODS)”

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

1. Reciclaxe de elementos metálicos.
2. Reciclaxe de elementos electrónicos e equipamento informático.
3. Tratamento de residuos orgánicos, plástico, envases e pilas.
4. Reciclaxe de cinzas derivadas do consumo de pellets en caldeiras de calefacción.
5. Recollida e tratamento de tóner de impresoras e fotocopiadoras.

III.6. Referencias complementarias.

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



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

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

Os datos de cómputo tratados neste epígrafe constan na fin deste nunha serie de cinco táboas numeradas, que os presentan en valores absolutos⁵. As distribucións máis relevantes ilústranse graficamente en porcentaxes mediante diagramas, partindo de cálculos referidos ao número medio de persoas empregadas durante o ano 2024⁶.

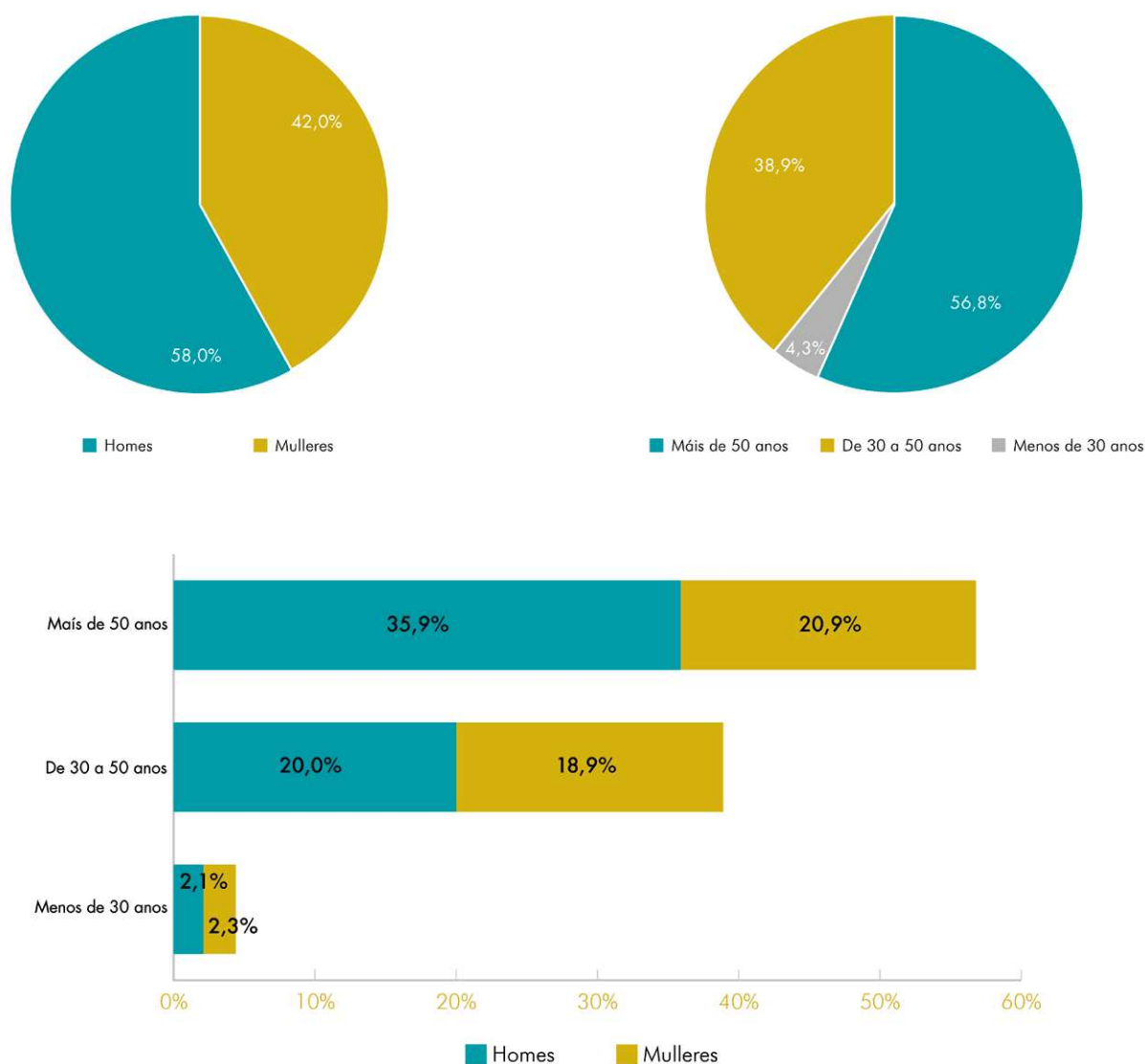
En calquera caso, a Corporación RTVG non procesa datos sobre a nacionalidade das persoas traballadoras, que na súa práctica totalidade teñen nacionalidade española.

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

- » Ao longo de 2024 o número medio de empregados/as da Corporación RTVG foi de 865,3. Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:
 - › Son varóns un 58% e mulleres un 42%
 - › A idade media do cadro de persoal supera os 51 anos. O 56,8% ten máis de 50 anos, o 38,9% entre 30 e 50 e só un 4,3% menos de 30.
 - › A masculinización do colectivo vén marcada pola que se dá no estrato de maior idade. Nel, os homes non están lonxe de dobrar o peso que corresponde ás mulleres, supoñendo, así, máis dun terzo do total do persoal. No subconxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitígase a pouco máis dun punto porcentual, mentres que no reducido de persoas menores de 30 anos o seu significado estatístico é irrelevante no conxunto.
 - › Nunha interpretación evidente, eses valores están así ligados á idade e á antigüidade do persoal.

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

6. Segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto de acordo co GRI 2-7.



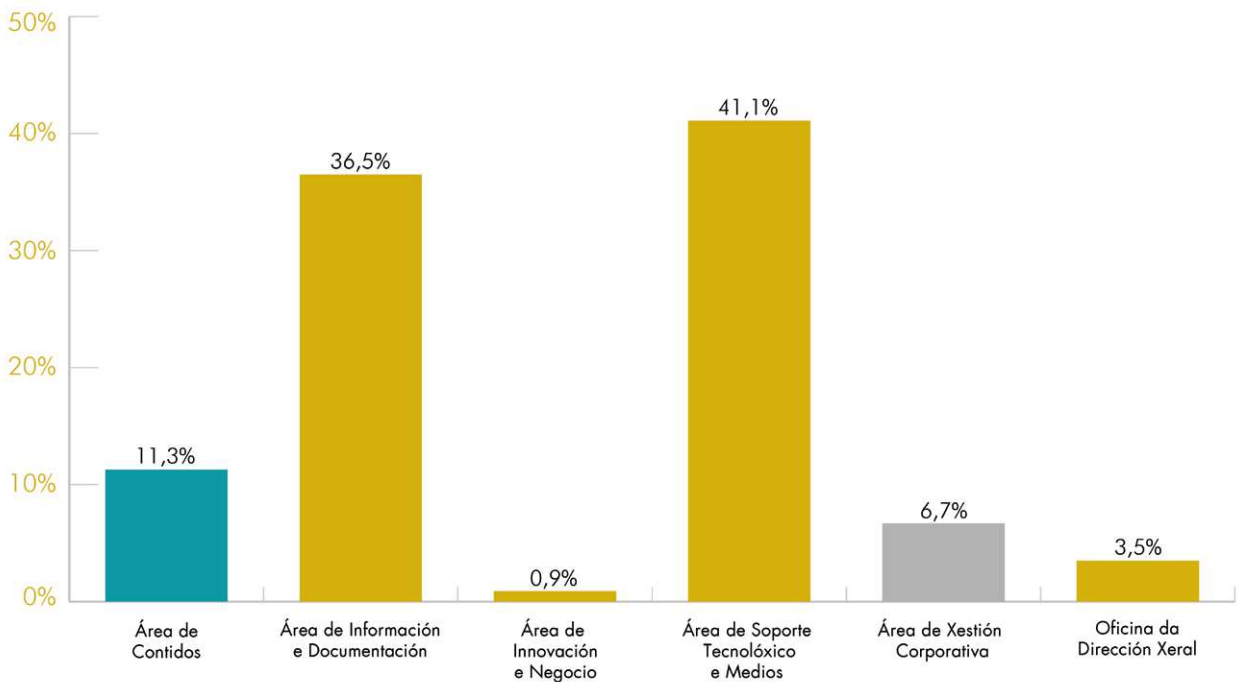
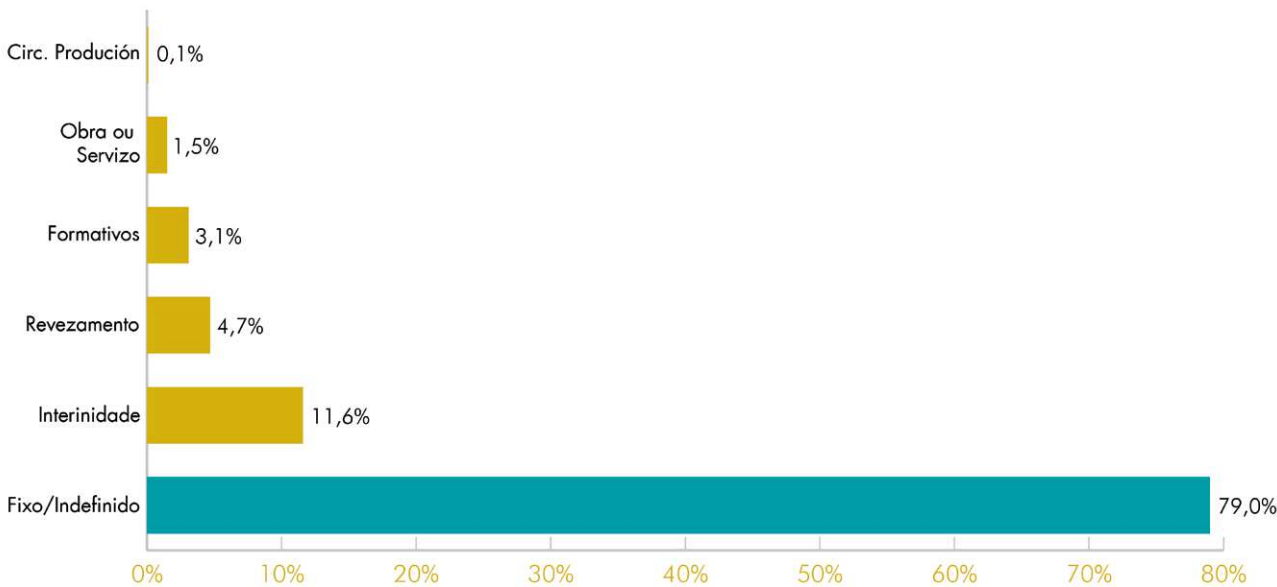
» Este persoal distribúese segundo a súa asignación a 49 categorías profesionais das que recolle o Convenio Colectivo. Estas agrúpanse en 9 niveis salariais, aos que hai que engadir dous adicionais fóra de Convenio: Alta Dirección e Persoal directivo. Relativamente das distribucións por niveis e categorías,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

- › Os niveis 1, 4 e 7 son os de maior peso e concentran máis de dous terzos do total.
- › En particular, o niveis 1, 2 e o 6 están feminizados. O nivel do persoal directivo presenta un equilibrio.
- › Redactor/a, Reporteiro/a Gráfico/a e Operador/a-Montador/a de Vídeo son as Categorias máis nutridas.

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

- › Os contratos fixos/indefinidos abranguen un 79,0% do persoal, os contratos por obra ou servizo un 1,5%, os contratos por interinidade un 11,6% e os de relevo e por acumulación de tarefas supoñen un 4,7% e un 0,1%, respectivamente. Debe engadirse un 3,1% de contratos formativos.

Desde a perspectiva da súa adscripción funcional, o persoal medio durante 2024 distribúese nas cinco áreas funcionais en que se organiza a Corporación RTVG, ás que hai que sumar a Oficina da Dirección Xeral. Dando conta cabalmente da natureza da actividade corporativa e da súa dinámica produtiva, son as de Soporte Tecnolóxico e Medios e de Información e Documentación as máis nutridas, contando con máis dun 77% dos efectivos.



APUNTAMENTO ESPECÍFICO SOBRE O COMPROMISO CORPORATIVO CUN EMPREGO DE CALIDADE

A xestión eficiente dos recursos humanos na Corporación RTVG ten unha relevancia interna de primeira orde, conscientes de que o capital humano constitúe o activo de maior valor corporativo. En coherencia con isto, a Corporación desenvolve, dende hai anos, un plan de acción laboral centrado nas persoas, incorporando as seguintes liñas de traballo: estabilidade e calidade no emprego, coidado da contorna de traballo, participación das persoas traballadoras, comunicación corporativa efectiva e formación continua.

Nos últimos exercicios veuse traballando o obxectivo de desenvolver un plan de acción laboral orientado cara a estender a fixeza dos vínculos contractuais á práctica totalidade do cadro de persoal. Así pois, o 30 de decembro de 2024 publicouse no DOG a oferta de emprego público da Corporación RTVG correspondente ao ano 2024, na que se incluíron un total de 19 prazas, 10 correspondentes á quenda libre e 9 de promoción interna. A estas únense as prazas xa ofertadas polo sistema de concurso-oposición en 2023 (14 prazas pola quenda libre e 12 de promoción interna) e nos anos 2022-2021 (15 prazas).

Compre destacar a convocatoria do proceso excepcional de estabilización, que rematou mediante a Resolución do 11 de decembro do 2024, pola que se designou como persoal laboral fixo a 249 persoas traballadoras. Os datos de persoal do 2024 non reflexan os novos vínculos de fixeza, posto que a firma dos contratos de traballo se realizou con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2025. A resolución deste proceso de estabilización foi un paso decisivo para a redución da temporalidade á mínima expresión. Así mesmo, este fito é mostra do compromiso do goberno corporativo coa satisfacción laboral, a calidade no emprego e a súa retribución axeitada.

“O resultado final do proceso excepcional de estabilización supuxo estabilizar mediante un vínculo de fixeza a 249 persoas traballadoras, sendo este un paso decisivo de cara a cumprir con obxectivo corporativo de reducir a temporalidade á mínima expresión”

As ofertas de emprego público garanten un equilibrio fundamental entre a retención do talento interno e a incorporación de novos profesionais. Na contorna de cambio actual é primordial que convivan no mesmo espazo de traballo unha diversidade xeracional conxugando a máis que demostrada experiencia e profesionalidade do persoal da Corporación coa captación de talento externo con competencias renovadoras.

Continuando coa aposta de estabilidade e calidade no emprego, no ano 2025 prevese que remate a convocatoria do proceso selectivo pola quenda de acceso libre e mediante o sistema de concurso-oposición para prover 13 novas prazas como persoal laboral fixo. De forma paralela, e tamén no ano 2025, encóntrase prevista a convocatoria de 21 prazas de promoción interna co obxectivo de impulsar o progreso profesional do talento do persoal laboral fixo.

Todas as actuacións expostas poñen de manifesto o compromiso profesional da dirección de goberno Corporativo coa xestión laboral. En idéntico sentido e pola acumulación de propostas dos axentes implicados -o Parlamento de Galicia (Comisión de Control da CRTVG), o Consello de Administración e os representantes das persoas traballadoras-, todas elas de forma converxente cara a procurar contornas de estabilidade no emprego ao conxunto das persoas traballadoras, impulsaron as ditas ofertas e convocatorias.

T.1. PERSOAS EMPREGADAS -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN	1,0	0,0	1,0
PERSOAL DIRECTIVOS/AS			
Director/a de División	1,0	1,0	2,0
Director/a de Departamento	7,0	3,0	10,0
Subdirector/a de Departamento	3,0	1,0	4,0
Xefe/a de Servizo	6,7	14,3	21,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	17,7	19,3	37,0
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	3,0	6,0	9,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	0,0	1,0
Locutor/a Presentador/a	0,4	0,3	0,7
Produtor/a	8,6	6,4	15,0
Realizador/a	6,8	8,3	15,1
Redactor/a	64,2	133,4	197,6
Titulado/a Superior	2,3	7,3	9,7
SUB-TOTAL NIVEL 1	86,3	161,8	248,1
PROFESIONAIS DE NIVEL 2			
Documentalista	3,9	13,0	16,9
Locutor/a Radio	22,3	15,8	38,1
Titulado/a Medio	3,0	1,4	4,4
SUB-TOTAL NIVEL 2	29,2	30,2	59,4
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	8,1	1,0	9,1
Técnico/a de Administración	1,0	6,6	7,6
Técnico/a de Sistemas	4,0	0,0	4,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	14,0	0,0	14,2
SUB-TOTAL NIVEL 3	27,3	7,6	34,9
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	9,3	6,0	15,3
Cámara de Primeira	11,1	1,5	12,6
Deseñador/a Gráfico/a	4,3	2,3	6,6
Promotor/a	2,3	0,5	2,7
Reporteiro/a Gráfico/a	68,3	5,1	73,4
Técnico/a de Control	22,8	2,3	25,1
Técnico/a Electrónico/a	16,6	1,0	17,6
SUB-TOTAL NIVEL 4	134,6	18,7	153,4

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	26,7	20,1	46,8
Decorador/a	0,0	1,0	1,0
Locutor/a de Televisión	4,3	2,3	6,6
Operador/a de Posproducción	7,4	3,5	10,9
Técnico/a de Iluminación	3,9	1,2	5,1
Técnico/a de Son	7,8	1,3	9,1
SUB-TOTAL NIVEL 5	50,2	29,3	79,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	3,4	9,5	12,8
Oficial Administrativo/a	4,0	10,7	14,7
Oficial Técnico/a Electrónico/a	1,0	0,0	1,0
Operador/a de Cámara	5,7	1,0	6,7
SUB-TOTAL NIVEL 6	14,1	21,2	35,3
PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo/a	7,3	21,5	28,8
Axudante/a de Produción	14,2	13,3	27,4
Control de Cámara	3,5	1,5	5,0
Grafista-Titulador/a	8,8	4,1	12,9
Iluminador/a	7,0	0,6	7,6
Maquillador/a	0,0	8,0	8,0
Oficial Técnico/a Electricista	6,0	0,0	6,0
Operador/a-Montador/a Vídeo	56,0	18,0	74,1
Operador/a-Produtor/a de Son	2,6	2,5	5,1
Relacións Públicas	0,1	4,7	4,8
SUB-TOTAL NIVEL 7	105,6	74,1	179,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Auxiliar de Informativos	1,8	0,0	1,8
Conductor/a	4,5	0,5	5,0
Especialista Montaxe	12,0	1,1	13,1
SUB-TOTAL NIVEL 8	18,3	1,6	19,9
PROFESIONAIS DE NIVEL 9			
Almacenista	4,5	0,0	4,5
Axudante/a Mantemento	9,5	0,0	9,5
Ordenanza	2,5	0,0	2,5
Ordenanza-Conductor/a	0,9	0,0	0,9
SUB-TOTAL NIVEL 9	17,3	0,0	17,3
TOTAL	501,5	363,8	865,3

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

T.2. PERSOAS EMPREGADAS -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR GRUPO DE IDADE E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

		2024			2023		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN		1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Persoal directivo	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	6,7	8,6	15,2	8,0	8,5	16,5
	Máis de 50 anos	11,0	10,7	21,7	9,0	11,0	20,0
SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO		17,7	19,3	37,0	17,0	19,5	36,5
Nivel 1	Menos de 30 anos	1,6	5,7	7,3	2,0	4,1	6,1
	De 30 a 50 anos	40,1	92,1	132,2	45,1	101,9	147,0
	Máis de 50 anos	44,6	64,0	108,6	46,9	56,3	103,2
SUB-TOTAL NIVEL 1		86,3	161,8	248,1	94,1	162,3	256,4
Nivel 2	Menos de 30 anos	3,4	3,9	7,3	2,8	3,1	5,8
	De 30 a 50 anos	5,9	8,7	14,5	6,6	7,0	13,5
	Máis de 50 anos	19,9	17,6	37,6	19,4	19,9	39,3
SUB-TOTAL NIVEL 2		29,2	30,2	59,4	28,8	29,9	58,7
Nivel 3	Menos de 30 anos	0,5	0,0	0,5	0,3	0,0	0,3
	De 30 a 50 anos	11,4	2,5	13,9	11,9	1,2	13,1
	Máis de 50 anos	15,5	5,1	20,6	16,5	5,3	21,7
SUB-TOTAL NIVEL 3		27,3	7,6	34,9	28,6	6,5	35,1
Nivel 4	Menos de 30 anos	1,7	1,2	2,9	2,7	0,8	3,4
	De 30 a 50 anos	44,6	6,3	50,9	46,1	7,4	53,5
	Máis de 50 anos	88,4	11,2	99,6	89,2	11,3	100,4
SUB-TOTAL NIVEL 4		134,6	18,7	153,4	138,0	19,4	157,4
Nivel 5	Menos de 30 anos	4,1	4,5	8,6	0,9	2,3	3,2
	De 30 a 50 anos	10,9	12,9	23,8	8,8	9,9	18,7
	Máis de 50 anos	35,2	11,9	47,1	38,9	12,0	50,9
SUB-TOTAL NIVEL 5		50,2	29,3	79,5	48,6	24,2	72,8
Nivel 6	Menos de 30 anos	2,0	2,9	4,9	1,4	2,4	3,7
	De 30 a 50 anos	3,3	5,2	8,5	5,1	4,7	9,8
	Máis de 50 anos	8,8	13,1	21,9	9,7	14,0	23,7
SUB-TOTAL NIVEL 6		14,1	21,2	35,3	16,1	21,0	37,1
Nivel 7	Menos de 30 anos	4,7	1,5	6,2	4,8	2,7	7,5
	De 30 a 50 anos	36,3	25,8	62,1	39,1	27,3	66,4
	Máis de 50 anos	64,5	46,8	111,3	65,0	47,7	112,7
SUB-TOTAL NIVEL 7		105,6	74,1	179,7	108,8	77,7	186,6

		2024			2023		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 8	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,7
	De 30 a 50 anos	7,9	1,6	9,5	9,0	1,3	10,3
	Máis de 50 anos	10,4	0,0	10,4	11,7	0,0	11,7
SUB-TOTAL NIVEL 8		18,3	1,6	19,9	21,4	1,3	22,7
Nivel 9	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	5,8	0,0	5,8	5,7	0,0	5,7
	Máis de 50 anos	11,5	0,0	11,5	13,1	0,0	13,1
SUB-TOTAL NIVEL 9		17,3	0,0	17,3	18,7	0,0	18,7
TOTAL	Menos de 30 anos	18,0	19,6	37,6	15,4	15,3	30,7
	De 30 a 50 anos	172,7	163,6	336,3	185,4	169,0	354,4
	Máis de 50 anos	310,8	180,5	491,3	320,4	177,4	497,8
TOTAL		501,5	363,8	865,3	521,2	361,7	882,9

