

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 17 de agosto de 2015, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

Visto o texto do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades, que se subscribiu, con data do 9 de xuño de 2015, entre a representación empresarial e as organizacións sindicais CC.OO., CIG, UGT e USO, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Traballo e Economía Social

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 17 de agosto de 2015

Carmen Bouso Montero
Directora xeral de Traballo e Economía Social

CAPÍTULO I Disposicións xerais

Artigo 1. *Ámbito persoal*

1.1. O ámbito deste convenio colectivo é a Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e a súa sociedade, Televisión de Galicia, S.A., que regulará as relacións laborais



de traballo entre a dita compañía e os/as seus/súas empregados/as, agás nos casos seguintes:

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

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

1.1.3. Persoal que teña asinado contrato artístico, de acordo co establecido no Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto.

1.1.4. Axentes publicitarios, que se rexerán polas condicións que se establezan nos seus respectivos contratos.

Artigo 2. *Ámbito funcional e territorial*

2.1. A CRTVG e a súa sociedade configuraranse como unha unidade de empresa, cos efectos e co alcance que se establece nos seguintes puntos:

2.1.1. A CRTVG e a súa sociedade serán un único centro de traballo en San Marcos para os efectos de eleccións para representantes dos/das traballadores/as.

2.1.1.1. Cada delegación será un único centro de traballo para os efectos de eleccións para representantes dos/das traballadores/as.

Artigo 3. *Vixencia*

3.1. Considérase vixente este convenio desde a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* ata o 31 de decembro de 2016.

3.2. O convenio terá efectos económicos desde o día 1 de xuño de 2015.

Artigo 4. *Duración*

4.1. O convenio terá unha duración dun (1) ano e sete (7) meses.



Artigo 5. *Prorrogação*

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

Artigo 6. *Denuncia*

6.1. As partes poderán denunciar este convenio para a súa rescisión ou revisión. A denuncia farase por escrito, en que unha parte se dirixirá á outra parte e mais á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das prorrogacións.

Artigo 7. *Das condicións de traballo en casos especiais*

7.1. Nos supostos en que, a xuízo da empresa, teña que procederse á cobertura de eventos que, pola súa singularidade, non poidan atenderse polas vías ordinarias previstas no presente convenio colectivo, a Dirección informará previamente o Comité de empresa e/ou os/as delegados/as de persoal das condicións de traballo en eventos especiais previsibles e solicitará o seu informe.

7.2. En caso de eventos imprevistos, a Dirección informará os comités de empresa despois do suceso e antes de facer efectivo o pagamento das retribucións. Esta información non se demorará máis dun mes despois de rematar o evento.

7.3. En ningún caso a Dirección negociará compensacións económicas non previstas no presente convenio colectivo con persoas ou grupos á marxe da representación legal dos/das traballadores/as.

CAPÍTULO II

Prelación normativa. Absorción e compensación. Vinculación coa totalidade

Artigo 8. *Prelación normativa*

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



Artigo 9. Absorción e compensación

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

Artigo 10. Vinculación coa totalidade

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

10.2. No suposto de que algunha das condicións pactadas sexa nula, ineficaz ou non válida, segundo resolución da autoridade laboral ou por sentenza xudicial, no exercicio da legalidade establecida no artigo 90.5 do Estatuto dos traballadores, as partes, mediante a Comisión negociadora, disporán dun prazo de 30 días para adoptaren as medidas que proceda co obxecto de emendar as anomalías.

**CAPÍTULO III
Comisión paritaria****Artigo 11. Comisión paritaria****11.1. Composición. www.cigservizos.org**

11.1.1. A Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo compoñerá 12 membros: 6 representantes da empresa e outros 6 das organizacións asinantes do convenio. Haberá un número igual de suplentes por cada parte. Estes membros serán nomeados por cada unha das respectivas partes asinantes do convenio colectivo, e procurarase que as persoas designadas formasen parte da Comisión negociadora do presente convenio colectivo.

11.2. Funcións da Comisión paritaria.

11.2.1. Todas aquelas actividades que tendan a mellorar a eficacia práctica do convenio e mais as establecidas no texto, ademais das que se especifican nos puntos seguintes:

11.2.1.1. Interpretar o convenio, co fin de resolver as consultas que ás partes lles formule o Comité de empresa, a Dirección ou calquera traballador/a.



11.2.1.2. Vixiar a aplicación do convenio.

11.2.1.3. Mediar nos conflitos individuais ou colectivos entre as partes cando o pida calquera dos/das interesados/as no conflito en materias propias competencia da Comisión paritaria.

11.2.1.4. Arbitrar os conflitos individuais ou colectivos cando as partes interesadas se sometan previamente por escrito en materias propias competencia da Comisión paritaria. O resultado da arbitrase será vinculante para ambas as partes.

11.2.1.5. Facer interpretación preceptiva previa ás vías administrativa e xurisdiccional nos conflitos que se susciten na interpretación e aplicación do convenio.

11.3. Procedemento de actuación.

11.3.1. A Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo reunirse cando algún dos membros da comisión formule calquera problema no ámbito das funcións que lle son propias. A solicitude deberá presentarse por escrito á unidade responsable da xestión de recursos humanos, a cal lle remitirá copia á parte social da Comisión paritaria.

11.3.2. Desde o momento en que se lle formule calquera problema, a comisión terá que se reunir no prazo máximo de 10 días hábiles. Nestes casos, a outra parte non poderá refusar a súa asistencia á reunión.

11.3.3. A empresa deberá realizar a convocatoria cunha antelación mínima de tres días hábiles e incluírá a orde do día cos asuntos que se vaian tratar. A parte social poderá poñer a inclusión nela de novos asuntos cunha antelación mínima de dous días hábiles.

11.3.4. Os acordos da Comisión paritaria tomaranse por unanimidade e para seren válidos terán que asistir á reunión da comisión un mínimo de 8 membros, sempre con carácter paritario.

11.3.5. De todas as actuacións da Comisión paritaria redactarase acta que asinarán os asistentes.

11.4. As partes negociadoras asumen o contido do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos.



CAPÍTULO IV

Cualificación e clasificación do persoal

Artigo 12. *Cualificación do persoal*

12.1. De acordo co indicado na Lei 3/2012, que dá unha nova redacción ao artigo 22 do Estatuto dos traballadores, adoptárase un sistema de grupos profesionais. Mentres non se alcance un acordo sobre estes, e de forma transitoria, continuará vixente a actual clasificación de niveis salariais, que constan no anexo I deste convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Organización do traballo

Artigo 13. *Organización xeral*

13.1. A organización xeral da CRTVG e a súa sociedade é competencia dos seus órganos reitores.

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

13.3. De todo o anterior daráselle información á representación legal dos/das traballadores/as con antelación á súa posta en práctica.

Artigo 14. *Organización do traballo*

14.1. De acordo co artigo 64 do Estatuto dos traballadores, a organización do traballo é competencia da Dirección, pero dará información aos/ás representantes legais dos/das traballadores/as.

CAPÍTULO VI

Cadro de persoal. Provisión das vacantes. Contratación. Período de proba. Promoción interna. Concurso de traslados

Artigo 15. *Cadro de persoal*

15.1. O cadro de persoal da empresa está composto polo número de prazas autorizadas polo órgano previsto na Lei de medios públicos de comunicación de Galicia e polos órga-



nos competentes da Xunta de Galicia. A aprobación ou modificación do cadro de persoal correspóndelle ao Consello de Administración da Compañía de Radio-Televisión de Galicia.

15.2. A Dirección acordará, oídos os representantes legais dos/das traballadores/as, a creación ou a amortización das prazas que se poidan producir no cadro de persoal, para o cal precisará de autorización dos anteditos órganos competentes.

15.3. No marco da Comisión da xestión de listaxes de contratación temporal, cada dous anos procederase á actualización do cadro de persoal, realizando un estudo previo das variacións da dimensión do cadro de persoal e identificando as vacantes para instar a cobertura destas no marco da lexislación vixente e do procedemento acordado.

Artigo 16. *Provisión de vacantes do cadro de persoal*

16.1. Cando a Dirección, oído o Comité intercentros, proceda á provisión de vacantes do cadro de persoal fixo de empregados/as incluídos/as no ámbito deste convenio, terá que facelo conforme os procedementos que se establecen neste capítulo, respectando a seguinte orde de preferencia para poder acceder:

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

16.1.2. Os/as empregados/as do cadro de persoal fixo por razón da promoción interna.

16.1.3. Os/as empregados/as de nova incorporación.

16.2. Non obstante o anterior, a CRTVG e a súa sociedade poderán acordar que se pro vexan por convocatoria libre, sen sometemento ás quendas fixadas neste artigo, aquelas prazas vacantes que pola súa especialidade e específicas circunstancias así o fagan aconsellable. Para o exercicio desta acción, deberá negociarse co Comité intercentros.

16.3. Cando o número de prazas que se convoque, a urxencia na súa cobertura ou outras circunstancias o aconsellen, a CRTVG poderá realizar os procedementos de promoción interna e novo ingreso nunha soa convocatoria. Non obstante, a adxudicación das prazas deberá respectar a orde establecida.

Artigo 17. *Acceso á condición de laboral fixo*

17.1. A provisión destas vacantes farase, logo de convocatoria pública realizada para o efecto, mediante concurso-oposición.



17.2. O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes, así como na posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condicións de formación, méritos ou niveis de experiencia que se fixarán na correspondente convocatoria. En todo caso, será necesario, para superar o proceso selectivo, superar a fase de oposición.

Artigo 18. *Quenda de promoción interna*

18.1. Nas convocatorias de acceso negociarase co Comité intercentros a porcentaxe das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna. No suposto de non chegar a acordo, reservarase, como mínimo, un 50 % das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna. A CRTVG adoptará as medidas necesarias para promover a composición equilibrada entre sexos no persoal laboral.

18.2. Para participar nesta quenda, os/as interesados/as deberán ter, polo menos, un ano de antigüidade como persoal laboral fixo na categoría profesional desde a que se accede e os demais requisitos que, con carácter xeral, se fixen na correspondente convocatoria.

18.3. As persoas aspirantes da quenda de promoción interna poderán ser eximidas dalgunhas das probas previstas para a quenda libre.

18.4. As vacantes non cubertas por esta quenda acumularanse á quenda de acceso libre, e engadiranse as resultas de promoción interna, logo de negociación co Comité intercentros.

www.cigservizos.org

Artigo 19. *Convocatorias*

19.1. Todas as convocatorias de probas selectivas a persoal fixo se publicarán no *Diario Oficial de Galicia* e as súas bases, que vinculan o órgano convocante e o tribunal, deberán, en todo caso, conter os seguintes elementos:

19.1.1. Número e características das prazas convocadas.

19.1.2. Condicións e requisitos que deben concorrer nas persoas aspirantes.

19.1.3. Probas e programas de procedemento selectivo, así como sistemas e formas de cualificación dos exercicios ou baremos de puntuación.

19.1.4. Composición do tribunal cualificador ou, se é o caso, da Comisión de selección.



19.1.5. Modelo de solicitude e importe dos dereitos de exame.

19.1.6. Características, efectos e duración dos cursos ou período de prácticas, ou ambos, que deban realizar, se é o caso, as persoas seleccionadas.

19.2. Nas convocatorias teranse en conta as condicións especiais de ingreso das persoas con discapacidade.

Artigo 20. *Tribunais de selección*

20.1. Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros e paridade entre mulleres e homes. Os tribunais de selección estarán formados por un número non superior a sete membros. Para formar parte dos tribunais será necesario posuír unha titulación académica de igual ou superior nivel á solicitada como requisito ás persoas aspirantes. Como mínimo un membro estará relacionado directamente co ámbito profesional da categoría laboral convocada.

20.1.1. Un membro será lingüista, coa condición de persoal funcionario de carreira ou laboral fixo dalgunha Administración pública, que puntuará en exclusividade, sen que o faga ningún outro membro do tribunal, as probas de lingua, e non puntuará as outras probas de coñecementos nin de locución para as categorías que teñan esta proba. Para as probas orais, o número de lingüistas será de dous.

20.1.2. O persoal de elección ou de designación política, os/as funcionarios/as interinos/as, os laborais temporais, o persoal eventual e os representantes sindicais non poderán formar parte dos órganos de selección. A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual e non se poderá ter esta en representación ou por conta de ninguén.

20.2. Todos os membros do tribunal actuarán con voz e voto, coa excepción do regulado neste artigo.

20.3. O tribunal non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número superior de aspirantes ao de prazas ofertadas.

20.4. Os membros dos tribunais deberán absterse de formar parte deles cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións



públicas e do procedemento administrativo común e notificaranllo ao órgano convocante. As persoas aspirantes poderán recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada lei.

20.5. Os tribunais poderán dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores/as especialistas para todas ou algunhas das probas. Os ditos asesores limitaranse ao exercicio exclusivo das súas especialidades técnicas, en que colaborarán co órgano de selección. Os asesores tamén deberán absterse de participar cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común e notificaranllo ao órgano convocante.

20.6. A Dirección acordará co Comité intercentros, dentro do respecto á legalidade vixente, as formas de colaboración no desenvolvemento dos procesos selectivos.

Artigo 21. *Resolución*

21.1. Concluído o proceso selectivo, o tribunal remitiralle ao órgano convocante as listaxes definitivas de puntuacións do concurso-oposición, e fará constar a proposta de aspirantes que o superaron.

21.2. Recibida a proposta remitida polo tribunal, a Dirección Xeral elevaraa a definitiva e publicaraa na páxina web da CRTVG.

21.3. As persoas aspirantes incluídas na proposta publicada na web disporán dun prazo de 20 días para presentaren, no Departamento de Recursos Humanos, a documentación acreditativa de cumpriren os requisitos exixidos na convocatoria.

21.4. Os/as que dentro do prazo indicado, salvo os casos de forza maior apreciada polo Departamento de Recursos Humanos, non presenten a documentación acreditativa de cumpriren os requisitos exixidos na correspondente convocatoria, non poderán ser nomeados persoal laboral fixo e quedarán anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que poderían incorrer por falsidade na súa instancia.

21.5. Na resolución pola que se publique a proposta definitiva poderán incluírse as prazas vacantes por centro de traballo que se lles oferten ás persoas aspirantes que superaron o proceso selectivo. A súa adxudicación farase tendo en conta os seguintes aspectos:

21.5.1. Terán preferencia na elección de centro de traballo as persoas aspirantes provenientes da quenda de promoción interna e, dentro destas, a preferencia virá dada pola orde de prelación resultante do proceso selectivo.



21.5.2. Adxudicado o centro de traballo ás persoas aspirantes da quenda de promoción interna, a seguir adxudicaráselles ás da quenda libre segundo a orde de prelación destas.

21.6. Rematado o prazo e verificada a documentación presentada polos aspirantes, a Dirección Xeral ditará e publicará na páxina web da CRTVG e no *Diario Oficial de Galicia* resolución pola cal se dea por rematado o proceso selectivo coa proclamación dos seleccionados con carácter definitivo, incluíndo, se é o caso, os centros de traballo adxudicados a cada aspirante, e establecerase o prazo para a formalización do contrato laboral fixo correspondente, que se fará tan pronto como sexa posible.

21.7. As prazas adxudicadas, cos requisitos e as condicións que se regulan neste capítulo, ao persoal de novo ingreso e ao que superase procesos selectivos pola quenda de promoción interna terán natureza de cobertura definitiva.

Artigo 22. *Adscrición temporal ou provisional*

22.1. A adscrición de persoal fixo a prazas vacantes do cadro de persoal nos centros de traballo permanentes poderá realizarse con carácter temporal ou provisional.

22.2. As prazas vacantes do cadro, cando a súa provisión se considere urxente e inaprazable, poderán ser provistas mediante esta figura sempre que concorran as seguintes circunstancias:

22.2.1. Informe vinculante do director do departamento a que estea adscrito o persoal.

22.2.2. O/a traballador/a deberá pertencer á mesma categoría e reunir os requisitos exixidos.

22.3. No caso de existiren varias persoas solicitantes nas mesmas circunstancias, adxudicárase atendendo á seguinte orde de prelación:

22.3.1. Antigüidade laboral do/a petionario/a.

22.3.2. Traslado con carácter forzoso do cónxuxe ou parella de feito a un posto de traballo que implique cambio de domicilio.

22.3.3. Número de fillos/as ou conviventes ata o segundo grao de parentesco.



22.4. A adscrición terá unha duración máxima dun ano prorrogable por outro se persisten as circunstancias que a motivaron ou ata que se cubra polos procedementos regulamentarios ou por ingreso doutro/a traballador/a, agás cando implique mobilidade xeográfica, que non poderá prorrogarse por máis dun ano.

22.5. A adscrición temporal terá, en todo caso, carácter voluntario para o/a traballador/a.

22.6. Será competente para autorizar a adscrición o Departamento de Recursos Humanos. Da autorización darase traslado inmediato ao Comité intercentros, especificando as causas que a motivaron.

Artigo 23. *Substitución de traballadores/as*

23.1. A substitución de traballadores/as poderá ser ocupada por traballadores/as fixos/as mentres dure o feito causal, e sempre e cando as necesidades organizativas da empresa o permitan.

23.2. O/a traballador/a terá que facer a solicitude previamente.

23.3. No caso de existiren varias persoas solicitantes nas mesmas circunstancias, aplicaranse os criterios do punto 22.3.

23.4. Este artigo non resultará de aplicación para substitucións de duración, prevista ou real, igual ou superiores a 6 meses.

