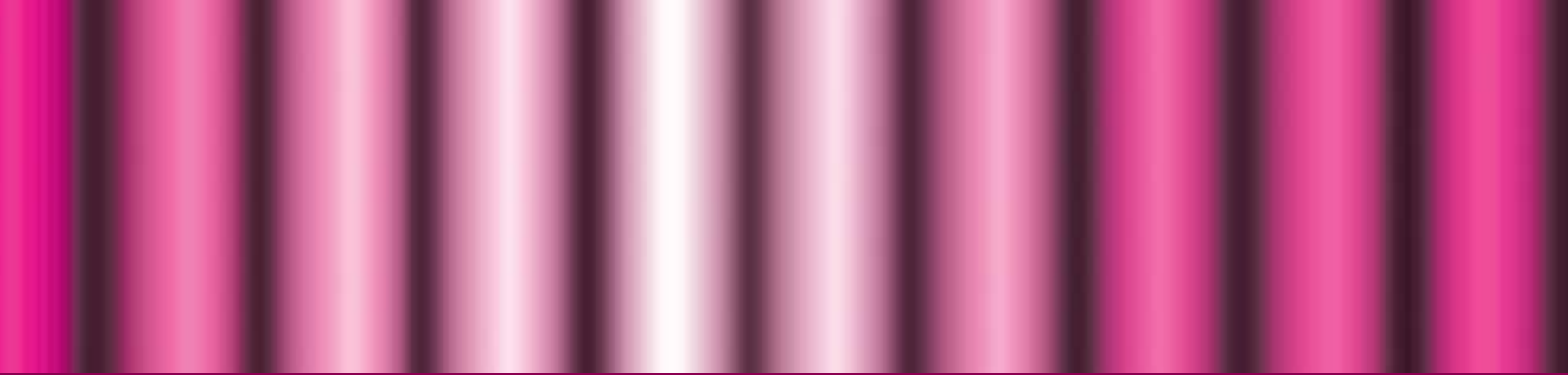


A Situación Laboral dos Xornalistas Galegos

COLEXIO PROFESIONAL DE XORNALISTAS DE GALICIA





A Situación Laboral dos Xornalistas Galegos

COLEXIO PROFESIONAL DE XORNALISTAS DE GALICIA

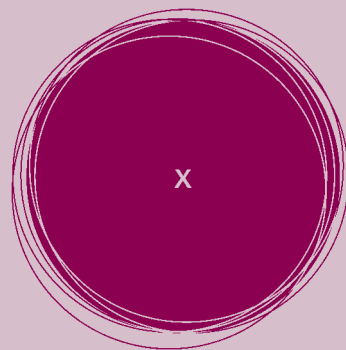
A Situación Laboral dos Xornalistas Galegos
Investigación financiada polo Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia

	Coordinador	Miguel Túñez mtunez@usc.es
	Equipo	Miguel Túñez Silvia López Ben Berta García Orosa
	Asesoramento e revisión lingüística	Patricia Romero Rodríguez
	Traballo de campo	Grupo de Investigación en Psicoloxía Comercial. USC Jesús Varela Mallou (Investigador principal) Antonio Rial Boubeta Teresa Braña Tobío Alberto García Carreira Felipe López Fernández Carmen Voces López Javier Abalo Piñeiro
	Rede de Campo	Andrea Araújo Taboada Cristina Varela Purriños Sandra Álvarez Noya
	Deseño	Fausto C. Isorna
	Foto da cuberta	Manuel Vicente
	Gráficos	Marcos Costoya
	Fotomecánica	4Cromía S.L.
	Impresión	Litonor S.A.L.
	ISBN	84-607-6425-7
	Depósito legal	C-7-2003

Santiago, febreiro de 2002

A Situación Laboral dos Xornalistas Galegos

Dir. Miguel Túñez



COLEXIO PROFESIONAL DE XORNALISTAS DE GALICIA

Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia (CPXG)

Xunta de Goberno

Decano Xosé María García Palmeiro

Vicedecano Xosé Luis Muñoz Portabales

Secretaria María Isabel Quintairos Blanco

Tesoureiro Xosé de Cora Paradela

Vocais

Manuel Rivas Barrós | Antón Luaces Teixido

Fernando Varela Bibián

Amaia del Olmo Legorburu

Francisco Xosé González Sarria

Xosé Andrés Vázquez Hermida

Darío Janeiro Pereira | Eva Fernández Sandino

Pleno Territorial

Ourense

Víctor Rodríguez Díaz

Vigo

Rosario Carrera Arós | Mercedes Moralejo Velasco

A Coruña

Manuel Rodríguez García

Domingo González González

Ferrol

Xan Carlos Morales Somoza

Lugo

Marta Menán Reguera

Pontevedra

Rosa María Pontes Gómez

Santiago

Anxo Rodríguez Méndez | Aida Pena Meis

Ignacio Mirás Fole | Lucía Cheda Otero

Xoán Álvarez Rey

Ó servizo da profesión

Este *Informe sobre a Situación Laboral dos Xornalistas Galegos* ven dar resposta á preocupación dos órganos de

Goberno do Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia (CPXG) –a Xunta de Goberno, o Pleno Territorial e a Asemblea Xeral– expresión, á súa vez, do sentir de moitas e moitos profesionais, fondamente preocupados por un estado de cousas marcado, en non pequena medida, pola precariedade e a inestabilidade.

Ese marco é por sí mesmo un condicionante que, sumado a outros, de distinta caste, presiona máis do que sería desexable no desenvolvemento dun xornalismo en liberdade.

Necesitamos, pois, novos impulsos para superar, ou reducir, o impacto destes atrancos e ése debe ser un obxectivo de interese xeral, de interese social, de compromiso para as empresas da comunicación, para as administracións públicas e para os axentes sociais. Porque o referido ós xornalistas e ó proceso da comunicación desborda os marcos profesionais e debe ser obxecto de coñecemento, reflexión e debate aberto. Por eso era necesario reunir e sistematizar estes datos e poñelos a disposición da profesión e da sociedade toda.

Outros informes e publicacións terán que completar e complementar o aquí exposto, produto do traballo serio do equipo dirixido polo colexiado, xornalista e profesor da Facultade de Ciencias da Comunicación da Universidade de Santiago, Miguel Tüñez. O CPXG agradece e recoñece públicamente ese traballo.

Pero o esforzo non sería posible –en parte– sen o convenio de colaboración asinado entre a Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, o Consello da Cultura Galega e o CPXG. Un convenio que, felizmente, terá continuidade e que nos permitirá analizar no futuro inmediato outros aspectos do quefacer xornalístico en Galicia.

Conste aquí o agradecemento a todos no nome do Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, institución que agrupa neste momento a 1.083 profesionais, e que mantén os seus compromisos de traballo pola mellora das condicións profesionais e laborais e o cumprimento irrenunciable das esixencias éticas que obrigan ás empresas e ós profesionais. O seu compromiso, en definitiva, ó servizo da profesión xornalística, ou sexa, do sector da comunicación e dunha sociedade aberta, libre, plural e democrática.

Xosé María García Palmeiro
*Decano do Colexio Profesional
de Xornalistas de Galicia*

Índice

5. A opinión dos xornalistas 57

Grupo de discusión 58

Inquérito 58

6. Perfís 111

O xornalista galego 112

O xornalista catalán 115

O xornalista vasco 117

O xornalista español 118

Comparativa de perfís 119

7. Os estudantes en prácticas 121

Prácticas concertadas
coa Facultade de Ciencias da
Comunicación da USC 122

Prácticas concertadas
polo Consello Social da USC 125

Prácticas concertadas
por Feuga 125

As iniciativas dos medios 126

Os cursos de formación
do CPXG 129

A opinión dos alumnos 129

8. Un ano de conflitos 133

Atlas Galicia-Tele 5 134

Axencia Efe 135

Televisión Española en Galicia 136

Televisión de Galicia
e Radio Galega 141

9. Diagnóstico 143

10. Fontes consultadas 147

Contar e *cantar*

Dos xornalistas parece importar máis que simplemente informen cás circunstancias en que se produce esa informa-

ción. Como colectivo, non hai unha categoría específica que permita ter datos do sector. Nos sindicatos, non hai cifras de afiliación. Etiquetados en artes gráficas, na minería, no apartado de modelos e artistas de *variétés*... nas listas do censo un pode apuntarse como albanel pero non como xornalista. Na Administración nin sequera souberon explicar onde están incluídos os periodistas que traballan na Internet...