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

T.3. PERSOAS EMPREGADAS -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

			2024			2023		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Completa	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Persoal directivo	Fixo/ Indefinido	Completa	17,7	19,3	37,0	17,0	19,5	36,5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO			17,7	19,3	37,0	17,0	19,5	36,5
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Completa	65,6	126,5	192,2	72,7	127,1	199,8
		Parcial	5,0	2,0	7,1	4,6	2,3	6,8
	Temporal	Completa	12,7	27,9	40,6	14,5	27,6	42,1
		Parcial	3,0	5,3	8,2	2,3	5,3	7,6
SUB-TOTAL NIVEL 1			86,3	161,8	248,1	94,1	162,3	256,4
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Completa	21,0	15,4	36,3	21,5	17,1	39,2
		Parcial	2,0	3,2	5,2	2,0	3,4	5,4
	Temporal	Completa	5,4	7,2	12,6	4,4	4,6	9,0
		Parcial	0,8	4,5	5,3	1,0	4,1	5,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			29,2	30,2	59,4	28,8	29,9	58,7
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Completa	21,0	3,4	24,4	23,5	5,2	28,7
		Parcial	2,0	1,7	3,6	1,0	1,0	2,0
	Temporal	Completa	2,4	2,0	4,4	3,2	0,2	3,4
		Parcial	2,0	0,5	2,5	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			27,3	7,6	34,9	28,6	6,5	35,1
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Completa	98,8	9,7	108,5	105,4	12,1	117,4
		Parcial	7,3	0,0	7,3	5,7	0,0	5,7
	Temporal	Completa	24,1	8,0	32,2	23,5	6,3	29,8
		Parcial	4,5	1,0	5,4	3,4	1,0	4,4
SUB-TOTAL NIVEL 4			134,6	18,7	153,4	138,0	19,4	157,4
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Completa	33,5	18,2	51,8	38,3	17,1	55,4
		Parcial	5,1	0,1	5,2	4,8	0,0	4,8
	Temporal	Completa	8,5	8,7	17,2	3,9	4,5	8,4
		Parcial	3,0	2,4	5,4	1,7	2,6	4,3
SUB-TOTAL NIVEL 5			50,1	29,3	79,5	48,6	24,2	72,8

IV. Persoal: datos, criterios e políticas relativos á xestión de recursos humanos.

			2024			2023		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Completa	8,8	11,0	19,8	10,9	11,0	21,9
		Parcial	1,0	1,8	2,8	1,3	3,0	4,2
	Temporal	Completa	2,6	5,9	8,6	2,5	3,9	6,3
		Parcial	1,7	2,4	4,1	1,5	3,1	4,6
SUB-TOTAL NIVEL 6			14,1	21,2	35,3	16,1	21,0	37,1
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Completa	83,2	57,1	140,4	87,5	63,1	150,6
		Parcial	3,1	4,0	7,0	3,0	2,2	5,1
	Temporal	Completa	13,7	9,1	22,8	14,2	9,5	23,7
		Parcial	5,6	3,9	9,4	4,3	2,9	7,2
SUB-TOTAL NIVEL 7			105,6	74,1	179,7	108,8	77,7	186,6
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Completa	17,6	1,0	18,6	18,5	1,0	19,5
		Parcial	0,5	0,0	0,5	0,3	0,0	0,3
	Temporal	Completa	0,2	0,1	0,3	2,7	0,0	2,7
		Parcial	0,0	0,5	0,5	0,0	0,3	0,3
SUB-TOTAL NIVEL 8			18,3	1,6	19,9	21,4	1,3	22,7
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Completa	13,9	0,0	13,9	16,0	0,0	16,0
		Parcial	1,5	0,0	1,5	0,6	0,0	0,6
	Temporal	Completa	1,5	0,0	1,5	2,0	0,0	2,0
		Parcial	0,5	0,0	0,5	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 9			17,3	0,0	17,3	18,7	0,0	18,7
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Completa	382,1	261,7	643,8	412,0	273,9	685,9
		Parcial	27,4	12,8	40,2	23,2	11,9	35,1
	Temporal	Completa	71,1	68,9	140,0	70,7	56,6	127,3
		Parcial	21,0	20,3	41,3	15,4	19,3	34,7
TOTAL			501,5	363,8	865,3	521,2	361,7	882,9

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

T.4. PERSOAS EMPREGADAS -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección-Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			0,0	0,0	1,0	1,0
Persoal directivo	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	15,2	21,7	37,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO			0,0	15,2	21,7	37,0
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	95,3	96,9	192,2
		Parcial	0,0	0,0	7,1	7,1
	Temporal	Completa	7,2	29,8	3,6	40,6
		Parcial	0,1	7,2	1,0	8,3
SUB-TOTAL NIVEL 1			7,3	132,2	108,6	248,1
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	6,2	30,1	36,3
		Parcial	0,0	0,0	5,2	5,2
	Temporal	Completa	5,9	5,4	1,3	12,6
		Parcial	1,4	2,9	1,0	5,3
SUB-TOTAL NIVEL 2			7,3	14,5	37,6	59,4
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,0	16,4	24,4
		Parcial	0,0	0,0	3,6	3,6
	Temporal	Completa	0,0	4,4	0,0	4,4
		Parcial	0,5	1,5	0,5	2,5
SUB-TOTAL NIVEL 3			0,5	13,9	20,6	34,9
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	30,0	78,6	108,5
		Parcial	0,0	0,0	7,3	7,3
	Temporal	Completa	2,9	16,5	12,7	32,2
		Parcial	0,0	4,4	1,0	5,4
SUB-TOTAL NIVEL 4			2,9	50,9	99,6	153,4
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	12,3	39,5	51,8
		Parcial	0,0	0,0	5,2	5,2
	Temporal	Completa	7,9	7,7	1,7	17,2
		Parcial	0,7	3,9	0,8	5,4
SUB-TOTAL NIVEL 5			8,6	23,8	47,1	79,5
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	2,0	17,8	19,8
		Parcial	0,0	0,0	2,8	2,8
	Temporal	Completa	3,5	4,1	1,0	8,6
		Parcial	1,4	2,4	0,3	4,1
SUB-TOTAL NIVEL 6			4,9	8,5	21,9	35,3

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	42,6	97,7	140,4
		Parcial	0,0	0,0	7,0	7,0
	Temporal	Completa	5,2	13,7	3,9	22,8
		Parcial	1,0	5,8	2,7	9,4
SUB-TOTAL NIVEL 7			6,2	62,1	111,3	179,7
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,9	9,8	18,6
		Parcial	0,0	0,0	0,5	0,5
	Temporal	Completa	0,0	0,1	0,2	0,3
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
SUB-TOTAL NIVEL 8			0,0	9,5	10,4	19,9
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	9,9	13,9
		Parcial	0,0	0,0	1,5	1,5
	Temporal	Completa	0,0	1,3	0,1	1,5
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
SUB-TOTAL NIVEL 9			0,0	5,8	11,5	17,3
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	224,4	419,4	643,8
		Parcial	0,0	0,0	40,2	40,2
	Temporal	Completa	32,6	82,9	24,5	140,0
		Parcial	5,0	29,0	7,3	41,3
TOTAL			37,6	336,3	491,3	865,3

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

T.4.BIS. PERSOAS EMPREGADAS -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			0,0	0,0	1,0	1,0
Persoal directivo	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	16,5	20,0	36,5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO			0,0	16,5	20,0	36,5
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	108,1	91,6	199,8
		Parcial	0,0	0,0	6,8	6,8
	Temporal	Completa	6,2	32,3	3,7	42,2
		Parcial	0,0	6,6	1,1	7,6
SUB-TOTAL NIVEL 1			6,2	147,0	103,2	256,4
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	7,0	32,2	39,2
		Parcial	0,0	0,0	5,4	5,4
	Temporal	Completa	4,6	3,3	1,0	9,0
		Parcial	1,2	3,2	0,7	5,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			5,8	13,5	39,3	58,7
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	19,7	28,7
		Parcial	0,0	0,0	2,0	2,0
	Temporal	Completa	0,3	3,1	0,0	3,4
		Parcial	0,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			0,3	13,1	21,7	35,1
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	33,7	83,7	117,4
		Parcial	0,0	0,0	5,7	5,7
	Temporal	Completa	3,4	15,9	10,5	29,8
		Parcial	0,0	3,9	0,5	4,4
SUB-TOTAL NIVEL 4			3,4	53,5	100,4	157,4
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	10,5	44,9	55,4
		Parcial	0,0	0,0	4,8	4,8
	Temporal	Completa	3,2	5,0	0,3	8,4
		Parcial	0,0	3,3	1,0	4,3
SUB-TOTAL NIVEL 5			3,2	18,7	50,9	72,9
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	3,0	18,9	21,9
		Parcial	0,0	0,0	4,2	4,2
	Temporal	Completa	3,6	2,7	0,0	6,4
		Parcial	0,1	4,1	0,5	4,6
SUB-TOTAL NIVEL 6			3,7	9,7	23,6	37,1

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	50,0	100,6	150,6
		Parcial	0,0	0,0	5,1	5,1
	Temporal	Completa	7,0	12,0	4,6	23,7
		Parcial	0,5	4,3	2,3	7,1
SUB-TOTAL NIVEL 7			7,5	66,4	112,7	186,5
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	10,5	19,5
		Parcial	0,0	0,0	0,3	0,3
	Temporal	Completa	0,7	1,0	1,0	2,7
		Parcial	0,0	0,3	0,0	0,3
SUB-TOTAL NIVEL 8			0,7	10,3	11,7	22,7
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	12,0	16,0
		Parcial	0,0	0,0	0,6	0,6
	Temporal	Completa	0,0	1,5	0,5	2,0
		Parcial	0,0	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NIVEL 9			0,0	5,7	13,1	18,7
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	250,9	435,0	685,9
		Parcial	0,0	0,0	35,1	35,1
	Temporal	Completa	29,0	76,8	21,6	127,3
		Parcial	1,8	26,8	6,1	34,7
TOTAL			30,7	354,5	497,7	882,9

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

T.5. PERSOAS EMPREGADAS A 31 DE DECEMBRO DE 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS.

			2024			2023		
NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Persoal Directivo	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	7,0	9,0	16,0	8,0	9,0	17,0
		Máis de 50 anos	11,0	10,0	21,0	9,0	11,0	20,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO			18,0	19,0	37,0	17,0	20,0	37,0
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	28,0	67,0	95,0	33,0	76,0	109,0
		Máis de 50 anos	42,5	59,8	102,3	40,0	53,3	93,3
	Temporal	Menos de 30 anos	3,5	4,0	7,5	1,0	5,0	6,0
		De 30 a 50 anos	13,4	23,0	36,4	12,0	28,0	40,0
		Máis de 50 anos	1,0	2,8	3,8	2,0	1,9	3,9
SUB-TOTAL NIVEL 1			88,4	156,5	244,9	88,0	164,1	252,1
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	3,0	4,0	7,0	4,0	3,0	7,0
		Máis de 50 anos	18,0	13,0	31,0	19,0	17,0	36,0
	Temporal	Menos de 30 anos	5,0	6,5	11,5	3,5	3,0	6,5
		De 30 a 50 anos	2,0	5,0	7,0	2,5	5,0	7,5
		Máis de 50 anos	0,0	3,0	3,0	0,0	2,0	2,0
SUB-TOTAL NIVEL 2			28,0	31,5	59,5	29,0	30,0	59,0
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	0,0	8,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	14,5	4,5	19,0	15,0	4,5	19,5
	Temporal	Menos de 30 anos	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,5
		De 30 a 50 anos	3,5	2,5	6,0	3,5	2,5	6,0
		Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			27,5	7,0	34,5	27,0	8,0	35,0
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	28,7	2,0	30,7	30,9	3,0	33,9
		Máis de 50 anos	76,0	6,0	82,0	76,5	9,0	85,5
	Temporal	Menos de 30 anos	1,0	2,0	3,0	2,5	1,0	3,5
		De 30 a 50 anos	20,0	3,5	23,5	17,5	6,0	23,5
		Máis de 50 anos	10,0	3,0	13,0	9,0	3,0	12,0
SUB-TOTAL NIVEL 4			135,7	16,5	152,2	136,4	22,0	158,4

			2024			2023		
NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	5,0	7,0	12,0	6,0	6,0	
		Máis de 50 anos	29,8	11,5	41,3	35,8	12,0	
	Temporal	Menos de 30 anos	5,0	3,5	8,5	3,5	4,0	
		De 30 a 50 anos	6,0	6,5	12,5	3,0	5,0	
		Máis de 50 anos	2,5	0,0	2,5	1,5	0,0	
SUB-TOTAL NIVEL 5			48,3	28,5	76,8	49,8	27,0	
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	2,0	0,0	2,0	3,0	0,0	
		Máis de 50 anos	7,0	12,0	19,0	8,0	13,5	
	Temporal	Menos de 30 anos	2,0	1,5	3,5	1,5	4,5	
		De 30 a 50 anos	1,5	5,0	6,5	2,0	5,0	
		Máis de 50 anos	1,0	0,5	1,5	1,0	0,0	
SUB-TOTAL NIVEL 6			13,5	19,0	32,5	15,5	23,0	
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	27,0	16,0	43,0	30,0	20,0	
		Máis de 50 anos	57,1	43,3	100,4	57,9	42,9	
	Temporal	Menos de 30 anos	5,5	2,0	7,5	5,5	3,0	
		De 30 a 50 anos	11,0	11,5	22,5	10,5	9,3	
		Máis de 50 anos	5,0	1,5	6,5	5,5	1,5	
SUB-TOTAL NIVEL 7			105,6	74,3	179,9	109,4	76,7	
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	8,0	1,0	9,0	8,0	1,0	
		Máis de 50 anos	9,5	0,0	9,5	10,5	0,0	
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	0,0	1,5	1,5	1,0	0,5	
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	
SUB-TOTAL NIVEL 8			17,5	2,5	20,0	20,5	1,5	
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	
		Máis de 50 anos	11,5	0,0	11,5	11,5	0,0	
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	2,5	0,0	2,5	2,5	0,0	
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SUB-TOTAL NIVEL 9			18,0	0,0	18,0	18,0	0,0	
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		De 30 a 50 anos	120,7	106,0	226,7	134,9	119,0	
		Máis de 50 anos	277,9	160,1	437,9	284,1	163,2	
	Temporal	Menos de 30 anos	23,0	19,5	42,5	18,0	20,5	
		De 30 a 50 anos	59,9	58,5	118,4	54,5	61,3	
		Máis de 50 anos	20,0	10,8	30,8	20,0	8,4	
TOTAL			501,5	354,8	856,3	511,5	372,4	

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

IV.2. Despedimentos.

En 2024, ao igual que no 2023, a Corporación RTVG non procedeu a ningún despedimento.

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

Os datos e cálculos requiridos a efectos deste epígrafe constan na fin deste en dúas táboas numeradas como nº 7 e 8 que refiren as remuneracións de declaración establecida do persoal en valores absolutos en euros⁷.

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

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

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

- » Na perspectiva do conxunto do mercado laboral no sector de referencia os valores para as categorías identificadas numericamente indican que a Corporación RTVG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- » A Corporación RTVG é unha empresa pública que retribúe cos mesmos criterios e parámetros a quen integran o seu persoal, sexan traballadores ou traballadoras.
- » En relación coas diferenzas retributivas entre homes e mulleres, os 45.709,80€ dos traballadores son 705,46€ anuais de media máis que os 45.004,34€ das traballadoras. Non obstante, o motivo desta diferenza leva a concluír unha retribución practicamente idéntica. En 2023 as cifras eran de 44.488,77€ e 43.590,07€, respectivamente, cunha diferenza de 898,70€.

7. Calculadas como a suma de salarios brutos percibidos dividida pola cifra de persoal medio Equivalente a Tempo Completo -ETC-. Para o cálculo téñense en conta as prestacións de IT pero non os conceptos extrasalariais, as axudas de custo e as indemnizacións.

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

- » Nos niveis de Alta Dirección e Persoal directivo, segundo o previsto no citado Decreto 119/2002, as remuneracións supleméntanse cun Complemento de Produtividade Variable, de percepción condicionada á satisfacción de determinados obxectivos asignados a cada posto no exercicio de referencia. O modelo de avaliación é aprobado e a súa aplicación efectiva supervisada pola Dirección Xeral de Simplificación Administrativa e do Patrimonio, pola Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal e mais pola Dirección Xeral de Orzamentos e Financiamento Autonómico, da Consellería de Facenda e Administración Pública da Xunta de Galicia. Para o ano 2024 a retribución media estimada deste complemento ascende a 7.074,87€⁸.
- » O valor total das remuneracións dos conselleiros e das conselleiras integrantes do Consello de Administración da Corporación RTVG en 2024 importou 413.963,52€. No 2023 foron 401.932,37€.

T.6. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E PERSOAL DIRECTIVO EN 2024, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN ⁹		
Conselleiro/a	72.234,54	67.373,61
SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN	72.234,54	67.373,61
DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a Xeral	92.580,56	-
EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a de División	87.804,10	76.760,92
Director/a de Departamento	73.459,45	77.313,99
Subdirector/a de Departamento	66.708,27	71.139,62
Xefe/a de Servizo	56.615,00	57.339,09

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

8. Na táboa nº 6, que recolle as retribucións deste colectivo, estas non inclúen este concepto.
 9. As diferenzas salariais entre conselleiros e conselleiras radican en conceptos que retribúen a antigüidade.

T.6.BIS. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DO PERSOAL DIRECTIVO EN 2023, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN		
Conselleiro/a	70.143,72	65.411,23
SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN	70.143,72	65.411,23
DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a Xeral	89.976,28	-
EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a de División	85.055,92	74.401,89
Director/a de Departamento	71.186,51	75.249,46
Subdirector/a de Departamento	66.175,97	69.407,78
Xefe/a de Servizo	55.555,79	55.627,22

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

T.7. REMUNERACIÓNS DO PERSOAL SUXEITO A CONVENIO EN 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

REMUNERACIÓN MEDIA EN €							
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	2024			2023		
		HOMES	MULLERES	MEDIA	HOMES	MULLERES	MEDIA
Nivel 1	Menos de 30 anos	28.120,44	29.256,90	29.001,23	29.944,22	31.073,03	30.699,83
	De 30 a 50 anos	54.069,27	52.042,93	52.657,53	52.009,08	49.001,41	49.924,74
	Máis de 50 anos	55.033,59	52.232,62	53.382,57	52.803,40	50.326,18	51.452,60
SUB-TOTAL NIVEL 1		54.074,18	51.322,04	52.279,62	51.929,32	49.006,87	50.079,49
Nivel 2	Menos de 30 anos	32.989,43	31.502,75	32.193,28	38.905,83	32.638,75	35.610,77
	De 30 a 50 anos	51.903,71	41.783,64	45.866,56	49.453,82	42.604,51	45.938,11
	Máis de 50 anos	51.287,13	48.450,31	49.955,53	49.684,96	46.990,70	48.323,09
SUB-TOTAL NIVEL 2		49.279,41	44.342,36	46.768,50	48.598,32	44.499,88	46.511,01
Nivel 3	Menos de 30 anos	39.256,22	-	39.256,22	25.010,74	-	25.010,74
	De 30 a 50 anos	48.346,53	32.315,94	45.452,92	47.098,28	43.936,88	46.806,49
	Máis de 50 anos	53.132,43	48.736,46	52.041,99	53.241,59	47.320,02	51.808,20
SUB-TOTAL NIVEL 3		50.889,37	43.334,97	49.244,75	50.422,88	46.687,32	49.734,50
Nivel 4	Menos de 30 anos	24.510,65	29.302,15	26.557,02	28.979,95	21.610,33	27.342,26
	De 30 a 50 anos	43.546,79	39.120,71	43.001,15	42.831,86	36.657,95	41.981,52
	Máis de 50 anos	48.612,18	47.147,17	48.447,03	47.290,69	46.304,91	47.180,08
SUB-TOTAL NIVEL 4		46.639,12	43.288,37	46.229,89	45.446,55	41.672,64	44.981,31
Nivel 5	Menos de 30 anos	28.207,15	28.761,20	28.499,98	26.638,78	24.332,00	24.975,58
	De 30 a 50 anos	38.671,60	35.995,61	37.223,23	39.452,81	35.369,29	37.296,59
	Máis de 50 anos	45.009,38	43.514,95	44.630,62	43.646,12	41.915,91	43.238,29
SUB-TOTAL NIVEL 5		42.273,33	37.936,19	40.671,87	42.572,82	37.567,46	40.910,32
Nivel 6	Menos de 30 anos	30.360,42	26.669,56	28.196,03	23.765,94	26.940,79	25.776,96
	De 30 a 50 anos	40.894,02	27.940,77	32.978,99	35.900,42	28.665,90	32.442,69
	Máis de 50 anos	44.951,57	41.150,82	42.674,25	43.767,32	39.022,20	40.960,38
SUB-TOTAL NIVEL 6		41.916,89	35.954,04	38.337,49	39.593,24	35.372,12	37.204,57
Nivel 7	Menos de 30 anos	21.423,68	25.309,71	22.352,81	22.749,20	20.996,18	22.118,11
	De 30 a 50 anos	39.330,04	35.543,49	37.756,43	37.360,64	35.436,87	36.569,04
	Máis de 50 anos	42.284,66	39.273,05	41.018,94	41.129,73	37.776,50	39.710,23
SUB-TOTAL NIVEL 7		40.337,55	37.694,39	39.247,47	38.966,48	36.371,25	37.885,40
Nivel 8	Menos de 30 anos	-	-	-	26.247,33	-	26.247,33
	De 30 a 50 anos	43.017,15	34.703,81	41.603,80	40.926,73	35.774,58	40.289,61
	Máis de 50 anos	40.793,64	-	40.793,64	37.779,19	-	37.779,19
SUB-TOTAL NIVEL 8		41.749,18	34.703,81	41.179,18	38.741,88	35.774,58	38.575,65
Nivel 9	Menos de 30 anos	-	-	-	-	-	-
	De 30 a 50 anos	29.806,37	-	29.806,37	30.803,43	-	30.803,43
	Máis de 50 anos	33.997,89	-	33.997,89	33.244,32	-	33.244,32
SUB-TOTAL NIVEL 9		32.591,05	-	32.591,05	32.508,41	-	32.508,41
TOTAL	Menos de 30 anos	27.534,59	28.921,01	28.259,30	28.161,82	27.485,13	27.825,24
	De 30 a 50 anos	44.908,43	45.561,74	45.223,82	43.647,51	44.278,01	43.947,04
	Máis de 50 anos	47.247,77	46.358,59	46.925,56	45.781,82	44.405,28	45.301,45
TOTAL		45.709,80	45.004,34	45.416,06	44.488,77	43.590,07	44.125,00

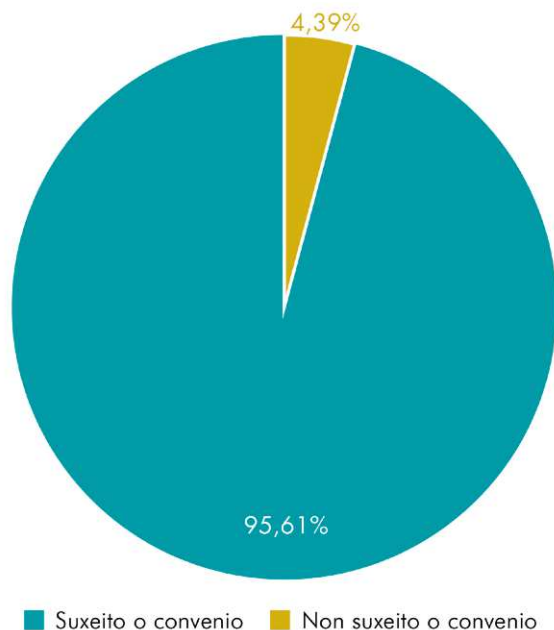
IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.

O froito e marco principal do diálogo social na Corporación RTVG é o Convenio Colectivo. O actualmente vixente data de 2015.

Con data 28 de novembro de 2023, catro seccións sindicais con presenza na Corporación presentaron denuncia do Convenio Colectivo. Na actualidade continúan abertas as negociacións entre a representación da empresa e a parte social. Non obstante, ata que se acade acordo, continúa vixente o actual texto convencional.