Artigo 24. *Contratación*

24.1. A empresa, de acordo cos resultados do concurso-oposición e no suposto de haber aspirantes que superen os mínimos de cualificación exigible, procederá á contratación con carácter fixo do número de vacantes fixadas no concurso-oposición dentro do grupo de aspirantes que propoñía o tribunal, tan pronto como sexa posible.

Artigo 25. *Tempo de proba*

25.1. O período de proba será de dous meses.

25.1.1. Durante o período de proba, o/a traballador/a terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os de-



rivados da resolución de relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

25.1.2. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade e adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade, que afecten o persoal durante o período de proba, interrompen o seu cómputo.

25.2. En caso de que non se supere o período de proba, a empresa notificarallo ao/á traballador/a por escrito motivado e dará coñecemento á representación legal dos/das traballadores/as. A rescisión durante este período non dará dereito a ningunha indemnización.

25.3. Será computado como período de proba o tempo traballado con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación, desempeñando as mesmas funcións.

Artigo 26. *Procedemento para a contratación temporal*

26.1. O procedemento para a contratación temporal ten por finalidade cumprir cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, ademais do de publicidade, aos cales están suxeitas as entidades e empresas públicas de Galicia, e cos criterios deste convenio colectivo.

26.2. O procedemento de contratación temporal laboral realizado pola empresa abranguerá as categorías reguladas neste convenio e será para a actividade e desenvolvemento das funcións propias de cada unha delas.

26.3. Para acadar os obxectivos de estabilidade no emprego e posibilitar unha oferta cualificada de emprego público que cubra as necesidades estruturais da empresa, a contratación temporal en media anual, por días cotizados, salvo circunstancias conxunturais motivadas e valoradas pola Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal, non poderá superar o 10 % do total do persoal. O límite máximo do 10 % disposto neste punto non será de aplicación aos contratos formativos, de remuda, interinidades, nin tampouco a outras modalidades de contratación temporal formalizadas previamente á entrada en vigor do convenio colectivo.

Artigo 27. *Elaboración de listaxes de contratación temporal*

27.1. Para acceder ás listaxes de contratación temporal será preciso ter superado a puntuación mínima na convocatoria pública de emprego para o acceso á condición de persoal fixo en que non se obtivese praza como persoal fixo.



27.2. Cando non figuren profesionais dispoñibles nas listaxes de contratación temporal ou non sexan suficientes, desenvolverase unha convocatoria de probas selectivas específicas para obter o número necesario.

Artigo 28. *Criterios de xestión de listaxes*

28.1. A selección dos aspirantes para a realización de contratación laboral nas categorías laborais previstas neste convenio realizarase de acordo cos seguintes criterios:

28.1.1. A xestión dos chamamentos dos solicitantes inscritos levaraa a cabo a unidade responsable de recursos humanos, para todas as categorías laborais incluídas neste convenio.

28.1.2. Para efectuar os chamamentos seguirase rigorosamente a orde de puntuación acreditada, sen prexuízo dos supostos de excepcionalidade previstos no artigo 28.2. Cada solicitante inscrito manterá o seu posto nas listaxes de contratación ata que se renove a listaxe, de acordo co recollido neste capítulo.

28.1.3. En calquera caso, cando acumule un período de contratación que incorra nos prazos establecidos nos artigos 15.1.a) e 15.5 do Estatuto dos traballadores, e coas condicións de aplicación, suspenderase temporalmente o chamamento polo tempo necesario para respectar os prazos marcados neste artigo. Transcorrido este período, volverase activar o chamamento no posto que lle corresponda na listaxe.

28.1.4. Para a formalización de contratos temporais de longa duración chamarase o/a aspirante que acredite a maior puntuación na listaxe da categoría de que se trate. De acordo con este criterio, cando un aspirante figure con dereito preferente pola puntuación que acredite nas listaxes para optar á formalización dun contrato de longa duración e se atope vinculado por un contrato non considerado de longa duración, ofreceráselle o novo contrato de longa duración, e o/a traballador/a deberá presentar a baixa voluntaria no contrato temporal.

28.1.5. Só para estes efectos se considerarán contratos de longa duración aqueles de máis de seis meses de duración, coa excepción das substitucións dos liberados sindicais, entendéndose que reúnen estas condicións:

28.1.5.1 Os contratos de substitución do titular con dereito a reserva de posto de traballo.



28.1.5.2. A substitución pola suspensión de contratos nas situacións previstas neste convenio colectivo de duración superior a seis meses.

28.1.5.3. A formalización dun contrato de obra ou servizo de duración prevista superior a seis meses.

28.1.5.4. A formalización dun contrato de remuda superior a seis meses.

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

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

28.2. Criterios de excepcionalidade.

28.2.1. Excepcionalmente, naquelas contratacións temporais en que se precisen candidatos con coñecementos ou habilidades específicas, para produción propia de programas ou actividades que teñan substantividade propia, poderase excepcionar a listaxe de contratación e celebrar unha proba selectiva aberta, cuxa resolución corresponderá ao tribunal.

28.2.2. O criterio de excepcionalidade aplicarase sobre as categorías correspondentes aos niveis do 1 ao 5, ambos incluídos.

28.2.3. Unha vez que a Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal acepte os criterios de excepcionalidade comunicados pola empresa, esta detentará a competencia para determinar a selección directa, dentro de cada listaxe, de dous de cada dez contratos excepcionados.

28.2.4. Para a contratación nas delegacións poderase solicitar das persoas que conforman a listaxe de contratación en determinada categoría que manifesten a súa disposición ou non a aceptar un contrato nestas características.



Artigo 29. *Duración das listaxes de contratación temporal*

29.1. A vixencia destas listaxes de contratación temporal expirará coa xeración dunha nova listaxe de contratación temporal nacida da convocatoria pública de emprego que corresponda con postos de traballo de idéntica ou similar natureza. A vixencia das candidaturas nas listaxes de contratación temporal será igual, polo tanto, ao período que medie entre un proceso de selección aberto, para esas categorías, e o seguinte.

29.2. As listaxes de contratación temporal que se atopaban vixentes no momento da entrada en vigor do presente convenio continuarán en vigor ata a xeración dunha nova listaxe de contratación temporal como consecuencia dunha nova convocatoria pública de emprego.

Artigo 30. *Tipoloxía da contratación temporal*

30.1. En materia de contratación temporal seguirase o regulado no artigo 15 do Estatuto dos traballadores e no resto de lexislación que lle sexa aplicable á CRTVG e á súa sociedade.

30.2. Os contratos eventuais por circunstancias da produción poden ter unha duración de 6 meses nun período de doce (12) meses.

30.3. Os contratos de interinidade poderán realizarse para os supostos legalmente previstos, incluídos os supostos de substitución de traballadores/as.

30.4. Para a contratación seguirase o procedemento de xestión de chamamentos pactado.

Artigo 31. *Selección para contratos en prácticas e en formación*

31.1. O Servizo de Formación, Selección e Coordinación Lingüística elevará á Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal a proposta de contratación de persoal en prácticas ou en formación.

31.2. A selección deste persoal realizarase mediante procesos que permitan avaliar a capacitación dos/das candidatos/as para as categorías laborais correspondentes, incluírá unha proba de coñecemento do idioma galego e o seu contido establecerase en función da categoría.



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

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

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

31.6. Finalizados os contratos en prácticas, estes profesionais incorporaranse ás listaxes de contratación temporal na categoría profesional correspondente.

31.7. O número destes contratos non poderá exceder a porcentaxe do 20 % do número de contratos non fixos da empresa e non poderá superar, en ningún caso, máis de seis contratos de prácticas por categoría laboral.

31.8. A Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal propondrá os tribunais e a configuración de baremos para estes candidatos, en que se poderá ter en conta o seu expediente académico.

Artigo 32. *Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal*

32.1. Constituirase unha Comisión paritaria da xestión das listaxes de contratación temporal composta por un membro de cada un dos sindicatos representados no Comité inter-centros, dos cales un actuará de secretario, e o mesmo número de membros en representación da empresa, nomeados pola unidade responsable da xestión de recursos humanos, un dos cales actuará de presidente.

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

32.3. Son competencias da Comisión da xestión das listaxes de contratación temporal as seguintes:

32.3.1. Vixiar os procesos de baremación das listaxes temporais.

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



32.3.3. Resolver os supostos de exclusión ou inclusión das listaxes de contratación temporal.

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

32.3.5. Propoñer os membros e a composición do tribunal encargado da realización e avaliación das probas de aptitude e dos méritos.

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

CAPÍTULO VII

Xornada. Horarios. Descanso semanal. Festas. Vacacións.

Artigo 33. *Xornada*

33.1. Conforme a disposición adicional septuaxésimo primeira da Lei 2/2012, do 29 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2012, e o artigo 5 da Lei 1/2012, do 29 de febreiro, de medidas temporais en determinadas materias do emprego público da Comunidade Autónoma de Galicia, a xornada ordinaria semanal será de 37,5 horas traballadas, como norma xeral, en cinco días consecutivos. No caso de modificacións favorables aos/ás traballadores/as da lexislación que regule a xornada laboral dos empregados públicos, estas aplicaranse de xeito inmediato. En defecto de norma de rango superior que estableza a xornada laboral dos/das empregados/as públicos/as, a xornada ordinaria semanal será de 35 horas traballadas, como norma xeral, en cinco días consecutivos.

33.2. A xornada ordinaria anual na CRTVG e a súa sociedade será o resultante de restar aos 365 días do ano, ou aos 366 días en ano bisesto, as 52 fins de semana, 22 días de vacacións e os festivos intersemanais, e multiplicar o resultado por 7,5 horas, ou polas que resulten das modificacións favorables sinaladas no parágrafo anterior.

33.3. A xornada laboral poderá adoptar os seguintes tipos:

33.3.1. Xornada partida. É aquela que se realiza sempre en período diúrno, repartida en dous bloques ao día, un dos cales terá unha duración mínima de dúas horas, cunha interrupción para comer dunha hora como mínimo e de dúas como máximo, que poderá ampliarse a tres por acordo coa representación legal do persoal.



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

33.4. Flexibilización de xornada por motivos familiares.

33.4.1. O persoal con fillos/as menores de doce anos, tanto cando o sexan por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, con familiares conviventes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, ou por razóns de violencia de xénero, poderá solicitar, e concederáselle se as necesidades do servizo o permiten, a flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia, determinado en cada caso. A autorización recoñecerá o máis amplo horario diario de referencia posible. Dentro do horario diario de referencia establecido, o/a traballador/a interesado/a poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que resulte cumprida a xornada ordinaria de traballo mensual.

33.4.2. A empresa facilitará a aqueles/as traballadores/as con fillos/as menores de doce anos ou con conviventes dependentes, na medida que o permita a organización da actividade, a elección de horario dentro das franxas horarias que se utilicen en cada departamento ou unidade. Neste senso, terán preferencia os/as traballadores/as que estean na situación descrita no parágrafo anterior para escoller franxa horaria aplicable para a mesma categoría e posto de traballo.

33.4.3. O dereito preferente a elixir horario regulado aplicarase cando se produza unha vacante nun posto de traballo ou se xere unha nova necesidade, e non cando implique modificar horarios doutros/as traballadores/as.

33.5. Pausa para comida ou cea:

33.5.1. O persoal que comece a súa xornada continuada antes das 13.30 h e a finalice despois das 15.30 h, e mais o que a comece antes das 21.00 h e a finalice despois das 22.30 h, disporá de 40 minutos para xantar ou cear, entendéndose comprendido neste tempo o descanso de 20 minutos correspondentes para a xornada continuada. O resto non se computará como tempo de traballo efectivo.



Artigo 34. Horarios

34.1. Os horarios terán as seguintes modalidades:

34.1.1. Horarios fixos. Son os establecidos con carácter permanente nunha única quenda.

34.1.2. Horarios de quendas. Son os planificados, por regra xeral, por períodos de catro (4) semanas, con xornada continuada, repartidos entre mañá, tarde e noite, e, se é o caso, sábado e domingo. Estes horarios axustaranse ás condicións establecidas no artigo 36 do Estatuto dos traballadores e no previsto neste convenio colectivo para o traballo nocturno.

34.1.2.1. Os horarios de quendas poderán incluír fin de semana e rotación semanal, por necesidades do servizo.

34.2. Horarios flexibles. Son aqueles que teñen asignado un horario de referencia, e tanto o inicio e a finalización de cada xornada coma a determinación dos días laborables poden ser modificados, cun aviso previo de 24 horas, respectando os días de descanso.

34.2.1. Os horarios dispoñibles son aqueles que, mesmo planificados semanalmente, non teñen asignado un horario de referencia, e tanto o inicio e a finalización de cada xornada coma a determinación dos días laborables ou de descanso poden ser modificados pola empresa con aviso previo mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados.

34.2.2. Estes horarios teñen carácter voluntario e xerarán o dereito a percibir as compensacións económicas reguladas no capítulo de retribucións.

34.3. Disposicións comúns aos horarios flexibles e dispoñibles

34.3.1. Tanto a adscrición dun/dunha traballador/a a estes horarios como a súa finalización terán un aviso previo de quince días.

34.3.2. O aviso previo de 24 horas terá que comunicárselle ao/á traballador/a no seu lugar de traballo antes de finalizar a última xornada efectiva ou polos medios que se pacten co/coa traballador/a no momento de adscrición a ese horario.

34.3.3. A adscrición a estes horarios poderá ser en cómputo semanal ou en cómputo cuadrisemanal.



34.3.4. No cómputo semanal, o número de horas traballadas ordinarias durante a semana non poderá exceder as 45, que deberán ser compensadas nas seguintes catro semanas.

34.3.5. No cómputo cuadriseanal, o número de horas ordinarias traballadas durante catro semanas non poderá exceder as 180, que deberán ser compensadas nas seguintes doce semanas.

34.3.6. As horas non compensadas nos períodos establecidos nos dous puntos anteriores compensaranse economicamente.

34.4. Os desprazamentos por razón de traballo ou o traballo a quendas non supoñen adscrición a horario flexible ou dispoñible, sempre que os días de viaxe non alteren a determinación dos días de lecer planificados.

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

34.6. As convocatorias respectarán o descanso entre xornadas de 12 horas e, con carácter xeral, deben respectar o límite de 9 horas por día. Cando por necesidades da produción se supere o dito límite, sen superar nunca as catorce (14) horas por xornada, as horas de exceso computaranse do seguinte xeito:

34.6.1. Cando se realicen xornadas que, superando as 9 horas, non excedan as 12 horas, computaranse a razón de 1,5 horas por hora de exceso.

34.6.2. Cando superen as 12 horas sen exceder as 14, computaranse a razón de 2 horas por hora de exceso.

34.6.3. Non se computará como traballo o tempo dedicado á comida ou cea, respectando o establecido no artigo 33.5.1 deste convenio.

34.6.4. Cando un/unha traballador/a teña tres (3) ou máis días consecutivos de descanso planificado e, por necesidades do servizo, teña que traballar un día que rompa esta secuencia de descanso (un dos días intermedios terá que traballar), será compensado cun (1) día de descanso adicional ao que lle correspondería. Estes dous días de descanso



gozaranse consecutivamente con outro ou outros días de descanso no período das catro semanas seguintes á de producirse o feito.

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

34.8. Horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades do traballo de fin de semana. Para este horario, a xornada será de 30 horas semanais en sábado e domingo. En caso de modificación favorable da xornada ordinaria sinalada no artigo 34.1 deste convenio, a diminución será proporcional á establecida por esta.

Artigo 35. *Período nocturno*

35.1. Considérase período nocturno, para efectos retributivos, o comprendido entre as 22.00 h e as 7.00 h do día seguinte, e terá dereito ao complemento de nocturnidade regulado no capítulo de retribucións.

Artigo 36. *Gardas localizadas*

36.1. A empresa poderá fixar un réxime de gardas localizadas ao cal os/as traballadores/as serán asignados/as, sempre que voluntariamente acepten. Ademais de realizar a súa xornada habitual, deberán permanecer localizables a través do sistema de localización que se determine e durante o período establecido. No caso de que non haxa voluntarios/as, as gardas serán cubertas por todos/as os/as traballadores/as da área afectada de xeito rotatorio.

36.1.1. As gardas poderán ser en tempo de lecer, en festivos ou nocturnas. As gardas poderán ser de dous tipos:

36.1.1.1. De xornada ordinaria.

36.1.1.2. De sábado e domingo.

36.1.2. As gardas localizadas fixaranse mensualmente e comunicaránselle ao/a traballador/a no cuadrante do mes correspondente. En virtude da garda, o/a traballador/a afectado/a deberá permanecer localizable e realizar a tarefa que lle sexa encomendada,



e acudir ao centro de traballo o máis axiña posible, sen tardar nunca máis de cincuenta e cinco minutos desde que sexa requirido, ampliable en vinte minutos en horario nocturno.

36.1.3. O réxime de garda pode supor a ampliación da xornada. Os excesos de xornada, unha vez esgotada a xornada máxima ordinaria, consideraranse como horas extraordinarias.

36.1.4. As gardas localizadas xerarán o dereito a percibir as compensacións económicas reguladas no capítulo de retribucións.

Artigo 37. Principio xeral de voluntariedade nos horarios de xornada partida, de fin de semana, nocturnos e quendas de traballo que inclúan sábado e domingo

37.1. No caso de necesidade de novas adscricións a estes horarios, esta será de carácter voluntario, en quenda rotatoria entre os/as voluntarios/as.

37.2. Nos supostos de que non se poidan cubrir os horarios por carecer de voluntarios/as, establecerase unha quenda rotatoria obrigatoria entre os/as traballadores/as da mesma categoría e unidade, na cal escollerán, en primeiro lugar, os máis antigos da empresa.