Nesta investigación sobre as condicións laborais dos periodistas galegos tóma-se como referente o censo de inscritos no Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia a finais do 2001. Desá base de datos puido tirarse o perfil do colexiado para ter unha radiografía que permitira achegarse a cómo está estruturada a profesión sen ter que recorrer a censos alleos ou de traballos anteriores xa publicados.

O primeiro paso para poñerse a investigar deuse cun inquérito remitido polo CPXG a todos os colexiados. Os índices de colaboración foron moi baixos, a penas houbo un cento de respostas, o que significa algo menos do 10% dos inscritos. Case todas elas, sen embargo coincidían en incluír unha dobre preocupación sobre a situación laboral: a precariedade dos salarios e os condicionantes que afectan a empresas e redactores para desenvolver un xornalismo en liberdade.

As aportacións non podían considerarse representativas pero marcaban a preocupación dun importante número de profesionais e viñan a demostrar que se estaban a producir situacións nas que o exercicio da profesión distaba moito de estar a ser exercido en óptimas condicións xa que se denunciaba, en moitos casos, o uso que a empresa facía de formas de vinculación laboral inestable como método para conseguir que as súas estratexias informativas se desenvolvesen sen grandes posibilidades de réplica desde as redaccións.

As respostas serviron, sen embargo, para elaborar un listado de tópicos que permitiu convocar os xornalistas a participar nun grupo de discusión. De doce convidados asistiron 8, representando a todos os soportes. As súas aportacións, detalladas neste traballo, serviron de referencia para elaborar o cuestionario do inquérito. No traballo de campo, as cifras de participación volveron resultar preocupantes: para conseguir 300 respostas houbo que contactar con case 450 colexiados¹. A reticencia a colaborar neste tipo de investigacións sociolóxicas non é exclusiva dos periodistas galegos senón que é unha constante nas estudos con xornalistas desenvolvidos nos últimos anos en todo o Estado.

Para profundizar no estudio acudiuse a revisar os textos dos convenios das principais empresas periodísticas de Galicia (atendendo ó seu cadro de personal e á súa difusión/audiencia), ademais de revisar as estatísticas oficiais sobre desemprego e acudir ós sindicatos para coñecer a súa visión do sector e a súa versión do acontecido no 2001. Atendendo ás peticións da sondaxe inicial e ós resultados do inquérito, afondouse na incidencia que está a ter a incorporación de estudantes bolseiros ou en prácticas ás redaccións. Tamén se comparou o perfil do colexiado galego cos resultados de traballos similares promovidos polo CIS, o Colexio de Xornalistas de Cataluña e a Asociación da Prensa de Biscaia.

O resultado é esta investigación, posiblemente incompleta e con lagoas, pero feita desde o convencemento de que a precariedade do colectivo non se compensa coa estabilidade laboral da maioría. A cara visible da precariedade está nas formas de contratación, nos baixos salarios, nos horarios abusivos, nas semanas sen descanso... pero o que esa situación agocha é, se cabe, aínda máis preocupante: unha inseguridade ante a que a deontoloxía profesional cede o paso á necesidade de seguir tendo un traballo.

Por iso, non está de máis lembrar antes de ler os resultados que ó control de contidos non se chega só a través duna indicación directa dos superiores. Dáse cando o xornalista ten interiorizada a dependencia ideolóxica ou económica do medio ata o punto de que xa non se enfronta ós acontecementos cunha visión puramente profesional senón pensando no que será noticia para a súa empresa; cando informa para as fontes ou para lucimento ante os colegas; cando deixa de analizar a realidade e se limita a contar o que se programa para que informe; cando esquece que ninguén ten a obriga de ler, escoitar ou oír as noticias e que o interese está tanto, ou máis, no que se decide que se vai contar como no xeito de contalo; cando se abandona no ciclo productivo de fabricar noticias esquecendo que o servizo público da información que elabora vai máis aló do seu papel de asalariado dunha empresa pública ou privada que busca un balance anual de resultados satisfactorio...

Todos os casos son, aínda que non afluoren nas enquisas nin nas estatísticas, formas de precarizar a profesión. Todos son, tamén, reflexións que se agochan en acoñecementos retransmisoras como a aportada por unha xornalista que decidiu ampliar a sondaxe primeira engadindo á súa resposta: «¿Como vou a deixar de informar de algo que non considero noticia se quen mo manda é o meu xefe, e del depende que siga a ter contrato? Na empresa non son xornalista, son legalmente unha artista contratada e se non *canto* ó son da música que eles tocan, non *actúo* máis. E se non *actúo*, non como».

Miguel Túñez
Brión, marzo de 2002

¹ A pesar de indicarse que se trataba dun estudio promovido polo CPXG, algúns colexiados protestaron formalmente porque foron chamados ó seu teléfono particular e outros ó seu centro de traballo. Tamén houbo quen cuestionou a confidencialidade dos resultados porque o entrevistador coñecía a quen chamaba, sen atender á explicación de que ese é un dato indispensable para poder facer unha correcta afixación de cotas por sexo, idade e soporte —como se fixo— e que na grabación de resultados estes son os únicos datos identificativos que se introducen.

1

Perfil do
colexiado galego

Os datos tirados do censo de inscritos no Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia (CPXG) a finais de novembro de 2001 permiten debuxar unha radiografía do colexiado que non serve só como referente da profesión xornalística en Galicia senón que, por seren uns datos en constante renovación, precisan ser revisados periodicamente para analizar a evolución do Colexio. A lectura dos datos hai que facela tendo en conta a influencia que tivo o acceso pola denominada vía profesional na constitución do CPXG (hoxe pechada) e a ausencia notoria dos licenciados das últimas promocións da Facultade de Ciencias da Comunicación da Universidade de Santiago.

En síntese, o perfil do colexiado serve para afirmar que o xornalismo en Galicia está a ser exercido maioritariamente por homes, aínda que se dá unha renovación nos segmentos de menor idade que marca unha inversión da tendencia e permiten supor que nuns anos as mulleres serán maioría nas redaccións dos medios galegos. Por idades, nótase unha concentración nos estratos máis novos. Xeograficamente, case a metade dos colexiados decidiron inscribirse na demarcación de Santiago. Por soportes, a prensa diaria é a que concentra o maior número de periodistas.

SOPORTE

A propia estrutura empresarial dos medios de comunicación galegos define o que sucede ó analizar cómo se reparte cuantitativamente o peso das redaccións:

- A maioría dos colexiados galegos traballa en prensa, ata o punto de que neste sector se concentran máis xornalistas ca na radio e na televisión xuntas.
- Na radio hai un reparto a partes iguais entre os profesionais dos medios públicos e os dos privados.
- Na televisión, de cada cinco xornalistas catro están a traballar en emisoras públicas.
- Os gabinetes e as asesorías de comunicación consolídanse como o cuarto sector con maior número de periodistas colexiados.
- A penas hai xornalistas free lance ou parados inscritos.
- O xornalismo on-line é un sector que está a medrar a pesar de que as porcentaxes de redactores colexiados son aínda moi baixas.

[Táboas 1, 2]

SOPORTE	%
Prensa diaria	37,67
Gabinetes e asesorías	13,59
Televisión pública	12,55
Radio privada	8,49
Radio pública	8,40
Televisión privada	3,87
Axencias	3,21
Prensa non diaria	1,98
On line	1,23
Outros	5,00
Non consta ocupación	3,96
TOTAL	99,95

Táboa 1. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

SOPORTE	%
Prensa	39,65
Radio	16,89
Televisión	16,42
Gabinetes e asesorías	13,59
Axencia	3,21
On line	1,23
Outros	5,00
Non consta ocupación	3,96
TOTAL	99,95

Táboa 2. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

SEXO	Homes	Mulleres	Total
Número	680	379	1059
%	64,21	35,78	99,99

Táboa 3. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

IDADE E SEXO

O número de colexiados homes case duplica ó de mulleres. As diferencias, ás veces significativas, segundo a idade e a demarcación de inscrición abórdanse a medida que se revisa cada unha destas dúas variables. [Táboa 3]

A idade dos colexiados reflicte o relevo xeracional que experimentaron os medios galegos dende mediados dos 80 ata ben entrados os 90. Advírtese que o maior número de profesionais está na franxa de idade de 31 a 40 anos. Séguenos os máis novos, é dicir, os que non chegan ós 30 anos¹.