O alcance do Convenio Colectivo non inclúe:

- » Aquelas persoas que non forman parte do cadro da empresa, principalmente:
 - › Os/as colaboradores/as ou asesores/as en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
 - › O persoal vinculado cun contrato artístico.
 - › Os/as Conselleiros/as membros do Consello de Administración, que se ben reciben unha remuneración da Corporación son designados polo Parlamento de Galicia mediante un procedemento específico legalmente establecido na Lei 9/2011.
- » Aquelas que si poden entenderse como parte do cadro da empresa, pero teñen con ela unha vinculación especial; isto é:
 - › O persoal incluído no nivel de Alta Dirección, que se singulariza na Dirección Xeral.
 - › O incluído no persoal directivo, que se desdobra nos seguintes subconxuntos: Director/a de División, Director/a de Departamento, Subdirector/a de Departamento e Xefe/a de Servizo.



Polo tanto, considerando a cifra media de persoas empregadas que conformaron o cadro da Corporación RTVG en 2024, un 95,6% están incluídas no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto o 4,4% restante, que comprende a Alta Dirección e o Persoal directivo, non o están.

O diálogo social desenvolto no seo da Corporación RTVG, nas coordenadas prefixadas en virtude do Convenio Colectivo e do marco normativo superior de aplicación, inclúe procesos bilaterais entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras de carácter informativo, de consulta e de negociación. A representación colectiva do persoal nese diálogo corresponde de seu aos/ás representantes elixidos/as a tal efecto.

Como resultado das eleccións sindicais celebradas en xuño de 2023, teñen representación na Corporación RTVG os seguintes sindicatos:

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

Esa representación exerceuse por 25 persoas representantes electas.

O custe teórico –sen incluír a seguridade social- do valor das horas remuneradas pola representación sindical e das persoas traballadoras foi en 2024 de 700.953€.

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

- » Comité Inter-centros.
- » Comité de Empresa.
- » Delegados/as de persoal.
- » Comisión Paritaria.
- » Comisión de Listaxes de Contratación.
- » Comisión de Formación.
- » Comisión de Clasificación Profesional.
- » Comisión de Igualdade.
- » Comisión do Plan de Pensións.
- » Comité de Seguridade e Saúde Laboral.
- » Comisión Negociadora do Convenio Colectivo.

Un indicador da notable actividade deses órganos achégaa o feito de que en 2024 celebraron en conxunto 80 reunións. Este dato evidencia a importancia que a Corporación lle outorga aos marcos de diálogo coa representación das persoas traballadoras. Facendo unha extrapolación do dato –e descontando un mes de vacacións- supón que a dirección da empresa e a parte social mantiveron máis de 7 reunións mensuais de media ou de practicamente dúas reunións en cómputo semanal.

O convenio colectivo establece os prazos das comunicacións previas debidas ao persoal e/ou ás súas persoas representantes relativas a situacións administrativas, cambios nestas e modificacións substanciais das condicións de traballo que deban negociarse coa representación sindical.

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

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

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

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

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

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

Na distribución destas modalidades horarias de carácter ordinario entre o cadro de persoal en 2024, a tipoloxía maioritaria é a de horario fixo, que abrangueu, aproximadamente, o 65%; un valor que debe contextualizarse no feito de que a empresa mantén a súa actividade produtiva ao longo das 24 horas do día e dos 365 días do ano.

No relativo a períodos de vacacións cabe sinalar estoutras disposicións:

- » Todas as persoas traballadoras teñen dereito a unhas vacacións anuais mínimas de 22 días laborais que, por razón de antigüidade poden ampliarse ata 26. Para estes efectos non se consideran hábiles nin os sábados nin os domingos nin os festivos, sen prexuízo das adaptacións que procedan nos horarios especiais.

- » As persoas traballadoras teñen dereito preferente a gozar as vacacións no período que vai desde o 1 de xuño ao 30 de setembro.

Ademais de todo o anterior, de acordo co Convenio Colectivo, o persoal dispón de 6 días ao ano para asuntos propios, podendo ampliarse en 2 días adicionais no momento de cumprir o sexto trienio, incrementándose nun -1- día adicional por cada trienio a partir do oitavo.

A suma de criterios, normas e pactos sobre horario, períodos de descanso, vacacións e días por asuntos propios articulan o tempo de traballo das persoas empregadas da Corporación RTVG e a conxunción harmónica deste co dedicado á súa vida persoal, familiar e social.

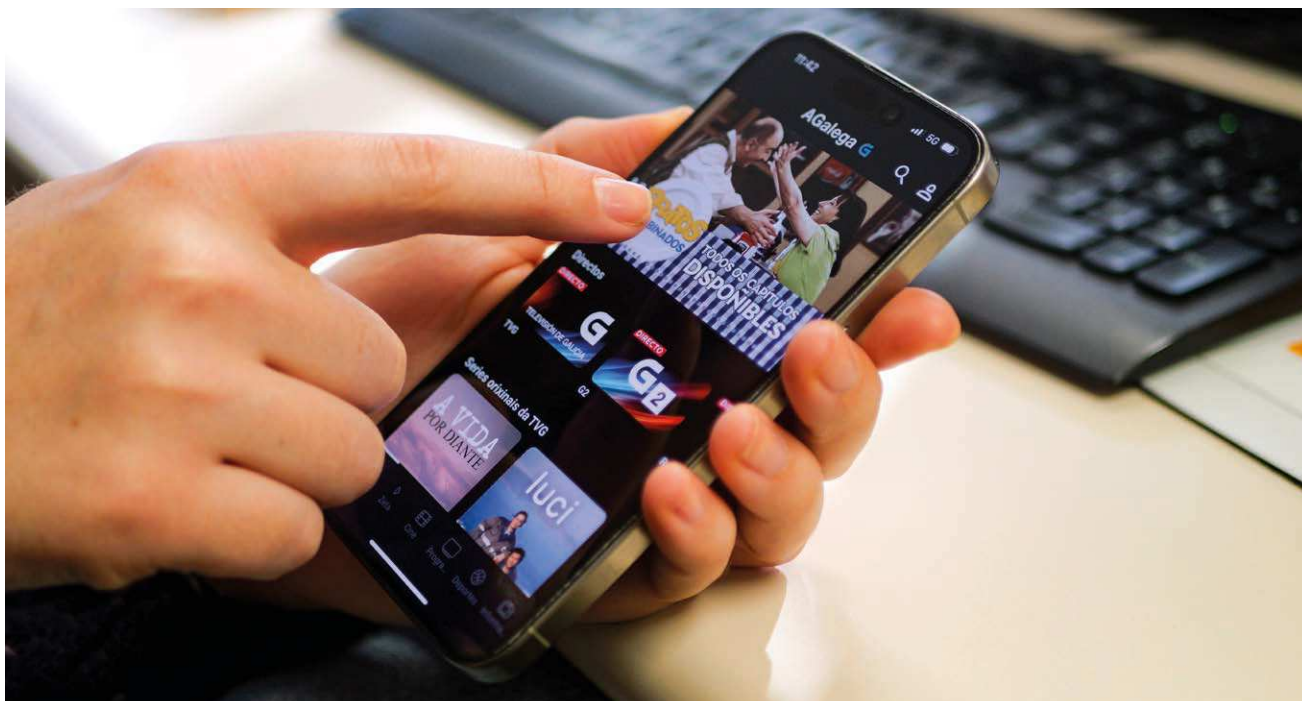
Estas medidas baséanse nalgúñas recomendacións das proposicións non de lei para a súa regulación, na transposición ao ordenamento xurídico español do Regulamento -UE- 2016/679 do Parlamento Europeo e o Consello, de 27 de Abril de 2016, así como no Regulamento Xeral -UE- de Protección de Datos, con efectos de 6 de decembro de 2018 mediante a “Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais” -LOPDGDD-.

Un resumo das medidas de desconexión recollidas no Convenio Colectivo enúnciase a continuación.

- » Como criterio xeral non se contacta coas persoas traballadoras durante o transcurso dos seus descansos, licenzas ou vacacións.
- » A única excepción a este criterio aplicase ao persoal con complementos -voluntarios- de dispoñibilidade ou flexibilidade, xa que pode ser chamado a traballar dentro dos prazos regulados no Convenio Colectivo. Debe subliñarse que, fóra do suposto concreto das gardas localizadas -moi singulares e que só afectan a dúas unidades profesionais, e por semanas-.
- » Os/as traballadores/as teñen dereito á protección da súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais que a empresa pon a súa disposición. A empresa só pode acceder aos contidos derivados do uso dos medios dixitais aos únicos efectos de controlar o cumprimento das obrigas laborais e de garantir a integridade de tales dispositivos.
- » Garántese activamente o dereito á intimidade no uso responsable da empresa dos dispositivos de vídeo-vixilancia e de gravación de sons no lugar de traballo, así como do circuíto de cámaras de seguridade.

En liña co xa previsto no Convenio Colectivo, durante o ano 2024 a Corporación RTVG estivo traballando nas negociacións coa representación legal das persoas traballadoras para acadar o Protocolo do dereito á desconexión dixital na Corporación RTVG. Con el preténdese avanzar no compromiso asumido coa calidade de vida e saúde das persoas traballadoras, potenciando o dereito á conciliación da vida persoal e familiar co ámbito laboral. Porén, non se debe esquecer as particularidades da prestación de servizos na Corporación RTVG, especialmente o proceso de ciclo ininterrompido. Esta situación intentouse conxugar no Protocolo cunha serie de medidas que tenden a evitar calquera tipo de comunicación profesional durante o tempo de descanso do persoal e que, de seguro, redundarán no seu benestar. Este Protocolo será, finalmente, aprobado no 2025.

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



O cómputo do absentismo baséase nos días de ausencia mensuais xerados por enfermidade común e accidentes laborais. Destes derívanse os días non traballados pola persoa ausente e calcúlase a porcentaxe que estes supoñen sobre o total dos que tiña ou tería programados. Así, fórmulase, por agregación, un cómputo mensual e anual do indicador, expresado igualmente como porcentaxe.

A taxa media de absentismo en 2024 na Corporación RTVG foi do 9,3%¹⁰, que se corresponde con 139.608 horas. En 2023 esa taxa fora do 10,1% que coincide con 128.065 horas.

IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional das persoas traballadoras.

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

Nunha perspectiva de finalidade última, a conciliación, como principio e obxectivo, atende a promover unha nova organización do sistema social e económico á escala das necesidades das persoas, consideradas nunha perspectiva integral que, por iso, quere harmonizar a laboral coas outras dimensións vitais, tendo como obxectivo a súa calidade de vida e a consecución da igualdade de oportunidades e de trato para homes e mulleres desde o exercicio dunha co-responsabilidade plena no ámbito familiar.

A conciliación na Corporación RTVG define, así, un conxunto de criterios e medidas que se proxectan nun dobre sentido:

10. Sobre días naturais.

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

Na perspectiva normativa as medidas que a concretan catalóganse entre as destinadas a facilitar e fomentar o exercicio co-responsable das obrigas de ambos os dous proxenitores.

No Estatuto dos Traballadores recóllense numerosas medidas para concretalo; medidas susceptibles de ampliarse e mellorarse a escala das empresas no marco da negociación colectiva.

Precisamente o compromiso da Corporación RTVG coa conciliación exprésase no seu Convenio Colectivo como concreción, ampliación e mellora da normativa de rango superior e cumprimento obrigado e na mesma aplicación directa desta últimas.

Unha relación das principais medidas plásmase na seguinte relación:

- » Medidas relativas á flexibilidade da xornada laboral. O Art. 33.4 do Convenio Colectivo determina que o persoal con fillos/as menores de doce anos, ou con familiares convivindo que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutra persoa, ou afectado de violencia de xénero, poderá solicitar a flexibilidade da súa xornada dentro dun horario diario de referencia, podendo cumprila con absoluta liberdade no marco dese horario, de acordo coa regulación interna correspondente e sempre que as necesidades do servizo o permitan. Igualmente, establécese en favor destas persoas o dereito preferente a elixir horario ou quenda cando se produza unha vacante nun posto de traballo ou se xere unha nova necesidade, sempre e cando non implique modificar o horario doutros/as traballadores/as.
- » Medidas relativas á redución da xornada laboral:
 - › Por nacemento de fillo/a. As persoas traballadoras teñen dereito a 1 hora de ausencia do seu posto, que poden dividir en dúas fraccións. Ese tempo é ampliable proporcionalmente en caso de partos ou adopcións múltiples. Quen exerza este dereito pode substituílo por unha redución da súa xornada en 1/2 hora coa mesma finalidade, ou ben acumular o tempo correspondente en xornadas completas nos termos previstos segundo a negociación colectiva. De feito, o Convenio Colectivo regula este permiso como licenza retribuída no seu Art. 41.1.6, ampliando o dereito e permitindo que a persoa poida gozalo como crédito de horas, de xeito separado ou acumulado, para utilizalas libremente durante o primeiro ano de vida de quen acaba de nacer.
 - › Por enfermidade de familiares. Limitase ás eventualidades de coidado, por razóns de enfermidade moi grave, dunha persoa familiar de primeiro grao da persoa traballadora interesada. Esta ten dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, e polo prazo máximo de 1 mes. Se hai máis dunha persoa traballadora da Corporación RTVG titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo da redución pódese distribuír entre elas.
 - › Por accidente moi grave ou enfermidade moi grave dunha persoa menor de idade ou familiar coa que se convive. Para eses supostos, enténdese incluíndo o dereito ao persoal con fillos/as, menores de idade acollidos/as ou cos/as que se convive, ou con familiares que, por enfermidades ou avanzada idade, necesiten asistencia doutras persoas. Concrétase nun permiso retribuído cunha duración máxima de 30 días nos supostos devanditos.

» Por coidado dun/ha fillo/a menor afectado/a por cancro. O Convenio Colectivo, en harmonía co Estatuto dos Traballadores, establece o dereito, sempre que ambos/as os/as proxenitores/as traballen, a unha redución da xornada como mínimo de 1/2 na eventualidade citada, que se fai extensiva á hospitalización e tratamento continuado por calquera outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración.

» Medidas relativas á elección das vacacións. O Convenio Colectivo reconece no Art. 40.6 o dereito á elección do período de vacacións en favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillos/as menores de doce anos ou persoas dependentes ao seu coidado directo. No caso de que dúas persoas interesadas concorran nesta solicitude afectando a organización do traballo, o Art. 40.7 establece como criterios preferentes de decisión, entre outros, os seguintes:

- › Que a persoa traballadora teña asignado un período de vacacións a desfrutar cos/as seus/súas fillos/as por acordo ou decisión xudicial.
- › Que a persoa traballadora que teña fillos/as en idade de escolarización obrigatoria.
- › Que a persoa traballadora teña un/ha cónxuxe ou parella que traballe e teña fixadas as vacacións en tempo coincidente con el/a.

No mesmo marco normativo, xeral e de empresa, concretando efectivamente o recoñecemento de dereitos exposto ou en atención a outras eventualidades que afectan ás persoas traballadoras e aos seus intereses, a Corporación RTVG aplica un conxunto de permisos, licenzas e excedencias que teñen valor de prácticas de conciliación:

» Permisos e licenzas retribuídas. Compútanse como de servizo efectivo ás persoas beneficiarias, de xeito que se garante a plenitude dos dereitos económicos da persoa traballadora con esa condición e, de ser o caso, do/a outro/a proxenitor/a. Teñen dereito, unha vez finalizado o período correspondente, a se reintegraren ao seu posto de traballo en condicións que non os/as desfavorezan como consecuencia de telo desfrutado, así como a se beneficiaren de calquera mellora nas condicións de traballo establecida durante a súa ausencia del. Os principais permisos retribuídos e licenzas con ese carácter, de entre as que se recollen no Convenio Colectivo, son:

- › Nacemento para a nai biolóxica. Segundo o Art. 41.1.17.1, por parto, 16 semanas, conforme á norma xeral, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia.
- › Adopción ou acollemento. Segundo o Art. 41.1.17.2, por estas eventualidades, 16 semanas, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia. No suposto adicional de desprazamento previo dos/as proxenitores/as ao país de orixe do/a adoptado/a o dereito amplíase a un permiso específico de ata 2 meses durante os que percibirán as retribucións básicas.
- › De asistencia e acompañamento a tratamentos de fecundación asistida, exames prenatais e técnicas de preparación do parto. Este permiso recoñécese tanto a cónxuxes como a persoas en convivencia de feito con nais xestantes.
- › De acompañamento a familiares para asistencia médica. As persoas traballadoras, mediando aviso previo, teñen dereito a ausentarse polo tempo indispensable para acompañar en visitas e procesos médicos a persoas maiores dependentes ao seu cargo e fillos/as menores de idade. Con ese fin dispoñen de 3 días ao ano, susceptibles de ampliarse ata 5 se a persoa a acompañar é menor de seis anos, dependente de calquera idade ou a familia é mono-parental. Se a persoa interesada precisase máis días dos sinalados pode ampliar o seu número a condición de recuperar o tempo non traballado.



» Licenzas non retribuídas. O Art. 42 do Convenio Colectivo reconece o dereito das persoas traballadoras de, sen formular xustificación ao respecto, obter unha licenza sen remuneración. Concrétase nun período a vontade de entre 1 e 6 meses dentro dun ano natural dado. Esta licenza, se é pedida a efectos de cursar formación, pode ampliarse a 1 curso lectivo.

A todo este conxunto de medidas súmase a xa mencionada dispoñibilidade de días por asuntos propios referida no Epígrafe I.

IV.7. Saúde e seguridade laborais.

Segundo a coñecida definición da OMS, a saúde é un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermidades.

No ámbito da saúde e a seguridade laboral a política da Corporación RTVG baséase na promoción da saúde. Isto implica contribuír positivamente con carácter xeral e subsidiario desde o medio laboral ao seu desenvolvemento e conservación, e, con carácter principal, no mesmo sentido, á consecución dun ambiente laboral san e seguro, atendendo de xeito primordial á prevención de riscos laborais.

Para a “Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais” -LPRL-, en particular o seu Art. 4, o risco laboral é a posibilidade de que unha persoa traballadora sufra un determinado dano por causa do seu exercicio laboral, derivándose esa posibilidade da combinación da frecuencia, a probabilidade e as consecuencias que poderían derivarse da materialización dun perigo, entendendo por perigo aquel factor ou situación con capacidade de producir dano en termos de lesións, danos á propiedade, danos ó medio ambiente ou unha combinación deles.

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

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

- » A protección da saúde e a seguridade como obxectivo prioritario para as dúas partes asinantes.
- » A planificación anual das actuacións en materia de seguridade e saúde laboral, así como a inclusión nelas dos correspondentes estudos e proxectos, a execución de medidas de prevención, control e inspección e os programas precisos de formación do persoal.
- » O compromiso por parte da empresa de incluír nos pregos das licitacións unha cláusula determinando ás empresas adxudicatarias que se comprometan o estrito cumprimento da normativa laboral xeral e do convenio colectivo que lles sexa de aplicación, en particular, en materia de prevención, saúde e seguridade laborais; mesmo, sendo a Corporación competente, aplicando a normativa propia para satisfacer ese criterio, e fixando que o incumprimento poderá dar lugar á rescisión da relación contractual. Ese compromiso fai explícita a necesaria observancia do Art. 42 do Estatuto dos Traballadores en caso de sub-contratacións.
- » O establecemento dunha serie de criterios sobre organización dos servizos e órganos encargados da prevención e, en xeral, de velar pola saúde e seguridade laborais:
 - › Un servizo de prevención propio, de seguridade e saúde laboral, coas especialidades de seguridade, ergonomía e psico-socioloxía, sen prexuízo de que as disciplinas de hixiene e vixilancia da saúde son atendidas por un servizo alleo.
 - › Un Comité de Seguridade e Saúde, coas competencias e facultades que a LPRL establece no seu Art. 39, como órgano colexiado e paritario composto por todos/as os/as delegados/as de prevención, nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación, e, en igual número, por representantes da empresa. O articulado relativo a este órgano fixa a periodicidade das reunións e o dereito de convocatoria; as proporcións e maiorías para os acordos.
- » Finalmente, o Convenio Colectivo desprega no capítulo e artigos referidos unha serie de determinacións sobre cuestións varias relacionadas coa prevención de riscos en eventualidades ou para colectivos singulares:
 - › En canto aos equipos de protección individual -EPI- e a roupa de traballo a preferencia por medidas de seguridade colectivas sobre as individuais; o fornecemento destas, por conta e con cargo á em-

presa, en función das características dos postos atinxidos e dos resultados das avaliacións de riscos que se realicen, a todas as persoas traballadoras que o precisen.

› Relativamente ao traballo nocturno subliñase que a empresa prestará especial atención en materia de prevención de riscos laborais ás persoas que o desenvolvan.

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

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

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

- » Constitúe unha unidade operativa dentro da estrutura organizativa da Corporación RTVG, dependendo directamente da Dirección do Departamento de Recursos Humanos.
- » Por tanto, o persoal que o integra ten unha dedicación íntegra e exclusiva ao desempeño das funcións do servizo.

- » Articúlase en dous ámbitos dados polas disciplinas de seguridade e mais ergonomía e psico-socioloxía.
- » Conta coas instalacións e medios materiais precisos para desenvolver de xeito eficaz esas funcións.
- » Conta como instancia coordinada co servizo médico, xestionado por acordo cun servizo de prevención alleo. O servizo médico está acreditado pola Consellería de Sanidade e incluído así no Rexistro de Centros, Servizos e Establecementos Sanitarios da Comunidade Autónoma de Galicia.
- » Como apoio complementario dispón dun servizo de prevención alleo.
- » A conxunción de medios, singularmente a especialización técnico-profesional do persoal do servizo de prevención propio e alleo, garante a debida inter-disciplinariade no desenvolvemento de tales funcións, particularmente en relación coas relativas ao deseño preventivo dos postos de traballo, a identificación e avaliación de riscos, o plan de prevención e os plans de formación derivados.

Nunha referencia adicional ao servizo médico devandito, é notable que a súa referida homologación pola Consellería de Sanidade date de 2011, tendo sido obxecto dunha ampliación de medios en 2015. Desde ese ano está adscrito ao Programa Galego de Vacinacións, ofrecendo un servizo ao persoal como punto de vacinación que supón unha contribución á promoción da saúde en sentido xeral e unha medida preventiva en particular.

Referíndose xa ao control de incidencias de seguridade e saúde laboral na Corporación RTVG durante o ano 2024, debe indicarse que se computaron 13 accidentes de traballo, dos que 7 deron lugar a procesos de Incapacidade Temporal. Todos os procesos derivados foron cualificados como leves, sen terse producido, pois, ao longo do exercicio ningún grave nin moi grave.

Para ofrecer a información precisa neste informe relativa a accidentes laborais en 2024 hai que ter en conta o seguinte en perspectiva estatística:

- » Os accidentes con baixa intégranse, no seu cómputo de días non traballados, cos derivados por enfermidades comúns para o cálculo do absentismo que xa foi ofrecido no Epígrafe IV.5.
- » Os accidentes sen baixa non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia nin o Índice de Gravidade de Accidentes.
- » Os días non traballados que se computan e integran, segundo o caso, nos distintos cálculos son días naturais contabilizados desde o primeiro de baixa por accidente.
- » O cálculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a formula: Accidentes laborais con baixa, excluídos, os "in itinere" X 1.000.000/Número de horas traballadas, sendo:
 - › Accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral no período de referencia ou antes del pero xerando nel unha baixa non declarada previamente.
 - › Número de horas traballadas, a suma das traballadas pola media aritmética das persoas traballadoras expostas a riscos no período de referencia.
- » O calculo do Índice de Gravidade de Accidentes faise segundo a formula: *Número de días de traballo perdidos por accidentes laborais con baixa, excluídos os "in itinere", e incluíndo os xerados por recaídas* X 1.000/Número de horas traballadas.

Considerando o anterior, dos datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estatísticas de accidentes -Sistema delt@: Declaración Electrónica de Traballadores Accidentados do Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social-, tíranse os sintetizados nas táboas seguintes e que resumen os indicadores de sinistralidade na empresa en 2023.

T.8. ACCIDENTES LABORAIS EN 2024 POR TIPO, SEXO E MOMENTO DE OCORRENCIA. VALORES ABSOLUTOS.