37.3. Nos supostos de creación de novas quendas ou incremento do número de traballadores/as nelas, a composición da quenda e a súa periodicidade deberá negociarse co Comité de empresa ou delegados/as de persoal.

www.cigservizos.org

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

Artigo 38. Descanso entre xornadas

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

Artigo 39. Descanso semanal e festas

39.1. A empresa, como norma xeral, ordenará os horarios de forma que se sucedan cinco (5) días laborables e dous (2) de descanso consecutivos, e garantirá en cómputo de



cada catro semanas o descanso de polo menos un domingo, agás nos horarios intensivos de fin de semana e nos horarios fixos ou de quendas que inclúan o domingo.

39.2. A empresa organizará o traballo para que en festivo exista o maior número de libranzas posible.

39.3. As festas locais serán as que se fixan no correspondente calendario das localidades onde estea situado o centro de traballo.

39.4. Cada traballador/a poderá ser obrigado a traballar ata un máximo de sete (7) festivos anuais.

39.4.1. O número de festivos obrigatorios poderase incrementar ata un (1) día adicional no suposto de que non existan voluntarios para realizar as funcións necesarias para o desenvolvemento da actividade.

39.4.2. Ningún/ningunha traballador/a poderá ser obrigado/a a traballar de forma consecutiva o 25 de decembro e o 1 de xaneiro do ano seguinte.

39.5. Os festivos traballados compensaranse da seguinte forma:

39.5.1. Os tres primeiros festivos traballados serán obrigatoriamente remunerados conforme a regulación contida no capítulo X.

39.5.2. Do cuarto ao sétimo festivo, á elección do/a traballador/a, poderá ben cobrar integramente o festivo conforme a regulación contida no capítulo X ben compensar con descanso dun (1) día libre e aboamento da metade das retribucións reguladas no capítulo X.

39.5.3. Desde o oitavo festivo traballado, á elección do/a traballador/a, poderá ben cobrar integramente o festivo conforme a regulación contida no capítulo X, ben ser compensado con descanso dun (1) día libre e aboamento da metade das retribucións reguladas no capítulo X, ben ser compensado con descanso de dous (2) días libres.

39.6. Ademais das compensacións establecidas, o/a empregado/a que, sen ter asignado horario intensivo de fin de semana, traballe en sábado e domingo, terá unha compensación adicional de medio día de descanso por cada día traballado en fin de semana, agás horarios dispoñibles ou gardas. Esta compensación adicional será gozada na mesma semana.



39.7. Os/as traballadores/as que desenvolvan o seu traballo naqueles postos considerados como pantalla de visualización de datos (PVD) terán dereito a unha pausa de descanso de dez minutos cada dúas horas de traballo efectivo, non acumulables. O Comité de seguridade e saúde laboral determinará que postos de traballo son considerados PVD.

Artigo 40. *Vacacións*

40.1. Todos/as os/as traballadores/as terán dereito a unhas vacacións anuais de 22 días laborables. 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. No caso de non traballarse o ano completo, gozaranse os días proporcionais polo tempo traballado ou por traballar, sempre e cando sexa posible determinar o período anual de traballo. O gozo das vacacións poderá dividirse nun máximo de tres fraccións, sempre e cando sexan en semanas completas, agás os restos, que se engadirán a unha das fraccións.

40.1.1 Os/as traballadores/as de horario intensivo de fin de semana terán dereito a cinco (5) fins de semana, que poderán dividir nun máximo de dúas fraccións.

40.1.2. Os/as traballadores/as terán dereito preferente a gozalas no período que vai desde o 1 de xuño ao 30 de setembro.

40.2. No caso de que o período de vacacións coincida co permiso por parto, adopción ou acollemento, paternidade ou por razón de violencia de xénero, o/a traballador/a terá dereito á fixación dun período alternativo.

40.3. No caso de que o/a traballador/a se atope na situación de incapacidade temporal con anterioridade ao comezo das vacacións, que lle imposibilite gozalas total ou parcialmente durante o ano natural ao que corresponden, poderá gozalas unha vez que finalice a súa incapacidade temporal e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinou a dita situación.

40.3.1. Se durante o gozo do período de vacacións sobrevén unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido e o tempo que reste poderá gozarse nun período distinto nas mesmas condicións previstas no punto anterior.

40.4. Os/as traballadores/as que ingresen ou causen baixa no ano actual que corresponda, ou teñan outras circunstancias que motiven a suspensión do contrato de traballo, terán un período de vacacións proporcional aos meses por traballar ou traballados.



40.5. A empresa establecerá as diferentes quendas en que se poderán gozar as vacacións e, durante o primeiro trimestre do ano, todos/as os/as traballadores/as poderán solicitar a quenda que prefiran. A proposición terana que facer conxuntamente todos/as os/as traballadores/as de cada departamento ou servizo antes do 1 de abril de cada ano, de forma que se asegure a continuidade no servizo.

40.6. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a 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. Para estes efectos, a dependencia ten que estar recoñecida pola consellería competente en materia de benestar ou, se é o caso, órgano equivalente doutras administracións públicas.

40.7. Sen prexuízo do disposto no punto anterior, no suposto de que dous/dúas ou máis traballadores/as dun departamento ou servizo coincidan na solicitude dunha mesma quenda de vacacións e non sexa posible acceder á dita solicitude, serán criterios preferentes para outorgalas a seguinte orde:

40.7.1. Os/as traballadores/as que teñan asignado o período de vacacións dos seus fillos/as por acordo ou decisión xudicial.

40.7.2. Os/as traballadores/as que teñan fillos/as en idade de escolarización obrigatoria.

40.7.3. Os/as traballadores/as cuxo cónxuxe traballe e teña fixadas as vacacións en tempo coincidente con eles.

40.7.4. Os/as traballadores/as por rotación anual de maior a menor antigüidade.

40.8. A empresa estudará as solicitudes, aprobaraas ou ben modificaraas de acordo cos/coas afectados/as e, na súa falta, coa representación legal do persoal. Comunicaráselles aos/ás interesados/as e á representación legal do persoal e publicaranse as listaxes definitivas antes do día 15 de abril de cada ano. Se os/as traballadores/as dun departamento ou servizo non fan a proposta, a empresa fixará directamente a distribución das vacacións entre os seus compoñentes.



CAPÍTULO VIII

Licenzas retribuídas. Licenzas non retribuídas. ExcedenciasArtigo 41. *Licenzas retribuídas*

41.1. O/a traballador/a, con aviso previo e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

41.1.1. Por falecemento, accidente ou enfermidade grave de parentes:

41.1.1.1. Do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres (3) días hábiles cando o suceso se produza no mesmo concello de residencia ou noutro que diste menos de cincuenta quilómetros, e cinco (5) días hábiles cando sexa noutro concello que diste cincuenta quilómetros ou máis do de residencia do/a traballador/a.

41.1.1.2. Do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous (2) días hábiles cando o suceso se produza no mesmo concello de residencia ou noutro que diste menos de cincuenta quilómetros, e catro (4) días hábiles cando sexa noutro concello que diste cincuenta quilómetros ou máis do de residencia do/a traballador/a.

41.1.2. Por traslado de domicilio, un (1) día.

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

41.1.4. Para a concorrencia a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración.

41.1.5. Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas.

41.1.6. Por lactación dun/dunha fillo/a menor de doce meses, unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións.

41.1.6.1. Poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade.



41.1.6.2. Poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

41.1.6.3. Igualmente, poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

41.1.6.4. Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

41.1.6.5. Crédito de horas substitutivo do permiso de lactación.

41.1.6.5.1. O permiso de lactación poderá ser gozado, á elección da persoa interesada, como crédito de horas que se utilizarán libremente durante o primeiro ano de vida do/a acabado/a de nacer, e poderase gozar do crédito de horas de xeito separado ou acumulado en calquera momento dentro dese primeiro ano de vida.

41.1.6.5.2. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas a que a persoa interesada ten dereito se dispón do permiso de lactación na súa modalidade dunha (1) hora de ausencia. Se o pai e a nai son persoal da CRTVG, a acumulación realizarase para cada solicitante segundo o seu correspondente permiso.

41.1.6.5.3. No suposto de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente, as referencias ao primeiro ano de vida na regulación do permiso de lactación entenderanse referidas ao primeiro ano contado desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente.

41.1.7. Por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, o/a traballador/a terá dereito a se ausentar do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras. Ademais, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas (2) horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

41.1.8. Por razón de garda legal.

41.1.8.1. Cando o/a traballador/a teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou diminuído físico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retributiva terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional das retribucións.

41.1.8.2. Terá o mesmo dereito o/a traballador/a que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns



de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

41.1.9. Por enfermidade de familiares, nos seguintes supostos:

41.1.9.1. Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o/a traballador/a terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun (1) mes. Se hai máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, e respectarase, en todo caso, o prazo máximo dun (1) mes.

41.1.9.2. Por enfermidade moi grave. Recoñécese o dereito do persoal con fillos/as, acollidos/as ou conviventes menores de idade, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta (30) días nos supostos de accidente moi grave ou enfermidade moi grave do/a menor de idade ou do/a da familiar convivente. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta (30) días, poderá utilizarse de xeito separado ou acumulado.

41.1.10. Por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave

41.1.10.1. O/a traballador/a terá dereito, sempre que ambos os proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de como mínimo a metade da duración daquela, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos da empresa (órgano ou entidade onde veña prestando os seus servizos), para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do/a fillo/a menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, se é o caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os dezaioito anos.

41.1.10.2. Cando concorran en ambos os proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, se é o caso, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social (Real



decreto 1148/2011, do 29 de xullo) que lles sexa de aplicación, o/a traballador/a terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución da xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. No caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

41.1.10.3. Así mesmo, no suposto de que ambos presten servizos na empresa (mesmo órgano ou entidade), esta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

41.1.10.4. Regulamentariamente estableceranse as condicións e supostos en que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.

41.1.11. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

41.1.12. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, deberá aterse ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

41.1.13. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborables nun período de tres (3) meses, poderá acordar a empresa co/coa traballador/a a situación de excedencia regulada no Estatuto dos traballadores.

41.1.14. No suposto de que o/a traballador/a, por cumprimento do deber ou do cargo, perciba unha compensación económica distinta das axudas de custo, descontaráselle esa cantidade do salario a que tivese dereito na empresa.

41.1.15. Por asuntos particulares, cinco (5) días.

41.1.15.1. A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo. A súa denegación deberá, en todo caso, motivarse adecuadamente, xustificando no formulario correspondente as razóns concretas que ocasionan a invocación das necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, concederanse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.



41.1.15.2. Os días de asuntos particulares corresponderán por ano natural de prestación de servizos efectivos. No caso de ter gozado de licenza sen retribución ou cando o tempo de contrato sexa inferior ao ano natural, gozase dun número de días proporcionais ao tempo de contrato, arredondándose á alza (+0,5) a favor do persoal solicitante.

41.1.15.3. Aplicación no horario intensivo de fin de semana.

41.1.15.3.1. O cómputo dos días de asuntos particulares no horario intensivo de fin de semana realizarase en proporción cinco a dous, de tal xeito que un permiso de cinco (5) días equivale a dous (2) días (sábado e domingo) en horario intensivo de fin de semana.

41.1.15.3.2. Aplicando esta regra, co fin de evitar xornadas parciais e mentres o número de días de asuntos particulares non supere os cinco (5), o persoal en horario intensivo de fin de semana poderá solicitar dous (2) días soltos de fin de semana ou a fin de semana completa como permiso.

41.1.15.3.3. O gozo de días de asuntos particulares no horario intensivo de fin de semana, no caso de que o tempo de servizos prestados sexa inferior ao ano natural, será proporcional ao tempo traballado e aplicado por medias xornadas.

41.1.15.3.4. No caso de que, por modificacións legislativas, fose ampliado o número de días de permiso por asuntos particulares, aplicarase a seguinte distribución proporcional ao seu gozo no horario intensivo de fin de semana:

41.1.15.3.4.1. Dous (2) días en horario intensivo de fin de semana para catro (4), cinco (5) ou seis (6) días de permiso establecido.

41.1.15.3.4.2. Tres (3) días en horario intensivo de fin de semana para sete (7) ou oito (8) días de permiso establecido.

41.1.15.3.4.3. Catro (4) días en horario intensivo de fin de semana para nove (9) ou dez (10) días de permiso establecido.

41.1.16. Por matrimonio, quince (15) días.

41.1.17. Permisos por conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

41.1.17.1. Por parto, dezaseis (16) semanas ininterrompidas.

41.1.17.1.1. Este permiso ampliarase en dúas (2) semanas máis no suposto de incapacidade do/a fillo/a e, por cada fillo/a a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.



O permiso distribuirase á opción da traballadora sempre que seis (6) semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.

41.1.17.1.2. Malia o anterior, e sen prexuízo das seis (6) semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

41.1.17.1.3. Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder as dezaseis (16) semanas ou as que correspondan en caso de discapacidade do/a fillo/a ou de parto múltiple.

41.1.17.1.4. Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

41.1.17.1.5. Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece (13) semanas adicionais.

41.1.17.1.6. Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a empresa.

41.1.17.1.7. No suposto de matrimonio de mulleres, sendo unha delas a nai biolóxica, garantirase á que non o sexa que, á elección daquela, poida gozar da parte da licenza de maternidade que se podería transferir ao pai.

41.1.17.2. Por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, dezaseis (16) semanas ininterrompidas.

41.1.17.2.1. Este permiso ampliarase en dúas (2) semanas máis no suposto de discapacidade do/a menor adoptado ou acollido e por cada fillo/a, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.



41.1.17.2.2. O cómputo do prazo contarase, á elección do/a traballador/a, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción, sen que en ningún caso un/unha mesmo/a menor poida dar dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

41.1.17.2.3. No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos.

41.1.17.2.4. Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder as dezaseis (16) semanas ou as que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do/a menor adoptado/a ou acollido/a.

41.1.17.2.5. Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determine.

41.1.17.2.6. Se é necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do/a adoptado/a, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous (2) meses de duración; durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

41.1.17.2.7. Con independencia do permiso de ata dous (2) meses previsto no punto anterior e para o suposto previsto neste parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderase iniciar ata catro (4) semanas antes da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

41.1.17.2.8. Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a empresa.

41.1.17.2.9. Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen; o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un (1) ano.

41.1.17.3. De paternidade polo nacemento, acollemento ou pola adopción dun/dunha fillo/a, quince (15) días naturais ou vinte (20) se o parto, acollemento ou adopción son múltiples.

41.1.17.3.1. A CRTVG recoñece este permiso retribuído a favor dos traballadores que sexan proxenitores homes, sexa cal sexa a situación laboral do outro ou outra proxenitora,



coa duración de quince (15) días naturais, ou vinte (20) se o parto, acollemento ou adopción son múltiples, que se computarán desde o nacemento do/a fillo/a ou desde resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollida preadoptiva ou permanente. O dito permiso será acumulable a calquera outro dereito que estea recoñecido ou que se recoñeza na normativa de aplicación; neste caso, o permiso de paternidade regulado neste artigo será computado desde a finalización do outro dereito ao cal se acumule.

41.1.17.3.2. A nai poderá utilizar este permiso, con carácter ininterrompido desde a finalización da licenza de maternidade, se o pai falece antes do gozo íntegro do dito permiso ou se a filiación paterna non estiver determinada.

41.1.17.3.3. No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, sendo unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados no punto 1.

41.1.17.3.4. Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos por parto, adopción ou acollemento.

41.1.17.4. Nos permisos por parto, adopción ou acollemento e paternidade, o tempo transcorrido durante o seu gozo computarase como de servizo efectivo para todos os efectos; garantirase a plenitude dos dereitos económicos da traballadora e, de ser o caso, do outro proxenitor traballador, durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

41.1.17.5. Os/as traballadores/as que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a se reintegraren ao seu posto de traballo nos termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a se beneficiaren de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

41.1.18. Por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora.

41.1.18.1. As faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.



41.1.18.2. Así mesmo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables.

41.1.19. Para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto.

41.1.19.1. Recoñécese un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se é necesario un desprazamento, o permiso será de dous (2) días.

41.1.19.2. Así mesmo, recoñécese un permiso retribuído a favor dos/das traballadores/as para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

41.1.20. Permiso de asistencia ao médico.

41.1.20.1. Os/as traballadores/as terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de revisións médicas polo tempo indispensable, nos casos en que a consulta deba realizarse durante a xornada laboral e sempre que se atope incluída na carteira de servizos do sistema sanitario público.

41.1.21. Permiso de acompañamento a familiares para asistencia ao médico.

41.1.21.1. Os/as traballadores/as terán dereito a ausentarse do traballo, con aviso previo, tres (3) días ao ano polo tempo indispensable para acompañar a revisións médicas, incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público, a maiores dependentes ao seu cargo e fillos/as menores de idade, presentando a solicitude de permiso e sinalando a hora prevista da consulta.

41.1.21.2. Este permiso ampliarase a cinco (5) días ao ano no caso de acompañamento de fillos/as menores de seis anos, fillos/as de familias monoparentais ou fillos/as dependentes.

41.1.21.3. No suposto de superar estes días poderá utilizarse este permiso sempre e cando se recupere o tempo non traballado.



41.1.21.4. No caso de que ambos os proxenitores traballen na empresa, o permiso só poderá ser gozado por un deles por cada feito causante.