Dáse tamén en Galicia a tendencia que se observa nos estudos sobre xornalistas realizados noutros ámbitos territoriais: trátase dunha profesión exercida por xoves cunha desaparición de profesionais a medida que se incrementan os tramos de idade. E é así ata o punto de que case a metade dos periodistas galegos colexiados ten menos de 35 anos. [Táboas 4, 5, 6]

A presenza de mulleres nas redaccións mantense nunha tendencia á alza. É interesante comprobar como nos últimos anos esa incorporación feminina non só é a dinámica dominante senón que se produce nunha maior proporción. As bancadas de todas as facultades de Xornalismo en España (da Universidade, en xeral) están maioritariamente ocupadas por mulleres. As porcentaxes mantéñense á hora de incorporárense ó mundo laboral aínda que a maior presenza feminina nas redaccións límitase ós postos de base, xa que os cargos de responsabilidade seguen a estar ocupados en Galicia, de forma abrumadoramente maioritaria, por homes.

Na análise por sexos dos tramos de idade obsérvase perfectamente o aumento constante de mulleres nas redaccións. No tramo de 25 a 30, son maioría. No segmento máis novo (menores de 25) hai dúas mulleres por cada home. Nos tramos superiores, a presenza vai diminuindo a medida que avanza a idade ata o punto de que, por exemplo, de cada cinco colexiados dos que levan máis anos no xornalismo, catro son homes. [Táboas 7-16]

¹ A colexiación de todos os que remataron nos últimos anos Xornalismo e están a exercer en Galicia podería facer variar a tendencia e reflectir como o maior grupo de profesionais en activo está entre os 26 e os 30 anos.

IDADE	%
Menos de 26	3,30
26 a 30	19,45
31 a 35	21,90
36 a 40	19,83
41 a 45	16,52
46 a 50	8,97
51 a 55	4,81
56 a 60	3,58
61 a 65	0,66
Máis de 65	0,94
TOTAL	99,96

Táboa 4. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

IDADE. Homes	%
Menos de 26	1,76
26 a 30	19,45
31 a 35	19,38
36 a 40	20,99
41 a 45	20,70
46 a 50	11,89
51 a 55	6,02
56 a 60	4,40
61 a 65	1,02
Máis de 65	1,46
TOTAL	99,98

Táboa 5. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

IDADE. Mulleres	%
Menos de 26	6,08
26 a 30	32,27
31 a 35	26,45
36 a 40	17,72
41 a 45	8,99
46 a 50	3,70
51 a 55	2,64
56 a 60	2,11
61 a 65	0,00
Máis de 65	0,00
TOTAL	99,96

Táboa 6. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
Menos de 26 anos	34,28	65,71

Táboa 7. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
26 a 30 anos	40,77	59,22

Táboa 8. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
31 a 35 anos	56,89	43,10

Táboa 9. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
36 a 40 anos	68,09	31,90

Táboa 10. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
41 a 45 anos	80,57	19,42

Táboa 11. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
46 a 50 anos	85,26	14,73

Táboa 12. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
51 a 55 anos	80,39	19,60

Táboa 13. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
56 a 60 anos	78,94	21,05

Táboa 14. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
61 a 65 anos	100	0

Táboa 15. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

	HOMES	MULLERES
Máis de 65 anos	100	0

Táboa 16. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

VIA ACCESO	Total	%
Profesional	517	48,82
Licenciatura	437	41,26
FAPE	103	9,72
Outras	2	0,18
Total	1059	99,98

Táboa 17. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

VÍA DE ACCESO

Os xornalistas non licenciados en CCI son o grupo maioritario no CPXG. Esta situación é debida, cando menos en parte, a que a posibilidade de acceso a través do exercicio acreditado da profesión foi unha vía que a propia lei que regula a creación do Colexio fixaba como unha medida transitoria. Actualmente, a colexiación está restrinxida ós licenciados en Xornalismo e a aqueles que, sendo licenciados en Comunicación Audiovisual (Imaxe), acrediten que están a desenvolver labores de xornalista, co que a norma se converte na máis restrictiva do Estado a prol da licenciatura. Inflúe, ademais, que na análise dos tramos de idade obsérvase que só unha moi pequena porcentaxe das últimas promocións de licenciados en Xornalismo pola USC se colexiaron².

De cada 10 colexiados, cinco accederon pola vía profesional, 4 pola licenciatura e 1 como membro da Federación de Asociacións da Prensa. [Táboa 17]

Por sexos, a maioría de homes (56,32%) accedeu pola vía profesional mentres que a maioría das mulleres se colexiou como licenciadas (62%). [Táboa 18]

Dos que accederon pola vía profesional, tres de cada catro son homes. Nos licenciados invértese a tendencia e son maioría as mulleres. Nove de cada dez colexiados que proveñen da FAPE son homes. [Táboas 19, 20, 21]

Por soportes, a maioría dos licenciados traballa en prensa. Este é sen embargo, o soporte que acolle a maior parte dos xornalistas —colexiados e non colexiados— en activo en Galicia polo que a lectura relativa dos datos leva a concluír que onde se dá unha maior presenza de licenciados é na televisión, ata o punto de que no propio sector son cuantitativamente maioría³. Nos tres soportes tradicionais, hai máis mulleres ca homes con estudos de Xornalismo. [Táboas 22, 23, 24]

² A incorporación da posibilidade de acceso ó Colexio a través do exercicio da profesión fixo que algúns licenciados decidiran non colexiarse como forma de manifestar o seu desacordo con esa vía.

³ Os datos hai que tomalos coa reserva de que os que acceden pola vía FAPE poden ser tamén licenciados en Xornalismo e de que hai algúns colexiados nos que non figura na súa ficha o medio no que traballan.

DEMARCACIÓN

Na demarcación de Santiago están inscritos catro de cada dez colexiados. A Coruña e Vigo son, por esa orde, as seguintes con maior número de xornalistas. Sen embargo, na capital galega están colexiados máis xornalistas ca na Coruña, Vigo e Ferrol xuntos. En Compostela están dados de alta un de cada tres homes (36,32%) e case a metade das mulleres (46,43%) colexiados. Nas sete demarcacións do CPXG os homes son maioría. O maior desequilibrio dáse en Ourense e na Coruña (74,99% e 73,93% son homes, respectivamente) e a maior aproximación á igualdade aparece en Santiago (41,6% son mulleres). [Táboas 25-34]

VÍA PROFESIONAL	%
Homes	74,08
Mulleres	25,97

Táboa 19. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

VÍA LICENCIATURA	%
Homes	46,22
Mulleres	53,77

Táboa 20. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

ACCESO / SEXO	Homes %	Mulleres %
Profesional	56,32	35,35
Licenciatura	29,70	62,00
FAPE	13,82	2,37
Outras	0,14	0,26
Total	99,98	99,98

Táboa 18. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

VÍA FAPE	%
Homes	91,26
Mulleres	8,73

Táboa 21. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

PRENSA	Con título	Sen título	Total
Homes	61	239	290
Mulleres	66	42	108
Total	127	281	398

Táboa 22. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

RADIO	Con título	Sen título	Total
Homes	20	92	112
Mulleres	26	42	68
Total	46	134	180

Táboa 23. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

TELEVISIÓN	Con título	Sen título	Total
Homes	49	52	101
Mulleres	55	19	74
Total	104	71	175

Táboa 24. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

DEMARCACIÓN	%
2 Santiago	39,94
1 A Coruña	17,75
7 Vigo	16,90
4 Lugo	9,53
6 Pontevedra	6,89
5 Ourense	6,79
3 Ferrol	2,17
Total	99,97

Táboa 25. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

DEMARCACIÓN	HOMES%
2 Santiago	36,32
1 A Coruña	20,44
7 Vigo	16,61
4 Lugo	9,55
5 Ourense	7,94
6 Pontevedra	6,91
3 Ferrol	2,20
Total	99,97

Táboa 26. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

DEMARCACIÓN	MULLERES%
2 Santiago	46,43
7 Vigo	17,41
1 A Coruña	12,92
4 Lugo	9,49
6 Pontevedra	6,86
5 Ourense	4,74
3 Ferrol	2,11
Total	99,96

Táboa 27. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

A CORUÑA	Homes	Mulleres	Total
%	73,93	26,06	99,99

Táboa 28. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

SANTIAGO	Homes	Mulleres	Total
%	58,39	41,60	99,99

Táboa 29. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

FERROL	Homes	Mulleres	Total
%	65,21	34,78	99,99

Táboa 30. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

LUGO	Homes	Mulleres	Total
%	64,35	35,64	99,99

Táboa 31. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

OURENSE	Homes	Mulleres	Total
%	74,99	24,99	99,98

Táboa 32. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

PONTEVEDRA	Homes	Mulleres	Total
%	64,38	35,61	99,99

Táboa 33. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

VIGO	Homes	Mulleres	Total
%	63,12	36,87	99,99

Táboa 34. Fonte: CPXG. Elaboración propia.