2024						2023					
TIPO		SEXO		MOMENTO		TIPO		SEXO		MOMENTO	
Caída	4	Homes	5	Traballo	6	Caída	0	Homes	7	Traballo	10
Golpe	2	Mulleres	8	"In itinere"	7	Golpe	5	Mulleres	5	"In itinere"	2
Outro	7					Outro	7				
TOTAL	13		13		13	TOTAL	12		12		12

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

T.9. ACCIDENTES LABORAIS NO TEMPO DE TRABALLO CON RESULTADO DE BAIXA EN 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL; DÍAS PERDIDOS EN VALORES ABSOLUTOS E ÍNDICES DE FRECUENCIA E GRAVIDADE.

2024					2023				
		ÍNDICES					ÍNDICES		
SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE		SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE	
Homes	2	10	2,33	0,01	Homes	3	159	3,43	0,18
Mulleres	3	51	4,82	0,08	Mulleres	2	237	3,29	0,39
TOTAL	5	61	3,38	0,04	TOTAL	5	396	3,37	0,27

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

En calquera caso, desde estes datos, que máis que significado estatístico téñeno casuístico, a sinistralidade na Corporación aparece como baixa, o que apunta a un resultado axeitado da política de prevención de riscos laborais. Afírmase isto polo dato xa ofrecido de producírense nela durante 2024 os 13 de accidentes citados -7 deles "in itinere"-, dos que 7 deron lugar a baixa, todos con carácter leve e xerando 61 días de absentismo. Noutro orde de cousas, nin no exercicio 2024 nin no 2023 se produciron enfermidades profesionais.

IV.8. Formación.

A actividade da Corporación RTVG en materia de formación continua en 2024 articulouse mediante un plan de carácter ordinario¹¹, na liña dos desa índole que, como práctica habitual, se reiteran anualmente con contidos básicos de orde xeral e específica que, de interese do persoal ou da mesma empresa, demandan as diferentes Áreas, Departamentos e Servizos ou, de xeito distinto ou coincidente, se incorporan por indicación dos representantes do persoal expresada na Comisión de Formación.

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

- » Cursos, 26.
- » Accións formativas, 58.
- » Categorías formadas, 45¹².
- » Alumnos/as, 764.
- » Asistentes, 1.081.
- » Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 2.889,5.
- » Resulta disto unha media aritmética de 3,8 horas de formación específica por alumno/a, así como de 2,7 horas, igualmente de formación específica, por asistente.

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

- » Un 62,20% do total foron homes e un 37,80% mulleres.
- » Así mesmo, un 71,89% correspondeu a persoas traballadoras con contrato fixo/indefinido, un 24,39% a temporal e un 3,72% a persoal directivo.

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

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

T.10. RESUMO DE CARACTERIZACIÓN DO PLAN DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2024 POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIAS ARITMÉTICAS DE ASISTENCIAS A CURSOS POR ALUMNO/A, E HORAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA POR ALUMNO/A E POR PARTICIPANTE.

	2024	2023
ELEMENTOS DE CÓMPUTO	VALORES	
Cursos	26	45
Accións formativas	58	90
Categorías atinxidas	45	42
Alumnos/as	764	446
Asistentes	1.081	828
Horas de formación efectiva acumuladas	2.889,5	11.416
Media de horas de formación efectiva por alumno/a	3,8	25,6
Media de horas de formación efectiva por asistente	2,7	13,6

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

T.11. ASISTENTES E HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO PLAN DE FORMACIÓN DE 2024, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS.

	2024		2023	
NIVEL E CATEGORÍA	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Persoal directivo	32,0	74,5	58	296,5
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	32,0	74,5	58	296,5
Asesor/a Lingüista	8,0	18,5	-	-
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	1,5	1	16,0
Produtor/a	13,0	19,5	16	127,8
Realizador/a	13,0	19,5	22	127,9
Redactor/a	195,0	381,5	196	2.757,30
Titulado/a Superior	9,0	13,5	12	311,6
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 1	239,0	454,0	247	3.340,6
Documentalista	29,0	48,5	31	758,8
Locutor/a de Radio	37,0	70,0	9	226,3
Titulado/a Medio/a	6,0	19,5	36	547,0
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 2	72,0	138,0	76	1.532,1
Analista Programador/a	10,0	31,5	10	139,0
Técnico/a de Administración	9,0	20,0	2	1,3
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	37,0	121,5	16	144,3
Técnico/a de Sistemas	5,0	22,5	8	126,3
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 3	61,0	195,5	36	410,9
Auxiliar de Redacción	18,0	38,5	6	11,7
Cámara de Primeira	25,0	60,5	18	134,0
Deseñador/a Gráfico/a	10,0	47,5	10	57,0
Promotor/a	3,0	4,5	5	62,0
Reporteiro/a Gráfico/a	101,0	227,5	35	563,3
Técnico/a de Control	28,0	68,0	7	41,5
Técnico/a Electrónico	42,0	128,5	11	129,0
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 4	227,0	575,0	92	998,5
Axudante/a de Realización	60,0	304,5	93	1.151,8
Locutor/a de Televisión	2,0	3,0	4	33,5
Operador/a de Posproducción	9,0	20,0	2	16,3
Técnico/a de Iluminación	18,0	76,0	7	28,6
Técnico/a de Son	18,0	30,9	1	0,3
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 5	107,0	434,4	107	1.230,5
Auxiliar de Programas	6,0	9,0	5	105,6
Oficial/a Administrativo/a	16,0	55,5	49	1.296,0
Operador/a de Cámara	15,0	37,5	16	187,0
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 6	37,0	102,0	70	1.588,6

	2024		2023	
NIVEL E CATEGORÍA	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Auxiliar Administrativo/a	35,0	111,0	37	822,3
Axudante/a de Produción	24,0	49,0	16	121,5
Control de Cámara	4,0	6,0	6	48,0
Grafista-Titulador/a	9,0	13,5	21	260,3
Iluminador/a	29,0	111,5	12	86,6
Maquillador/a	3,0	4,5	7	56,0
Oficial/a Técnico/a Electricista	22,0	98,5	-	-
Operador/a-Montador/a de Vídeo	85,0	170,0	30	429,7
Operador/a-Produtor/a de Son	8,0	15,1	1	0,3
Relacións Públicas	5,0	7,5	3	60
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 7	224,0	586,6	133	1.884,7
Auxiliar de Informativos	1,0	1,5	-	-
Condutor/a	7,0	32,5	2	55,0
Especialista de Montaxe	41,0	185,0	2	25,3
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 8	49,0	219,0	4	80,3
Almacenista	9,0	15,0	1	0,3
Axudante de Mantemento	22,0	92,5	2	35,3
Ordenanza	2,0	3,0	-	-
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 9	33,0	110,5	3	35,6
Outros/as	-	-	2	18,0
SUB-TOTAL OUTROS/AS PROFESIONAIS	0,0	0,0	2	18,0
TOTAL	1.081,0	2.889,5	828	11.416,3

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

IV.9. Xestión da diversidade.

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

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

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



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

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

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

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

Ao respecto, debe salientarse que os centros de traballo da Corporación RTVG están adaptados aos parámetros de accesibilidade para persoas con minusvalías físicas. En particular, o complexo central de San Marcos, que congrega a maior parte das persoas traballadoras, foi obxecto no seu día das reformas pertinentes para o cumprimento da “Lei 8/1997, do 20 de agosto, de accesibilidade e supresión de barreiras

na Comunidade Autónoma de Galicia”; xerando un entorno totalmente libre destas, dotado para iso con ramplas, portas adaptadas e elevadores, entre outras características, que garanten unha mobilidade interna practicamente universal.

Un segundo plano de actuacións, en relación directa coas anteriores, e atinxindo ao persoal da Corporación con diversidade funcional é o dado pola adaptación a estas dos seus postos de traballo. Esa adaptación lévaa a termo o servizo de prevención e coordínase e atende principalmente a dous aspectos:

- » Adaptación de mobiliario e outros elementos afíns.
- » Adaptación ou posta en disposición de programas e aplicacións informáticas e outras ferramentas semellantes. Un bo exemplo deste último é a adopción dunha ferramenta específica desenvolta pola ONCE, da que en 2024 se continuou beneficiando 1 persoa invidente.

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

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

O número medio de persoas con discapacidade no ano 2024 foi de 27,2. O dato de referencia para o 2023 foi de 28,6.

Nunha dimensión proxectiva, como servizo público de comunicación, en razón dos principios inspiradores que rexen a súa actividade, dos que se trata no Capítulo V, a Corporación RTVG promove o respecto e a aceptación da diferenza e, mesmo con medidas concretas que entón se refiren no ámbito da accesibilidade aos contidos emitidos, a integración das persoas con discapacidade.

IV.10. Promoción da igualdade.

En canto á promoción da igualdade entre mulleres e homes, o seu horizonte de esixencias vén dado pola Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

O contexto inmediato que determina a propia realidade laboral da Corporación RTVG como colectivo en que conviven e colaboran homes e mulleres xa foi caracterizado en canto aos datos numéricos ofrecidos en epígrafes precedentes.

Cabe engadir, nunha consideración adicional sobre a composición do cadro, que o acceso ao emprego na Corporación responde, como é preceptivo, a procesos selectivos. Estes réxense nos termos de convocatoria pública de probas debidamente valoradas segundo criterios de formación, méritos ou niveis de experiencia, sendo indistinto o sexo da persoa aspirante. No suposto de empate na puntuación entre dúas persoas candidatas, favorécese á de sexo feminino en caso de que a categoría á que se opte responda ás condicións de infrarrepresentación, como medida activa de promoción da igualdade de oportunidades.

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

“O proceso negociador culminou coa aprobación do I Plan de Igualdade da Corporación RTVG o 7 de outubro de 2024, que conta cunha vixencia inicial de 4 anos. Este acordo consolida un importante avance ao incorporar novas accións, ademais das xa implantadas, relativas á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na xestión dos recursos humanos”

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

Desde o ano 2018, a Comisión negociadora do Plan de Igualdade estivo traballando na consecución dun Plan de Igualdade. Neste sentido, cómpre recordar que a lexislación vixente regula a necesidade de existencia de acordo entre a representación legal do persoal e a representación da empresa.

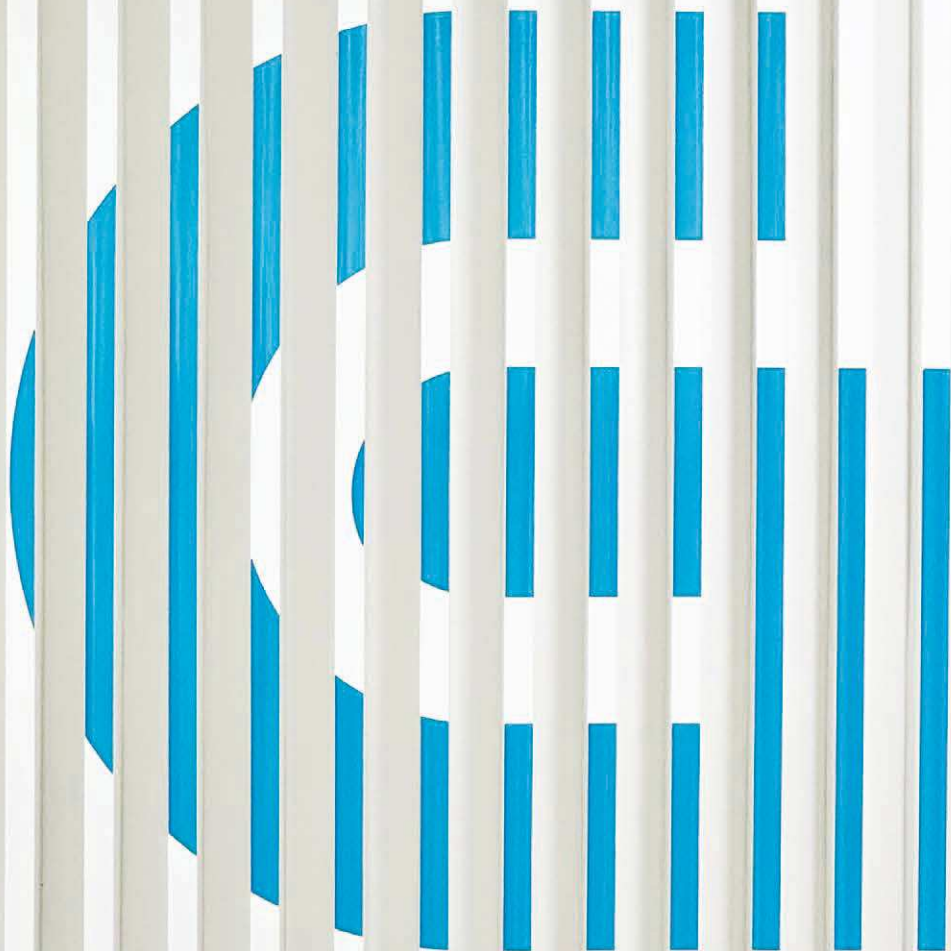
Despois de numerosas reunións e logo da remodelación da Comisión negociadora do Plan de Igualdade, en 2024 continuouse traballando nesta materia. Finalmente, este proceso culminou co éxito da aprobación do I Plan de Igualdade da

Corporación RTVG o 7 de outubro de 2024, que conta cunha vixencia inicial de 4 anos. Este acordo consolida un importante avance na Corporación ao incorporar novas accións, ademais das xa implantadas, relativas á igualdade de oportunidades na xestión dos recursos humanos.

O obxectivo deste Plan non é outro que o de romper os obstáculos que impidan alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no seo da organización e evitar calquera tipo de discriminación laboral. Para iso, establécense unha serie de medidas cun ámbito de actuación multidisciplinar que se comezarán a aplicar no 2025 para mellorar, se cabe, a eficacia do principio de igualdade dende un punto de vista transversal na Corporación RTVG.

A suma de políticas a favor da igualdade da Corporación tivo en 2024 confirmación externa por sexto ano consecutivo coa obtención do recoñecemento, atribuído a un 4% das empresas galegas, de “Empresa Igual en Xénero” outorgado polo Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, que recoñece a empresas que presentan altos valores en igualdade desde unha perspectiva de xénero no ámbito laboral, medida en tres dimensións: igualdade de funcións, retribucións e actuacións.

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



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

V.1. Referencias xerais.

Este capítulo dá conta dos principios, obrigas, criterios e medidas aplicadas pola Corporación RTVG en termos de control da legalidade e adecuación normativa e ética da súa actividade e dos procesos que a articulan proxectándose na garantía do cumprimento da súa misión, da legalidade da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción.

Antes de enunciar esa relación, en termos igualmente da información debida, deben facerse varias indicacións:

- » A natureza dos elementos de control que se enumeran e a súa divulgación e coñecemento polos axentes atinxidos en cada un dos ámbitos correspondentes fai que o seu coñecemento e obriga ou compromiso de observancia deba entenderse xeneralizado a tales axentes, sexan estes o persoal da empresa, os seus directivos, fornecedores e clientes ao nivel e con relación á materia que lles cómpre en cada caso.
- » O conxunto de controis en materia de fiscalización de orde económico-financeira e contractual que se describen neste capítulo, particularmente nos epígrafes do V.3 ao V.7, en canto derivados da condición xurídica específica da Corporación, supoñen de feito un dispositivo de vixilancia e detección de eventuais infraccións ao tempo que propician unha mellora de cumprimento. No caso do lavado de capitais, dada a súa singularidade e as características e natureza das relacións comerciais e os ingresos derivados delas para Corporación RTVG, resultan virtualmente impracticables por esa vía. É así que a Corporación non aplica outros procedementos adicionais específicos a respecto desa cuestión en concreto.
- » Sobre eventuais casos de corrupción que impliquen a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación, con data 3 de febreiro de 2020, o Xulgado Central de Instrución nº 2 da Audiencia Nacional, a instancia do Ministerio Fiscal, dispuxo a ampliación do procedemento contra catorce entes televisivos, entre os que figura a Corporación RTVG. No texto do auto non se ofrece ningunha consideración particularizada da Corporación. O 30 de abril de 2024 o Xulgado Central de Instrución nº 2 acordou o sobresemento provisional das actuacións e o conseqüente arquivo. Na actualidade, estase pendente de que se resolvan diversos recursos presentados.

» A información íntegra que se enumera neste capítulo está disposta no Portal de Transparencia integrado no portal corporativo na Rede dentro do bloque de “Información institucional”, na páxina dedicada a “Referencias Legais e Control da Actividade”, baixo a rúbrica “Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG: Actuacións de control da actividade da CRTVG no ámbito do cumprimento da súa misión, da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción”. Significa isto unha comunicación activa explícita aos grupos de interese da política, obrigas e normas ao respecto da empresa en materia de control da actividade e loita contra a fraude e a corrupción.

V.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 recolle no seu Art. 4 os principios inspiradores da actividade de comunicación audiovisual da Corporación RTVG. Pola súa parte o Art. 20 do Mandato Marco da Corporación RTVG establece os obxectivos programáticos segundo os que debe fomentar e potenciar unha serie de valores.

V.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 establece diversas fórmulas de control específicas da actividade realizada pola Corporación, tanto internas como externas. Así mesmo o Mandato Marco e os seus Estatutos sociais desenvolven esas fórmulas en clave de execución operativa nos termos que seguen.

1. Control Interno. Corresponde ao Consello de Administración.



- › Os membros do Consello de Administración son elixidos polo Parlamento de Galicia.
- › Cómprelle a administración e o control da Corporación RTVG -Art. 13 da Lei 9/2011-.
- › O Consello de Administración da Corporación RTVG realiza as funcións de control a través dos seguintes órganos: o Pleno e as Comisións de participación, asesoramento ou de control interno, nomeadamente da Comisión de Economía e Control -á que se refiren o Art. 12.3 e mais o Art. 28 da Lei 9/2011, e o Art. 20 dos Estatutos sociais.
- › No ano 2024 o número de plenos celebrados foi de 12, todas elas ordinarias. Ademais, o socio único da empresa convocou en dúas ocasións a Xunta Xeral de Accionistas, unha vez en maio e outra en decembro.
- › As comisións do Consello que desenvolveron traballos sectoriais son as seguintes: Comisión de Regulamento e Réxime Interior, Comisión de Programación, Comisión de Recursos Humanos, Comisión de Igualdade e Comisión de Responsabilidade Social Corporativa.

2. Controis externos.

- › Control Parlamentario. Segundo o Art. 48 da Lei 9/2011, o Parlamento de Galicia exerce o control da xestión e do cumprimento da función de servizo público encomendada á Corporación RTVG, a través da Comisión Permanente de Control da Corporación RTVG. Esta comisión reúnese de forma habitual unha vez ao mes, comparecendo perante ela o/a Director/a Xeral. Ademais, con carácter anual, presenta a esa comisión parlamentaria un informe referido á execución do Mandato Marco e unha memoria sobre a execución da función de servizo público encomendada relativa ao conxunto das súas actividades, programacións, servizos e emisións. Igualmente, unha vez formuladas e aprobadas, as contas anuais son remitidas ao Parlamento de Galicia para o seu coñecemento, debendo o/a Director/a Xeral comparecer perante a comisión de control parlamentario correspondente (Art. 45.2 da Lei 9/2011).
- › Control pola autoridade audiovisual. De conformidade co Art. 49 da Lei 9/2011-a autoridade audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia é a encargada de avaliar se os novos servizos significativos que se pretendan desenvolver pola Corporación RTVG se axustan á misión de servizo público encomendada e se alteran a competencia no mercado audiovisual. Durante a avaliación débesele outorgar audiencia ás distintas persoas interesadas e os seus resultados deberán publicarse. Ademais, a autoridade audiovisual establecerá un procedemento para que se poida solicitar a súa intervención no caso de incumprimento da función de servizo público. Así mesmo, a autoridade audiovisual determinará un procedemento de control periódico do financiamento público que reciba a Corporación RTVG, así como as medidas de re-equilibrio necesarias para que o seu destino sexa o establecido. Do mesmo xeito, en atención ao Art. 6 do Mandato Marco da Corporación RTVG, esta autoridade audiovisual exerce as competencias de supervisión, control e protección activa, amais da potestade sancionadora, en relación coa actividade corporativa, para garantir o cumprimento do disposto na Lei 9/2011 e o resto de normativa de aplicación. É de notar que a Disposición Final quinta

da Lei 9/2011 establece que mentres non se aprobe a norma que regule ou encomende as funcións da autoridade audiovisual terá esta consideración quen as viñese exercendo.

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

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

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

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

Para a tramitación de expedientes de contratación e de encomendas de xestión, cando o seu valor estimado sexa superior a 4.000.000 de euros requírese autorización previa do Consello da Xunta, a teor do Art. 46.1, da Lei 6/2022, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2023.

V.5. Controis operativos na contratación.

O Art. 47 da Lei 9/2011 establece que a Corporación RTVG axustará a súa actividade contractual aos principios de publicidade e concorrência, con suxeición ao disposto na Lei 30/2007, do 30 de outubro, de Contratos do Sector Público -actualmente “Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014”-. Sen prexuízo do anterior, a actividade contractual da Corporación RTVG réxese polo ordenamento xurídico privado.

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

1. Controis asociados á contratación administrativa. A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. ten a consideración de poder adxudicador pero sen posuír carácter de administración pública. Diso resulta efectivamente que nos seus procesos de contratación administrativa está suxeita á Lei 9/2017 e demais normativa de contratación administrativa. Conta ademais cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación así como a verificación das decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos, e a identificación das unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

2. Control da Intervención Xeral previo á adxudicación de contratos. Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 do Real Decreto 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto Refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, respecto do control financeiro”, a Corporación RTVG remite expediente informativo á Intervención Xeral da Comunidade Autónoma sobre todos os expedientes de contratación, excluídos os menores por contía, que supoñan a realización dun gasto, para o seu preceptivo informe previo a adxudicación dos contratos.

O número de expedientes adxudicados no exercicio 2024 que foron remitidos e informados foi de 42, cun importe total de licitación de 10.422.147,67 € -IVE incluído-. Todos estes expedientes foron tramitados por procedemento aberto. Este procedemento implica que calquera empresa ou empresario/a con interese puido presentarse ás licitacións correspondentes. A isto houbo as seguintes excepcións:

» Sete contratos baseados noutros tantos acordos marco licitados pola Axencia de Modernización Tecnolóxica de Galicia por importe de 333.910,18 € -IVE incluído-. Nestes expedientes, pola súa natureza, cúrsase invitación a presentar oferta ás empresas previamente seleccionadas en procedemento aberto e que foron adxudicatarias do acordo marco.

T.1 EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN DA CORPORACIÓN RTVG INFORMADOS EN 2024 POLA INTERVENCIÓN XERAL DA COMUNIDADE AUTÓNOMA POR TIPO. IMPORTE EN EUROS E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

TIPO DE CONTRATO	IMPORTE EN €	%
Administrativo especial	0,00	0,00%
Obras	84.393,94	0,81%
Servizos	8.482.900,95	81,39%
Subministracións	1.854.852,78	17,80%
TOTAL	10.422.147,67	100,00%

Fonte: Subdirección de Patrimonio, Contratación e Servizos Comúns.

3. Control da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia -Amtega-, previa á contratación de equipos e sistemas TIC. O “Decreto 163/2012, do 26 de xullo, polo que se derrogan o Decreto 290/1992, do 8 de outubro, polo que se modifica a composición e funcións da Comisión de Informática da Xunta de Galicia e o Decreto 275/1997, do 1 de outubro, polo que se crea a Subcomisión de Informática Educativa” indica na súa Disposición Transitoria Única que as consellerías e entidades públicas instrumentais cuxos servizos en materia de tecnoloxías de información e comunicación non fosen asumidos pola Amtega deberán remitir a esa axencia pública autonómica, antes da súa aprobación polo órgano competente, as propostas de adquisición de elementos, equipamentos, sistemas ou servizos informáticos, así como os pregos dos correspondentes expedientes de contratación, coa finalidade de solicitar o seu informe preceptivo sobre a adecuación destes á política da Xunta de Galicia relativa a tecnoloxías da información e comunicacións. Exceptúanse da obriga de solicitar o informe aos expedientes que teñan a condición de gasto menor.