41.1.22. Permisos especiais.

41.1.22.1. En situacións extraordinarias non previstas nos puntos precedentes, a representación legal dos/das traballadores/as ou a empresa poderán presentar o caso ante a Comisión negociadora do convenio colectivo, tras o que a empresa concederá licenzas especiais retribuídas en caso de acadar acordo.

41.1.23. Cómputo dos permisos expresados en días hábiles.

41.1.23.1. Para o cómputo destes permisos, consideraranse inhábiles os dous días de descanso semanal, agás para aqueles permisos para os cales as instrucións da Dirección Xeral da Función Pública digan o contrario, e para o horario intensivo de fin de semana, en que se considerarán os sete días da semana como hábiles.

Artigo 42. Licenzas non retribuídas

42.1. Os/as traballadores/as poderán solicitar permisos non retribuídos para atender circunstancias persoais dun mínimo dun (1) mes ata un máximo de seis (6) meses no ano natural, haxa ou non interrupcións. No caso de que a duración solicitada sexa menor da máxima, poderán ser prorrogadas ata a duración máxima. Se a causa da licenza é unha acción formativa para a que non son suficientes seis (6) meses, concederáselle o tempo necesario, debidamente xustificado, por un período máximo dun (1) curso lectivo.

42.2. O/a traballador/a solicitará licenza con, polo menos, quince (15) días de antelación á data de inicio do seu gozo. A empresa contestará no prazo de cinco (5) días hábiles desde a solicitude; de non facelo, entenderase concedido o permiso. No caso de que a empresa denegue a licenza aducindo necesidades do servizo, estas serán debidamente xustificadas ante o/a traballador/a e a Comisión paritaria.

42.3. O tempo de licenza non retribuída non se computará para efectos de antigüidade nin do cálculo das vacacións anuais regulamentarias.

Artigo 43. Excedencias

43.1. As excedencias poderán adoptar as seguintes modalidades:

43.1.1. Excedencia voluntaria por interese particular.



43.1.2. Excedencia por agrupación familiar.

43.1.3. Excedencia por coidado de familiares.

43.1.4. Excedencia por razón de violencia de xénero.

43.1.5. Excedencia por incompatibilidade.

43.1.6. Excedencia especial.

43.2. Excedencia voluntaria por interese particular.

43.2.1. Poderán solicitar excedencia voluntaria os/as traballadores/as cunha antigüidade de polo menos un (1) ano.

43.2.2. A excedencia concederase nun prazo máximo de trinta (30) días e por un prazo non menor a tres (3) meses. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o/a traballador/a deberá cumprir un novo período de tres (3) anos de servizo activo.

43.2.3. A concesión desta excedencia quedará subordinada ás necesidades do servizo debidamente motivadas. Non poderá declararse cando ao/a traballador/a se lle instrúa un expediente disciplinario.

43.2.4. Quen se encontre en situación de excedencia voluntaria por interese particular non devindicará retribucións nin lle será computable o tempo permanecido nesa situación para efectos de antigüidade nin de dereitos no réxime da Seguridade Social de aplicación.

43.2.5. Pasarán á situación de excedencia voluntaria por interese particular os/as traballadores/as que cesasen na situación de excedencia especial ou excedencia por incompatibilidade e non solicitasen o reingreso na empresa no prazo dun (1) mes desde tal cesamento.

43.2.6. O/a interesado/a poderá solicitar o seu reingreso en calquera momento, que terá que conceder a empresa se existe unha vacante da súa categoría na localidade onde prestaba o seu servizo.

43.2.6.1. Se non hai vacante na súa localidade de orixe, o/a traballador/a poderá continuar en expectativa de reingreso ou ocupar unha praza vacante da súa categoría nunha localidade diferente.



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

43.2.6.3. No suposto de coincidencia de dúas ou máis solicitudes de reingreso na mesma categoría na localidade onde prestaba os seus servizos, establécese a seguinte orde de prelación:

- Data de solicitude de reingreso máis antiga.
- Maior antigüidade.
- Maior idade.

43.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

43.3.1. Poderá concederse a excedencia voluntaria por agrupación familiar sen o requisito de prestar servizos efectivos na empresa durante o período establecido cando o cónxuxe resida noutra localidade, por obter e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como funcionario de carreira ou como laboral fixo en calquera ente do sector público, nos órganos constitucionais ou do poder xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais.

43.3.2. Quen se encontre en situación de excedencia voluntaria por reagrupación familiar non devindicará retribucións nin lle será computable o tempo que permaneza nesa situación para efectos de antigüidade nin de dereitos no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

43.4. Excedencia por coidado de familiares.

43.4.1. Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para coidado de cada fillo/a ou menor en adopción legal ou custodia previa, tanto cando o sexa por natureza coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente coma preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data do seu nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

43.4.2. Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres (3) anos para o coidado dun familiar que se atope ao cargo do/a traballador/a, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída ningunha.



43.4.3. Esta excedencia é incompatible coa realización de calquera outro traballo remunerado durante ese tempo.

43.4.4. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período da excedencia poñerá fin ao que se viña gozando.

43.4.5. No caso de que dous/dúas traballadores/as xerasen o dereito a gozar a excedencia polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas coas necesidades do servizo.

43.4.6. Quen se encontre en situación de excedencia por coidado de familiares non devindicará retribucións pero conservará o dereito á reserva da súa praza, e o tempo que permaneza nesa situación será computable para efectos de antigüidade e de dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa de aplicación.

43.4.7. Os/as traballadores/as nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a empresa.

43.5. Excedencia por razón de violencia de xénero.

43.5.1. As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitaren a situación de excedencia sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que lles sexa exixible un prazo de permanencia nela.

43.5.2. Durante os seis (6) primeiros meses terán dereito á reserva da praza que ocupen, e o devandito período seralles computable para os efectos de antigüidade e dereitos do réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación.

43.5.3. Cando as actuacións xudiciais o exixan poderase prorrogar este período por tres (3) meses, cun máximo de dezoito (18), con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

43.5.4. Durante os dous (2) primeiros meses desta excedencia a traballadora terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por un/unha fillo/a ao seu cargo.



43.6. Excedencia por incompatibilidade.

43.6.1. Poderán solicitar a excedencia por incompatibilidade os/as traballadores/as que estean en situación de servizo activo no sector público, integrado por calquera Administración pública ou polas entidades instrumentais dependentes dela ou por outras entidades instrumentais respecto das que a Administración pública exerce xuridicamente, de forma directa ou indirecta, unha posición de dominio, entendendo como tal, para estes efectos, aquela en que se exerce un control análogo ao dos propios servizos da Administración.

43.6.2. Quen se encontre en situación de excedencia por incompatibilidade conservará o dereito á reserva da súa praza por un período de catro anos, non devindicará retribucións nin lle será computable o tempo permanecido nesa situación para efectos de antigüidade nin de dereitos no réxime da Seguridade Social de aplicación.

43.6.3. Transcorrido o período de catro anos perderase o dereito á reserva de praza e, se o/a traballador/a non reingresa ao servizo activo no prazo dun (1) mes, será declarado na situación de excedencia voluntaria por interese particular con efectos desde o día en que se cumpriu o período de catro (4) anos.

43.6.4. Se finaliza a causa que motivou a situación de excedencia por incompatibilidade con anterioridade ao período de catro (4) anos, o/a traballador/a deberá reingresar ao servizo activo no prazo dun (1) mes e, de non facelo, será declarado na situación de excedencia voluntaria por interese particular con efectos desde o día en que perdeu aquela condición.

43.7. Excedencia especial.

43.7.1. A excedencia especial concederase nos seguintes supostos:

43.7.1.1. Cando sexa autorizado para realizar unha misión por período superior a seis (6) meses en organismos internacionais, gobernos ou entidades públicas estranxeiras ou en programas de cooperación internacional.

43.7.1.2. Cando adquira a condición de persoal funcionario ao servizo de organizacións internacionais ou de carácter supranacional.

43.7.1.3. Cando sexa nomeado integrante do Goberno ou dos órganos de goberno das comunidades autónomas ou altos cargos deles que non deban ser provistos necesariamente por persoal funcionario público.



43.7.1.4. Cando sexa elixido polas Cortes Xerais para formar parte dos órganos constitucionais ou doutros que lles corresponda ás cámaras elixir.

43.7.1.5. Cando acceda á condición de deputado/a ou senador/a das Cortes Xerais.

43.7.1.6. Cando acceda á condición de deputado/a do Parlamento galego, de membro das asembleas lexislativas das comunidades autónomas ou cando forme parte de órganos que lle corresponda elixir ao Parlamento galego, se percibe retribucións periódicas polo desempeño da función. Cando non perciba tales retribucións poderá optar entre permanecer na situación de servizo activo ou pasar á de excedencia especial, sen prexuízo da normativa que diten as comunidades autónomas sobre incompatibilidades das persoas integrantes de asembleas lexislativas.

43.7.1.7. Cando desempeñe cargos electivos retribuídos e de dedicación exclusiva nas entidades locais, cando desempeñe responsabilidades de órganos superiores e directivos municipais e mais cando se desempeñen responsabilidades de persoas integrantes dos órganos locais para o coñecemento e a resolución das reclamacións económico-administrativas.

43.7.1.8. Cando preste servizo nos gabinetes da Presidencia do Goberno, dos/das ministros/as e dos/das secretarios/as de Estado.

43.7.1.9. Cando sexa nomeado para calquera cargo de carácter político de que derive incompatibilidade para exercer a función pública.

43.7.1.10. Cando preste servizo nos gabinetes da Presidencia da Xunta de Galicia ou dos conselleiros.

43.7.1.11. Cando desempeñe postos de traballo de carácter directivo no Gabinete da Presidencia do Parlamento.

43.7.1.12. Cando sexa nomeado membro do Consello de Contas de Galicia.

43.7.1.13. Cando sexa nomeado como titular de subsecretarías, secretarías xerais técnicas ou direccións xerais da Administración xeral do Estado.

43.7.1.14. Cando sexa nomeado como titular das subdelegacións do Goberno nas provincias ou das direccións insulares da Administración xeral do Estado.



43.7.1.15. Cando pase a desenvolver cargos directivos no sector público, integrado por calquera Administración pública ou polas entidades instrumentais dependentes dela ou por outras entidades instrumentais respecto das que a Administración pública exerce xuridicamente, de forma directa ou indirecta, unha posición de dominio, entendendo como tal, para estes efectos, aquela en que se exerce un control análogo ao dos propios servizos da Administración.

43.7.1.16. Cando exerza funcións sindicais de ámbito local ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

43.7.2. Quen se encontre en situación de excedencia especial non devindicará retribucións, pero conservará o dereito á reserva da súa praza e o tempo que permaneceu nesa situación será computable para efectos de antigüidade.

43.7.3. Unha vez finalizada a causa que motivou a situación de excedencia especial, o/a traballador/a deberá reingresar ao servizo activo no prazo dun (1) mes; de non facelo, será declarado na situación de excedencia voluntaria por interese particular con efectos desde o día en que perdeu aquela condición.

CAPÍTULO IX

Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 44. *Mobilidade funcional*

44.1. A mobilidade funcional do persoal terá o réxime legal e as limitacións previstas no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, coas peculiaridades que a continuación se indican:

44.1.1. A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo coas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do/a traballador/a.

44.1.2. A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores coma inferiores, non correspondentes á categoría laboral só será posible se existen razóns técnicas u organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. A empresa deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos/das traballadores/as.

44.1.3. A duración da mobilidade ascendente será de seis (6) meses no período dun (1) ano ou de oito (8) meses no período de dous (2) anos.



44.1.4. En ningún caso se poderá obter un ascenso a través da mobilidade funcional, e, cando proceda, deberase cubrir a praza mediante os mecanismos legalmente previstos.

44.1.5. O/a traballador/a terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos cales mantendrá a retribución de orixe.

44.1.6. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

44.1.7. No suposto de mobilidade funcional descendente, ademais dos requisitos sinalados neste artigo, deberá negociarse de forma previa co Comité de empresa. En todo caso, a mobilidade descendente, en aplicación do artigo 39 do Estatuto dos traballadores, non poderá superar os tres (3) meses consecutivos no prazo dun (1) ano.

Artigo 45. *Harmonización do persoal con diferente capacidade*

45.1. Os/as traballadores/as fixos/as aos cales se lles declare unha incapacidade laboral permanente total, e que, como consecuencia diso, non poidan prestar os seus servizos no seu posto de traballo habitual serán destinados a outro posto de traballo axustado ás súas posibilidades, e conservarán o dereito á retribución correspondente á súa categoría laboral de orixe durante o período dun (1) ano, agás que a dita incapacidade sexa derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional. Neste suposto, a retribución da categoría de orixe manterase con carácter indefinido.

45.2. Tras a primeira declaración de incapacidade laboral permanente total, o/a traballador/a deberá solicitar a súa petición á empresa nun prazo de vinte (20) días e a empresa terá un prazo máximo para contestar de vinte (20) días.

45.3. No período en que o/a traballador/a non preste servizos non percibirá retribución ningunha.

45.4. No suposto de que o/a traballador/a ao/á cal se lle declare unha incapacidade laboral permanente total non exercese este dereito a ser destinado a outro posto de traballo axustado ás súas posibilidades, mediante a correspondente solicitude, no prazo de vinte (20) días a partir da notificación da resolución do INSS pola cal se lle declara na situación de incapacidade laboral permanente total, extinguirase a relación laboral, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2 do Estatuto dos traballadores.



Artigo 46. *Desprazamentos temporais ao estranxeiro*

46.1. Os desprazamentos ao estranxeiro serán pactados de mutuo acordo entre a CRTVG e a súa sociedade e o/a traballador/a.

Artigo 47. *Mobilidade funcional ou xeográfica por violencia de xénero*

47.1. A mobilidade funcional ou xeográfica por motivos de violencia de xénero poderá producirse de xeito preventivo no caso da existencia dunha denuncia previa e por solicitude do/a afectado/a.

47.2. En todo caso, unha vez que exista resolución xudicial, provisional ou definitiva, haberá que aterse ao seu mandato.

47.3. A empresa poderá pactar e renovar coa representación legal dos/das traballadores/as a duración e as condicións dunha mobilidade por razón de violencia de xénero en virtude de cada caso, sempre respectando a intimidade da vítima.

47.4. A mobilidade por razón de violencia de xénero non terá carácter definitivo nin permitirá a consolidación permanente do posto de destino.

CAPÍTULO X

Retribucións

www.cigservizos.org

Artigo 48. *Estrutura retributiva*

48.1. As retribucións do persoal incluído no presente convenio están constituídas por:

48.1.1. Retribucións de carácter salarial:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos salariais:

Complemento de convenio.



Complementos persoais:

Capacitación e permanencia laboral consolidado.

Antigüidade.

Complementos de posto de traballo:

Responsabilidade.

Flexibilidade.

Dispoñibilidade.

Garda localizada

Correspondencia no estranxeiro.

Condución.

Nocturnidade.

Quebranto de moeda.

Pantalla.



48.1.2. Outras retribucións de carácter salarial:

- Horas extraordinarias.
- Festivos e libranzas.
- Eventos especiais.

48.1.3. Retribucións de carácter non salarial:

- Quilometraxe e desprazamento.
- Axudas de custo.



– Aloxamento.

– Indemnización por pernoita.

Artigo 49. *Variacións salariais*

49.1. As variacións salariais para o ano 2016 serán as que estipule a Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 50. *Salario base*

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

Artigo 51. *Niveis económicos*

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

51.2. Os valores mensuais do salario base para cada nivel e para o ano 2015 son os que se reflicten a continuación:

Nivel	Salario base
1	1.743,16
2	1.620,51
3	1.554,11
4	1.487,80
5	1.424,05
6	1.360,31
7	1.246,69
8	1.131,93
9	1.038,73

Artigo 52. *Pagas extraordinarias*

52.1. A devindicación da paga de xuño será do 1 de xaneiro ao 30 de xuño, e a da paga de decembro será do 1 de xullo ao 31 de decembro do ano en curso.

CVE-DOG: 3pdkegg2-ues5-ggr9-6lq4-kmqrfncpk2bl2



52.2. Todos/as os/as traballadores/as suxeitos/as a este convenio teñen dereito a percibir dúas pagas extraordinarias nas nóminas dos meses de xuño e decembro, cada unha de contía equivalente aos seguintes conceptos:

52.2.1. Salario base.

52.2.2. Se é o caso, complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado.

52.2.3. Se é o caso, complemento de antigüidade.

52.2.4. O complemento recollido na disposición adicional décimo segunda da Lei 6/2002, do 27 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2003, e sucesivas leis orzamentarias e o fondo compensatorio de modernización da Administración regulado na disposición adicional décimo primeira da Lei 6/2002, do 27 de decembro, aplicados sobre as retribucións anuais fixas na súa contía e periódicas na súa devindicación reguladas en convenio colectivo, coa excepción do complemento específico de convenio e os conceptos que retribúen a antigüidade.

52.2.5. O complemento recollido no artigo 12.3 da Lei 14/2006, do 28 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2007, e sucesivas leis orzamentarias, aplicado sobre as retribucións anuais fixas na súa contía e periódicas na súa devindicación reguladas en convenio colectivo, coa excepción do complemento específico de convenio e os conceptos que retribúen a antigüidade.