2

As cifras oficiais

DESEMPREGO

Os últimos datos de paro rexistrado no sector do xornalismo correspondentes ó 11 de xaneiro de 2002, reflicten un total de 465 persoas inscritas no Servizo Galego de Colocación como demandantes de emprego, dos que o 64,51% son licenciados en Xornalismo, mentres que o 35,41% restante se distribúe entre os titulados en Comunicación Audiovisual e en Publicidade e Relacións Públicas —6,6% e 28,81% respectivamente—. [Táboa 35]

As cifras oficiais son absolutas e non permiten ningunha ponderación porque non existe ningún rexistro oficial con todos os profesionais de cada un dos tres campos. Por iso optouse por poñer os datos do Servizo Galego de Colocación en relación co censo de informadores galegos elaborado para a Consello da Cultura Galega no ano 99, no que se anotaron máis de 1.900 entradas das que se validaron unhas 1.500² e, asemade, poñelos en relación co censo de inscritos no Colexio de Xornalistas.

O cruce dos datos da Xunta co Censo elaborado para o Consello da Cultura Galega preséntase como máis fiable xa que se relativiza a cifra de desemprego en relación a un listado de profesionais do xornalismo feito a partir de datos de máis de 200 asociacións profesionais, empresas, institucións e medios galegos, incluídos os periodistas dos que se descoñecía a súa ubicación laboral. Nese estudio dábase un 12,86% de profesionais sen emprego rexistrado (4,1 homes e 8,76 mulleres). Entre os colexiados no CPXG, os desempregados non chegan a media ducia.

Deste xeito, podemos estimar que un 15,34% dos licenciados en Xornalismo están rexistrados como demandantes de emprego en Galicia. A cifra aumenta ata o 16,93 se lle sumamos os titulados en Comunicación Audiovisual e dispárase ata o 23,78% se se engloban as tres licenciaturas.

Engadindo os demandantes de emprego ós inscritos no CPXG (a coincidencia de ámbolos dous os colectivos é estatisticamente inestimable), os licenciados en xornalismo á procura dun traballo como xornalista aumentarían ata o 22,07%. [Táboa 36]

A análise pormenorizada por sexo permite comprobar que a tendencia xeral dun paro maioritariamente feminino se dá tamén ó individualizar os datos das tres licenciaturas, sen variacións significativas en función do tipo de titulación. [Táboa 37]

Titulación	Parados ¹
Comunicación audiovisual	31
Xornalismo	300
Publicidade e relacións públicas	134
Total	465

Táboa 35. Fonte: SGC: Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

PARO por titulacións	Censo 1999	Censo CPXG
Licenciados en Xornalismo	15,34%	22,07%
Licenciados Xornalismo + Licenciados Comun. Audiovisual	16,93%	23,81%
Licenciados Xornalismo + Licenciados Comun. Audiovisual + Licenciados Publicidade/RRPP	23,78%	30,51%

Táboa 36. Fonte: SGC. Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

¹ Os datos recollidos nesta columna refírense ós parados que se incribiron no Servizo Galego de Colocación na procura de traballo e seguen sen ocupación.

² O censo serviu de base para a investigación Condicións laborais e actitudes profesionais nos medios de comunicación, publicada pola Ponencia de Comunicación do Consello da Cultura Galega en 2000.

A estas cifras débense engadir os denominados «non intermedian» que é aquela categoría que inclúe os parados que nun determinado momento se dirixiron ó SGC pero que na actualidade xa non figuran porque ou ben asinaron un contrato ou ben non renovaron a tarxeta de parado. Neste caso, as cifras rexistran un leve incremento, pero as porcentaxes relativas ó sexo, á titulación e á provincia son similares ás dos licenciados inscritos no Servicio Galego de Colocación.

No conxunto da realidade laboral galega, os licenciados en Comunicación Audiovisual, en Xornalismo e en Publicidade e Relacións Públicas, carecen dunha ubicación específica nos bancos de datos de desemprego. A nivel xeral, as cifras relativas a este sector dos traballadores son incluídas no sector Servicios, que foi o que rexistrou un maior incremento do desemprego, segundo as cifras facilitadas en xaneiro do 2002³. [Táboa 38]

As sinaladas na táboa 39 son cifras do paro rexistrado⁴, das que non se obtén unha taxa de desemprego, segundo manifestaron fontes do SGC. A análise pormenorizada das taxas de parados e as porcentaxes en función do total realízase a partir da Enquisa de Poboación Activa (EPA) pero, neste caso, non se obteñen as cifras correspondentes a cada sector, o que impide a comparación entre os datos xerais de paro e os específicos para o eido da comunicación. [Táboa 39]

En xeral, a taxa de paro rexistrada en Galicia é do 12,65%, dato similar á apuntada pola Enquisa de Poboación Activa (EPA) do terceiro trimestre de 2001, que cuantificaba o desemprego en Galicia no 12,57%. [Táboa 40]

Paro por titulación e sexo	Homes	Mulleres
Comunicación audiovisual	9	22
Xornalismo	85	215
Publicidade e relacións públicas	35	99
Total	129	336

Táboa 37. Fonte: SGC. Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

Titulación	Non intermedian
Comunicación audiovisual	27
Xornalismo	400
Publicidade e relacións públicas	158
Total	585

Táboa 38. Fonte: SGC. Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

Paro por sectores	Xaneiro 2002	Variación sobre mes anterior	%
Agricultura e Pesca	3.774	206	5,77%
Industria	24.450	-608	-2,42%
Construcción	16.308	485	3,07%
Servicios	73.003	5.748	8,55%
Sen emprego anterior	27.062	502	1,89%

Táboa 39. Fonte: SGC. Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

PARO. XANEIRO 2002. VARIACIÓN						
	Parados	Taxa de paro	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	xaneiro 2002		Mes anterior	Mes anterior	interanual	interanual
Galicia	144.687	12,66%	6.333	4,68%	-185	-0,13%
España	1.651.728	9,68%	76.884	4,88%	31.029	1,91%

Táboa 40. Fonte: SGC. Consellería de Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Elaboración propia.

³ Desde xaneiro reiteráronse as solicitudes do Grupo investigador ó Servicio Galego de Saúde por teléfono e finalmente por fax, como pediron, para intentar aclarar o concepto *non intermedian*. O SGS contestou, en abril, cun fax do que, ó noso entender, resulta imposible facer acotacións claras da aplicación desa expresión. Como as demandas de aclaración acababan por remitirse ó contido do fax, optamos pola transcripción íntegra da resposta para que cada lector tire a súa interpretación: «En relación ó seu fax no que solicitaba aclaración do concepto *non intermedian*, comunicolle que estritamente é aquel campo da nosa base de datos que discrimina entre aqueles demandantes que cruzan coas ofertas de traballo que entran no sistema e aqueles que non cruzan. A modificación deste campo pode facerse por múltiples circunstancias é debido ós cruces con outras informacións: atopou un traballo nunha oferta xestionada polo servizo; voluntariamente por parte do demandante; non renovación da demanda, etc., etc.»

⁴ A diferenza da Enquisa de Poboación Activa, que é un estudo elaborado a partir da recollida e análise de datos, as cifras do Paro unicamente se refiren ó número de desempregados rexistrado nun determinado momento.