4. Control da Intervención Xeral con carácter de intervención posterior. A actividade contractual da Corporación RTVG está sometida por parte da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 103 e seguintes da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia -Decreto Legislativo 1/1999-.

5. Control do Consello de Contas. De acordo coas previsións da “Lei 6/1985, de 24 de xuño, do Consello de Contas de Galicia”, este organismo desenvolve unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais do sector público autonómico. O Consello de Contas de Galicia acordou iniciar os traballos para a realización dunha fiscalización sobre a existencia e cumprimento de cláusulas sociais na contratación das entidades instrumentais do Sector Público Autonómico de Galicia entre os que se atopa a Corporación RTVG. A fiscalización centrase nos expedientes tramitados no exercicio 2021, podendo estenderse a exercicios posteriores cando a consecución dos obxectivos establecidos o faga preciso. A data de 31 de decembro de 2024 aínda non se dispón dos resultados de dita fiscalización.

V.6. Medidas de transparencia sobre a actividade contractual e o estado financeiro.

Con independencia de referir logo as medidas determinadas pola normativa específica de aplicación sobre transparencia, hai que indicar catro tipos destas directamente relacionadas coa actividade contractual e o estado financeiro da Corporación:

» A Corporación RTVG publica na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado todos os expedientes suxeitos a licitación pública, 42 adxudicados en 2024, cos seguintes datos mínimos: a memoria xustificativa; o informe de insuficiencia de medios -nos contratos de servizos-; a xustificación do procedemento; os pregos de cláusulas administrativas particulares -PCAP- e de prescricións técnicas -PPT- ou documentos equivalentes; a aprobación do expediente; o obxecto detallado, a duración, o orzamento base de licitación e o importe de adxudicación -incluído o IVE-; os anuncios de información previa, convocatoria, adxudicación e formalización e, no seu caso, de modificación de contratos -e a súa xustificación-, os anuncios de concurso de proxectos; os medios de publicación do anuncio e as ligazóns a esas publicacións; o número e identidade dos/as licitadores/as participantes; as actas das mesas ou resolucións; os informes de valoración de criterios cuantificados por xuízos de valor de cada unha das ofertas e os informes sobre ofertas anormalmente baixas; a resolución de adxudicación do contrato e o contrato; a decisión -de ser o caso- de non adxudicar o contrato ou de non celebralo; a desistencia do procedemento; a declaración de deserto ou os procedementos anulados; a interposición de recursos e a eventual suspensión temporal dos contratos pola súa interposición, e a composición das mesas de contratación.

» A Corporación publica no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia a súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores.

» Así mesmo remite anualmente ao Ministerio de Economía e Empresa, a través da Consellería de Facenda e Administración Pública, a súa actividade contractual, conforme ao requirido pola Lei 9/2017.



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

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

Da súa parte, o Art. 263 e seguintes do “Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital” determinan como se realiza a verificación das contas anuais polos/as auditores/as independentes. De acordo con isto, en 2024 a Corporación RTVG levou a cabo a auditoría correspondente.

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

Sendo este tipo de adquisicións parte característica da actividade da Corporación RTVG e estando a súa contratación excluída da normativa de contratación pública en atención ao Art. 10 da “Directiva 2014/24/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 26 de febreiro de 2014”, a Corporación, mediante a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación Radio Televisión de Galicia, S.A., de 4 de abril de 2022, pola que se establece o procedemento de presentación de proxectos de producións audiovisuais” e a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. do 18 de setembro de 2023 pola que se establece o procedemento de presentación de programas radiofónicos e sonoros”, dispón dunhas normas internas para tal efecto. As ditas normativas en cuestión están publicadas no portal corporativo na Rede.

Con todo e a pesar de non estaren este tipo de contratacións suxeitas aos controis da mencionada Lei, a Corporación RTVG entende necesaria a verificación por parte dun terceiro independente da execución dunha mostra de producións audiovisuais co obxectivo de adquirir evidencia de que o formato, a produción e o orzamento se cinguen ao estipulado nos mencionados contratos formalizados, así como para comprobar o cumprimento da produtora coa normativa de aplicación e, en especial, coa lexislación relativa á comunicación audiovisual, ao dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar, á propia imaxe e á protección de menores e á laboral.

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

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

Nese marco legal as Comunidades Autónomas exercen as competencias de supervisión, control e protección activa para garantir o cumprimento do previsto nel e, no seu caso, teñen potestade sancionadora en relación cos servizos de comunicación audiovisual cun ámbito de cobertura, que non exceda dos seus límites territoriais.

V.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.

De acordo coas esixencias legais rubricadas coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 cobra un especial relevo a figura do/a Delegado/a de Protección de Datos. No desempeño das funcións que lle cómpren responsabilízase de supervisar o cumprimento do establecido na referida normativa, atendendo a todas as dimensións implicadas que inclúen a revisión dos sistemas de arquivo e destrución de documentos, a vixilancia do cumprimento das normas de respecto pola intimidade aludidas no Capítulo IV etc.

Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 xa non existe a obriga de realizar as auditorías dos ficheiros de datos de carácter persoal e nivel de seguranza medio e alto inscritos no Rexistro Xeral de Protección de

Datos que prevía o artigo 96.1 do “Real Decreto 1720/2007, de 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal”. Aínda así, a Corporación RTVG mantén esa práctica para verificar o cumprimento da normativa correspondente, realizándose, por tanto, a auditoría en cuestión.

“A Corporación RTVG implantou no ano 2024 unha serie de medidas destinadas a mitigar os riscos asociados á ciberseguridade e á protección de datos”

Ademais da norma de aplicación xeral, a Corporación RTVG estableceu unha Normativa sobre o Uso dos Sistemas de Información da Corporación RTVG, que ten por obxecto regular o uso deses sistemas na organización, especialmente daqueles que conteñen e procesan datos de carácter persoal, rexistrados ou plasmados en papel e/ou en soporte dixital, e que se utilicen tanto no espazo interno e/ou na rede corporativa interna -intranet- como en terminais que a empresa poña a disposición das súas persoas empregadas ou colaboradoras para o desenvolvemento das súas funcións -ordenadores portátiles, teléfonos móbiles etc.-; todo iso co dobre obxectivo de, por un lado, protexer a información da organización e o bo desenvolvemento da súa actividade e, por outro, de cumprir a devandita lexislación vixente na materia. Esta normativa foi adoptada con data de 15 de xullo de 2014.

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

No ano 2024, a Corporación implantou un conxunto de medidas que pretenden mitigar os riscos asociados á ciberseguridade e á protección de datos.

Entre as numerosas medidas adoptadas, caben destacar as seguintes:

1. A habilitación do dobre factor de autenticación nas conexións VPN (DFA en Pulse).
2. A instalación da solución EDR (do catálogo do CCN) en todos os equipos da Corporación, incluíndo o de Dixitalización (Cytomic).
3. A contratación do servizo de SOC (Telefónica).
4. A implantación da solución SIEM instalada na Xunta de Galicia (QRadar).
5. A instalación da ferramenta de xestión centralizada de equipos e bastionado de sistema (Manage Engine Endpoint Central).
6. A actualización dos controladores de dominio a versións máis actuais.
7. A separación dos servidores de copia de seguridade en cinta dos de copia de seguridade en disco.
8. A segmentación das copias de seguridade en disco.
9. A realización obrigatoria dun curso de ciberseguridade (nivel usuario) para todo o cadro de persoal.
10. A revisión de permisos do Directorio Activo.
11. A eliminación e nova creación dos accesos VPN, minimizándoos só aos imprescindibles, requirindo expresa autorización do persoal directivo de cada área.
12. A actualización de equipos obsoletos.
13. A realización de auditorías.
14. O bloqueo dos equipos con protector de pantalla tras 20 minutos de inactividade.
15. O protocolo de restablecemento de contrasinais de inicio de Windows e do correo electrónico.
16. O inventario de activos e elaboración de informes.
17. A implantación de WAF (Web Application Firewall) para os servizos web corporativos (g24.gal e crtv.gal en CDN).
18. A actualización das contornas de desenvolvemento de Oracle APEX.

Ademais, e en consonancia coas accións descritas, estase traballando na obtención das declaracións de conformidade consonte ao regulado no Real Decreto 311/2022, do 3 de maio, que actualiza o Esquema Nacional de Seguridade. Neste senso, os fitos máis relevantes do 2024 foron os seguintes:

1. A creación do Comité de Seguridade da Información na CRTVG.
2. A instalación de sonda de humidade no CPD para completar as sondas de temperatura establecidas.
3. A habilitación do repositorio das Guías STIC-805 do CCN.
4. A contratación do servizo de implantación do ENS, que inclúe a análise de riscos e as auditorías previas.
5. O cifrado de portátiles que saen ao exterior con Bitlocker.

V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.

Con independencia das normas e controis citados, a Corporación RTVG aplica varios conxuntos de normas de diferente natureza, rango e alcance, e dispón de documentos informativos e/ou programáticos co obxectivo de regular en clave de boas prácticas e/ou dotar de transparencia a determinadas dimensións da súa actividade:

» Código Ético institucional. A Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético institucional da Xunta publicado por “Resolución do 8 de setembro de 2014, conxunta da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa e da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se dá publicidade ao Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 24 de xullo de 2014 polo que se aproba o Código Ético institucional da Xunta de Galicia”, subscribindo os licitadores e, de ser o caso, outros grupos de interese unha declaración responsable mediante a cal manifestan coñecer o contido e alcance do tal código.



» Instrucións e normas varias de supervisión e control publicadas no portal corporativo na Rede, onde se detalla a súa procedencia e aplicación.

- › Instrución sobre boas prácticas na xestión de contratos de servizos.
- › Normativa de Uso dos Sistemas de Información.
- › Código de autorregulación sobre contidos televisivos e infancia.
- › Principios Xerais de Programación.
- › Recomendación sobre o tratamento da discapacidade nos medios de comunicación.
- › Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos. En novembro de 2024 o Consello de Administración da Corporación RTVG aprobou por unanimidade un novo traballo de actualización destas normas, das que xa fora pioneiro en España.
- › Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexas e interactivos da Corporación RTVG.
- › Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG.

Como se ve, algunhas destas normas e orientacións proxéctanse xa no ámbito das referencias de valores que informan o servizo público e apuntan, así, nunha liña axiolóxica converxente coa que informa a responsabilidade social corporativa -obxecto do Capítulo VI-.

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

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

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

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

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

- » Información Institucional:
 - › Descrición da entidade
 - › Consello de Administración.
 - › Organigrama e equipo directivo:
 - › Director Xeral.
 - › Equipo directivo.
 - › Organigrama.
 - › Canle de Cumprimento.
 - › Referencias legais e control da actividade:
 - › Mandato Marco.
 - › Estatutos.
 - › Criterios reitores da dirección editorial.
 - › Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG.
 - › Lei de creación da Compañía Radio-Televisión de Galicia (1984).
 - › Anuncios corporativos.
 - › Definición estratéxica.

- › Identidade corporativa:
 - › Manual de identidade.
- » Actividade Corporativa:
 - › Información económico-financeira:
 - › Contas anuais e informes de xestión e auditoría.
 - › Estado de información non financeira e verificación.
 - › Orzamentos.
 - › CRTVG en cifras.
 - › Contratos e convenios:
 - › Administración electrónica.
 - › Convenios asinados pola CRTVG.
 - › Contidos audiovisuais.
 - › Parque móbil CRTVG.
 - › Actividade contractual.
 - › Recursos humanos:
 - › Convenio Colectivo.
 - › Retribucións e cadro de persoal.
 - › Procesos de selección persoal laboral fixo.
 - › Proceso de selección persoal en prácticas e ampliación listaxes de contratación.
 - › Listaxes de contratación.
 - › Rendibilidade social:
 - › Audiencias.
 - › Memoria de servizo público.
 - › Plan Xeral de Actuación.
 - › Perfil do Contratante.
- » Responsabilidade Social Corporativa -RSC-:
 - › Pacto Mundial das Nacións Unidas:
 - › Documentación
 - › Autorregulación.
 - › Principios de Política Ambiental.
 - › Código de autorregulación sobre contidos televisivos e infancia.
 - › Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos.
 - › Tratamento da discapacidade nos medios de comunicación.
 - › Autocontrol e Publicidade.
 - › AcciónsG.
- » Interacción con usuarios/as:
 - › Contacta.
 - › Preguntas frecuentes.
 - › Directorio de transparencia
 - › Información comercial.
 - › Venda de imaxes.
 - › Portal de Transparencia da Comunidade Autónoma.



V.13. Política de prevención de delitos.

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

A partir dese momento configurouse un Órgano de Supervisión cunha composición formada por tres integrantes, a cal foi modificada con data de 12 de decembro de 2024. O Órgano de Supervisión tivo como actividades centrais durante o exercicio 2024 as seguintes:

- » O desenvolvemento dunha auditoría interna nesta materia.
- » A continuación coa implantación dun plan de Control e Xestión de Riscos mediante o desenvolvemento de procedementos.
- » A supervisión do cumprimento de contratos audiovisuais.
- » A revisión das cláusulas de protección de datos e cesión de dereitos de imaxe para os novos contratos laborais derivados do proceso de estabilización.
- » A sinatura por parte das persoas membros do equipo directivo con poderes para contratar en nome da Corporación RTVG da declaración de non estar incurso en incompatibilidades para o exercicio do seu cargo ou en conflito de interese.

- » As actividades formativas para previr o acoso sexual e por razón de sexo.
- » A modificación da composición do Órgano de Supervisión.

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

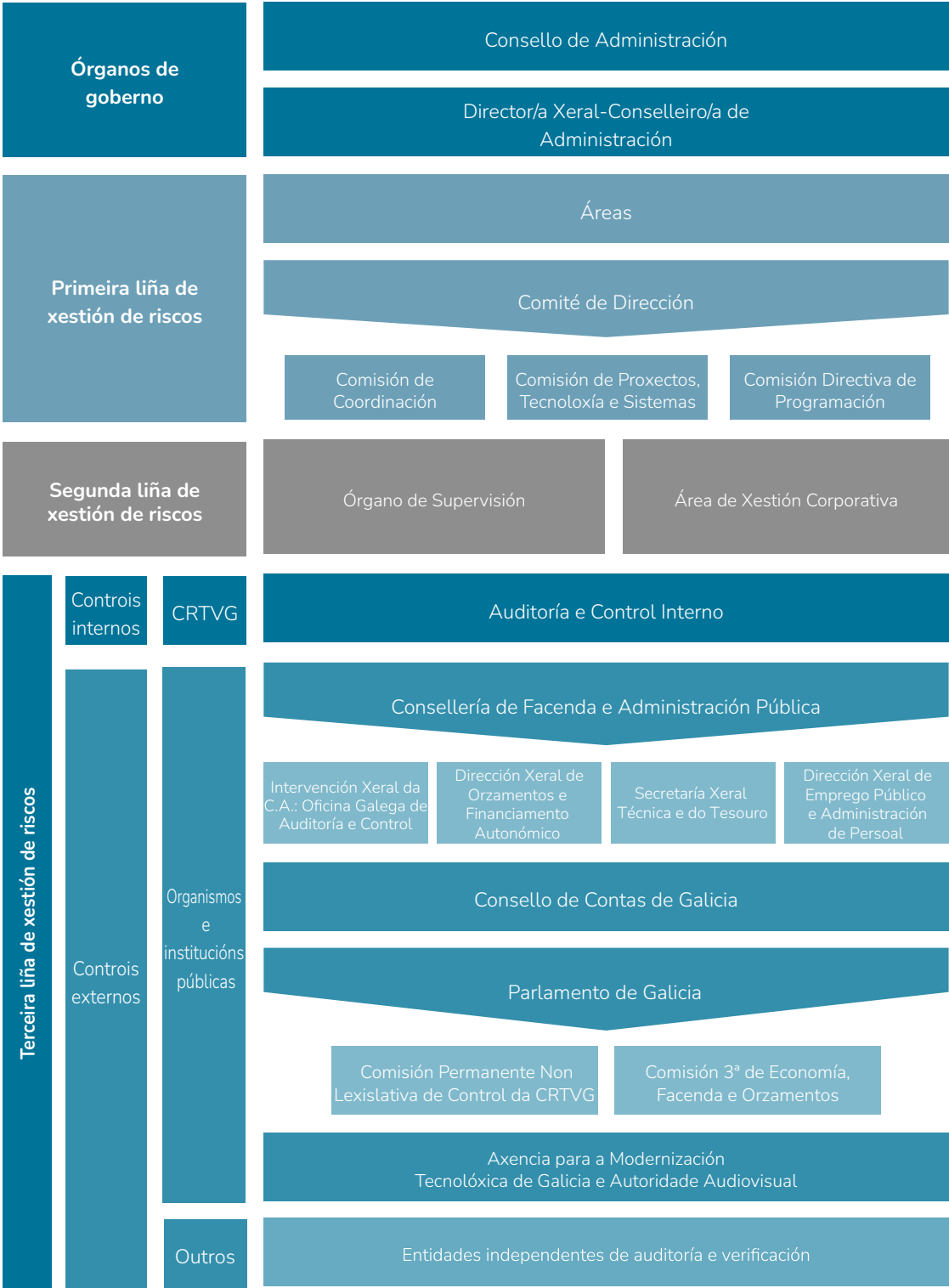
Completando os avances en materia de control da actividade, a Corporación aprobou o Plan Xeral de Control e Xestión de Riscos con data de 31 de maio de 2023.

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

- » Define, de acordo coa ilustración que se ofrece, un modelo xeral en tres liñas en que se articulan todos os axentes de control: unidades internas e instancias externas, que supervisan e verifican a actividade corporativa -en boa parte mediante actuacións xa descritas-.
- » Desenvolve, partindo das referencias oficiais ao respecto da Xunta de Galicia e o Consello de Contas, un modelo formalizado de avaliación de riscos.
- » En aplicación dese modelo, identifica e avalía 47 riscos de actividade e de xestión a controlar na primeira -44- e na segunda -3- desas liñas, establece e define os procedementos para tales efectos, e determina as Áreas da organización corporativa propietarias dos riscos e as unidades destas -10- responsables en consecuencia da execución dos procedementos correspondentes. Como resultado formula 54 asignacións efectivas de procedementos particularizados a esas unidades.
- » Establece os criterios de normalización e harmonización dos procedementos en orde á súa consignación nun repertorio.
- » Propón a medio prazo a disposición na terceira liña con carácter independente dunha nova unidade de Auditoría e Control Interno para completar o modelo de xestión.

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

ÓRGANOS DE GOBERNO E LIÑAS DE CONTROL E XESTIÓN DE RISCOS NA CORPORACIÓN RTVG





VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL

VI.1. Referencias xerais.

A efectos da información debida en materia de responsabilidade social, a Corporación RTVG presenta unha serie de particularidades. A súa proxección social é inherente á súa natureza mesma de operador do mercado da comunicación audiovisual con función de servizo público. Pode dicirse así que a súa interacción co público e a sociedade se dá, primordialmente e de xeito substancial, no plano do simbólico: as ideas, os valores e as mensaxes. Desde este punto de vista cabe sinalar toda unha deontoloxía que está condensada en documentos xa citados neste informe. En última instancia, formalmente, nace dos valores que a Lei 9/2011 lle encomenda respectar e promover.

Parafraseando o artigo 4 da Lei 9/2011, referido aos seus principios inspiradores, este enumera, limitándose a aqueles cunha dimensión ética explícita, os seguintes:

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

- » A garantía dos dereitos dos/as consumidores/as e usuarios/as en relación coa programación, coa publicidade e coas outras modalidades de promoción comercial.
- » O fomento do coñecemento dos valores ecolóxicos e do respecto e protección do medio ambiente.

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

Nese sentido, abunda que o carácter de empresa pública da Corporación implica unha serie de controis de supervisión e fiscalización de base normativa do cumprimento deses principios que contribúe de xeito eficaz a que non se vexan comprometidos. En todo caso, como resultado dos mecanismos de control en 2024 non se xerou procedemento formal ningún respecto de eventuais deficiencias ou incumprimentos respecto deles.

Con todo, considerando o anterior e atendendo igualmente as demandas de información que se entende que se remiten a este informe, debe expresarse o seguinte con carácter de referencia xeral e particular para 2024, para satisfacela:

- » A Corporación RTVG non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse en clave de impacto.
- » Non presta tampouco servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.
- » Así mesmo, a Corporación RTVG, en razón da súa natureza xurídica e actividade, da localización de todos os seus centros produtivos en territorio español, do conxunto de controis e normas descrito no Capítulo V, incluíndo nomeadamente os derivados de compromisos de autorregulación, especialmente o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable, e dos seus principios inspiradores, entende que non lle cómpre aplicar determinados criterios especiais de vixilancia do respecto polos dereitos humanos.

Por conseguinte, enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións. Tampouco a información de carácter fiscal, por canto non cumpre con ningún suposto que faría revelador detallado, dado o seu réxime económico. En todo caso, a conta de resultados do exercicio 2024 da Corporación RTVG, S.A. presenta unha base imponible do Imposto de Sociedades negativa e, en consecuencia, a liquidación do imposto ten valor cero. Esa mesma situación de base imponible negativa dérase segundo a conta de resultados de 2023. Ademais, para compensar a especial carga de servizo público da actividade dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, a Corporación recibiu no ano 2023 unha achega patrimonial e unha subvención de capital da Comunidade Autónoma por importe de 119.013.494€¹³, que en 2024 foi de 133.109.961€¹⁴.

Finalmente e para rematar este apartado introdutorio, a suma de referencias obrigadas á responsabilidade social da Corporación RTVG, e dando sentido a súa misión como sociedade mercantil pública e á vez como medio de comunicación, artículase nos seguintes apartados:

- » Cláusulas sociais nos procedementos de contratación administrativa.

13. Incluíndo a achega finalista destinada a tributos para financiar a continxencia do IVE.

14. Incluíndo a achega finalista destinada a tributos para financiar a continxencia do IVE.

- » #Accións G.
- » Igualdade.
- » Accesibilidade
- » Comunicación coa audiencia.
- » Premios e recoñecementos.

VI.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.

Na súa consideración de poder adxudicador sen carácter de administración pública e, polo tanto, nos seus procesos de contratación administrativa, a Corporación RTVG está suxeita á Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público e demais normativa de contratación administrativa de aplicación.

Conta ademais, como se indicaba no Capítulo V, cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación e mais a verificar as decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e a identificar as unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

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

- » Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 da Lei 11/1992, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia”, respecto do control financeiro, a Corporación remite expediente informativo a Intervención Xeral da Xunta de Galicia de todos aqueles contratos, excluídos os menores, que supoñan a realización dun gasto para o seu preceptivo informe, previo a adxudicación dos contratos.
- » Con base no Decreto 163/2012 son obxecto de informe preceptivo, previo á licitación, os expedientes de contratación que teñan por obxecto a de elementos, equipos, sistemas ou servizos informáticos.
- » A actividade contractual está suxeita igualmente por parte da Intervención Xeral da Xunta de Galicia a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 107 do Decreto Lei 1/1999.
- » En clave de transparencia na contratación a Corporación publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado a información de todos os seus expedientes suxeitos a licitación pública, así como a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia.
- » E, como tamén se detallou no capítulo V, a Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético Institucional da Xunta que obriga a quen licita a asinar unha declaración responsable mediante a cal manifesta coñecer o seu contido e alcance. A partir do ano 2024, esta esixencia inclúe tamén a decla-

ración do licitador na que manifeste, igualmente, o coñecemento do Sistema de Prevención de Delitos da Corporación RTVG.