52.3. O persoal que non traballe o período completo recibirá as pagas extra proporcionalmente ao tempo traballado.

Artigo 53. *Complemento específico de convenio*

53.1. Este complemento aboarase nas contías mensuais que se indican na seguinte táboa:

Nivel	Complemento convenio
1	133,38
2	130,34
3	128,63
4	127,02
5	125,40



Nivel	Complemento convenio
6	123,79
7	120,94
8	118,09
9	115,71

53.2 Este complemento aboarase en doce (12) mensualidades e ten carácter consolidable.

Artigo 54. *Complemento de convenio*

54.1. Este complemento substitúe a antiga terceira paga, nas contías mensuais que se indican na seguinte táboa:

Nivel	Complemento convenio
1	203,37
2	189,06
3	181,31
4	173,58
5	166,14
6	158,70
7	145,45
8	132,06
9	121,19

54.2. Este complemento aboarase en doce (12) mensualidades e ten carácter consolidable.

Artigo 55. *Complementos salariais persoais*

55.1. Retribúen aquelas condicións persoais do/a traballador/a que non fosen avaliadas ao fixar o salario base da súa categoría.

Artigo 56. *Complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado na CRTVG e a súa sociedade*

56.1. A partir das 24.00 horas do 31 de maio de 2015 non se devindicarán por este concepto novos dereitos, e queda, polo tanto, suprimido. Por conseguinte, a partir da entrada



en vigor do presente convenio colectivo desaparece o complemento persoal de capacitación e permanencia laboral.

56.2. Non obstante, o persoal que en 31 de maio de 2015 viña percibindo algunha cantidade polo complemento persoal de capacitación e permanencia laboral, pasarao a percibir nos mesmos importes baixo a denominación de complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado, segundo se indica no seguinte punto.

56.2.1. O persoal que devindicase algunha cantidade polo complemento persoal de capacitación e permanencia laboral, de acordo co regulado no anterior convenio colectivo, continuará percibindo o mesmo importe que tivera consolidado por bienios e quinquenios en 31 de maio de 2015 e, a partir do 1 de xuño de 2015, o importe que tivera xerado desde o último bienio ou quinquenio ata o 31 de maio de 2015. O aboamento da dita cantidade percibirase nas 14 pagas.

56.3. O complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado non será nin compensable nin absorbible.

56.4. A contía do complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado verase incrementada polo fondo compensatorio de modernización da Administración regulado na disposición adicional décimo primeira da Lei 6/2002, do 27 de decembro, e no anterior convenio colectivo nunha porcentaxe do 0,59 %.

Artigo 57. *Complemento de antigüidade*

57.1. Créase un novo complemento salarial que substitúe integramente o complemento de capacitación e permanencia, denominado complemento de antigüidade.

57.2. Este complemento comeza a xerarse a partir do 1 de xuño de 2015 para todos/as os/as traballadores/as da empresa que non perciban o tope máximo do complemento de capacitación e permanencia consolidado.

57.3 O complemento de antigüidade, unha vez perfeccionado, aboarase nas cantidades mensuais que se indican na seguinte táboa, en 14 pagas:

Nivel	Importe trienio
1	60,00
2	58,50



Nivel	Importe trienio
3	57,04
4	55,61
5	54,22
6	52,87
7	51,54
8	50,26
9	49,00

57.4. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel en que se perfeccione.

57.5. Os/as traballadores/as manterán a antigüidade a que tivesen dereito polo complemento persoal de capacitación e permanencia laboral consolidado.

57.6. En ningún caso a suma do complemento de antigüidade e do complemento persoal de capacitación e permanencia consolidado poderá ser superior ao 41 % do salario base de cada traballador/a incrementado no 0,59 %, regulado no artigo 56.4 do convenio.

Artigo 58. Complementos de posto de traballo

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

Artigo 59. Complemento de responsabilidade

59.1. Correspóndelle ao persoal que, logo de designación pola empresa, polo posto de traballo que ocupe, voluntariamente realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle exixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que exceda o normal exigible á súa categoría laboral.

59.2. Fíxanse as seguintes contías variables segundo a responsabilidade asignada pola empresa de acordo coa seguinte táboa:

Nivel salarial	Contía mensual responsabilidade						
	Tramo responsabilidade						
	1	2	3	4	5	6	7
1	248,40	331,20	496,80	662,40	828,00	993,61	1.159,20



Nivel salarial	Contía mensual responsabilidade						
	Tramo responsabilidade						
	1	2	3	4	5	6	7
2	230,93	307,90	461,84	615,79	769,75	923,69	1.077,64
3	221,46	295,28	442,92	590,56	738,21	885,85	1.033,49
4	212,01	282,68	424,02	565,36	706,71	848,05	989,39
5	202,93	270,57	405,86	541,14	676,43	811,71	947,00
6	193,85	258,46	387,69	516,91	646,15	775,38	904,61
7	177,65	236,87	355,31	473,75	592,18	710,61	829,05
8	161,30	215,07	322,60	430,13	537,67	645,20	752,73
9	148,02	197,36	296,04	394,72	493,40	592,08	690,75

59.3. Este complemento percibirase en doce (12) pagas.

Artigo 60. *Complemento de flexibilidade*

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

60.1.1. Cómputo semanal. Percibirao o/a traballador/a que estea suxeito ás condicións do artigo 34 durante unha semana. O número de horas ordinarias traballadas durante a semana, de luns a venres, non poderá exceder as 45, que deberán ser compensadas nas seguintes catro (4) semanas.

60.1.2. Cómputo mensual. Percibirao o/a traballador/a que estea suxeito ás condicións do artigo 34 durante un mes completo. O número de horas ordinarias traballadas durante este período non poderá exceder as 180 por cada catro (4) semanas, que deberán ser aboadas ou compensadas nos seguintes tres (3) meses.

60.2 Este complemento percibirase en doce (12) pagas.

60.3. O complemento mensual percibirase nas contías indicadas na seguinte táboa dependendo do nivel de cada traballador/a:

Flexibilidade 2015 (12 pagas)			
Nivel	Flex./mes	Flex./día	Flex./ano
1	379,50	12,65	4.554,00



Flexibilidade 2015 (12 pagas)			
Nivel	Flex./mes	Flex./día	Flex./ano
2	352,80	11,76	4.233,60
3	338,34	11,28	4.060,08
4	323,91	10,80	3.886,92
5	310,03	10,33	3.720,36
6	296,15	9,87	3.553,80
7	271,41	9,05	3.256,92
8	246,43	8,21	2.957,16
9	226,14	7,54	2.713,68

60.4. As cantidades indicadas na táboa son as que corresponden a un mes completo de 30 días, polo que estas poderán variar nos supostos de meses de 28, 29 ou 31 días.

Artigo 61. *Complemento de dispoñibilidade*

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

61.1.1. Cómputo semanal. Percibirao o/a traballador/a que estea suxeito ás condicións do artigo 34 durante unha (1) semana.

61.1.2. Cómputo mensual. Percibirao o/a traballador/a que estea suxeito ás condicións do artigo 34 durante un (1) mes completo.

61.2. O complemento percibirase nas contías indicadas nas seguintes táboas dependendo do nivel de cada traballador/a:

Dispoñibilidade 2015 (12 pagas)			
Nivel	Dis./mes	Dis./día	Dis./ano
1	455,40	15,18	5.464,80
2	423,36	14,11	5.080,32
3	406,01	13,53	4.872,12
4	388,69	12,96	4.664,28
5	372,04	12,40	4.464,48



Dispoñibilidade 2015 (12 pagas)			
Nivel	Dis./mes	Dis./día	Dis./ano
6	355,38	11,85	4.264,56
7	325,70	10,86	3.908,40
8	295,72	9,86	3.548,64
9	271,37	9,05	3.256,44

61.3. As cantidades indicadas na táboa son as que corresponden a un (1) mes completo de 30 días, polo que estas poderán variar nos supostos de meses de 28, 29 ou 31 días.

61.4. Este complemento percibirase en doce (12) pagas.

Artigo 62. *Complemento de garda localizada*

62.1. O persoal que, logo de designación pola empresa, se encontre de garda no seu tempo de descanso, percibirá por este concepto a cantidade que se establece tanto se o/a traballador/a é chamado como se non, e sen prexuízo da compensación das horas de traballo efectivo que proceda.

62.2. O complemento de garda establécese entre o 10 % e o 20 % do salario base mensual do seu nivel salarial por cada semana efectiva de garda de luns a venres ou a realizada en xornada ordinaria ou a realizada por cada garda de sábado a domingo.

Artigo 63. *Complemento de correspondencia no estranxeiro*

63.1. O persoal que, logo de designación pola empresa, realice as funcións de correspondente no estranxeiro percibirá, mentres realice efectivamente estas funcións, un complemento de ata un máximo dun 80 % do salario base mensual do seu nivel salarial.

63.2. Este complemento é incompatible cos complementos de responsabilidade, dispoñibilidade, flexibilidade e garda localizada.

63.3. Exclúese do aboamento deste complemento o persoal que fose contratado expresamente para o posto de correspondente.

Artigo 64. *Complemento de condución*

64.1. Será percibido por todos/as os/as traballadores/as que non teñan asignadas entre as súas obrigas contractuais a de condución de vehículos, e voluntariamente conduzan



vehículos da empresa dotados de equipamentos e medios técnicos imprescindibles para a realización do seu traballo.

64.2. Este complemento salarial será do 25 % do salario base do nivel 9 e percibirase en 11 pagas. Aos/ás traballadores/as que realicen condución ata o 40 % da xornada (8 días nun mes para horarios ordinarios) aboaráselles o 50 % do valor mensual do complemento. A aqueles que superen a dita porcentaxe aboaráselles a totalidade do complemento.

Artigo 65. *Complemento de nocturnidade*

65.1. Considérase período nocturno o comprendido entre as 22.00 e as 7.00 horas.

65.2. O complemento de nocturnidade será o indicado na seguinte táboa sobre as horas realizadas no mencionado período, cando estas se realicen de forma ocasional.

65.3. O persoal que realice habitualmente un horario que comprenda ata o 50 % de horas nocturnas percibirá o complemento indicado na seguinte táboa por cada hora realizada no dito período.

65.4. Cando o/a traballador/a realice habitualmente unha xornada que comprenda máis do 50 % das horas en período nocturno, percibirá o complemento sinalado na seguinte táboa pola totalidade da xornada.

Nocturnidade 2015 (12 pagas)				
Nivel	Noct./mes (art. 64.4)	Noct./horas (ocasionais) (art. 64.2)	Noct./horas (habituais) (art. 64.3)	Noct./ano
1	531,30	2,67	3,74	6.375,60
2	493,92	2,49	3,48	5.927,04
3	473,68	2,38	3,34	5.684,16
4	453,47	2,28	3,20	5.441,64
5	434,04	2,19	3,06	5.208,48
6	414,61	2,09	2,92	4.975,32
7	379,98	1,91	2,68	4.559,76
8	345,01	1,74	2,43	4.140,12
9	316,60	1,59	2,23	3.799,20



Artigo 66. Complemento de quebranto de moeda

66.1. Retribúe o persoal que pola súa función manexe habitualmente fondos en metálico da CRTVG ou da Televisión de Galicia, S.A., ou que deba efectuar cobramentos e pagamentos.

66.2. A este persoal aboaráselle a cantidade de 12,05 euros mensuais.

Artigo 67. Complemento de pantalla

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

67.2. As contías deste complemento serán as que se reflicten para os casos en que a aparición en pantalla sexa habitual nun programa diario.

67.3. No caso de que as aparicións en pantalla do/a traballador/a se produzan con periodicidade dun (1) día á semana, as contías do complemento serán as que se reflicten na seguinte táboa:

Pantalla 2015 (12 pagas)			
Nivel	Pant./mes	Pant./día	Pant./ano
1	303,60	10,12	3.643,20
2	282,24	9,41	3.386,88

67.4. Non darán dereito á percepción deste complemento as aparicións esporádicas ou ocasionais.

67.5. Este complemento será voluntario e percibirase en doce (12) pagas.

Artigo 68. Horas extraordinarias

68.1. En todos os casos, os membros dos comités de empresa serán informados das horas extra realizadas por todos e cada un dos/das traballadores/as, e tamén das circunstancias en que foron realizadas. A información sobre horas extra darase aos representantes dos/das traballadores/as nos dez días inmediatamente posteriores ao final de cada mes.



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

H. extra 2015		
Nivel	HED	HEN
1	25,08	28,67
2	23,32	26,65
3	22,36	25,56
4	21,41	24,47
5	20,50	23,42
6	19,57	22,38
7	17,94	20,50
8	16,29	18,61
9	14,95	17,08

Artigo 69. *Festivos e libranzas*

69.1. A compensación económica pola xornada en festivo completo ou libranza completa será un importe diario en función do nivel salarial da categoría laboral conforme se reflicte na seguinte táboa:

2015		
Nivel	Festivo/libranza día	Festivo/libranza hora
1	128,09	17,08
2	123,74	16,50
3	120,33	16,04
4	117,02	15,60
5	113,75	15,17
6	110,50	14,73
7	105,17	14,02
8	102,81	13,71
9	100,44	13,39

69.2. Estas contías foron calculas para unha xornada de 7,5 horas diarias, polo que en caso de modificación da xornada se calculará novamente a libranza por hora.

69.3. En caso de non traballar a xornada completa, a compensación será pola xornada íntegra.



69.4. Estas contías son incompatibles coa percepción de horas extra.

Artigo 70. *Eventos especiais*

70.1. Dada a natureza de servizo público esencial da CRTVG e a súa sociedade, débese regular a cobertura destes eventos.

70.2. Os eventos especiais poden ser previstos ou imprevistos e poden coincidir en día festivo ou en día de libranza.

70.3. Os eventos especiais previsibles e os non previsibles, e de acordo co establecido no artigo 7, serán retribuídos conforme os seguintes valores mensuais:

2015	
Nivel	Evento especial
1	1.784,42
2	1.784,42
3	1.487,02
4	1.487,02
5	1.487,02
6	1.487,02
7	1.288,75
8	1.288,75
9	1.288,75

70.4. Eventos especiais de duración inferior a quince días.

70.4.1. A compensación económica será a do valor mensual dividido entre o número de días do mes e multiplicado polo número de días traballados durante o evento.

70.4.2. Cando se realice un evento especial en días festivos ou libranzas, o/a traballador/a terá dereito ás compensacións económicas reguladas no artigo 68.

70.4.3. Cando o/a traballador realice unha xornada superior á ordinaria, compensarase de forma equivalente ao regulado no artigo 34.6.1 e 34.6.2 para os traballadores/as flexibles ou dispoñibles.



70.5. Eventos especiais de duración igual ou superior a quince (15) días.

70.5.1. Os/as traballadores/as que cubran a totalidade dos días dos eventos especiais de duración igual ou superior a quince (15) días percibirán unha contía equivalente ao mes completo do evento especial.

70.5.2. As xornadas realizadas baixo o concepto de evento especial computaranse como xornada de sete horas e media, ou as que resulten en caso de modificación favorable, sen ter en conta a xornada efectivamente realizada.

70.6. Disposicións comúns aos eventos especiais independentemente da súa duración.

70.6.1. Os/as traballadores/as que perciban complementos de dispoñibilidade ou flexibilidade, coa excepción dos que estean asignados de forma completa en eventos de duración igual ou superior a quince días, non percibirán a compensación económica regulada neste artigo.

70.6.2. Os/as traballadores/as que, aínda que traballen en eventos especiais, estean na súa quenda ordinaria de traballo, unicamente percibirán, se é o caso, as retribucións que correspondan por horas extra como consecuencia da prolongación da súa xornada.

Artigo 71. *Quilometraxe e desprazamento*

71.1. A empresa facilitará os medios de transporte adecuados ou, na súa falta, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ata o lugar en que as necesidades do servizo requiran a presenza do/a traballador/a.

71.2. O/a traballador/a que, con coñecemento e autorización da empresa, utilice o propio vehículo nos desprazamentos por razón de traballo percibirá unha compensación económica de 0,25 euros por quilómetro.

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

71.4. Todos os gastos derivados do desprazamento ou do propio vehículo correrán por conta do/a traballador/a propietario/a deste.

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



Artigo 72. Axudas de custo

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

72.2. Importe das axudas de custo:

Situación: comida e cea.

– Galicia: 15,03 euros.

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

– Outros países:

Grupo A: 36,66 euros.

– Outros países:

Grupo B: 27,05 euros.

72.3. O/a traballador/a terá dereito á axuda de custo por comida e cea cando estea nos seguintes supostos:

72.3.1. O/a traballador/a está desprazado: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente cando non poida regresar ao centro de traballo antes das 15.30 horas (comida) ou das 22.30 horas (cea).

72.3.2. O/a traballador/a ten que desprazarse: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente sempre que as horas de saída e de chegada ao centro de traballo sexan como se sinala e a situación non estea prevista no artigo 73.2.

Comida: saída antes das 14.00 horas, sen regresar antes das 15.30 horas do mesmo día.

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



72.3.3. Para a avaliación do regulado nos puntos 73.3.1 e 73.3.2 terase en conta a equivalencia seguinte: 30 quilómetros equivalen a un tempo de viaxe de 30 minutos.

72.3.4. Cando o/a traballador/a teña unha saída dentro do termo municipal do centro de traballo que lle impida comer ou cear no mencionado centro ou no seu domicilio, malia ter dereito pola xornada realizada, aboaráselle a comida ou a cea, logo de solicitude do/a traballador/a e autorización pola empresa e despois da xustificación da factura necesaria e con límite máximo do importe da axuda de custo para Galicia.

Artigo 73. *Aloxamento*

73.1. No caso de que por motivos de desprazamento o/a traballador/a teña que facer noite fóra do seu domicilio, os gastos de aloxamento e comida correrán por conta da empresa, que xestionará a reserva correspondente en hotel de 3 estrelas ou equivalente, en habitación individual ou dobre de uso individual. Se non existe posibilidade de aloxamento en hotel de 3 estrelas, o/a traballador/a aloxarase en hotel de categoría superior.