Figura 1.
Datos salario medio por hora

Fonte: Instituto Galego de Estatística e CPXG. Elaboración propia

SALARIOS

O salario medio do sector servicios, no que se encontran incluídos os licenciados en Xornalismo, é lixeiramente inferior ó soldo que perciben os traballadores da industria e os da construción e está por debaixo da media rexistrada no conxunto de España. Como reflicten os datos do gráfico, un empregado da área de Xornalismo cobra 1,23€ (204 pesetas) pesetas menos por hora cá media do sector en España e 0,32€ (53 pesetas) en Galicia. [Figura 1]

Deste xeito, en Galicia a maioría dos xornalistas percibe un salario medio por hora un 3,73% por baixo da media do sector ó que pertence administrativamente. A porcentaxe medra ata o 12,99% se se compara coas medias do sector Servicios en España. [Táboa 41]

Salario	Sector servicios	Sector servicios	Xornalistas galegos
	España	Galicia	2002
Hora traballo	9,44€	8,53€	8,21€
Variación %	+ 12,99	+ 3,73	

Táboa 41. Elaboración propia

3

Sindicatos e ETTs

SINDICATO	AFILIACIÓN
CCOO	Non contestaron
Central Unitaria de Traballadores (CUT)	6 xornalistas galegos (0,56%): 2 en prensa; 3 en radios privadas; 1 na TV por cabo
CIG	Consideran imposible saber cántos xornalistas están afiliados en Galicia porque o sindicato ten unha dobre organización: territorial (por comarcas) e sectorial (os xornalistas estarían en servicios). Poden indicar cántos traballadores dun determinado medio de comunicación hai afiliados a este sindicato pero non cántos deles son xornalistas, e cáles desenvolven tarefas administrativas ou en obradoiros, por exemplo. Dos seus datos, despréndese que a CIG é a forza sindical maioritaria na CRTVG, en <i>La Voz de Galicia</i> , na Axencia Efe,... En cambio, a penas ten presenza en <i>El Correo Gallego</i> .
CNT	2 xornalistas (0,18%, do sindicato): 1 xornalista en TV; 1 estudante de Ciencias da Comunicación
Confederación Xeral do Traballo (CXT)	Sen datos
CSI-CSIF	Non teñen afiliados xornalistas en Galicia. A nivel estatal, hai un grande número de afiliados sobre todo de RNE.
Unión Sindical Obreira(USO)	Non contestan
UGT Galicia	73 xornalistas (7% do sindicato), dos que 54 son homes e 19 son mulleres. 25% traballan na radio; 20% na televisión; 55% en prensa, gabinetes de prensa e axencias. Dos 73, hai 62 que son licenciados en Ciencias da Información. A maioría dos afiliados a UGT (51) traballan en empresas de titularidade privada. É imposible ter datos absolutamente fieis porque os traballadores dos gabinetes de prensa de empresas doutros sectores non están inscritos na sección de Comunicación, cultura e deportes da Federación de Servicios de UGT, senón que dependen do sector da empresa para a que traballan. E, tamén, porque os traballadores de medios públicos e da Administración constan dentro da Federación de Servicios públicos.

Táboa 42. Elaboración propia.

¿Está afiliado a algunha organización sindical?				
	Prensa	Radio	Televisión	Todos/as
Sí	10,69%	13,3%	11,76%	11,6%
Non	84,90%	84,4%	84,31%	84,7%
Non contesta	4,40%	2,2%	3,92%	3,6%
Total	99,99%	99,9%	99,99%	99,9%

Táboa 43. Fonte: Tüñez, Miguel (1996). *Da teoría á práctica. Perfil do xornalista galego*. Edicións Lea. Santiago de Compostela

AFILIACIÓN

Os intentos por conseguir datos de primeira man sobre os índices de afiliación de xornalistas nas principais organizacións non deron resultado a pesar das numerosas xestións telefónicas e persoais desenvolvidas desde finais do mes de outubro a mediados de febreiro. Máis infrutuoso resultou aínda intentar saber a través dos sindicatos algún dato concreto sobre a situación laboral do colectivo de xornalistas en Galicia, como porcentaxes de desemprego ou cifras salariais. No cadro que segue ofrécese un resumo da información aportada polas organizacións que atenderon a demanda de información. [Táboa 42]

No estudio desenvolvido en 1996 entre 300 periodistas galegos, os índices de afiliación eran moi baixos tanto entre organizacións sindicais, sociais e relixiosas. A porcentaxe maior dáse no caso dos sindicatos. [Táboa 43]

AS EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

Malia que coñeciamos de primeira man que existe un número importante de xornalistas que acadaron un contrato de traballo temporal nalgún medio de comunicación galego a través dunha Empresa de Traballo Temporal, a resposta á enquisa que lles fixemos ás ETT´s apunta cara a todo o contrario: ou ben non hai xornalistas inscritos solicitando emprego por esta vía ou ben nunca xurdiu unha demanda que coincidise cunha das titulacións de Ciencias da Comunicación (Xornalismo, Comunicación Audiovisual e Publicidade e Relacións Públicas).

Por conseguinte, os datos deste apartado deben ser considerados como pouco fiables xa que o contacto con xornalistas contratados a través dalgunha destas empresas contradí as versións ofrecidas por algunha das ETT que nega ter conseguido traballo para periodistas.

En calquera caso, ofrece un resumo das respostas ofrecidas polas 10 empresas de traballo temporal contactadas, todas con sede en Santiago de Compostela ou A Coruña, enclaves onde traballa a grande maioría dos xornalistas de Galicia. Dúas ETT´s indicaron que non tiñan xornalistas inscritos solicitando emprego, catro rexistran periodistas nas súas bases de datos aínda que están a dedicarse a outra actividade xa que non atoparon traballo en medios de comunicación. As outras non contestaron. [Táboa 44]

ETT	A versión da empresa:
Select Recursos Humanos ETT SA	Non teñen xornalistas inscritos
Ader Recursos Humanos ETT SA	10 xornalistas inscritos na cidade de Santiago pero non os chamaron para ningún emprego
Galiemprego ETT SL	Non teñen xornalistas inscritos
Mentor de Empleo ETT SA	
Manpower Team ETT SA	Teñen algún xornalista pero non atoparon traballo por esta vía
Flexiplan SA	Pendente de datos, pero non contrataron a ningún xornalista.
Faster Ibérica ETT SA	Rexistran 6 mulleres e 3 homes xornalistas, pero non contrataron a ninguén con este perfil
Umano ETT	Non contestan.
Adecco ETT SA	Pendente de datos, pero non atoparon saída en medios
Randstad Empleo ETT SA	Non contestan.

Táboa 44. Elaboración propia.

4

Os convenios colectivos

Revisáronse os convenios laborais de trece empresas xornalísticas, de xeito que se englobaran os medios con maior difusión en Galicia: dúas televisións, cinco radios, unha axencia e sete xornais¹. Os datos conseguidos contrastáronse cos contidos dos convenios colectivos referenciais para prensa diaria e para prensa non diaria. A partir deles é posible debullar os aspectos máis importantes que están a regulamentar as condicións laborais dos periodistas galegos.

XORNADA LABORAL E DESCANSO SEMANAL

A maioría dos medios establecen unha **xornada laboral** de 35/36 horas semanais, nuns casos de luns a domingo e noutros de luns a sábado. Agora ben, tamén recoñecen que pola propia natureza da profesión xornalística é difícil fixar un horario ríxido de entrada e de saída do traballo, por iso se fala en moitos casos dunha xornada laboral irregular, respectando un descanso diario mínimo de 12 horas entre a fin dunha xornada e o comezo da seguinte.