» A todo isto súmase unha cláusula nos contratos externos sobre a súa resolución inmediata en dándose incumprimentos da política de prevención de delitos da Corporación RTVG. Dita cláusula actualizouse no ano 2024 para referir especificamente os incumprimentos ao Sistema de Prevención de Delitos da Corporación RTVG.

Debe insistirse tamén na publicación extensa e polo miúdo da documentación xerada nos procesos de licitación na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado, así como da actividade contractual formalizada mediante contratos menores. O mesmo que na remisión anual ao Ministerio de Economía e Empresa, como fixa a Lei 9/2017, a través da Consellería de Facenda e Administración Pública da información relativa á súa actividade contractual.

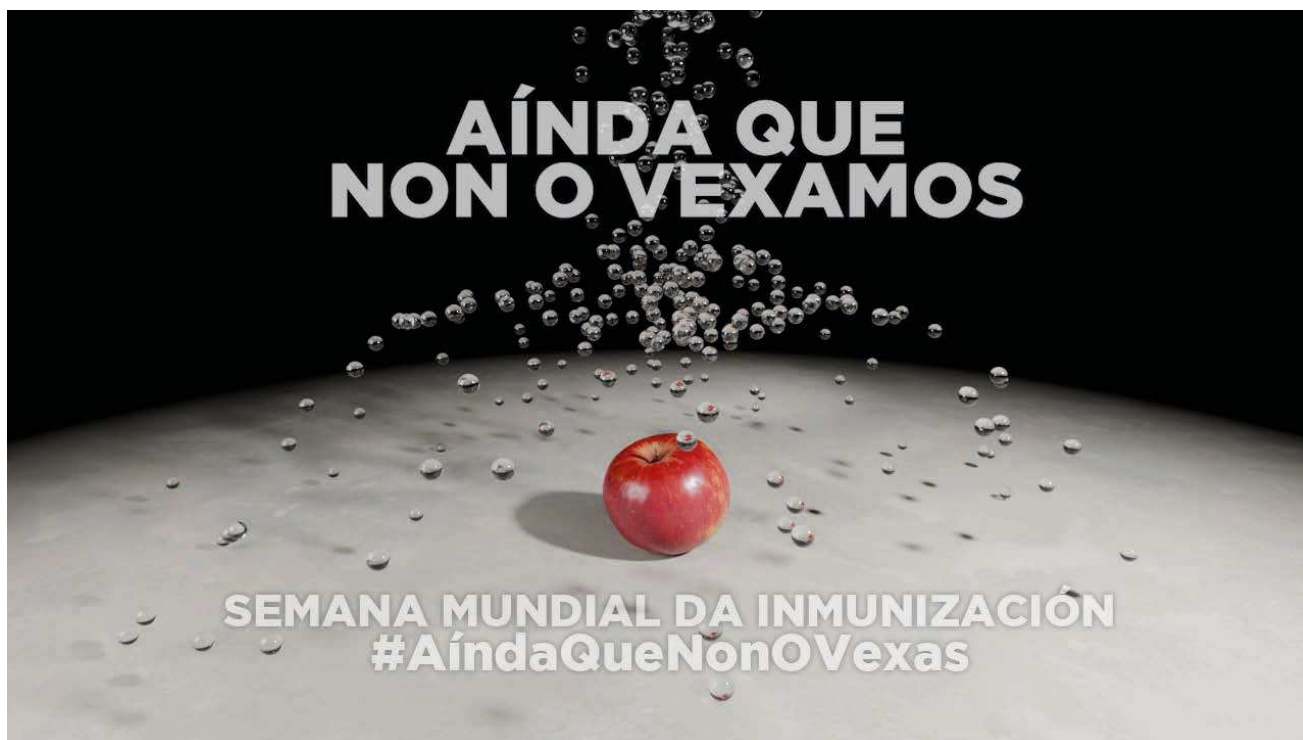
Neste marco de referencias agora recapituladas, debe situarse o conxunto de medidas sobre contratación que responden a información específica á que se destina este epígrafe.

Comezando polas cláusulas sociais, estas veñen dadas por criterios específicos, aplicables aos procesos de contratación pública, que fomenta comportamentos empresariais beneficiosos para o interese xeral. A inclusión destas cláusulas neste tipo de contratos favorece o cumprimento de obxectivos estratéxicos para a Administración Pública e outras entidades do sector público, como son a inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, a tutela específica de condicións dignas de traballo, a protección do medio ambiente e a loita contra o cambio climático, o fomento da economía social e solidaria, a consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres e o fomento do comercio xusto.

A lexislación de contratos vixente glosada regula a introdución deste tipo de cláusulas nos pregos de contratación, pero deixa liberdade para decidir a súa inclusión en cada contrato en particular como criterio de adxudicación ou como condición especial de execución, sempre que esas cláusulas teñan incardinación co obxecto daquel e non vulneren os principios de transparencia, igualdade de trato e non discriminación das empresas licitadoras.

Na contratación administrativa da Corporación RTVG, como criterio básico común a todos os expedientes, inclúense como condicións especiais de execución dos contratos que:

- » A empresa adxudicataria queda obrigada a respectar as condicións salariais das persoas traballadoras conforme ao convenio colectivo sectorial de aplicación.
- » A empresa adxudicataria queda obrigada a garantir a seguridade e a protección da saúde no lugar de traballo.
- » A empresa adxudicataria promoverá a eliminación de desigualdades entre as mulleres e os homes no mercado laboral favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade entre eles no traballo, a maior participación da muller no mercado laboral e a conciliación de traballo e vida familiar. Na medida en que legalmente sexa esixible, a adxudicataria deberá cumprir co establecido nos Arts. 45 e 46 da “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes”.



» A empresa adxudicataria comprométese ao cumprimento das condicións especiais da Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade de mulleres e homes de Galicia, en concreto as condicións establecidas no seu Art. 84.4 referidas a:

- › Contar cun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, ao acoso por razón de sexo ou por orientación sexual, no ámbito de desenvolvemento do contrato.
- › A inclusión da perspectiva de xénero nas accións de prevención de riscos laborais e de saúde laboral da empresa.

Os pregos de cláusulas administrativas tamén recollen de xeito transversal a todos os contratos para o suposto en que se produza igualdade entre as mellores, un criterio de desempate de ofertas consistente na adxudicación a favor da empresa que acredite algún dos seguintes aspectos nesta orde:

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

Xa nunha referencia relacionada coa inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, un ámbito no que xa se sinalou a sensibilidade da Corporación, esta reserva a centros

especiais de emprego e empresas de inserción laboral aqueles contratos que por razón da súa materia son susceptibles de tal reserva de acordo co Art. 22 da “Lei 14/2013, de 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico”. En 2024 foi o caso de contratos menores de subministracións de papelería e de servizos para tratamento de residuos.

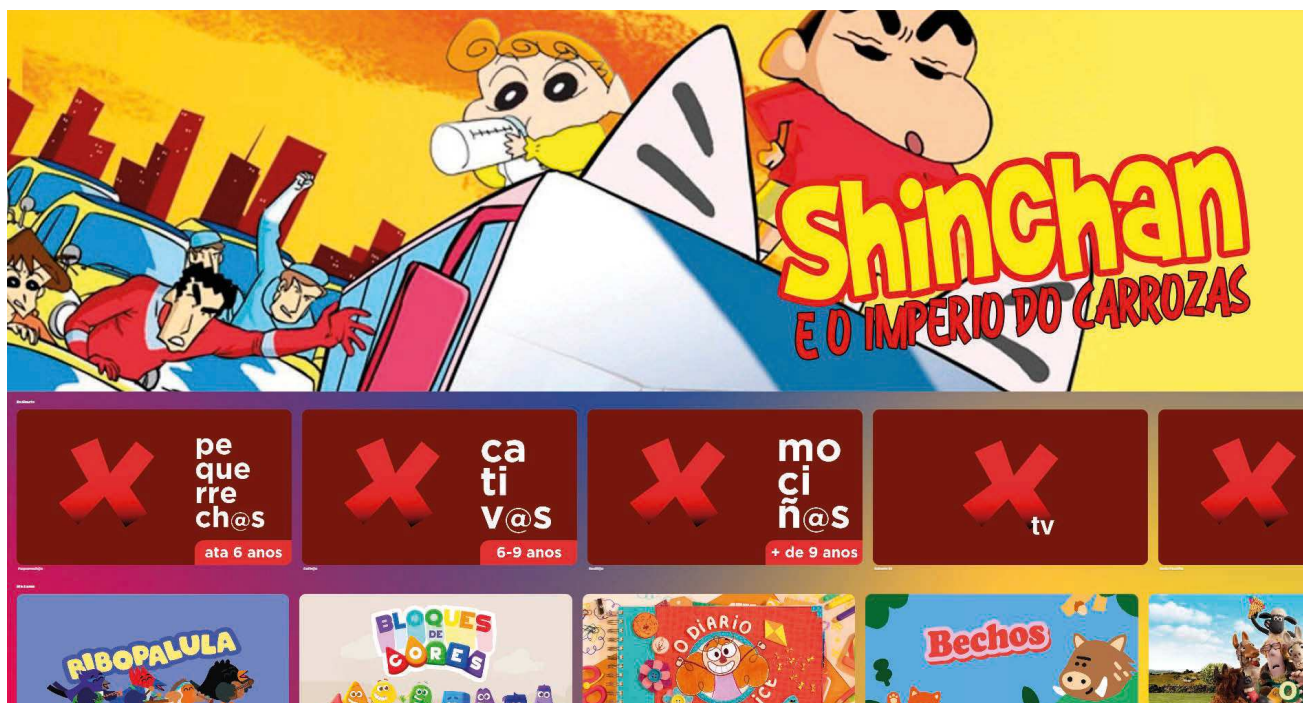
Por outra banda, os pregos de cláusulas administrativas tamén regulan de xeito transversal a todos os contratos, tal como indica a Lei 9/2017, que os/as contratistas están obrigados/as a aboar aos/ás sub-contra-
tistas ou subministradores/as o prezo pactado nos prazos e condicións que recolle o seu Art.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

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

VI.3. #AcciónsG

A Corporación RTVG aposta firmemente polas campañas de sensibilización sobre distintas cuestións sociais. Así, segundo os casos, céntranse nos distintos exercicios anuais en asuntos como a educación dixital, a sustentabilidade, a promoción da saúde en sentido integral, a promoción da igualdade, a inclusión ou a





integración das persoas con discapacidade, etc., atendendo a xerar valores cívicos compartidos que contribúan á cohesión social e á solución de retos para a colectividade.

Desde o ano 2018 estas campañas veñen agrupándose baixo a denominación #AcciónsG, subliñando o seu carácter de expresións da estratexia de responsabilidade social da Corporación RTVG e a contribución á transformación dixital da sociedade. A través delas dáse visibilidade aos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable -ODS- da ONU, con proxectos de valor para a sociedade que contribúan a solucionar os retos aos que esta se enfrenta.

No ano 2024 estas accións xiraron arredor da Semana Mundial da Inmunización de Nacións Unidas, a lingua e a cultura galegas, a Semana das Letras e a Semana coa Infancia de UNICEF. Ademais, en decembro, a CRTVG lanzou unha campaña de coñecemento do galego entre a comunidade educativa a través da plataforma de contidos Xabarin.gal.

Unha recapitulación cronolóxica das #AcciónsG lévanos a concluír que, como medio de comunicación, a Corporación, no ano 2024, deu visibilidade a distintos colectivos:

» Semana mundial da inmunización: abril.

No marco da Semana Mundial da Inmunización de Nacións Unidas, a Corporación RTVG desenvolveu unha campaña de concienciación arredor da importancia da vacinación para protexer a sociedade de enfermidades que se poden prever, e coa que os medios públicos apoiaron o labor divulgador da ONU neste eido. Asemade, esta #AcciónG perseguíu apoiar e difundir os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible número 3, Saúde e benestar, e número 10, de Redución das Desigualdades.

Os medios públicos galegos deron cobertura a esta cuestión a través das súas canles e programas. A TVG emitiu un spot na súa programación (tamén dispoñible na web: <https://accionsg.crtvg.gal/inmunizacion/>)

co slogan #AíndaQueNonOVexas, que incide na protección silenciosa e invisible das vacinas para a saúde. Os programas informativos da TVG e da Radio Galega tamén colaboraron coa campaña emitindo contidos relacionados, como foi o caso dos Telexornais, o radiofónico 'Convivir' ou o magazine matinal da TVG 'A revista'.

» Letras Galegas: Maio

Como cada ano, a Corporación RTVG volveu ser altofalante da celebración do Día das Letras Galegas, o 17 de maio, cunha programación especial arredor da figura homenaxeada nesta ocasión, Luísa Villalta. Durante toda a Semana das Letras a plataforma dixital AGalega.gal, a TVG e a Radio Galega estrearon contidos especiais relacionados coa autora para divulgar e afondar na súa figura, obra e labor intelectual como personaxe do activismo cultural e social. En especial, tanto na plataforma AGalega.gal como en AGalegaAudio.gal o público puido atopar un carrusel de contidos dirixidos ao público máis novo de moi variada tipoloxía: divulgativos, reportaxes e documentais, como 'Letras de Galicia', sobre a historia da literatura galega desde o medievo. As canles dixitais e as redes sociais da Corporación RTVG completaron e ampliaron a difusión dos contidos. A nivel institucional, a Corporación produciu unha nova #AcciónG de RSC cunha campaña de difusión propia e recursos no portal web.

» Semana coa infancia: novembro.

Como xa se fixera o ano anterior, as accións de RSC atinxiron tamén ao tecido social internacional con presenza en Galicia. Así, a Corporación RTVG levou a cabo unha nova campaña da 'Semana coa Infancia' en colaboración con UNICEF. Entre o 18 e o 24 de novembro impulsouse a campaña #SomosInfancia de UNICEF, co obxectivo de promover a defensa dos dereitos da infancia por parte da sociedade. A iniciativa buscaba colocar os dereitos de nenas, nenos e adolescentes no centro da conversa social, das prioridades e das políticas.

Ao longo da semana, xornalistas e presentadores da TVG e da Radio Galega difundiron cuestións clave, como o impacto das tecnoloxías na saúde mental, a vacinación, a loita contra a pobreza, a protección da infancia fronte á violencia, a explotación e o abuso ou a devastadora situación da infancia migrante nas Canarias ou a que vive afectada polos conflitos en Gaza e no Líbano. Emitíronse contidos abordando estes temas nos programas informativos ('Bos días', 'Galicia noticias', 'Telexornal mediodía' e 'Telexornal serán'), mentres que outros espazos contaron con entrevistas con expertos de UNICEF ('O termómetro', na TVG, e 'Galicia por diante', 'A bóla extra', 'A tarde', 'A crónica', e 'Galicia en goles', na RG). Tamén houbo tempo e espazo para a participación infantil, con nenos intervindo no estudo de deportes da Radio Galega e no plató do cultural 'ZigZag'.

» Presentación Xabarin.gal á comunicade educativa: decembro.

O 14 de decembro a Corporación RTVG celebrou unha festa de Nadal para a cativada das familias de todas as súas persoas traballadoras. A esta #AcciónG de RSC no eido da comunicación interna acudiron preto de 170 nenos e nenas, que puideron visitar as instalacións da TVG e da Radio Galega. O programa incluíu actividades para distintas idades, entre elas un espectáculo de maxia, un concerto do Xabarin, un plató virtual de informativos, unha merenda e un obradoiro de adornos cos que se vestiron as árbores de Nadal de San Marcos.

Esta acción foi a primeira dunha semana, do 16 ao 20 decembro, dedicada a unha campaña de presentación dos contidos infantís en galego que abrangueu á comunidade educativa. Esta iniciativa realizouse en colaboración coa Consellería de Cultura, Lingua e Xuventude e deu a coñecer a plataforma en centros de educación infantil e de primaria das principais cidades de Galicia co obxecto de incrementar o emprego do galego entre os máis cativos.

Este afán divulgativo terá continuidade no 2025, no cal os medios públicos galegos celebrarán o seu 40º aniversario, cun plan de actividades para achegarlle á cidadanía os contidos e canles da Corporación, no marco do impulso a obxectivos como os que recollen os ODS nº 4, educación de calidade, e nº 10, redución das desigualdades desde o punto de vista do acceso a servizos educativos, especialmente, neste suposto, en lingua galega.

» A Radio conta: decembro.

A Radio Galega xa leva 12 anos sendo unha das entidades líderes do proxecto solidario A Radio Conta, no que cada Nadal participan oito emisoras públicas e privadas da Coruña. A Radio Galega é membro fundador da iniciativa e presta o soporte técnico preciso para desenvolver a acción.

Neste 2024, os locutores e técnicos das emisoras participantes realizaron un programa de tres horas en directo dende o Salón de Actos da ONCE, incluíndo entrevistas, anuncios e sintonías de radio antigas, música en directo e o repaso a anécdotas da historia da radio local. Este programa especial emítese simultaneamente nas oito emisoras que participan na iniciativa: Radio Galega, RNE, Radio Coruña-Cadena SER, Radio Voz, Onda Cero, COPE, Radio Marca e InterCoruña, así como nas súas respectivas canles de *streaming*.

Nesta edición, as aportacións solidarias do público foron a beneficio do Banco de Alimentos Rías Altas.

» Fesbal: Decembro.

A través do convenio entre FORTA e FESBAL, as radios e televisións públicas autonómicas emitiron no mes de decembro a campaña de sensibilización para fomentar a doazón de alimentos que se destinan a persoas desfavorecidas.

» Outras accións de RSC ao longo do 2024.

» Os medios públicos atenden á realidade das persoas maiores e promoven a súa vida activa e participación na sociedade coa programación de contidos e unha continuada atención informativa. Neste 2024, a Corporación RTVG seguiu emitindo espazos como 'Xente marabillosa', que dá voz aos maiores e difunde temas do seu interese e iniciativas para a súa participación plena na sociedade. Outro exemplo é 'Xuntos en directo', un magazine interxeracional con 3 horas de directo de música, entrevistas e distintas seccións nas que se descubren afinidades e diferenzas entre mozos e maiores. Tanto 'Xente marabillosa' como 'Xuntos en directo' están dispoñibles na plataforma dixital AGalega.gal. Por último, emitíronse os capítulos finais de 'Os nosos maiores', que dedica cada episodio a historias de superación, sacrificio e valentía de dúas persoas de idade avanzada.

Ademais, a través da Consellería de Política Social, repetiuse a doazón dos libros que se reciben ao longo do ano na redacción de Cultura dos medios públicos cara ás residencias de persoas maiores de Galicia.



› Entre outras colaboracións co tecido social galego, en marzo a TVG e a Radio Galega contribuíron á visibilización da campaña de Down Galicia con motivo do Día Mundial da Síndrome de Down, o 21 de maio, desde distintos espazos dos servizos informativos.

› No mesmo mes, os días 15, 16 e 17, o programa 'Galicia en Goles' efectuou unha cobertura especial ao desenvolvemento da Liga Genuínea na Coruña, na que participaron 24 equipos, tres deles galegos: o Deportivo da Coruña, o Lugo e o Racing de Ferrol. Nas diferentes conexións e entrevistas aos protagonistas destacáronse os valores do esforzo e do compañeirismo, coa potenciación do deporte inclusivo.

› Continuando a liña no compromiso de protección da infancia e, particularmente, en apoio á cativa-da que atravesará situacións complicadas relacionadas con enfermidades, en abril, unha das xornalis-tas da sección 'O Tempo' visitou a aula hospitalaria do servizo de Pediatría do CHUS e ofreceu unha charla na que explicou aos menores ingresados como se realizan as predicións e como se traballa no plató de informativos.

› En maio, o director de Proxección Social da Corporación participou como relator nun obradoiro formativo organizado polo Pacto Mundial de Nacións Unidas en Santiago de Compostela. O taller denominouse 'Ferramentas para a acción: impulsa a sustentabilidade e nel explicitouse o respaldo da Corporación RTVG aos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible da ONU.

› Tamén en maio, a Corporación RTVG acolleu un posto de venda do Sorteo de Ouro da Cruz Vermella, coa que colabora anualmente. Durante esa mes, levouse a cabo unha colaboración con

IGAXES ONG, que traballa coa xuventude e a infancia, e que organizou unha campaña contra o odio en centros educativos e clubs deportivos, coa participación do futbolista Brais Méndez. As imaxes foron emitidas nos espazos deportivos da TVG.

› Finalmente, en novembro, o programa de magazine das tardes ‘Quen anda aí’ doou un premio de 1.300 euros a Cruz Vermella para que o destinaran aos proxectos de axuda aos afectados pola DANA en Valencia.

VI.4. Igualdade

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

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

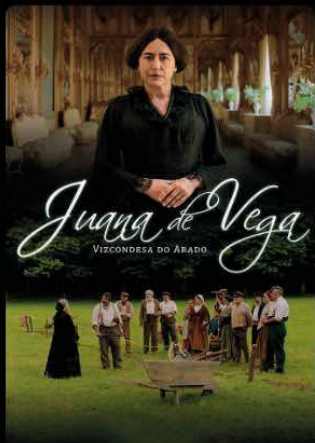
Deste xeito, a promoción da igualdade ten, en primeiro termo, un significado transversal na acción de comunicación da empresa. En segundo lugar, exprésase implícita e explicitamente. Esa atención singular específica dos medios da Corporación, atendendo as cuestións relativas á condición feminina, á igualdade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

» En particular con relación ao 8 de marzo:

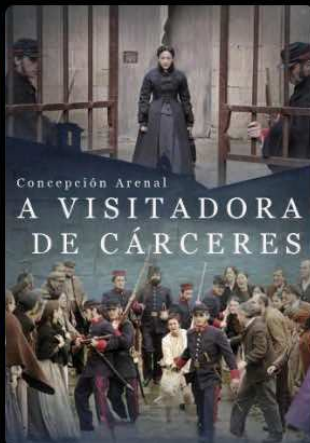
› A información sobre o 8M arrancou no ‘Bos días’ cunha entrevista á Secretaria Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia e seguiu cunha mesa redonda no magazine da mañá, ‘A Revista’, centrada no ámbito laboral, na que interviñeron unha avogada, a presidenta da Federación de Asociacións de Mulleres Rurais e unha orientadora dun centro educativo público. As reportaxes e conexións en directo ao longo do día tiveron continuidade na ampla cobertura do ‘Telexornal Mediodía’ e do ‘Telexornal Serán’.

› No eido da cultura, o espazo ‘Zigzag’ ofreceu unha entrevista con representantes da compañía Cali-Danza Consciente, que representaron no teatro Jofre de Ferrol o espectáculo ‘Donas’, e unha reportaxe sobre o ciclo ‘Olladas de muller’ da Filmoteca de Galicia.