73.2. O/a traballador/a desprazado/a terá dereito a aloxamento por conta da empresa, a teor do establecido no artigo 74.1, sempre que finalice o seu traballo despois das 23.30 horas e o centro de traballo estea situado a unha distancia superior a 30 quilómetros do lugar do evento.

Artigo 74. *Indemnización por pernoita*

74.1. A indemnización por cada día de pernoita será de 9,92 euros.

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

Artigo 75. *Retribución en períodos de vacacións dos complementos aboados en doce meses*

75.1. Os complementos de responsabilidade, flexibilidade, dispoñibilidade, garda localizada, nocturnidade e pantalla percibiranse en doce (12) pagas.

75.2. A retribución nos períodos de vacacións dos complementos sinalados no punto anterior será a media do percibido polo/a traballador/a por estes conceptos nos seis (6) meses inmediatamente anteriores ao inicio do gozo dos ditos períodos.



Artigo 76. *Asignación de complementos*

76.1. A asignación de complementos faraa a Dirección, respectando os trámites regulados neste convenio. A Dirección informará os representantes legais dos/das traballadores/as e daralles unha información mensual da asignación dos complementos.

76.2. As posibles reclamacións someteranse á Comisión paritaria.

Artigo 77. *Pagamento das retribucións*

77.1. O pagamento das retribucións económicas, excepto as de vencemento superior a un (1) mes, efectuarase por mensualidades vencidas mediante ingreso en conta corrente ou cartilla de aforros de que sexa titular o/a propio/a traballador/a.

77.2. A Dirección poderá variar, de acordo coa representación dos/das traballadores/as, os períodos de pagamento establecidos.

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

77.4. O modo de nómina será obrigatoriamente igual para todos/as os/as traballadores/as incluídos/as no ámbito de aplicación deste convenio.

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

**CAPÍTULO XI
Seguro complementario****Artigo 78. *Seguro complementario***

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

78.1.1. Falecemento: 42.000 euros.

78.1.2. Falecemento por accidente: 54.000 euros.

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



78.1.4. Incapacidade permanente total para a profesión habitual: 42.000 euros.

78.1.5. Incapacidade permanente absoluta para calquera traballo: 54.000 euros.

78.1.6. Incapacidade permanente absoluta para o traballo por accidente laboral ou enfermidade profesional: 78.131,57 euros.

78.2. A empresa comprométese a contratar un seguro cunha indemnización adicional para os/as traballadores/as nos supostos de actividade laboral en zonas en conflito bélico, catástrofes naturais ou situacións de alto risco ou outras situacións similares, por un importe de 108.000 euros de indemnización nos supostos de morte ou invalidez total para a profesión habitual e invalidez absoluta para calquera traballo.

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

78.4. A empresa comprométese a contratar un seguro que cubra unha axuda económica de ata 1.300 euros/ano por traballador/a falecido/a en activo para sufragar estudos aos/ás seus/súas fillos/as mentres sigan estudando, sempre que vivan a expensas do pai ou da nai. Nos supostos de repetir un curso por primeira vez, excepto o ano do falecemento, non percibirá esta axuda nese curso; nas seguintes repeticións do mesmo ou outros cursos perderase definitivamente esta compensación. Esta axuda terá unha duración máxima de dez (10) anos, e recoñécese este dereito ata os 22 anos dos habentes causa e sempre que non perciban rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, e deberase xustificar a matrícula en estudos oficiais ou homologados polo Estado español.

78.5. Este artigo entrará en vigor a partir da sinatura dos seguros, que non deberán exceder o prazo de dous (2) meses desde a sinatura do presente convenio.

78.5.1. Transcorrido o dito prazo, a empresa responderá das cantidades reflectidas nos puntos anteriores se non estiver subscrita a referida póliza, salvo que as ditas condicións non fosen aceptadas por empresas de seguros cos requisitos que establece a Lei de contratos das administracións públicas.



CAPÍTULO XII

Acción social

Artigo 79. *Prestación complementaria por IT*

79.1. A empresa complementará as prestacións da Seguridade Social por enfermidade ou accidente ata o 100 % das retribucións en situación de alta na empresa do/a traballador/a.

Artigo 80. *Plan de pensións*

80.1. Establécese un plan de pensións para os/as traballadores/as cun mínimo dun (1) ano de antigüidade na empresa cunha achega mensual de 30,05 euros, non actualizables, por traballador/a.

Artigo 81. *Anticipo á conta*

81.1. Os/as traballadores/as con máis de seis (6) meses de antigüidade na empresa terán dereito a percibir cantidades á conta dos haberes do mes en curso por un máximo equivalente ao 90 % da última mensualidade dos seus haberes líquidos ordinarios percibidos.

81.2. O seu período de devolución será dun (1) ata tres (3) meses, en función da duración prevista do seu contrato.

Artigo 82. *Fondo de axuda para anticipos*

82.1. Os/as traballadores/as con dous anos de antigüidade na empresa terán dereito, dentro das previsións orzamentarias, a solicitar anticipos por importe de ata dúas mensualidades dos seus haberes líquidos dunha nómina ordinaria, e devolveranse nun prazo de doce (12) meses como máximo.

82.2. O importe que se concederá a cada traballador/a estará en función do fondo de axuda para anticipos que se estableza para cubrir esta continxencia, que actuará limitativamente. O importe do fondo será acordado coa Comisión paritaria.

82.3. Os anticipos regulados nos artigos 81 e 82 serán incompatibles entre si e, polo tanto, non acumulables. Non se concederá ningún outro anticipo ao/á traballador/a ata o total reintegro dos anticipos concedidos.



Artigo 83. Axudas por distancia

83.1. Os/as traballadores/as con contrato dentro do ámbito do convenio colectivo percibirán unha axuda de distancia de 20 euros/mes, que non se percibirá nin nas pagas extraordinarias nin no mes de vacacións. Os contratos de duración inferior ao mes percibirán a parte proporcional.

**CAPÍTULO XIII
Formación profesional****Artigo 84. Formación do persoal**

84.1. Os/as traballadores/as da CRTVG e a súa sociedade teñen o dereito e a obriga de adquirir a formación necesaria para cubrir as necesidades formativas nos diferentes ámbitos de traballo, satisfacer as súas inxedanzas formativas por ampliar coñecementos e asegurar un óptimo rendemento e calidade nas actividades desenvolvidas na empresa.

Artigo 85. Obxectivos da formación

85.1. Constitúe un obxectivo básico da CRTVG e a súa sociedade promover e perfeccionar a formación profesional do seu persoal, que se orientará nos seguintes aspectos:

85.2. A actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais e técnicos exixibles en cada categoría laboral.

85.3. A detección e organización das necesidades reais de formación, no seo da Comisión de formación; en particular, hai obriga de atender a formación referida a novos equipamentos e modificacións nos postos de traballo, e aproveitar e xestionar de maneira óptima o orzamento destinado.

85.4. O perfeccionamento do dominio oral e escrito do idioma galego. Por ser o galego a lingua da CRTVG e a súa sociedade, para cumprir co compromiso de promocionar e difundir a lingua galega expresado na Lei 9/2011, do 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, e para seguir contribuíndo á normalización da lingua galega, terá unha especial consideración a formación tendente a perfeccionar a calidade lingüística e a consolidar un correcto modelo lingüístico de comunicación.

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



85.6. O asesoramento aos/ás traballadores/as para formación regrada, certificados de profesionalidade ou recoñecementos de competencias educativas. Con motivo da implantación da futura clasificación profesional, prestarase especial atención á detección de necesidades formativas relacionadas e ao establecemento de contactos cos órganos competentes para promover convocatorias oficiais que permitan aos/ás traballadores/as a obtención de certificados de profesionalidade ou de recoñecementos de competencias educativas.

85.7. A adecuada formación aos/ás traballadores/as para que poidan desempeñar o seu traballo nas diferentes categorías laborais.

85.8. O cumprimento das disposicións legais vixentes referidas a obrigas en materia de formación profesional dos/das traballadores/as.

85.9. A documentación e arquivamento da formación na CRTVG e a súa sociedade, de xeito que conste fidedignamente o histórico de cada traballador/a.

Artigo 86. *Comisión de formación*

86.1. A Comisión paritaria de programación e seguimento da formación da CRTVG e a súa sociedade está integrada por un membro de cada sindicato ou agrupación electoral con representación no Comité intercentros e outros tantos representantes por parte da empresa. Será presidida pola Xefatura de Formación, Selección e Coordinación Lingüística.

86.2. Esta comisión reunirse polo menos unha vez cada trimestre, convocada polo seu presidente ou por petición de calquera dos membros da comisión, e a súa convocatoria levará fixada a orde do día.

86.3. O quórum necesario para a celebración da comisión será da metade máis un nunha primeira convocatoria. En caso de non existir quórum, celebrarase a comisión cos presentes nunha segunda convocatoria trinta minutos despois.

86.4. Os acordos tomaranse por maioría de cada unha das representacións e, para seren válidos, a comisión terá que estar composta por un mínimo de 6 membros, sempre con carácter paritario.

Artigo 87. *Funcións da Comisión de formación*

87.1. Diagnosticar as necesidades de formación da CRTVG e a súa sociedade.



87.2. Elaborar as propostas de plans de formación, que serán elevados á Dirección Xeral para a súa avaliación.

87.3. Elaborar os programas das accións formativas, seguindo criterios de aproveitamento óptimo para as necesidades da CRTVG e a súa sociedade.

87.4. Propoñer e seleccionar docentes, seguindo criterios de solvencia académica ou profesional.

87.5. Determinar o carácter xeral, específico voluntario ou específico obrigatorio de cada acción formativa.

87.6. Decidir a duración, as características e os colectivos a que se dirixen as accións formativas.

87.7. Facer a selección dos/das traballadores/as naqueles cursos que teñan asistencia limitada.

87.8. Asesorar e informar, de maneira xeral ou puntual, os/as traballadores/as en materia de formación.

87.9. Elaborar as memorias anuais de formación.

87.10. Recibir información das prácticas de bolseiros/as.

87.11. Recibir información dos permisos de traballadores/as para formación complementaria externa.

87.12. Preparar e remitir información á Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio colectivo relativa ás titulacións académicas requiridas en procesos de selección, cando lle sexa solicitada.

87.13. Garantir formación de lingua galega, que pode ser orientada a distintas disciplinas lingüísticas; particularmente para os informadores, por seren os profesionais que concretan o feito normalizador que cumpren a CRTVG e a súa sociedade.

87.14. Garantir a oferta de polo menos vinte (20) horas anuais de formación a todos os traballadores.



Artigo 88. *Desenvolvemento da formación*

88.1. A empresa publicará na súa intranet as convocatorias das accións formativas determinadas na Comisión de formación, especificando os programas, a duración e os colectivos a que van dirixidas.

88.2. A formación do persoal farase nas instalacións da CRTVG e a súa sociedade en San Marcos, Santiago de Compostela, agás en casos de concertos ou convenios con outros organismos.

88.3. Para os/as traballadores/as asignados/as a outros centros de traballo, a empresa procurará que se imparta formación no seu centro de traballo cando esta sexa referida a cambios de equipamentos ou de funcións e se trate de formación específica obrigatoria. Cando non sexa así, a empresa facilitará a asistencia aos cursos na sede de San Marcos, en Santiago de Compostela, compensando dúas horas de desprazamento, a razón de hora por hora, e aboando quilometraxe.

88.4. A formación ordinaria na CRTVG e a súa sociedade pode ser:

88.4.1. Formación xeral. A que se ofrece a todos/as os/as traballadores/as da CRTVG e a súa sociedade e non ten fins exclusivos para un colectivo profesional concreto.

88.4.2. Formación específica voluntaria. A vinculada a actividades concretas da empresa e dirixida a categorías laborais determinadas, pero sen carácter obrigatorio.

88.4.3. Formación específica obrigatoria. A que se pode dirixir a categorías laborais determinadas, e ten carácter obrigatorio, por ser necesaria para as adaptacións ás modificacións operadas no posto de traballo. Esta formación realizarase dentro da xornada laboral ou, de non ser posible, compensarase de acordo co capítulo de xornada.

88.5. O Servizo de Formación, Selección e Coordinación Lingüística arquivará o fondo bibliográfico e audiovisual achegado en cada acción formativa, se o houber, que estará á disposición de todos/as os/as traballadores/as.

88.6. O/a traballador/a terá dereito:

88.6.1. Ao gozo dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.



88.6.2. Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.

88.6.3. Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva de posto de traballo.

88.6.4. Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Esta correrá por conta da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter, para tal efecto, os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerárase, en todo caso, tempo de traballo efectivo.

88.6.5. A un permiso retribuído de 20 horas anuais de formación profesional para o emprego vinculada á actividade da empresa se ten, polo menos, un ano de antigüidade na empresa. Estas horas poderán ser acumulables por un período de ata cinco anos, e non pode comprenderse neste dereito a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme o previsto noutras leis.

Artigo 89. *Asistencia a formación*

89.1. Só se considerará asistencia efectiva a un curso cando esta sexa de polo menos dous terzos das horas formativas presenciais. Aos/ás traballadores/as que asistan a dous terzos das horas dun curso, a empresa entregarlles un diploma acreditativo coas súas características, e arquivará e custodiará esta asistencia para emitir informe se se solicita.

89.2. Os/as traballadores/as inscritos nunha acción formativa están obrigados a asinar diariamente os controis de asistencia, cubrir o formulario de satisfacción, que poderá ser anónimo, facilitado ao final da acción formativa e, no caso de formación en liña, cumprir coas tarefas e exercicios encomendados.

89.3. Aos/ás traballadores/as que non pertencen á(s) categoría(s) laboral(is) para a(s) que foi convocado un curso, pero que teñan interese en asistir, ben por razóns de futura promoción ou por inquietude intelectual, permitiráselles a inclusión sempre que a convocatoria non teña carácter limitado e respecten o programa e ritmo adaptado ao colectivo para o que foi concibida a acción formativa.

89.4. Para asistir á formación da CRTVG e a súa sociedade é obrigatorio ter contrato en vigor, agás as excepcións previstas na normativa legal. Non obstante, poderá acordarse no seo da Comisión de formación abrir estas convocatorias formativas ao persoal das listaxes de contratación ou organizar formación exclusiva dirixida a este persoal.



CAPÍTULO XIV

Réxime disciplinario

Artigo 90. *Réxime disciplinario*

90.1. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves requirirá a realización dun expediente disciplinario en que o procedemento, a tramitación e os termos son os seguintes:

90.1.1. Cando a empresa teña coñecemento da comisión de feitos presuntamente constitutivos de falta grave ou moi grave, o directivo que normativamente en cada momento teña asignada tal competencia acordará a incoación, se é o caso, do expediente disciplinario. Este acto comunicaráse por escrito ao Comité de empresa ou delegados/as de persoal, se é o caso, e mais ao/á interesado/a, e interromperá os prazos legais de prescripción de faltas e infraccións.

90.1.2. No propio acto de incoación de expediente acordarase o nomeamento e designación do/a instrutor/a do procedemento, quen ordenará a práctica de cantas dilixencias sexan adecuadas para a determinación e comprobación dos feitos e, en particular, de cantas probas poidan conducir ao seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

90.1.3. O/a instrutor/a, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración do/a presunto/a traballador/a e a realizar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquel/a alegou na súa declaración.

90.1.4. Todos os organismos e dependencias da CRTVG están obrigados a facilitarlle ao/á instrutor/a os antecedentes e informes necesarios, así como os medios persoais e materiais que precise para o desenvolvemento da súa actuación.

90.1.5. Nun prazo non superior a dous meses desde o inicio do expediente, o/a instrutor/a proporalle á autoridade competente o arquivamento das actuacións, ou procederá á elaboración dun prego de cargos, que lle será notificado, respectivamente, ao/á interesado/a e ao Comité de empresa ou aos/ás delegados/as de persoal, se é o caso.

90.1.6. O prego de cargos incluirá os feitos imputados con expresión da falta presuntamente cometida e, se é o caso, das sancións que poidan ser de aplicación. O/a instrutor/a poderá, por causas xustificadas, solicitar a ampliación do prazo referido.



90.1.7. O prego de cargos notificaráselle ao/á traballador/a e concederáselle un prazo de quince (15) días naturais para que poida contestalo coas alegacións que considere convenientes para a súa defensa. Así mesmo, poderá achegar cantos documentos considere de interese. Neste trámite deberá solicitar, se o considera conveniente, a práctica das probas que para a súa defensa considere necesarias.

90.1.8. Contestado o prego ou transcorrido o prazo sen facelo, o/a instrutor/a poderá acordar a práctica das probas solicitadas que xulgue oportunas, así como a de todas aquelas que considere pertinentes. Para a práctica das probas dispórase do prazo dun (1) mes.

90.1.9. O/a instrutor/a poderá denegar a admisión e a práctica das probas para investigar cuestións que considere innecesarias. Esta denegación debe ser motivada e contra ela non cabe recurso do/a traballador/a.

90.1.10. Os feitos relevantes para a resolución do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

90.1.11. Cumpridas as dilixencias previstas neste artigo, daráselle vista do expediente ao/á traballador/a con carácter inmediato para que no prazo de dez (10) días naturais alegue o que considere pertinente para a súa defensa e achegue cantos documentos considere de interese. Facilitaráselle unha copia completa do expediente ao/á traballador/a cando este así o solicite.