O **descanso semanal** fíxase en día e medio ininterrompido (dous días nos casos máis favorecedores que son o de RTVE e da compañía pública CRTVG así coma os das radios COPE e SER) que non ten porque ser en fin de semana. Na maioría dos casos as quendas de descanso son rotativas e veñen establecidas pola dirección da empresa. Os convenios colectivos de prensa diaria e prensa non-diaria establecen un descanso de dous días ininterrompidos, preferentemente en fin de semana. En caso de teren que traballar en domingo os traballadores reciben algún tipo de compensación, ben sexa económica ou en tempo de descanso. **[Táboa 45, 46 | páx. 35]**

¹ Convenios referidos:

Axencia Galega de Noticias: convenio asinado o 17 de marzo de 2000 e publicado no DOG o 22 de xuño de 2000

Cadena COPE: convenio vixente para os anos 1999-2001

Cadena SER: convenio suscrito o 25 de febreiro de 2000 e publicado no BOE de 17 de maio de 2000

CRTVG SA: convenio suscrito o 31 de maio de 1999 e publicado no DOG de 18 de agosto de 1999

Diario de Pontevedra: convenio vixente para os anos 2001 e 2002

Editorial Compostela SA: convenio suscrito o 26 de maio de 2000 e publicado no DOG o 6 de novembro de 2000

Editorial La Capital SL: convenio asinado o 19 de novembro de 1998 e publicado no DOG do día 15 de febreiro de 1999

El Progreso de Lugo SL: convenio asinado o 3 de abril de 2001 e publicado no DOG o 4 de xuño de 2001

Faro de Vigo: convenio para o ano 2001. Facilitado pola empresa

La Región: convenio aprobado o 29 de novembro de 1995 e publicado o 23 de febreiro de 1996 no DOG

La Voz de Galicia SA: convenio suscrito o 13 de marzo de 2001 e publicado no DOG o 28 de maio de 2001

Radio Vigo: convenio asinado o 23 de decembro de 2000 e publicado no DOG de 22 de febreiro de 2001

RTVE: convenio vixente para os anos 2000 e 2001

Convenio Colectivo de Prensa Diaria: vixente ata o 31 de decembro de 2002

Convenio Colectivo de Prensa Non-Diaria: vixente ata o 31 de decembro de 2001

SALARIO BASE

Sen dúbida os salarios máis beneficiosos son os de TVE e CRTVG. Canto ó resto das empresas xornalísticas non hai demasiada oscilación entre o **salario base** dunhas e outras, todos se moven entre as 100.000 e as 200.000 ptas mensuais. En prensa, é La Voz de Galicia a que ofrece uns salarios máis altos, seguida do Diario de Pontevedra e El Progreso. Os salarios máis baixos son para Editorial La Capital, editora de El Ideal Gallego, Diario de Ferrol e Diario de Arousa (véxanse cadros adxuntos). Con todo, dis-

tan moito das cifras estipuladas nos convenios de prensa diaria e non-diaria, só os niveis superiores de La Voz de Galicia poden chegar a acadalas. Entre as radios, as mellor pagadas son RNE e a Radio Galega seguidas da Cadena Ser.

La Voz de Galicia, por exemplo, establece distintos niveis salariais dentro dunha mesma categoría profesional en función da formación e experiencia. Para determinar o nivel da cualificación terase en conta o nivel de coñecementos, tanto pola formación básica adquirida como pola experiencia acumulada na empresa, así como a autonomía de desenvolvemento do seu traballo e, no seu caso, a realización de accións formativas que se especifiquen dentro duns determinados módulos de formación. Requírese para ascender de nivel o cumprimento dun determinado número de anos no nivel de procedencia así como a realización de accións formativas que se determinen expresamente e un informe avaliatorio favorable. [Táboas 47, 48, 49 | páx. 36, 38]

HORAS EXTRAORDINARIAS

As **horas extraordinarias** son de libre aceptación polo traballador e retribuídas. O seu valor oscila entre o prezo dunha hora ordinaria (La Voz de Galicia) e o 100% de aumento sobre unha hora normal (La Región, en domingos e festivos). Tamén poden ser compensadas por tempo de descanso. [Táboa 50 | páx. 39]

VACACIÓNS

Os traballadores gozan de 30 ou 31 días naturais de **vacacións** ininterrompidos preferentemente nos meses de verán (xuño, xullo, agosto e setembro). As quendas de vacacións decídense a comezos de ano e teñen preferencia na elección das datas aqueles traballadores con maior antigüidade na empresa e aqueles que teñen fillos en idade escolar. Quen disfrute das súas vacacións fóra do período estival ten dereito nalgúns casos a unha compensación económica. Tamén hai empresas que outorgan ós seus asalariados unha bolsa de vacacións ó comezo destas. [Táboa 51 | páx. 40]

PERMISOS

O persoal ten dereito a disfrutar dun **permiso** para ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación á empresa, sempre que se acolla a unha serie de causas establecidas nestes convenios: matrimonio, traslado de domicilio habitual, nacemento, enfermidade grave, falecemento de parentes, cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal ou por funcións sindicais ou de representación do persoal, e polo tempo establecido. Nalgunhas empresas, pode tamén disfrutar dun permiso non retribuído por un período máximo de 3 meses ó ano por asuntos propios, así o recollen os convenios das cadeas de radio SER e COPE. [Táboa 52 | páx. 41]

EXCEDENCIAS

As **excedencias** poden ser voluntarias ou forzosas. O traballador poderá solicitala cando teña un mínimo dun ano de antigüidade na empresa e o período de disfrute é de 1 a 5 anos non retribuídos nin computables para os efectos de antigüidade. Cando o traballador se reincorpore ten dereito a recuperar o seu posto de traballo anterior ou, en todo caso, un dentro da mesma categoría. [Táboa 53 | páx. 42]

QUILOMETRAXE

En caso de que o traballador teña que desprazarse por motivos de traballo no seu propio vehículo a empresa compénsao con 24-35 ptas/km. Pero non se explicita en todos os casos. [Táboa 54 | páx. 42]

AXUDAS DE CUSTO, PERNOCTA E COMIDAS

Os gastos motivados polos desprazamentos que os traballadores deban realizar por motivos de traballo serán abonados pola empresa, así como os gastos de aloxamento ocasionados por ter que pasar unha noite fóra da casa por motivos de traballo.

A CRTVG contempla para o persoal de xornada continuada e quenda de noite 45 minutos para xantar ou cear sufragado nun 75% pola empresa. Así mesmo, a canle COPE reco-

ñece unha compensación económica para os seus traballadores de xornada continuada e que traballen en cidades de máis de 400.000 habitantes. [Táboa 55 | páx. 43]

XUBILACIÓN

A idade de **xubilación** establécese nos 65 anos, pero o traballador pode solicitar a xubilación anticipada dos 60 ós 64 anos con dereito a unha compensación económica a cargo da empresa consistente na diferenza entre a prestación económica da seguridade social e a que percibiría en caso de terse xubilado ós 65 anos. O único requisito esixible é ter traballado 10-20 anos para a empresa. [Táboa 56 | páx. 44]

SEGURO DE VIDA

Algunhas destas empresas cobren o risco de accidente, invalidez ou morte dos seus traballadores cun **seguro de vida** adicional. A contía da axuda depende da gravidade das lesións que sufra o traballador. Non en todos os casos se acolle a causa de morte natural como motivo para percibir esta compensación. [Táboa 57 | páx. 45]

PLANO DE PENSIÓNS

CRTVG e RTVE teñen un **plano de pensións** que lles asegura unha xubilación digna ós seus traballadores. [Táboa 58 | páx. 45]

EXEMPLAR GRATUÍTO

Os traballadores e, en caso de morte, o seu cónxuxe, teñen dereito a seguir disfrutando dun **exemplar gratuíto** mesmo despois da xubilación. [Táboa 59 | páx. 45]

COMPLEMENTOS E PLUSES

Pagas extraordinarias

Habitualmente a empresa concede tres **pagas extraordinarias** ó ano, no verán, no nadal e en setembro/outubro, ademais da paga de beneficios (a comezos de ano), que consisten nunha mensualidade máis (salario base + plus antigüidade + plus nocturnidade).

[Táboa 60 | páx. 46]

Participación en beneficios

Consiste nun tanto por cento do salario base cos pluses de antigüidade, nocturnidade, libre disposición e titulación. Faise efectiva esta paga no primeiro trimestre do ano.