Grazas a elas



Juana de Vega, vizcondesa do arado



Concepción Arenal, a visitadora de cárceres



Contou Rosalía



Emilia Pardo Bazán, a condessa rebelde

› No que respecta aos deportes, no 2024 continuouse apostando polos contidos sobre o deporte feminino. Cómpre valorar estes antecedentes para non establecer o Día Internacional da Muller como única medición para determinar a cobertura da que é obxecto nos principais espazos informativos da TVG. Desta maneira, ao longo da primeira semana de marzo, difundíronse 22 novas relacionadas co deporte feminino. Foron noticias de actualidade o reto olímpico da selección española de fútbol, a lesión da atleta María Vicente García no Mundial de Atletismo en Pista Cuberta de Glasgow, as previas e as crónicas dos encontros da Liga Endesa de baloncesto feminino Celta Zorka Recalvi-Baxi Ferrol e Durán Maquinaria Ensino-Lointek Gernika Bizkaia, os bronce de Ana Peleteiro e Fátima Diame no Mundial de Atletismo en Pista Cuberta, o retorno dunha deportista de elite como é Ana Peleteiro ao alto nivel despois de ser nai, o día a día de Tamara Echegoyen no Campionato do Mundo 49erFX ou a marca da regatista estadounidense Cole Brauer, que deu a volta ao mundo en solitario. No 8M, a sección deportiva do 'Telexornal mediodía' abriu cun titular para a xogadora brasileira do Deportivo Abanca Millene Cabral, máxima goleadora do equipo que aspira ao ascenso á máxima categoría do fútbol feminino. Na edición do serán emitíuse unha información sobre Cristina Fernández Piñeiro, primeira muller que dirixiu un encontro da Liga Asobal e a primeira árbitra internacional de balonmán en Europa. En días posteriores mantívose o foco no deporte feminino con información e reportaxes sobre xogadoras e crónicas do Deportivo Abanca, do Durán Maquinaria Ensino e do Baxi Ferrol.

› Durante esa semana na Radio Galega houbo tamén unha programación especial. O magazine 'Galicia por diante' programou entrevistas en profundidade con mulleres referentes da sociedade galega e informou sobre as actividades promovidas polas distintas asociacións sociais. Así, houbo espazo para falar con persoas traballadoras de entidades como Médicos sen Fronteiras, empresas galegas de distintos sectores ou profesionais premiadas nos seus eidos.

Dende 'A crónica 14h' informouse sobre o novo sistema de puntos violeta do Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE) e sobre diversos informes relacionados coa igualdade de xénero publicados nesas datas (informes dos sindicatos UXT e CCOO, os datos do Sistema Integral nos casos de Violencia de Xénero).

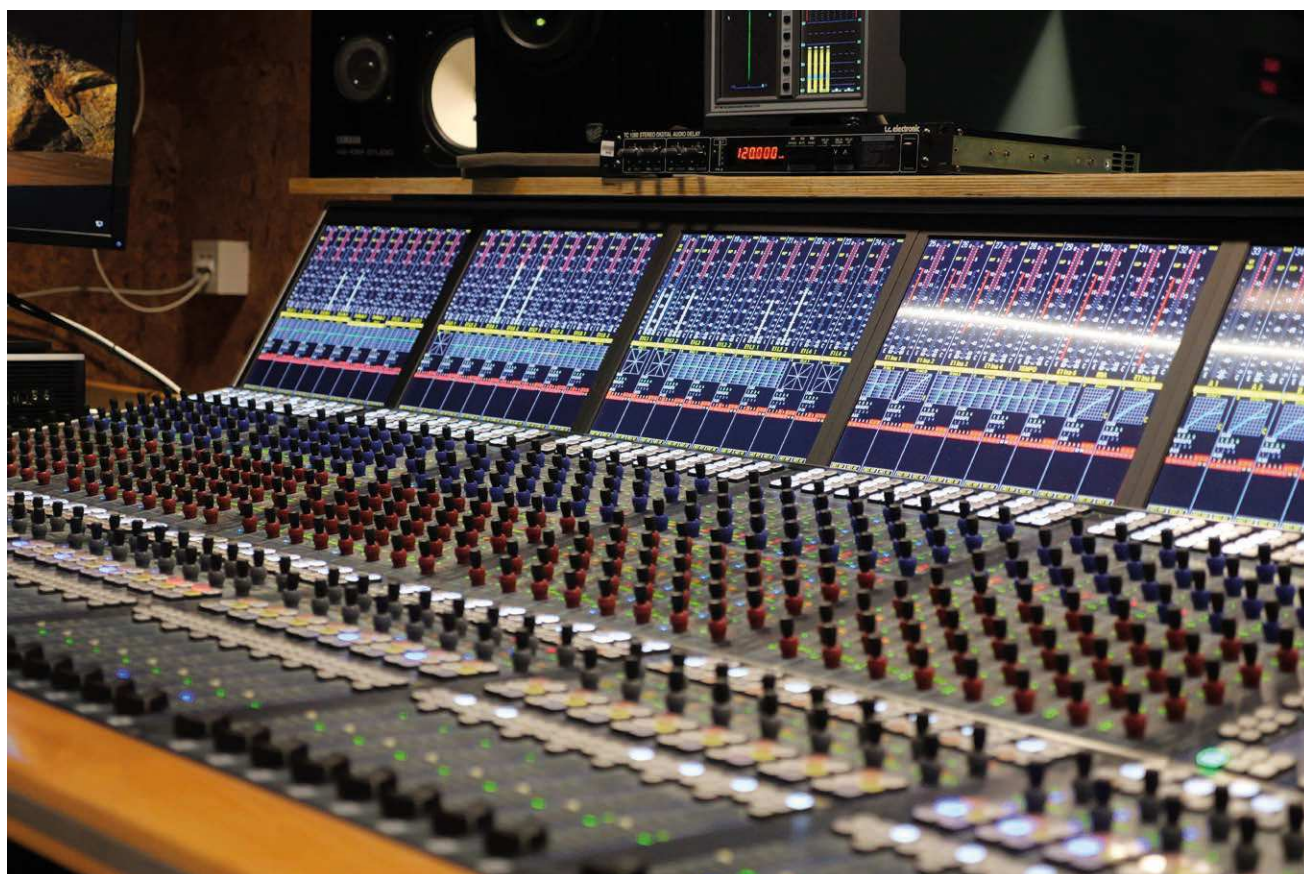
cia de Xénero ou o Informe de Save the Children). Así mesmo, deuse conta dos actos institucionais da Xunta de Galicia e do Consello de Ministros extraordinario. O espazo 'A crónica 20h' retomou o fío do día resumindo os actos e informando sobre a xornada, incorporando entrevistas con Pilar Estévez, voceira da Plataforma Feminista Galega, e Ximena González, coordinadora da Marcha Mundial das Mulleres.

'A tarde' recolleu este labor divulgativo emitindo entrevistas ao longo da semana, como as realizadas á investigadora Susana Martínez Vidal, quen analizou os roles femininos nas ilustracións e na publicidade das entidades bancarias entre 1949 e 1970, ou a Josefa Martínez, xubilada logo de preto de 30 anos á fronte do quiosco da Ferraría de Pontevedra. Informouse sobre o coloquio 'Con M de muller' realizado na Coruña con cinco rapazas da Xeración Z representativas de distintos ámbitos profesionais. Dende esa mesma cidade, a emisora achegouse ao roteiro en clave feminino por núcleos históricos coruñeses co fin de coñecer mellor a vida das mulleres que deixaron pegada na historia da cidade.

O espazo 'Convivir' abordou, no Día Internacional da Concienciación sobre a Infección do Virus do Papiloma Humano, a saúde feminina e informou sobre a 1ª Carreira pola Igualdade de Barbadas, coa intervención da súa concelleira de Servizos Sociais, Saúde e Igualdade.

O 'Diario cultural' contou co relato dunha conversa organizada polo Consello Superior de Investigacións Científicas e pola Biblioteca de Galicia na que participou, entre outros, o investigador Miguel García Fernández, especialista no estudo da historia das mulleres. Este programa tamén acolleu varios faladoiros sobre recomendacións literarias e o papel das mulleres na cultura e unha reportaxe sobre a exposición 'Eu son. Memoria das rapadas do Museo Provincial de Lugo'.

No eido deportivo, 'A crónica deportiva' achegou declaracións de Ana Peleteiro tralo seu bronce en Glasgow, e de Mirian Sempere trala súa renovación co Mecalía Atlético Guardés. En 'Ao contraata-



que' emitíronse entrevistas con Esther Casado, xogadora do Durán Maquinaria Ensino (LF Endesa), a nadadora Paula Otero e Henar Muiña, xogadora do Deportivo Abanca. O 'Galicia en goles' contou cunha entrevista a Raquel Mondoruza, adestradora do Ourense Ontime, e coa rolda de prensa de Irene Ferreras, adestradora do Deportivo Abanca, ademais de dar cobertura a distintos encontros de deporte feminino.

› No eido dixital, promovéronse contidos relacionados coa efeméride que logo se difundiron na emisión convencional e a través da plataforma AGalega.gal. Con estes contidos de carácter nativo dixital, elaborouse un collage para darlle visibilidade á celebración e divulgáronse vídeos relacionados cos principais fitos pola igualdade que tiveron lugar en Galicia. Algún exemplos son os vídeos sobre o sufraxio feminino, relacionándoo con Galicia a través de Emilia Pardo Bazán; a inclusión das mulleres no sistema educativo, relacionándoo con Galicia a través de Concepción Arenal; ou o aborto, relacionándoo con Galicia por medio da historia do filme 'O corno'.

› A plataforma AGalega.gal deseñou a sección 'Grazas a elas' para identificar os seus contidos especiais. Entre eles salientan os documentais 'Sofía Casanova, a obreira do pensamento', 'Contou Rosalía', 'Juana de Vega, vizcondesa do arado', 'Concepción Arenal, a visitadora de cárceres' ou 'Emilia Pardo Bazán, a condesa rebelde', cuxas protagonistas son todas galegas e mulleres precursoras que se enfrontaron aos canons sociais e políticos do seu momento.

Amais, debe resaltarse o papel como altofalante do talento e traballo femininos desta plataforma. Así, programou o carrusel 'Elas dirixen', unha escolma de longametraxes documentais e de ficción que dirixiron mulleres. Incluíronse filmes como 'A illa das mentiras' 'Sei quen es', 'Arima', 'Meigallos', ou 'Valentina', entre outros títulos. Na área das producións documentais incluíronse longametraxes como 'Nación', sobre a loita das traballadoras da fábrica de porcelanas Pontesa; 'A poeta analfabeta', un retrato da poetisa Luz Fandiño; 'Esquece Monelos', 'Tralas luces', 'Tódalas mulleres que coñezo', 'Trinta luns', 'Noite irisada', 'Alén da terra' e 'O futuro da mente'. Entre as series destacan 'Cara bonita' ou 'Carmen Curlers', por só nomear un par de exemplos.

› Fóra da pantalla, o mesmo 8M, a xornalista da TVG María Solar, que conta co recoñecemento de 'Amiga de UNICEF', moderou a mesa redonda 'A igualdade no fútbol' celebrada en Sanxenxo no marco dun acto de entrega de premios que salientaba o traballo de visibilización da muller no deporte por parte dos clubs municipais e entidades deportivas de diferentes disciplinas.

» En relación co 25 de novembro:

› A finais de novembro, os medios públicos volveron despregar unha atención especial aos contidos vinculados ao Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller. Como en anos anteriores, a cobertura das canles da Corporación RTVG incluíu información sobre os actos organizados polas institucións e o tecido social con reportaxes e pezas de análise e sensibilización. Deste xeito, a TVG informou sobre os actos organizados polo Goberno central e a Xunta de Galicia, así como polas distintas entidades políticas galegas e cubriu as manifestacións de Galicia e do resto do Estado. Ademais, planificouse a difusión de informes estatísticos e do contexto estatal e galego sobre os datos de violencia de xénero, analizados prolixamente a través de gráficos, reportaxes e convidados expertos, que subliñaron a importancia da intervención temperá e da sensibilización.

› A TVG apostou pola difusión de producións culturais e documentais como ferramentas de concienciación. Entre elas, en horario de máxima audiencia, emitíuse ‘O que a G esconde’, que investigou o asasinato de Elisa Abruñedo, e un capítulo especial de ‘Na mente do asasino’, sobre o caso de Ana Enjamio. AGalega.gal ofreceu os documentais ‘Contraaluz’, ‘Woman’ e ‘Todas as mulleres que coñezo’. A segunda canle, no marco das súas ‘Noites temáticas’, ofreceu ‘Elas cantan’, produción de contido musical para destacar algunhas das novas voces femininas galegas e ‘A poeta analfabeta’, documental sobre a vida e a loita de Luz Fandiño. Os magazines da canle, a páxina web g24.gal e as redes sociais contribuíron a dar difusión a todos os contidos.

› Pola súa parte, todos os grandes formatos da Radio Galega fixéronse eco da actualidade cunha cobertura global para concienciar ao público que comezou nas xornadas previas ao 25 de novembro. Todos os bloques informativos incluíron entrevistas e reportaxes: o ‘Galicia por diante’ e o ‘Galicia por diante fin de semana’ convidaron a autoras, como Noelia Míguez e Isabel Blanco, e a Irene García, axente da Garda Civil especialista do Equipo de Muller-Menor (Emume) de Pontevedra e coordinadora do Punto de Atención Especializada a Mulleres.

O programa ‘Diario cultural’ contou coa deseñadora Uqui Permuy, autora do libro ‘Sempre libres e vivas. En negro contra as violencias de xénero’ e con Eva Mejuto, colaboradora de literatura infantoxuvenil, quen propuxo a lectura de libros nos que se recolle e esperta a memoria das mulleres. Tamén faláron para a emisora Consuelo Neira Leis, directora do Centro de Recuperación Integral para Mulleres Vítimas de Violencia de Xénero de Santiago, e Sonsoles Bartolomé, voceira da Fundación ANAR (organización sen ánimo de lucro que axuda a nenos e adolescentes en risco), entre outras.

No eido deportivo, os espazos ‘Ao contraataque’ e ‘Galicia en goles’ contribuíron nos seus contidos a visibilizar os valores do deporte na infancia e a igualdade entre deportistas.

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

Finalmente, na referencia a este ámbito son salientables algunhas presenza e relacións institucionais activas:

- » A Corporación RTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero constituído no 2014. Deste observatorio forman parte representantes das administracións, da Xustiza, sindicatos, asociacións de mulleres e medios de comunicación.
- » Así mesmo, é membro da Comisión Asesora de Publicidade non sexista do Observatorio Galego de Violencia de Xénero, no que participa activamente e no que se valoran as denuncias daqueles casos de publicidade que reflicten dunha forma non axeitada o papel da muller na sociedade.
- » Tamén está integrada, como se dixo, na Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial, na que participa todo o sector da publicidade en España.

Confirmando a sensibilidade da Corporación perante a igualdade, obtivo, por parte do Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, por sexto ano consecutivo, o indicador “Empresa Igual en Xénero

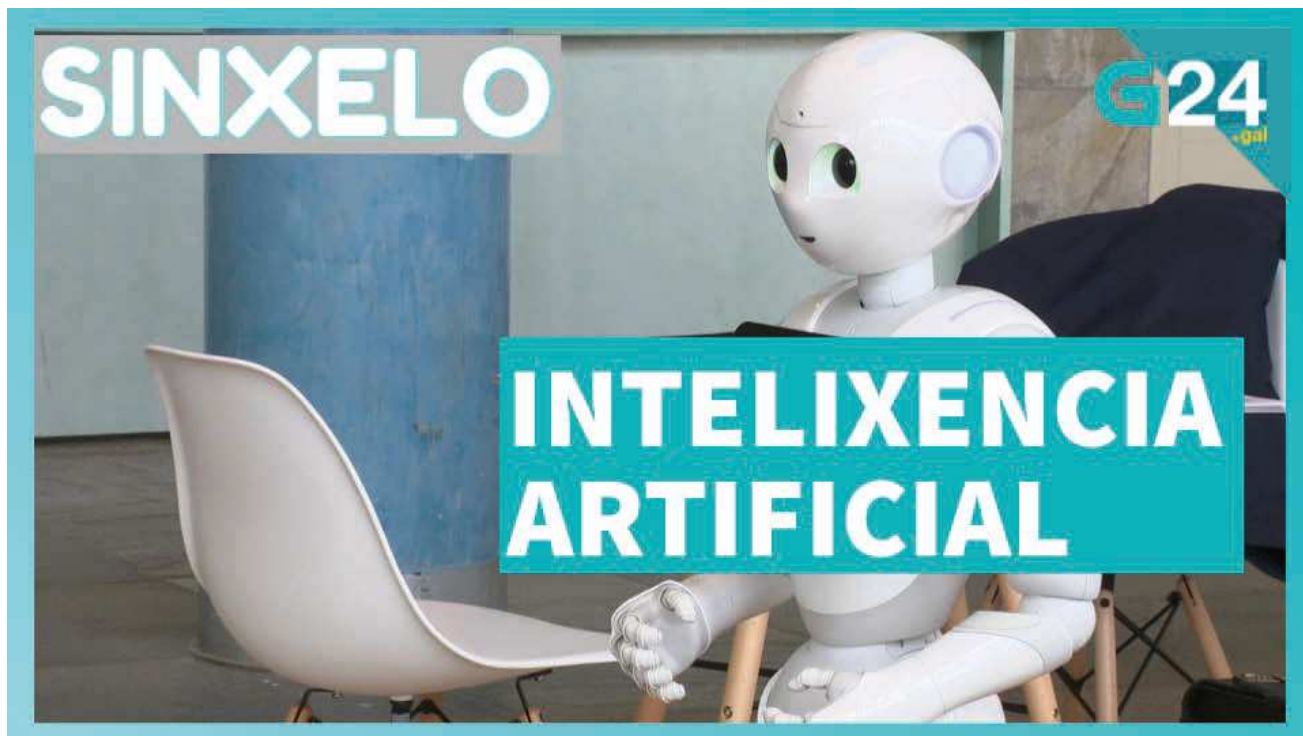
“No 2024, a Televisión de Galicia incorporou, de xeito experimental, un software que permite o subtitulado automático de programas en directo á produción de informativos”

2024”, que recoñece as empresas con altos valores de igualdade desde unha perspectiva de xénero no eido laboral medida en tres dimensións: igualdade de funcións, igualdade de retribucións e igualdade por actuacións.

VI.5. Accesibilidade

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

En calquera caso, algunhas normas que particularizan e perfilan o xeito en que deben plasmarse na actividade de comunicación audiovisual da Corporación son os Principios Xerais de Programación e, como



disposicións internas aludidas no Epígrafe V.11 do capítulo anterior: os Criterios de recoñecemento do tratamento da discapacidade e mesmo os Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG.

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

Na accesibilidade aos contidos emitidos polos medios e canles dos que é titular a Corporación por parte da poboación con discapacidade, tres son os eixes principais: o subtítulo de contidos televisivos; o acompañamento destes coa tradución correspondente á lingua de signos, a adaptación de formatos e o portal da Corporación na Rede.

Actualmente, a Televisión de Galicia ofrece todo o contido que non se emite en directo e que emana fundamentalmente do sector audiovisual galego coa opción de subtítulo. Durante 2024 a CRTVG reforzou o seu compromiso coa inclusión, a accesibilidade e a innovación tecnolóxica, aliándose cos máis altos estándares de servizo público no panorama da comunicación dixital. Achegar os medios públicos galegos a toda a sociedade e a favorecer a inclusión plena das persoas con diversidade funcional é o obxectivo dos proxectos que lidera ou nos que participa a CRTVG, ao que se suma o valor de promover a accesibilidade en lingua galega. Nesta liña, a Corporación traballa para mellorar e ampliar o servizo de subtítulo e a tradución de contidos informativos a lingua de signos (LSE), entre outras accións.

A vontade da Corporación RTVG para dispor de ferramentas que permitan dotar a cidadanía dunha maior accesibilidade aos contidos dos medios públicos maniféstase na apertura de marcos de traballo inter-disciplinares e inter-institucionais, co tecido social, empresarial e académico galego. Os procesos de subtítulo en directo están severamente condicionados pola inexistencia de sistemas automáticos homologados que entendan o idioma galego capaces de subtitular en tempo real. Ante este contexto, a CRTVG incluíu na súa estratexia a colaboración con todos os entes de investigación de Galicia que traballan sobre a subtitulación automática.

O proxecto ‘Sinxelo, creado no 2022, é un espazo informativo para mellorar a accesibilidade das persoas con discapacidade, que naceu da colaboración coa Universidade de Vigo, e é pioneiro en España en chegar a información ás persoas con algunha dificultade cognitiva. A Corporación RTVG foi o primeiro medio audiovisual en aplicar este nivel de comunicación con este formato aos seus contidos, nun proxecto que adapta os contidos informativos e formatos para cumprir cos estándares da “lectura sinxela” e facelos máis accesibles. A difusión dos vídeos faise a través da web G24.gal e as canles dixitais YouTube, Facebook, Instagram e TikTok. No 2024, traballouse da man de centros educativos que propuxeron sumarse ao proceso de creación de contidos. Son varios os centros de Educación Especial que inclúen xa esta actividade nos seus programas, o que fai realidade o obxectivo da Corporación RTVG de xogar un rol de dinamización social na procura da máxima integración das súas audiencias. O primeiro centro en producir e publicar un vídeo ‘sinxelo’ foi o Centro Juan María, centro de Educación Especial, Ocupacional e de Día de Nigrán (Pontevedra).

‘Sinxelo’ segue os criterios de “lectura sinxela”, método que aplica pautas e recomendacións á redacción de textos, ao ritmo das imaxes ou ao deseño e maquetación de documentos, sempre coa finalidade de facer accesible a información ás persoas con dificultades de comprensión lectora, fundamentalmente, aínda

que non só, a persoas con síndrome de Down. A voz do vídeo está xerada mediante intelixencia artificial e a súa velocidade está regulada ao fin correspondente. Os parámetros dentro dos que se move o proxecto están tamén marcados pola asociación Inclusion Europe, apoiada pola Unión Europea, e levarán o logo Easy-to-read.

Rematados no 2024 os proxectos de investigación que desenvolvía a Universidade de Vigo, así como o Proxecto TILGAL, impulsado conxuntamente polo Clúster Audiovisual Galego e as empresas Adivina Producciones, Setemedia Producciones Audiovisuales e Voz audiovisual e o Grupo de Tecnoloxías Multimedia do centro de investigación AtlanTTic da UVigo e a empresa Imaxinsoftware, as súas conclusións e avances pasaron a ser absorbidas no Proxecto Nós, que promove a Consellería de Educación e que desenvolve a USC. Os medios públicos galegos seguen colaborando neste proxecto, a través dun convenio, para o que presta os recursos precisos para avanzar nas súas liñas de actuación, con especial atención ás aplicacións previstas no proxecto. Entre estas atópanse a xeración de subtítulos de xeito automático, dentro da actividade ‘Sistemas de recoñecemento da fala’, a posibilidade de que os dispositivos autónomos entendan o galego, a xeración de textos automáticos para determinados contidos informativos ou mesmo a corrección automática de textos. A Corporación garante o acceso ao seu arquivo audiovisual para poder construír os diferentes corpus, necesarios para poder probar as tecnoloxías e ferramentas que se creen.

No 2024, a Televisión de Galicia incorporou, de xeito experimental, un software que permite o subtitulado automático de programas en directo á produción de informativos, neste caso ao espazo ‘Galicia noticias’ e ao ‘Telexornal mediodía’.

Tamén neste mesmo ano se instalou o uso do software Kapwing para subtitular os contidos en redes sociais de xeito automático, grazas á implementación de modelos de intelixencia artificial. Este esforzo busca facilitar o acceso e o seguimento dos contidos por parte de toda a audiencia, promovendo unha comunicación máis inclusiva nas plataformas dixitais e adestrar a esta plataforma para mellorar o servizo en idioma galego que lle dá á cidadanía.

Desde o ano 2024, a Corporación traballa nun proxecto que permite a transcripción de determinados programas da plataforma AGalegaAudio.gal, proporcionando, así, o subtitulado de contidos en formato VoD (Video on Demand) e a inclusión do texto nos seus contidos para facilitar a accesibilidade dos mesmos. Este servizo, en fase tamén experimental, é unha clara mellora na accesibilidade para os usuarios do servizo de audio da Corporación RTVG, xa que permite mesturar vídeo, audio e subtitulado dun xeito automático. Con este sistema subtitulouse a serie ‘Historias de Galicia’ e foi pendurada na canle de YouTube da Corporación respondendo a unha petición da comunidade universitaria.