90.1.12. O/a instrutor/a formulará dentro dos vinte (20) días naturais seguintes a proposta de resolución, da que se lle dará traslado ao Comité de empresa ou aos/ás delegados/as de persoal, se é o caso, e ao/á interesado/a. Na proposta fixaranse con precisión os feitos probados, motivarase, se é o caso, a denegación das probas propostas polo/a traballador/a, e farase a valoración xurídica dos feitos, determinando, se procede, a falta cometida, a responsabilidade do/a traballador/a e a sanción que xulgue procedente propoñer.

90.1.13. A proposta de resolución notificaráselle ao/á interesado/a, para que no prazo de dez (10) días naturais poida alegar ante o/a instrutor/a todo canto considere pertinente para a súa defensa.

90.1.14. Oído o/a traballador/a ou transcorrido o prazo sen que haxa ningunha alegación, remitiráselle con carácter inmediato o expediente completo ao órgano que acordou a incoación do procedemento. O expediente enviaráselle ao órgano competente para que



proceda a ditar a resolución que corresponda ou, se é o caso, ordenarlle ao/á instrutor/a a práctica das dilixencias que considere necesarias.

90.1.15. Desta resolución daráselle conta ao/á interesado/a e ao Comité de empresa ou delegados/as de persoal, se é o caso.

90.1.16. Daráselle traslado da resolución definitiva á Comisión paritaria, para os simples efectos estatísticos e de información.

90.1.17. Será informada tamén de todos os trámites a sección sindical correspondente en caso de incoación de expediente disciplinario a un/unha representante dos/das traballadores/as ou de solicitude formulada polo/a interesado/a.

90.1.18. A omisión do procedemento aquí descrito determinará a nulidade do expediente, cando produza indefensión do/a interesado/a.

90.1.19. A sanción de faltas leves comunicáraselle ao Comité de empresa ou delegados/as de persoal, se é o caso, con tres (3) días hábiles de antelación á súa notificación ao/á interesado/a.

Artigo 91. *Tipificación das faltas*

91.1. As infraccións ou faltas cometidas polos/as traballadores/as, derivadas de incumprimentos contractuais, poderán ser leves, graves ou moi graves.

91.2. Faltas leves.

91.2.1. A incorrección ou desconsideración cos superiores xerárquicos, cos/as traballadores/as ao seu cargo, cos/as compañeiros/as e co público en xeral.

91.2.2. A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.

91.2.3. A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

91.2.4. De tres a cinco faltas de puntualidade sen xustificación nun período de trinta días naturais.



91.2.5. A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.

91.2.6. A falta de asistencia inustificada durante un día nun período de trinta días naturais.

91.2.7. A non comunicación á Dirección de Recursos Humanos dos cambios de residencia ou domicilio, así como as alteracións familiares con repercusión económica ou de seguridade social.

91.2.8. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda despois de finalizada a xornada laboral, cando se deba producirse revezamento por un compañeiro sen que se presentase aquel, sempre que a empresa non coñecese este imprevisto ao inicio da xornada laboral.

91.2.9. A inxesta de alimentos ou bebidas en lugares prohibidos debidamente sinalizados.

91.2.10. A saída inustificada das instalacións durante o horario de traballo, se iso non ocasiona perturbacións importantes no servizo, nos centros de traballo que dispoñan de servizo efectivo de cafetería e comedor.

91.2.11. A dedicación a xogos, entretementos ou pasatempos de calquera clase durante a prestación efectiva do traballo.

91.3. Faltas graves.

91.3.1. O incumprimento das obrigas concretas do posto de traballo.

91.3.2. A inobservancia das medidas de seguridade e saúde laboral que se adopten.

91.3.3. O incumprimento das funcións encomendadas ou das instrucións dispensadas polos superiores orgánicos ou funcionais en materias relacionadas co deber profesional.

91.3.4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días nun período de trinta días naturais.

91.3.5. A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.



91.3.6. O abandono do traballo sen causa xustificada máis de dous días nun período de trinta días naturais.

91.3.7. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o/a traballador/a declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do/a traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

91.3.8. As accións ou omisións, así como a colaboración ou encubrimento doutros/as traballadores/as, dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios.

91.3.9. A acumulación de máis de cinco faltas de puntualidade nun mes sen xustificación.

91.3.10. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, excluídas as de puntualidade, dentro dun período de noventa días naturais.

91.3.11. O feito de causar por negligencia danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.

91.3.12. O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.

91.3.13. Os actos que atenten contra a dignidade dos/das traballadores/as.

91.3.14. A alegación de causa falsa para a obtención de licenzas ou excedencias.

91.3.15. A obstrución ou negativa á realización das tarefas encomendadas conforme os novos métodos de racionalización do traballo ou modernización que fosen pactados pola empresa e a representación legal dos/das traballadores/as e respecto dos cales o/a traballador/a fose informado e debidamente formado.

91.4. Faltas moi graves.

91.4.1. Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, lingua, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orien-



tación sexual, afiliación ou non a un sindicato ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

91.4.2. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada cando se produza unha deterioración grave na prestación do servizo. Para tales efectos, considérase abandono do traballo tanto a ausencia das instalacións coma a permanencia dentro delas de forma non localizada e desatendendo as funcións do servizo que lle son propias, así como o incumprimento das funcións que se teñen encomendadas.

91.4.3. O quebrantamento do segredo profesional ou de correspondencia, así como a manipulación, tratamento ou uso indebido de documentos e datos da empresa de reserva legal obrigada.

91.4.4. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

91.4.5. Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.

91.4.6. O feito de ser sancionado pola comisión de dúas faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, excluídas as de puntualidade, nun período de noventa días naturais.

91.4.7. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza xestións e no desempeño das funcións encomendadas.

91.4.8. A acumulación de máis de tres faltas ao mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

91.4.9. As condutas de acoso psicolóxico ou o comportamento de índole sexual (acoso sexual e por razón de sexo), e máxime cando vai acompañado de abuso de autoridade ao ser efectuado por un/unha superior/a xerárquico/a contra unha persoa del dependente, xa sexa físico, verbal ou de calquera outra índole non desexado, inoportuno e sen reciprocidade, que atente contra a saúde, a dignidade de homes e mulleres no traballo, a seguridade no emprego ou propicie unhas condicións de traballo tensas ou intimidatorias. Para a súa aplicación efectiva establecerase un procedemento que garanta o carácter confidencial das queixas e denuncias presentadas.

91.4.10. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e saúde laboral, cando deles deriven graves riscos ou danos para o/a propio/a traballador/a e/ou terceiros/as.



91.4.11. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o/a traballador/a declarado/a en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do/a traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

91.4.12. O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade do órgano competente para iso.

91.4.13. O feito de roubar ou furtar, facer desaparecer temporal ou definitivamente, inutilizar, estragar ou causar desperfectos voluntariamente en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, obxectos, mobiliario, efectos persoais e documentos da empresa ou dos/das seus/súas traballadores/as.

91.4.14. A repercusión negativa no traballo como consecuencia da embriaguez habitual ou toxicomanía.

91.4.15. A aceptación de remuneración, comisión ou vantaxe de organismos, empresas ou persoas en relación co desempeño do servizo.

91.4.16. A alteración das regras de convivencia manifestada a través de enfrontamentos físicos ou discusións violentas cos/as compañeiros/as, cos/as superiores ou cos/as traballadores/as ao seu cargo no lugar de traballo.

91.4.17. A introdución no centro de traballo de armas, drogas ou materiais que poidan ocasionar riscos, perigos ou danos para as persoas, cousas ou instalacións, ou que afecten a marcha normal do traballo.

91.4.18. A realización de actividades profesionais en tempo de traballo alleas a aquelas que debería desenvolver como consecuencia do seu posto de traballo, así como empregar para fins distintos ao labor profesional e no seu propio beneficio ou no de terceiros, os útiles, materiais, instalacións e medios técnicos ou humanos da empresa.

91.4.19. O uso indebido de cargos ou denominacións da empresa ou atribuírse aqueles que non se desempeñen.

91.4.20. O abuso de autoridade, entendendo este como a comisión, por parte dun/dunha xefe/a orgánico/a ou traballador/a do grupo superior ao do afectado, dun acto arbitrario



que implique infracción dun precepto legal deste convenio, ou un resultado desviado dos fins para os cales está conferida a autoridade, ou a emisión dunha orde de iguais características, así como insultos, ameazas, intimidación ou coacción. O/a traballador/a tamén poderá solicitar a iniciación do oportuno expediente nos supostos de abuso de autoridade do persoal directivo.

Artigo 92. Sancións

92.1. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

92.2. Por faltas leves:

92.2.1. Amoestación por escrito.

92.2.2. Suspensión de emprego e soldo ata por dous (2) días.

92.3. Por faltas graves:

92.3.1. Suspensión de emprego e soldo de tres (3) a quince (15) días.

92.4. Por faltas moi graves:

92.4.1. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis (16) a sesenta (60) días.

92.4.2. Despedimento.

92.5. A graduación das sancións, cando concorran variedade de acumulacións de faltas e variedade de sancións correspondentes, aplicarase seguindo criterio lóxico de proporcionalidade entre a comisión de faltas e a sanción que se deba aplicar.

92.6. Os/as xefes/as ou superiores que toleren ou encubran as faltas dos/das seus/súas subordinados/as incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se considere procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da CRTVG e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimiento.



Artigo 93. *Cumprimento das sancións*

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

Artigo 94. *Procedemento sancionador*

94.1. O órgano competente para a imposición das sancións disciplinarias será o director/a xeral da CRTVG ou a persoa do equipo directivo en que delegue.

Artigo 95. *Cancelación de faltas*

95.1. As faltas leves prescribirán aos dez (10) días naturais, as graves aos vinte (20) días naturais e as moi graves aos sesenta (60) días naturais a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis (6) meses desde a súa comisión, de acordo co disposto no artigo 60 do Estatuto dos traballadores.

95.2. O cumprimento efectivo das sancións impostas por faltas leves non se poderá exixir transcorridos quince (15) días, as impostas por faltas graves transcorrido un mes e as impostas por faltas moi graves transcorridos dous (2) meses, coa excepción regulada no punto 94.1. O prazo de prescrición das sancións comezará a contar desde o día hábil seguinte a aquel en que quede constancia fidedigna da notificación da resolución sancionadora ao/á traballador/a.

95.3. A cancelación do expediente de faltas e sancións producirase de oficio aos tres (3) meses para as faltas leves, aos seis (6) meses para as graves e aos doce (12) meses para as moi graves.

**CAPÍTULO XV
Seguridade e saúde no traballo****Artigo 96. *Seguridade e saúde no traballo***

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



96.2. A empresa e os/as seus/súas traballadores/as comprométense a asumir os dereitos, obrigas e responsabilidades en materia de seguridade e saúde no traballo que, con carácter recíproco, establece a normativa vixente sobre a prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, Real decreto 39/1997, Lei 54/2003 e Real decreto 21/2004) e a que se poida ditar durante a vixencia deste convenio, así como as disposicións específicas que nel se establecen. Tamén se considerarán as normas e recomendacións da OIT, da Unión Europea e o Acordo marco europeo sobre o estrés ligado ao traballo.

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

96.4. As actuacións en materia de seguridade e saúde laboral planificaranse anualmente e comprenderán os estudos e proxectos necesarios, que incluírán os programas de execución de medidas preventivas e de control e inspección, ademais dos programas de formación do persoal.

96.5. A empresa incluírá nos pregos de condicións unha cláusula pola cal as empresas adxudicatarias se comprometan ao estrito cumprimento da normativa laboral en xeral e do convenio colectivo que lles sexa de aplicación en particular. No caso de que a CRTVG e a súa sociedade teñan competencia, seguirase a normativa en materia de prevención de riscos laborais para o cumprimento desta condición. O seu incumprimento poderá dar lugar á rescisión da relación contractual.

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

96.7. A contratación de bens e servizos que poidan afectar a seguridade e saúde dos/das traballadores/as realizarase de forma que se garanta que os ditos bens ou servizos son seguros para os/as traballadores/as. Con este fin elaborárase un protocolo que se incluírá nos pregos de contratación.

Artigo 97. *Organización da prevención*

97.1. A empresa contará cun servizo de prevención propio coas especialidades, como mínimo, de seguridade e ergonomía e psicopsicología, sen prexuízo da contratación allea.



Artigo 98. *Comité de seguridade e saúde*

98.1. Créase un único Comité de seguridade e saúde para a CRTVG e a súa sociedade, que asume as competencias e facultades que a LPRL establece no seu artigo 39. Este órgano colexiado e paritario estará composto por todos/as os/as delegados/as de prevención e, en igual número, por representantes da empresa. Os/as delegados/as de prevención serán nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación.

98.2. O Comité reunirse bimestralmente e tamén sempre que o solicite calquera das partes.

98.2.1. Nestas reunións poderán participar, con voz pero sen voto, os/as delegados/as sindicais e os técnicos de prevención.

98.2.2. Nas mesmas condicións poderán participar traballadores/as da empresa que contén cunha especial capacitación ou información respecto das cuestións que se debatan e técnicos alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións no Comité, que adoptará as súas propias normas de funcionamento.

98.3. O tempo utilizado polos/as delegados/as de prevención para o desenvolvemento das funcións previstas na Lei de prevención de riscos laborais considerarase como tempo de exercicio de funcións de representación para os efectos da utilización do crédito mensual e horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

98.3.1. En todo caso considerarase como tempo de traballo efectivo, sen imputación ao citado crédito horario, o correspondente ás reunións do Comité de seguridade e saúde e calquera outra convocada pola empresa en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas letras a) e c) do número 2 do artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 99. *Funcións do Comité de seguridade e saúde*

99.1. Ademais das funcións e competencias que lle son atribuídas polas leis, o Comité de seguridade e saúde terá as seguintes atribucións:

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



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

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

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

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

99.1.6. Participar nas campañas de información e formación dos/das traballadores/as en materia de prevención de riscos laborais.

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

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

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

99.1.10. Propor iniciativas sobre temas ambientais relacionados coa actividade da empresa.

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



99.3. Correrán por conta da empresa os gastos de viaxes e axudas de custo dos membros do Comité de seguridade e saúde orixinados como consecuencia de desprazamentos para asistir a reunións debidamente convocadas, a cursos de formación, congresos, así como para calquera outro labor que lles sexa encomendado por acordo válido do dito comité.

99.4. Os membros que forman o Comité de seguridade e saúde están obrigados a gardar o debido sixilo profesional conforme a lexislación vixente.

Artigo 100. *Coidado da saúde*

100.1. A vixilancia da saúde dos/das traballadores/as rexeráse polo artigo 22 da LPRL e o Real decreto 39/1997, do 2 de xaneiro, dos servizos de prevención.

100.2. As funcións de vixilancia e control da saúde dos/das traballadores/as serán desempeñadas por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacitación acreditada ao abeiro da normativa vixente.

100.3. En materia de vixilancia da saúde, a actividade sanitaria deberá abranguer:

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

100.3.2. Logo do informe dos/das representantes dos/das traballadores/as, de acordo co artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, unha avaliación da saúde dos/das traballadores/as que continúen o traballo tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.

100.3.3. Unha vixilancia da saúde sometida a protocolos específicos segundo os riscos a que están expostos/as os/as traballadores/as (manipulación de cargas, PVD, posturas forzadas, ruído, traballo por quendas e outros que poidan ser de aplicación nun futuro).

100.3.4. Para os postos de traballo que inclúan pantallas de visualización de datos, a empresa garantirá que todos os elementos materiais constitutivos do posto satisfagan os requisitos de deseño ergonómico. No relativo á vixilancia da saúde, serán de aplicación aos/as traballadores/as os protocolos correspondentes definidos pola Comisión Nacional da Saúde. A empresa garantirá a formación e información dos/das traballadores/as usuarios/as de pantallas de visualización de datos.



Artigo 101. Equipamentos de protección individual. Roupa de traballo

101.1. Na adopción de medidas de seguridade, preferiranse sempre as medidas colectivas sobre as individuais. En caso de non ser posible a adopción de medidas colectivas, adoptaranse os equipamentos de protección individual, que serán facilitados pola empresa a todos/as os/as traballadores/as que o precisen, en función das características do seu traballo e dos resultados das avaliacións de riscos que se realicen. Deberán estar homologados con respecto á normativa de aplicación. O Comité de seguridade e saúde aprobará a relación de usuarios/as de equipamentos de protección individual.

Artigo 102. Traballos con risco

102.1. Nos traballos que poidan supor un risco para a saúde, os/as traballadores/as deberán seguir escrupulosamente os protocolos establecidos para iso. No caso especial de traballos planificados en instalacións eléctricas en tensión, os equipos de traballo estarán integrados por dous/dúas traballadores/as que posúan a formación necesaria para executalos.

Artigo 103. Traballadores/as suxeitos/as a quendas

103.1. O persoal que traballe a quendas deberá gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluídos uns servizos de protección e prevención apropiados e equivalentes aos dos restantes traballadores/as da empresa.

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

Artigo 104. Traballadoras embarazadas

104.1. As traballadoras embarazadas terán dereito a cambiar o seu posto de traballo por outro do mesmo nivel, adecuado ao seu estado, en caso de que o posto que desempeñen poida ser prexudicial para a xestación, de acordo cos informes ao respecto do cambio do servizo médico da empresa.

Artigo 105. Traballos en zonas de guerra ou de alto risco

105.1. En caso de que se despracen traballadores/as da empresa a estas zonas, este tipo de traballos deberá ser realizado sempre por un mínimo de dúas persoas e con carácter voluntario.



105.2. Os/as traballadores/as serán substituídos destas zonas sempre que o soliciten.

105.3. Todos/as os/as traballadores/as enviados/as a unha zona de guerra deberán ter unha relación laboral de longa duración coa empresa.