[Táboa 61 | páx. 47]

Antigüidade

Retribuiranse dous trienios e quinquenios sucesivos ó 5% sobre o salario base. De novo, quen ofrece mellores condicións é RTVE e CRTVG, retribuindo dous bienios ó 5% e quinquenios sucesivos ó 8%. O peor, sen dúbida, Faro de Vigo que non recoñece este complemento no seu convenio. [Táboa 62 | páx. 48]

Titulación

Quen estea en posesión do título de licenciado en Ciencias da Información percibe entre algo máis de 42€ (7.000 ptas) e preto de 120€ (20.000 ptas) máis ó mes dependendo da categoría profesional. Este complemento só é contemplado polos diarios nos seus convenios. [Táboa 63 | páx. 48]

Libre disposición

Quen estea disponible en calquera quenda para cubrir unha información percibe entre un 35% e un 50% máis sobre o salario base habitual. [Táboa 64 | páx. 49]

Flexibilidade

Aqueles traballadores que estean dispostos a someterse a unha **flexibilidade** de horarios, que non é o mesmo que estar a todas horas dispostos para cubrir unha información, que sería libre disposición, vense compensados cun aumento do salario base. Só hai dous convenios que establecen esta compensación, aínda que na práctica todos os medios someten os seus traballadores a horarios flexibles, o que quere dicir que na maioría dos casos non se retribúe este factor. [Táboa 65 | páx. 49]

Nocturnidade

Cando unha parte da xornada laboral se desenvolve entre as 22 e as 6 horas o traballador recibe un incremento do 20/25% sobre o salario base, ben sexa por cada hora que traballe dentro dese período ou ben porque, traballando máis de 3 horas en horario nocturno, se considere todo el dentro desta categoría e o incremento se faga sobre o salario mensual base. [Táboa 66 | páx. 50]

Xornada partida

Cando as necesidades da empresa o requiran e de forma excepcional poderase fraccionar a xornada en dúas partes, o que dá dereito a un plus de 200 ptas/día para gastos de transporte ou mantenza. [Táboa 67 | páx. 50]

Convenio

Para que o salario ordinario e fixo acade os mínimos pactados en convenio a empresa establece un plus. [Táboa 68 | páx. 50]

Rúa

Os redactores que desenvolven polo menos a metade da súa xornada en tarefas profesionais «**de rúa**» perciben un plus de 36,06 a 126,21€ (6.000 a 21.000 ptas)/mes. Este complemento aparece nalgúns convenios de prensa. [Táboa 69 | páx. 50]

Horas extraordinarias

O valor das **horas extras** traballadas é dun 75% a un 150% (sendo día festivo) sobre o valor da hora ordinaria. En ocasións, son compensadas con horas de descanso, véxase o caso de Radio Vigo no que por cada hora extra correspóndelle ó traballador dúas horas de descanso. Non poderá traballar máis de dúas horas extras ó día nin máis de quince ó mes. [Táboa 70 | páx. 51]

Festivos

Por traballar un **domingo ou festivo** o persoal ten dereito a unha compensación económica ou tempo de descanso equivalente. O máis habitual é que se organicen quendas de traballo do domingo e se faga dun xeito rotativo. [Táboa 71 | páx. 51]

Transporte

A empresa compensa ós seus traballadores cunha axuda para **transporte** diaria, mensual ou anual, ou pon á súa disposición un servizo colectivo de transporte dende a cidade ata o lugar de traballo. [Táboa 72 | páx. 52]

Casamento

En caso de **matrimonio** do traballador recibirá unha axuda de 10.000 a 50.000 ptas. [Táboa 73 | páx. 52]

Natalidade

O traballador percibirá unha axuda por cada fillo que vai dende os 30,05 ós 220,21€ (5.000 ás 36.640 ptas). [Táboa 74 | páx. 52]

Enfermidade ou accidente

En caso de baixa o traballador será compensado pola empresa cunha cantidade, que sumada á prestación da seguridade social, acade o 100% do salario mensual fixo e continuo. [Táboa 75 | páx. 53]

Coidado da visión

A empresa financia o custo dos lentes e lentes de contacto ata un máximo de 120 €/ano ou ofrécelle atención oftalmolóxica. [Táboa 76 | páx. 53]

Minusvalía

Aqueles traballadores que teñen ó seu cargo persoas diminuídas contan cunha axuda da empresa para a formación ou recuperación. Este punto só aparece no convenio de La Voz de Galicia. [Táboa 77 | páx. 53]

Estudios

Bolsas para axudar os traballadores ou ós seus fillos a sufragar os seus **estudios**. [Táboa 78 | páx. 53]

Pantalla

Este complemento é exclusivo das televisións e supón que aquel traballador que preste a súa imaxe á canle, excluindo locutores e presentadores ós que se lles supón como algo inherente ó seu posto de traballo, teñen dereito a un tanto por cento de aumento do seu salario en función do tempo que aparezan en pantalla. [Táboa 79 | páx. 53]

Responsabilidade

Por realizar tarefas de coordinación e de mando ou se se lle esixe unha **responsabilidade** que excede do normal esixible á súa categoría profesional ten dereito a percibir un plus. [Táboa 80 | páx. 54]

Condución

Aqueles traballadores que conduzan habitualmente vehículos da empresa estando fóra das súas obrigas teñen dereito a percibir compensación económica. [Táboa 81 | páx. 54]

Instalacións especiais

Os traballadores que desenvolvan o seu traballo en **instalacións especiais** son compensados pola empresa. [Táboa 82 | páx. 54]

Exclusividade

Prémíase o traballador para que non realice outro traballo á marxe do que desempeña nesta empresa. [Táboa 83 | páx. 54]

Programa

En función do **programa** de radio en que o traballador da canle SER preste os seus servizos poderá verse beneficiado por un plus. [Táboa 84 | páx. 54]

MEDIO	XORNADA LABORAL
LA REGIÓN SA	36 horas semanais con 36 horas seguidas de descanso (día e medio). Os que traballan o domingo, descansan outro día calquera da semana. As quendas están determinadas pola dirección da empresa
EDITORIAL COMPOSTELA SA	A hora de peche do xornal e comezo da xornada seguinte é fixada pola empresa. Non hai horario fixo
FARO DE VIGO	36 horas semanais.
DIARIO DE PONTEVEDRA	36 horas semanais. 6 horas diarias de luns a sábado con 15 minutos de descanso
EDITORIAL LA CAPITAL SL	36 horas semanais de luns a domingo
EL PROGRESO DE LUGO SL	36 horas semanais de luns a sábado
LA VOZ DE GALICIA SA	36 horas semanais. Xornada laboral irregular respectando o descanso de 12 horas diarias. O horario establecido é un horario básico que pode ser alterado a cambio de descanso compensatorio
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS CRTVG SA	36 horas semanais de luns a domingo. 12 horas de descanso diario ininterrompido 35 horas semanais traballadas en 5 días consecutivos. Posibilidade de xornada partida ou continuada e horarios fixos, quendas, flexibles, continuado de fin de semana ou específico para programas de produción propia
CADENA COPE	35 horas semanais distribuídas de tal xeito que nunca se traballen máis de 9 h/día e que se dispoña dun descanso de 12 horas entre a fin da xornada laboral e o comezo da seguinte. Cando a xornada estea comprendida entre as 22 e as 6 h da noite será reducida nunha hora. Do 15 de xuño ó 15 de setembro, o personal administrativo disporá de xornada intensiva pola mañá
CADENA SER	35 horas semanais distribuídas de tal xeito que nunca se fagan máis de 8 h/día e que entre a fin dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán doce horas
RTVE	Xornada diaria de 7 horas, sendo de 35 horas semanais, cun descanso ininterrompido de 12 horas entre unha xornada e a seguinte
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Xornada máxima anual de 1.638 h que poden ser distribuídas de forma irregular de luns a domingo. A xornada mínima diaria dun traballador a tempo completo non pode ser inferior a 5 h. Cando existan probadas razóns que requiran maior presenza dos traballadores no seu posto de traballo, as empresas poderán superar o tope máximo de nove horas, respectando os descansos mínimos contemplados na lei.
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	36 h/semanais no inverno e 35 h/semanais no verán. A xornada máxima ordinaria é de 9h, tendo que existir polo menos 12 horas de intervalo entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte

Táboa 45. Elaboración propia.