En colaboración con TESLA Technologies, a Corporación RTVG promove unha proposta innovadora denominada ‘Holoconferencing and Social XR’, que será presentada ao ‘IBC Accelerator Media Innovation Programme’ de 2025. Este proxecto ten múltiples aplicacións, destacando a inclusión de hologramas nos directos da Televisión de Galicia coa posibilidade de falar en múltiples idiomas. Con isto búscase que calquera convidado, a través dun holograma, poida integrarse no relato narrativo do programa. Este proxecto abrirá un novo camiño na parte educativa e de inclusión da Corporación.

No contexto do despregamento da OTT (Over-The-Top) da Corporación, a accesibilidade é unha prioridade clave para cumprir coa súa misión de servizo público. Para garantir a accesibilidade da plataforma AGalega.gal, a Corporación está traballando nunha auditoría integral cos seguintes fitos: auditoría avanzada do front-web, para a avaliación do cumprimento das normativas UNE-EN 301549:2022, RD 1112/2018



e WCAG 2.1 (AA); a auditoría avanzada das aplicacións móbiles, coa comprobación do cumprimento nas versións de iOS e Android de agalega.gal; e documentación legal, para a elaboración do Informe de Revisión de Accesibilidade (IRA) e da declaración de accesibilidade para a súa publicación en liña.

En canto ao acompañamento dos contidos emitidos por TVG e G2 coa tradución correspondente á linguaxe de signos -LSE-, en 2024 continuou a centrarse en programas informativos: de luns a venres, festivos incluídos, o 'Telexornal mediodía' e o 'Telexornal Serán' son accesibles en Lingua de Signos pola G2, ás 15.30 h e ás 21.45 h, respectivamente. A emisión destes espazos, os principais informativos do día en LSE, fixo posible o acceso das persoas xordas á información que ofrece a Televisión de Galicia. Os dous informativos quedan tamén dispoñibles na plataforma dixital AGalega.gal, polo que son accesibles a calquera hora. A Corporación RTVG conta con dúas sedes equipadas e operativas sobre as que emitir estes contidos informativos: a delegación da Coruña e a sede central de San Marcos, en Santiago. Neste 2024, a TVG emitiu 645 horas en lingua de signos (entre informativos e programas especiais, como actos oficiais, entregas das medallas Castelao e de Galicia, entrevistas e actos institucionais, espazos electorais, etc.), fronte ás 604 horas do exercicio anterior.

No 2024, a Corporación RTVG renovou o convenio de colaboración que mantén coa Consellería de Política Social e co que estende a colaboración vixente para dotar os principais informativos da Corporación de interpretación en lingua de signos (LSE). Segue así o compromiso iniciado hai máis dunha década co colectivo de persoas xordas de Galicia, que desde 2020 conta tamén co apoio explícito e económico por parte da Consellería de Política Social.

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

VI.6. Comunicación coa sociedade

O “Buzón da Galega” é un servizo de comunicación co público, que se atende desde a área de Proxectión Social da Corporación RTVG. Esta canle de comunicación emprega unha conta de correo electrónico info@crtvg.gal a través da cal no 2024, se contestaron 4.205 consultas de particulares, empresas, asociacións e todo tipo de colectivos que envían solicitudes de información, dúbidas, incidencias ou queixas. Aténdense directamente ou derívanse aos destinatarios oportunos.

Houbo un notable aumento de comunicacións respecto de anos anteriores, concretamente do 63% respecto a 2023, ano no que se rexistraron 2.579 mensaxes contestadas. Isto débese, especialmente, ás consultas recibidas arredor da estrea da plataforma dixital de contidos dos medios públicos e ao apagón da canle de televisión en TDT en SD no mes de febreiro, co pase das emisións a calidade HD.

As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos:

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



Ese conxunto de achegas do público trámitanse internamente e dan lugar ás respostas correspondentes.

No 2024 mantívose a acollida de visitas nas instalacións no complexo da Corporación en San Marcos. A área de Relacións Públicas atende ao longo do ano a intensa actividade de xestión e asistencia a todas as persoas convidadas dos programas de entrevistas e faladoiros da TVG e da Radio Galega. En total, no 2024, foron 19.425 persoas.

Tamén se atenderon visitas dos centros escolares, que supuxeron ao longo do exercicio 2024 a presenza de 1.077 persoas de 15 centros diferentes de ESO, 11 de Formación Profesional, especialmente de centros que imparten formación relacionada co audiovisual, 3 de Bacharelato e un centro de Educación Primaria. Ademais, recibíuse un grupo procedente da Fundación para a protección de discapacitados psíquicos da Comarca de Barcala, outro da Escola militar Antonio de Escaño de Ferrol, e cinco membros da comunidade académica.

VI.7. Premios e recoñecementos

Noutra orde de cousas e como corolario a este epígrafe, é pertinente aludir a algúns dos recoñecementos recibidos ao longo do 2024 pola Corporación, na medida que proban e rubrican o impacto social do seu labor e mesmo nalgún caso da súa estratexia como empresa. Así, nunha relación cronolóxica, pode salientarse o seguinte:

» Xaneiro:

- › Premio Iris ao mellor programa autonómico 2023 para o espazo da Televisión de Galicia ‘Xente Marabillosa’

» Febreiro:

- › Premio á mellor película no Anima Film Festival de Bruxelas para a longametraxe ‘O soño da sultana’, participada pola TVG.

» Marzo:

› Premios Mestre Mateo:

- › Premio á mellor comunicadora para Lucía Veiga, presentadora de ‘Malicia noticias’.
- › Premio ao mellor programa de televisión para o espazo do prime time da TVG ‘Cos pés na terra’.
- › Premio de Honra Fernando Rey do Cluster, por toda a súa traxectoria, á xornalista Eva Veiga, quen fora unha das primeiras presentadoras da TVG, en 1985. Foi entregado por Xosé Ramón Gayoso.
- › Sete premios para a película ‘O corno’, participada pola TVG: mellor longametraxe, mellor dirección, mellor guión, dirección de arte, maquillaxe e perruquería, son e vestuario.
- › Cinco premios para ‘Matria’: mellor actriz protagonista, mellores interpretacións de reparto masculina e feminina, dirección de fotografía e dirección de produción.
- › Premio ao mellor actor protagonista para Tamar Novas por ‘¡Salta!’, longametraxe tamén apoiada pola canle pública galega.
- › Premio ao mellor documental para ‘Os espazos en branco’, no que colabora a TVG.
- › Premio á mellor realización para o programa ‘O Gran Camiño. Grandes Rutas a Pé do Mundo’, participado tamén pola TVG.



- › Premio Especial 'Deleite á promoción da lingua' para 'Bechos', serie de animación en galego producida por Undodez para a TVG, composta por pílulas de 5 minutos de duración e dirixida a primeiros espectadores. A serie foi finalista na categoría de Mellor serie web.
- › Biznaga de Prata na Sección Oficial da 27ª edición do Festival de Cine de Málaga para a cinta 'Salvaxe, salvaxe', participada pola TVG.

» Abril:

- › Premio de Prata dos New York Festivals TV & Film Awards, na categoría de programa de entretemento/drama, para 'Motel Valkirias'.

» Maio:

- › Premio CIRCOM 2024 na categoría 'Minorías sociais' para o documental da Televisión de Galicia 'A Cero.5'.
- › Premio Quirino de animación iberoamericana no apartado Mellor Desenvolvemento Visual para a longametraxe 'O soño da sultana' participada pola TVG.
- › Dous Premios Sophia da Academia Portuguesa do Cine para 'Os demos de barro', película de animación participada pola Televisión de Galicia.

» Xuño

- › Premio Contrechamp do Festival de Annecy para a longametraxe 'O soño da sultana', participada pola TVG.
- › Premio Celtic Media Festival 2024 na categoría de animación para 'O soño da sultana'.

» Setembro:

- › Premio Saria da EITB no FesTVal de Vitoria-Gasteiz para a rede de canles europeas de televisión CIRCOM, na que se inclúe a Televisión de Galicia.

» Decembro:

- › Premio Iris ao Mellor Programa Autonómico 2024 ao programa 'Atrápame se podes', emitido pola Televisión de Galicia.

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

REFERENCIAS		MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Modelo de negocio		GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-23	Ø	13-29
Xerais ao informe		GRI 2-23 GRI 2-24	Ø	5
Enfoque de xestión	Descrición das políticas	GRI 2-6	Ø	13-20
	Resultados das políticas		Ø	6-8 e 13-29
	Principais riscos		Ø	15-18

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 3-3	Ø	33-34, 73-74 e 100
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de certificación e avaliación ambiental	Ø	33-34
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa dos recursos para a prevención de riscos ambientais	Ø	33-34
Aplicación do principio de precaución	GRI 2-23	Ø	33
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa das provisións e garantías para a reparación de riscos ambientais	Ø	33-34
Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente -inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas ás emisións de carbono	Ø	33-34 e 37-41
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugалlos	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas á xestión de refugалlos	Ø	33-34 e 40-41
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 3-3 GRI 303-3	Ø	34-35 e 38
Consumo de materias primas	Interno: descrición cualitativa dos termos en que se dá consumo de materias primas	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material.	33-37 e 40
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	Ø	35-40

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE II			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	Interno: descrición cualitativa das medidas de mellora da eficiencia enerxética	Ø	33-34 e 37-38
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	Ø	33 e 35-40
Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce	GRI 305-1 GRI 305-1	Non se reporta sobre as emisións de Alcance 3 porque non son relevantes para a organización	33-34, 35-37 e 38-40
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Interno: descrición das medidas para a adaptación ao cambio climático	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material. Referencias xenéricas da súa non aplicación	33, 37-41 e 102
Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e medios dispostos a tal fin	Interno: descrición das metas de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro	Ø	33 e 37-38
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a bio-diversidade	GRI 3-3 GRI 304-3	Ø	33
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	Interno: descrición cualitativa dos impactos en áreas protexidas	Ø	33

CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	Interno: descrición cualitativa do impacto no emprego e o desenvolvemento locais	Ø	6-8, 18-20, 33-41 e 101-104
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	Interno: descrición cualitativa do impacto nas poboacións locais e o territorio	Ø	6-8, 11-29, 91-93 e 99-121
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	Interno: descrición cualitativa das relacións cos actores das comunidades locais e dos termos do diálogo con eles	Ø	9-11, 18-20 e 99-119
Accións de asociación ou patrocinio	Interno: descrición cualitativa das accións de asociación ou patrocinio	Ø	19 e 104-117
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Interno: descrición cualitativa da inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Ø	37, 91-93 e 101-104
Consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Interno: descrición cualitativa da consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Ø	91-93 e 101-104
Sistemas de supervisión e auditorías, e resultados destas	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de supervisión e auditoría a provedores	Ø	83-97
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas para a saúde e seguridade dos/as consumidores/as	Ø	33-34, 91-93 e 99-100
Sistemas de reclamación	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de reclamación a disposición do público	Ø	118-119
Queixas recibidas e resolución destas	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das queixas recibidas e o seu tratamento	Ø	118-119
Beneficios obtidos país por país	GRI 207-4	Ø	6 e 100
Impostos sobre beneficios pagados		Ø	100
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4	Ø	6 e 100

CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de dilixencia en materia de dereitos humanos	Ø	9, 78-81, 91-93 e 101-104
Prevenición dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Interno: descrición cualitativa das medidas de preven- ción e reparación de eventuais abu- sos en materia de dereitos humanos	Ø	9, 78-81, 91-93 e 101-104
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	GRI 406-1	Ø	Non existen denuncias
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamen- tais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Interno: descrición cualitativa das medidas estableci- das para promover e dar cumprimento ao disposto nos convenios da OIT	Ø	63-65 e 77-78
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación		Ø	46, 59, 78-81 e 101-104
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio		Ø	9 e 101-104
Abolición efectiva do traballo infantil		Ø	9 e 101-104

CON RELACIÓN AO PERSOAL I

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Número total e distribución de empregados/as por sexo	GRI 2-7 GRI 405-1	Ø	6, 8, 43-44, 47-52 e 57-58
Número total e distribución de empregados/as por idade		Ø	6, 8, 49-50 e 53-58
Número total e distribución de empregados/as por país		Ø	43
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		Ø	6, 44 e 47-58
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		Ø	6, 8, 44 e 51-58
Media anual de contratos indefinidos por sexo		Ø	51-52 e 57-58
Media anual de contratos indefinidos por idade		Ø	53-58
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		Ø	51-58
Media anual de contratos temporais por sexo		Ø	51-52 e 57-58
Media anual de contratos temporais por idade		Ø	53-58
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		Ø	51-58
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		Ø	51-52 e 57-58
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		Ø	53-58
Media anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional		Ø	51-58
Número de despedimentos por sexo	Interno: descrición cuantitativa dos despedimentos	Ø	59
Número de despedimentos por idade			59
Número de despedimentos por categoría profesional			59
Fenda salarial	GRI 405-2	Ø	59-62
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade	GRI 405-1	Ø	59-62
Remuneración media dos/as conselleiros/as -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	Interno: descrición cuantitativa das retribucións dos/as conselleiros/as	Ø	60-61
Remuneración media dos/as directivos -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	GRI 2-7 GRI 2-19		60-61
Implantación de políticas de desconexión laboral	Interno: descrición cualitativa das políticas de desconexión laboral	44	66
Empregados/as con discapacidade	GRI 405-1	Ø	80
Organización do tempo de traballo	Interno: descrición cualitativa das prácticas aplicadas da organización do tempo de traballo	Ø	65-67
Número de horas de absentismo	Interno: descrición cuantitativa das horas e absentismo laboral	Ø	67

CON RELACIÓN AO PERSOAL II			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas destinadas a facilitar o desfrute da conciliación e fomentar o seu exercicio co-responsable por parte de ambos/as e dous/dúas proxenitores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas de conciliación e promoción da co-responsabilidade	Ø	67-70
Condições de saúde e seguridade no traballo	GRI 403-1	Ø	70-74
Número de accidentes de traballo por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10	Ø	74
Índice de frecuencia por sexo		Ø	74
Taxa de gravidade por sexo		Ø	74
Enfermidades profesionais por sexo		Ø	74
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de organización do diálogo social	Ø	63-65
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Ø	63
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 3-3	Ø	64 e 70-74
Mecanismos e procedementos cos que conta a empresa para promover a implicación dos/as traballadores/as na xestión da compañía en termos de información, consulta e participación.	GRI: 3-3 GRI 2-29	Ø	63-65, 71, 75 e 81
Políticas desenvoltas no eido da formación	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das políticas de formación	Ø	75-78
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais	GRI 404-1	Ø	77-78
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de promoción da igualdade	Ø	59, 80-81 e 102-103
Plans de igualdade -Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007-, medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas para a igualdade no acceso ao emprego e a prevención do acoso	Ø	78-81 e 102-103
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das medidas para garantir a accesibilidade universal	Ø	78-80, 103-104 e 114-117
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas contra a discriminación e para a xestión da diversidade	Ø	78-81 e 102-104

CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA			
REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3	Ø	83-89 e 91-97
Medidas para loitar contra o lavado de capitais		Ø	83-89 e 91-97
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	Interno: descrición cualitativa das relacións de colaboración con entidades sen ánimo de lucro	Ø	Non hai achegas

CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.

Formulación do Estado de Información non Financeira

Dilixencia de sinaturas

Exercicio 2024

En cumprimento da Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade, redáctase e formúlase o Estado de Información Non Financeira, referido ao período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2024. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 a 132).

Os membros do Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 27 de marzo de 2025.

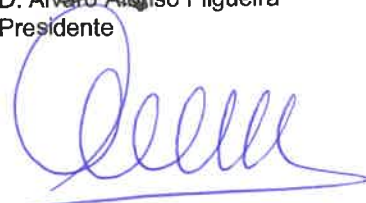
ASINANTES



D. Álvaro Alonso Filgueira
Presidente



D. Alfonso Cabaleiro Durán
Conselleiro



Dna. Margarita López Blanco
Conselleira



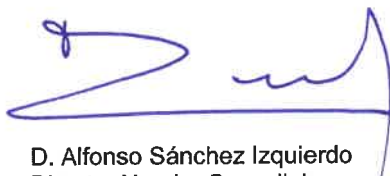
Dna. Ana Isabel Peón Piñeiro
Conselleira



Dna. María Carmen Vidal Lage
Conselleira



Dna. Irene Viña Bravo
Conselleira



D. Alfonso Sánchez Izquierdo
Director Xeral e Conselleiro

CRTVG

***Informe
de
Verificación***

2024



Declaración de Verificación de Información Non Financeira

declaración de Verificación de AENOR para

CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A.

relativa ao estado individual de información non financeira

ESTADO DE INFORMACION NON FINANCEIRA CRTVG 2024

conforme a Lei 11/2018

correspondente ao exercicio anual rematado o 31 de decembro de 2024

En Madrid a 3 de abril de 2025

Rafael García Meiro
Director Xeral



AENOR

CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A. (en diante a organización) con domicilio social en: LG. BANDO - SAN MARCOS, S/N. 15820 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA) encargou a AENOR levar a cabo unha verificación baixo un nivel de aseguramento limitado do seu Estado de Información Non Financeira (en diante EINF) conforme a Lei 11/2018 pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade (en diante, a Lei 11/2018).

Como resultado da verificación efectuada AENOR emite a presente Declaración, da cal forma parte o EINF verificado. A Declaración unicamente é válida para o propósito encargado e reflicte só a situación no momento en que se emite.

O obxectivo da verificación é facilitar ás partes interesadas un xuízo profesional e independente acerca da información e datos contidos no EINF da organización, elaborado de conformidade coa Lei 11/2018.

Responsabilidade da organización. A organización tivo a responsabilidade de reportar a súa información non financeira conforme á Lei 11/2018. A formulación e aprobación do EINF, así como o contido do mesmo, é responsabilidade do seu Órgano de Administración. Esta responsabilidade inclúe, así mesmo, o deseño, a implantación e o mantemento do control interno que se considere necesario para permitir que o EINF estea libre de incorrección material, debida a fraude ou erro, así como os sistemas de xestión dos que se obtén a información necesaria para a preparación do EINF.

A organización, de acordo ao compromiso formalmente adquirido, informou a AENOR de que non se produciu, desde a data de peche do exercicio reportado no informe non financeiro ata a data da verificación, ningún acontecemento que puidese supoñer a necesidade de realizar correccións ao informe.

Programa de verificación conforme á ISO/IEC 17029:2019. AENOR, en conformidade coa citada Lei, realizou a presente verificación como prestador independente de servizos de verificación. A verificación desenvolveuse baixo os principios de “enfoque baseado en evidencias, presentación xusta, imparcialidade, competencia técnica, confidencialidade e responsabilidade” esixidos na norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Avaliación da conformidade – Principios xerais e requisitos para os organismos de validación e verificación”.

Igualmente, no Programa de verificación, AENOR considerou os requisitos internacionais de acreditación, verificación ou certificación correspondentes ás materias de información contempladas na Lei:

AENOR

- Regulamento Europeo EMAS (Verificación Ambiental).
- SA 8000 (principios e dereitos laborais internacionais conforme a ILO (Organización Internacional do Traballo), a Declaración Universal dos Dereitos Humanos e a Convención sobre os Dereitos do neno. SAAS Procedure 200).
- Sistema de Xestión Ambiental (ISO 14001).
- Sistema de Xestión de Responsabilidade Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Xestión da Calidade (ISO 9001).
- Sistema de Xestión da Enerxía (ISO 50001).
- Sistema de Xestión de Seguridade e Saúde no Traballo (ISO 45001).

Adicionalmente, os criterios e información que se tiveron en conta como referencia para realizar o Programa de verificación foron:

- 1) A Lei 11/2018, do 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade.
- 2) A Directiva 2014/95/UE do Parlamento europeo e do Consello, do 22 de outubro de 2014, pola que se modifica a Directiva 2013/34/UE no que respecta á divulgación de información non financeira e información sobre diversidade por parte de determinadas grandes empresas e determinados grupos.
- 3) A Comunicación da Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre a presentación de informes non financeiros (metodoloxía para a presentación de información non financeira).
- 4) A norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Avaliación da conformidade – Principios xerais e requisitos para os organismos de validación e verificación.
- 5) Os criterios establecidos pola iniciativa mundial de presentación de informes de sustentabilidade nos estándares GRI cando a organización optase por este marco internacional recoñecido para a divulgación da información relacionada co seu desempeño en materia de responsabilidade social corporativa.

AENOR exímese expresamente de calquera responsabilidade por decisións, de investimento ou de outro tipo, baseadas na presente Declaración.

AENOR

Durante o proceso de verificación realizado, baixo un nivel de aseguramento limitado, AENOR realizou entrevistas co persoal encargado de recopilar e preparar o EINF e revisou evidencias relativas a:

- Actividades, produtos e servizos prestados pola organización.
- Consistencia e trazabilidade da información achegada, incluíndo o proceso seguido de recompilación daquela, facendo mostras de información sobre a reportada.
- Cobertura e contido do reporte de información non financeiro co fin de asegurar a integridade, exactitude e veracidade no seu contido.
- Carta de manifestacións do Órgano de Administración.

As conclusión, por tanto, fundaméntanse nos resultados dese proceso de carácter de mostraxe e non eximen á Organización da súa responsabilidade sobre o cumprimento da lexislación que lle sexa de aplicación.

O persoal involucrado no proceso de verificación, a revisión de conclusións e a decisión na emisión da presente Declaración dispoñen dos coñecementos, habilidades, experiencia, formación, infraestruturas de apoio e a capacidade necesarios para levar a cabo eficazmente ditas actividades.

CONCLUSIÓN

Baseado no anterior, na nosa opinión, non hai evidencia que faga supoñer que a información non financeira reportada no ESTADO DE INFORMACION NON FINANCEIRA CRTVG 2024 que se publica como documento incluído no Informe de Xestión das Contas Anuais Financeiras e para a información do período obxecto do informe, exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2024, non proporcione información fiel do desempeño de CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A., en materia de responsabilidade social no relativo ao contido requirido pola Lei 11/2018 respecto a cuestións ambientais, sociais e relativas ao persoal, incluída a xestión da igualdade, a non discriminación e a accesibilidade universal, os dereitos humanos, a loita contra a corrupción e o suborno e a diversidade.

CRTVG

***Aprobación
de
Cuentas***

2024

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

CERTIFICA:

1º. Que o **24 de abril de 2025**, en Santiago de Compostela, a **Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia**, na súa condición de socio único da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.**, por ser titular do cento por cento (100%) do capital social, decidiu, de conformidade co que se dispón no artigo 15 da Lei de sociedades de capital, exercer as competencias da Xunta Xeral e en consecuencia aprobar as **contas anuais auditadas, o informe de xestión (que inclúe, de forma separada, o estado de información non financeira, co informe de verificación correspondente) e a proposta de aplicación do resultado da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. correspondentes ao exercicio social que se pechou o 31 de decembro de 2024.**

2º. Que na devandita Xunta Xeral se decidiu aplicar o resultado nos termos que se establecen na nota 14 (páxina 32) da Memoria das contas anuais: os 113.494.065 € de resultado contable negativo que se reflicten na conta de perdas e ganancias e no balance sanearanse con cargo a *Achegas de socios* -para compensación de perdas- que, por importe de 119.923.348 € a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas *Achegas* (6.429.283 €) aplicarase para *Reservas voluntarias*.

E para que así conste, expide esta certificación, co visto e praxe do presidente do Consello de Administración da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **24 de abril de 2025**.



CORPORACIÓN
RADIO E TELEVISIÓN
DE GALICIA



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



CORPORACIÓN
RADIO E TELEVISIÓN
DE GALICIA



Asdo.: **Álvaro Alonso Filgueira**
Presidente do Consello de
Administración da Corporación RTVG

40

ANIVERSARIO