105.4. A empresa facilitará aos/ás traballadores/as os medios necesarios para a súa protección. Correspóndelle á Comisión de seguridade e saúde velar polo cumprimento deste criterio.

105.5. A empresa proporcionará aos/ás traballadores/as o acceso máis efectivo para comunicarse, os medios adecuados para o traballo que teña que desempeñar, as identificacións ou credenciais oportunas e a provisión de fondos necesarios para cubrir gastos e cumprir co seu labor informativo.

105.6. Garantírase en todo momento a presenza dun interlocutor con quen se poidan comunicar os/as traballadores/as desprazados/as.

Artigo 106. *Traballo nocturno*

106.1. A empresa prestará especial atención en materia de prevención de riscos laborais aos traballadores nocturnos.

CAPÍTULO XVI

Dereitos colectivos e de representación dos/das traballadores/as

Artigo 107. *Representantes dos/das traballadores/as*

107.1. Para os efectos do presente convenio, recoñécense como representantes dos/das traballadores/as os seguintes:

107.1.1. Os membros do Comité de empresa.

107.1.2. Os delegados de persoal.

107.1.3. Os/as delegados/as das seccións sindicais.

Artigo 108. *Comité de empresa*

108.1. O Comité de empresa é o órgano colexiado e representativo do conxunto dos/das traballadores/as da empresa. Será elixido de acordo coa lexislación vixente.



Artigo 109. *Definición de centros de traballo e Comité intercentros*

109.1. Para os efectos de unidades electorais para eleccións sindicais, a CRTVG e a súa sociedade divídense nos seguintes centros de traballo:

109.1.1. Un centro de traballo nos servizos centrais en Santiago de Compostela para o persoal da CRTVG e da TVG, S.A.

109.1.2. Un en cada centro de traballo: A Coruña, Lugo, Ourense e Vigo, para o persoal da TVG, S.A.

109.2. De acordo co establecido no artigo 63.3 do Estatuto dos traballadores, constitúese o Comité intercentros da CRTVG e a súa sociedade e establécese un criterio proporcional de representación nel en función dos resultados obtidos nos procesos electorais desenvolvidos.

109.3. Para os efectos de eleccións sindicais, constituirase un único colexio electoral, onde votarán todos/as os/as traballadores/as incluídos/as no censo electoral.

Artigo 110. *Estrutura dos créditos horarios na CRTVG e TVG, S.A.*

110.1. Créditos horarios dos membros electos do Comité de empresa.

110.1.1. O crédito horario do Comité de empresa será o que regule o Estatuto dos traballadores.

110.1.2. O crédito horario dos/das delegados/as de persoal será o que regule o Estatuto dos traballadores.

110.2. Créditos horarios dos/das delegados/as sindicais.

110.2.1. O crédito horario será o que dispoña a Lei orgánica de liberdade sindical ou a normativa a que esta faga referencia.

Artigo 111. *Bolsas de créditos horarios, a súa utilización e uso*

111.1. Coa finalidade de dotar as organizacións sindicais de máis flexibilidade e operatividade no exercicio da acción sindical que lles é atribuída por lei, permítese constituír unha bolsa de horas formadas polos representantes e segundo as necesidades e opción



das organizacións sindicais, que poderían estar integradas tanto polos/as representantes electos/as (delegados de persoal e Comité de empresa) como polos/as delegados/as de sección sindical, sempre que pertencen á mesma organización sindical.

111.2. En consecuencia, a empresa permitirá articular un marco de acumulación de horas sindicais con base nos seguintes principios:

111.2.1. Cada organización sindical ou agrupación de electores comunicará a Recursos Humanos, con suficiente antelación, o nome da persoa que en cada momento será a responsable perante a CRTVG da interlocución nesta materia, que será a única que asuma a representación do sindicato nesta materia.

111.2.2. A solicitude de constitución inicial da bolsa deberá dirixirse a Recursos Humanos e deberá ser efectuada polo/a representante autorizado/a polo sindicato, cunha antelación mínima de 15 días ao primeiro día do mes en que se pretenda que teña efectividade a bolsa de horas.

111.2.3. Simultaneamente, o/a representante autorizado/a polo sindicato remitirá a Recursos Humanos as cesións de horas efectuadas a prol da bolsa por cada un/unha dos/das representantes electos/as e delegados/as sindicais.

111.2.4. Unha vez recibida toda a documentación expresada con anterioridade, Recursos Humanos verificará o cumprimento dos requisitos establecidos; de non cumprirse, requirirá o responsable autorizado a súa emenda nun prazo non superior a 5 días hábiles. Transcorrido o dito prazo sen recibir resposta, non se recoñecerá a bolsa correspondente.

111.2.5. Cumpridos os requisitos, Recursos Humanos recoñecerá a bolsa correspondente e comunicará esta circunstancia tanto á organización sindical coma a cada un dos departamentos da CRTVG e TVG, S.A. Será co dito recoñecemento cando poderán empregarse as horas da bolsa. No suposto de que Recursos Humanos non conteste nos prazos sinalados nos anteriores parágrafos, a bolsa de horas entenderase tacitamente recoñecida.

111.2.6. Unha vez formalizado o acto da cesión, calquera modificación dela deberá ser notificada cunha antelación mínima de 15 días á data da súa efectividade.

111.3. Xestión das bolsas de créditos horarios.

111.3.1. As seccións sindicais poderán acumular as horas dos membros do Comité de empresa e delegados/as das seccións sindicais nunha bolsa horaria para liberar a xornada completa a algún dos seus membros.



111.4. Utilización dos créditos horarios para os representantes a que non lles sexa de aplicación a bolsa de crédito horario

111.4.1. Comunicaranlle o uso do crédito horario a Recursos Humanos con copia ao responsable do servizo en que estean asignados, cunha antelación non inferior a 48 horas da utilización do crédito horario. Este período de comunicación soamente poderá incumprirse nos supostos de urxencia acreditada pola empresa ou pola organización sindical.

111.4.2. Aquelas persoas con crédito horario distinto á dispensa total procurarán, salvo causa xustificada, empregar o seu crédito horario por días completos, coa finalidade de evitar distorsións no funcionamento dos servizos, agás supostos de urxencia acreditada que en ningún caso poderá xustificar a utilización de créditos horarios inferiores a tres horas, salvo que sexan convocados a reunións no propio centro de traballo de duración inferior a esas horas ou cando sexa necesario un permiso para unha actividade de duración inferior.

Artigo 112. *Rexistro dos créditos horarios e liberacións sindicais*

112.1. Crearase un rexistro dos órganos de representación do persoal ao servizo da CRTVG e as súas sociedades, de conformidade co disposto no artigo 13 do Real decreto Lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade.

Artigo 113. *Comité de empresa*

113.1. Sen prexuízo das que lle atribúan as disposicións legais de carácter xeral, serán funcións do Comité de empresa e dos/das delegados/as de persoal as seguintes:

113.1.1. Velar polo cumprimento das normas vixentes en materia laboral, seguridade social e seguridade e saúde laboral, e tamén o cumprimento dos acordos do presente convenio.

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

113.1.3. Ser informado previamente, de acordo co que se establece no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.



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

113.1.5. Convocar folga ou presentar conflito colectivo.

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

113.3. Financiamento do Comité de empresa.

113.3.1. A empresa descontará das nóminas dos/das traballadores/as que así o indiquen a cantidade que se estableza como cota voluntaria de apoio ás actividades do Comité de empresa.

113.3.2. Este desconto será voluntario e individual.

Artigo 114. *Comité intercentros* www.cigservizos.org

114.1. Constituirase un Comité intercentros de trece membros.

114.2. A súa composición será proporcional por número de delegados/as e, en caso de empate, decidirse por número de votos.

114.3. A CRTVG e a Televisión de Galicia, S.A. aboarán os gastos de desprazamento dos membros do Comité intercentros sempre que sexan orixinados por reunións coa empresa.

114.4. Entre as súas competencias estarán as seguintes:

114.4.1. Negociación do convenio colectivo, elección dos suplentes e asesores da Comisión negociadora e aprobación do anteproxecto correspondente.



114.4.2. O Comité intercentros estará facultado para solicitar conflito colectivo e interpoñer calquera tipo de reclamación, e para solicitar a declaración de folga legal. Son de competencia do Comité intercentros aquelas cuestións que afecten máis dun centro de traballo e por razón da materia, entre outras, desempeñar a representación dos/das traballadores/as en calquera tema que afecte o persoal de máis dun centro de traballo.

114.4.3. O regulado no artigo 16.2 do presente convenio.

114.4.4. O regulado nas disposicións adicionais do presente convenio.

114.5. Todo o regulado neste artigo debe entenderse sen prexuízo das atribucións que a este respecto se lles recoñeza na LOLS ou no Estatuto dos traballadores a outras instancias sindicais.

Artigo 115. *Representación sindical*

115.1. Delegados/as sindicais.

115.1.1. Aos/ás delegados/as sindicais, sen prexuízo do establecido no artigo 10.3 da LOLS, recoñécenselles os dereitos e garantías que se especifican nos puntos seguintes:

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

www.cigservizos.org

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

115.1.1.2.1. Os despedimentos e sancións que afecten os/as afiliados/as ao sindicato.

115.1.1.2.2. Materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslados de traballadores/as, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afectar o persoal.

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

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



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

115.2. Os/as afiliados/as.

115.2.1. As persoas afiliadas a unha sección sindical terán dereito a que se lles desconte da nómina o importe da cota sindical que corresponda sempre que o/a interesado/a exprese a súa conformidade. A administración transferirá as cantidades retiradas á conta bancaria que designe cada sindicato e proverá mensualmente á correspondente sección sindical a relación nominal das retencións realizadas.

115.3. Sección sindical.

115.3.1. O ámbito das seccións sindicais será o conxunto das dúas empresas: CRTVG e Televisión de Galicia, S.A.

115.3.2. Cada sección sindical poderá designar un total para o conxunto das dúas empresas de 2 delegados/as sindicais, salvo no suposto sinalado no parágrafo cuarto do artigo 10.2 da Lei orgánica de liberdade sindical.

115.4. Locais sindicais e taboleiros de anuncios.

115.4.1. Segundo o previsto na lexislación vixente, as seccións sindicais con representación na empresa nos termos e condicións regulados nos artigos 8 e 10 da LOLS disporá de locais dotados de medios e material necesarios (medios informáticos, ofimáticos e os que se consideren pertinentes) para o exercicio do seu labor.

115.4.2. O Comité intercentros, o Comité de empresa e as seccións sindicais disporán de taboleiros de anuncios, protexidos por cristal, para información aos/ás traballadores/as.

115.4.3. A Dirección facilitará o lícito exercicio da actividade sindical do Comité intercentros, Comité de empresa, delegados/as do persoal e seccións sindicais, e a súa difusión informativa en cada un dos centros de traballo. Dentro das súas posibilidades, permitirá o emprego dos medios necesarios para o cumprimento dos ditos obxectivos.

Disposición adicional primeira

Acórdase a creación dunha Comisión de clasificación profesional que deberá constituírse entre o 1 de xuño de 2015 e o 30 de setembro de 2015.



Defínese como función específica da Comisión de clasificación profesional a adaptación na súa totalidade do sistema de clasificación profesional existente ao marco xurídico previsto no artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como a asignación de complementos vinculados á nova clasificación profesional.

A partir da data de constitución da Comisión de clasificación profesional deberá reunirse, como mínimo, unha vez ao mes.

Disposición adicional segunda

No capítulo VIII do presente convenio colectivo regúlanse as licenzas e as excedencias. Neste capítulo existen licenzas ou permisos que se encontran intimamente vinculados coas prestacións da Seguridade Social, como por exemplo a paternidade, maternidade e outros motivos.

Nestes supostos, os días indicados no capítulo VIII supoñen o tope máximo de días que se poden gozar, incluíndo expresamente, de ser o caso, os días de prestación que por lei correspondan.

Disposición adicional terceira

No caso que se establecesen plans de compensación flexible (seguro médico, tickets, gardaría ou outras retribucións en especie), acórdase que, se o/a traballador/a solicita acollerse de forma voluntaria, se poderá descontar o custo destas retribucións en especie do salario base da súa nómina, respectando, en todo caso, os límites máximos establecidos na lexislación vixente.

Disposición adicional cuarta

Durante a vixencia deste convenio e co ánimo de dar cumprimento aos compromisos adquiridos na acta 4/2013 da negociación colectiva no seu punto segundo, a empresa e o Comité intercentros ou a representación sindical negociarán unha proposta de actualización do cadro de persoal, e tamén negociarán a dimensión do cadro de persoal dos distintos centros de traballo para detectar as vacantes existentes e proceder, de ser o caso, á súa cobertura polos procedementos adecuados, dentro do marco legal existente e cos prazos que se acorden.

Todo o anterior farase respectando, en todo caso, o establecido no artigo 15.1 do convenio colectivo e o número máximo de prazas aprobadas por este para o cadro de persoal da CRTVG e a súa sociedade.



Disposición adicional quinta

Unha vez rematados os trámites recollidos na disposición adicional cuarta, e no prazo máximo de seis meses, negociarase a regulación do concurso de traslados e a orde de prelación no sistema de provisión regulado neste convenio, así como as permutas entre a empresa e o Comité intercentros ou a representación sindical.

Disposición adicional sexta

No momento oportuno, previo á finalización da vinculación da actual empresa adxudicataria do comedor, negociarase coa representación sindical ou co Comité de empresa de San Marcos as condicións dos novos pregos, sempre respectando os límites legais existentes.

Disposición adicional sétima

A empresa e a representación sindical teñen como obxectivo prioritario contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato das persoas traballadoras nos diversos aspectos, entre os que cabe destacar a provisión de postos de traballo, igualdade retributiva e, en especial, como medio de comunicación público, na utilización dunha linguaxe non sexista.

Disposición adicional oitava

Durante a vixencia do presente convenio colectivo non se aplicará a xornada irregular regulada no artigo 34 do Estatuto dos traballadores.

Disposición adicional novena

Incorpórase a este convenio colectivo o acordo para o acceso á xubilación parcial e contrato de remuda do persoal laboral ao servizo da CRTVG e a súa sociedade, asinado con data do 22 de marzo de 2013 (DOG núm. 81, do 26 de abril), que se estende ata o 31 de decembro de 2018, de acordo co artigo 8 do Real decreto lei 5/2013, do 15 de marzo. A partir do 1 de xaneiro de 2019, os/as traballadores/as poderán solicitar, cando cumplan os requisitos regulados na normativa de aplicación, a xubilación parcial segundo a lexislación vixente. A empresa tramitará a contratación ou formalizará o correspondente contrato de remuda.



Disposición transitoria primeira

A totalidade da regulación do presente convenio colectivo encóntrase sometida á lexislación xeral. En especial, a regulación contida no capítulo VII deste convenio –relativa a horarios, descanso semanal, festas e vacacións–, no capítulo VIII –relativa a licenzas retribuídas e excedencias–, no capítulo X –relativa a retribucións–, no capítulo XI –relativa ao seguro complementario–, no capítulo XII –respecto a enfermidade e indisposicións e incapacidade temporal. Existen puntos concretos do convenio colectivo suspendidos como consecuencia da aplicación da normativa xeral que foi establecida fundamentalmente na Lei 1/2012, do 29 de febreiro, de medidas temporais en determinadas materias do emprego público da Comunidade Autónoma de Galicia, na Lei 9/2012, do 3 de agosto, de adaptación das disposicións básicas do Real decreto lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade, leis de orzamentos e o resto da normativa que resulte de aplicación ou poida resultar no futuro.

Polo exposto, mentres sexa de aplicación a normativa sinalada no parágrafo anterior e a restante normativa que poida resultar de aplicación, a empresa aplicará as medidas nas materias en que o presente convenio colectivo resulte afectado por estas.

Disposición transitoria segunda

Sen prexuízo das posibles modificacións que poidan sufrir na súa asignación, os complementos de responsabilidade deixan de estar vinculados a unha porcentaxe do salario base e pasan a un sistema de tramos de responsabilidade, recollidos no punto 59.2 do convenio. Por conseguinte, os complementos de responsabilidade vixentes no momento da entrada en vigor do convenio colectivo adaptaranse de xeito automático, correspondendo a cada porcentaxe de responsabilidade un tramo, da seguinte forma:

Porcentaxe	15 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %
Tramo	1	2	3	4	5	6	7

Disposición transitoria terceira

Ata a implantación do novo sistema de clasificación profesional, e se a listaxe de contratación dunha categoría determinada esgota os seus efectivos, non os houberse ou non fosen suficientes, convocarase unha proba de selección cos requisitos que figuran para esa categoría e con probas relacionadas coa definición existente para esa categoría laboral.



Disposición transitoria cuarta

As listaxes elaboradas a partir do último proceso selectivo continuarán vixentes ata a existencia dun novo proceso selectivo.

ANEXO I

Nivel 1

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

Nivel 2

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

Nivel 3

- Técnico de sistemas
- Analista-programador



- Técnico electrónico de primeira
- Técnico de administración

Nivel 4

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

Nivel 5

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

Nivel 6

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



Nivel 7

- Operador-montador de vídeo
- Operador-productor de son
- Iluminador
- Control de cámaras
- Relacións públicas
- Auxiliar de programación de televisión
- Axudante de produción
- Maquillador
- Oficial de mantemento
- Oficial técnico electricista
- Grafista titular
- Auxiliar administrativo

Nivel 8

- Especialista de montaxe
- Axudante de cámara
- Conductor
- Auxiliar de informativos

Nivel 9

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



www.cigservizos.org