MEDIO	DESCANSO SEMANAL
LA REGIÓN SA	Día e medio ininterrompido
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Será fixado pola empresa
FARO DE VIGO	Día e medio ininterrompido, a razón de tres días cada dúas semanas.
DIARIO DE PONTEVEDRA	Día e medio rotativo
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Descanso rotativo
EL PROGRESO DE LUGO SL	Día e medio ininterrompido
LA VOZ DE GALICIA SA	Será fixado pola empresa
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS CRTVG SA	Descanso establecido pola lei Dous días de descanso consecutivos
CADENA COPE	Dous días ininterrompidos, preferentemente sábado e domingo
CADENA SER	Dous días ininterrompidos, como norma xeral sábado e domingo
RTVE	Dous días ininterrompidos, como norma xeral comprenderá sábado e domingo
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Dous días semanais ininterrompidos. Poderá ser rotativo de luns a domingo. A distribución farase de tal xeito que, polo menos unha vez cada catro semanas, o descanso semanal coincida con sábado e domingo. Excepcionalmente as empresas poderán variar o sistema de descansos previa comunicación ós representantes dos traballadores
C. C. DE PRENSA NON DIARIA	Dous días de descanso consecutivos que preferentemente serán sábados e domingos

Táboa 46. Elaboración propia.

SALARIO BASE PRENSA

CATEGORÍA PROFESIONAL	Conv. Prensa diaria	Conv. Prensa non diaria	La Región SA	Editorial Compostela
Redacción	De 721 a 1653€ (120.000 a 275.000 ptas), segundo grupo			
Subdirector		226.744 p / 1.362,76€		190.000 p / 1.141,92€
Redactor xefe	275.000 p / 1.652,78€	186.466 p / 1.120,68€	155.705 p / 935,81€	166.000 p / 997,68€
Xefe de sección	225.000 p / 1.352,28€	171.049 p / 1.028,03€	139.871 p / 840,64€	142.000 p / 853,44€
Xefe de área	225.000 p / 1.352,28€			118.500 p / 712,2€
Redactor	187.500 p / 1.123,89€	150.187 p / 902,64€	129.810 p / 780,17€	99.000 p / 595€
Auxiliar de redacción	150.000 p / 901,52€			79.000 p / 474,8€
Axudante		115.643 p / 695,03€	572,54 a 483,31€ 95.263 a 80.416 p	
Documentalista	187.500 p / 1.123,89€	128.411 p / 771,77€	129.810 p / 780,17€	
Infógrafo	187.500 p / 1.123,89€		102.160 p / 613,99€	
Corrector	187.500 p / 1.123,89€	128.411 p / 771,77€		
Redactor gráfico	187.500 p / 1.123,89€	135.169 p / 812,38€	92.216 p / 554,23€	

Táboa 47. Elaboración propia.

Faro de Vigo	Diario de Pontevedra	Editorial La Capital SL	El Progresode Lugo SL	La Voz de Galicia
188.054 p / 1.130,23€	192.024 p / 1.154,09€		192.024 p / 1.154,09€	
166.459 p / 1.000,4€	174.648 p / 1.049,66€	125.951 p / 756,98€	174.548 p / 1.049,05€	1.036,88 a 1.728,05€ (172.523 a 287.396 p)
148.691 p / 893,65€		122.030 p / 733,42€		961,29 a 1.601,29€ 159.946 a 266.433 p
125.753 p / 755,79€	880,49 a 826,29€ 146.501 a 137.483p	115.491 p / 694,11€	146.501 p / 880,49€	
673,79 a 595,08€ 112.110 a 99.013 p			115.036 p / 691,38€	
87.008 p / 522,93€	128.465 p / 772,09€	640,05 a 546,9€ 106.496 a 90.997 p	128.465 p / 772,09€	715,89 a 1.361,22€ 119.114 a 226.488 p
	137.483 p / 826,29€			
	137.483 p / 826,29€			
	128.465 p / 772,09€			

SALARIO BASE RADIO

CATEGORÍA PROFESIONAL	CADENA COPE	CADENA SER	CRTVG	RNE
Programación			245.285 p / 1.474,19€	
Xefe de programación	158.030 p / 949,78€		228.025 p / 1.370,46€	251.262 p / 1.510,12€
Xefe de prog. Musical			218.689 p / 1.314,35€	
Redactor xefe	144.135 p	161.333 p / 969,63€	209.352 p / 1.258,23€	274.128 p / 1.647,54€
Redactor	137.255 p / 824,92€	149.467 p / 898,31€	200.379 p / 1.204,3€	251.262 p / 1.510,12€
Axudante de programación	124.562 p / 748,63€	137.809 p / 828,25€	191.423 p / 1.150,48€	177.349 p / 1.065,89€
Emisións e programación:			175.426 p / 1.054,33€	
Xefe de emisións	158.030 p / 949,78€	189.201 p / 1.137,12€	159.273 p / 957,25€	
Xefe de produción			146.160 p / 878,44€	251.262 p / 1.510,12€
Realizador		174.430 p / 1.048,35€		251.262 p / 1.510,12€
Técnico principal de control e son	137.255 p / 824,92€	161.333 p / 969,63€		230.305 p / 1.384,16€
Técnico de control e son	128.152 p / 770,21€	149.467 p / 898,31€		211.096 p / 1.268,71€
Locutor de primeira	137.255 p / 824,92€	161.333 p / 969,63€		251.262 p / 1.510,12€
Locutor discjockey	128.152 p / 770,21€	149.467 p / 898,31€		230.305 p / 1.384,16€

Táboa 48. Elaboración propia.

² Programador, Productor xefe, Realizador, Locutor presentador, Redactor

³ Productor, Locutor, Director fotografía, Escenógrafo, Iluminador superior

⁴ Encargado técnico de laboratorio, operador, reporteiro gráfico, técnico superior de mantemento de equipos de cinema, primeiro cámara, montador especial de filmados, montador especial de negativos, encargado de operación e montaxe, encargado de control de imaxe, encargado de operación de son, decorador, encargado de equipo, figurinista, ambientador de decorados, constructor montador superior de decorados, pintor superior de decorados, forillista, técnico de modelado, ambientador musical, caracterizador, deseñador gráfico, técnico de efectos especiais, mestre de taller, encargado de equipo móbil, operador de guindastre

⁵ Técnico de laboratorio, axudante de realización, axudante técnico mesturador, axudante realizador de animación, secretario de rodaxe, técnico de mantemento de cinema, operador montador, operador de son, iluminador, xastre cortador

⁶ Axudante de programación, axudante de produción, reporteiro gráfico axudante, segundo cámara, montador de filmados, montador de negativo, oficial de operación e montaxe, operador de imaxe, operador de luminotecnia, ambientador de vestuario, especialista de ambientación de decorados, constructor montador de decorados, pintor de decorados, especialista en modelado, maquillador, perruqueiro, debuxante ilustrador, rotulista, especialista en efectos especiais, oficial mecánico, especialista en montaxe

⁷ Oficial de laboratorio, axudante de produción auxiliar, axudante de filmación, axudante de mantemento de cinema, cámara auxiliar, oficial de son, xastre.

⁸ Axudante de montaxe de filmados, axudante de montaxe de negativo, oficial de luminotecnia, axudante de ambientación de vestuario, auxiliar de xastrería, empregado de camerinos, axudante de ambientación de decorados, axudante de construción e montaxe, axudante de pintura de decorados, axudante de modelados, axudante de maquillaxe, axudante de perruquería, axudante de grafismo, axudante de efectos especiais, axudante, oficial de montaxe

SALARIO BASE TELEVISIÓN:			
CATEGORÍA PROFESIONAL	CRTVG	TVE	La región Tv
Nivel 1:			
Asesor lingüístico, Locutor,	1.474,19€	1.510,12€ ²	Xefe sección:
Presentador, Titulado superior,	245.285 p	251.262€	710.07€
Técnico de arquivo e			118.146 p
documentación, Redactor,			Xefe zona:
Productor, Realizador, Enxeñeiro			655,98€ 109.598 p
			Realizador/editor:
			608,94€ 101.319 p
Nivel 2:			
Locutor, Titulado medio, Enxeñeiro técnico	1.370,46€	1.384,16€ ³	
de telecomunicacións, Documentalista	228.025 p	230.305 p	
Nivel 3:			
Técnico de sistemas, Analista-programador,	1.314,35€	1.268,71€ ⁴	
Técnico electrónico de primeira,	218.689 p	211.096 p	
Técnico de administración			
Nivel 4:			
Auxiliar de redacción, Técnico de control da	1.258,52€	1.162,9€ ⁵	Cámara:
radio, Promotor, Técnico electrónico, Reporteiro	209.352 p	193.490 p	555,8€
gráfico, Cámara de primeira, Deseñador gráfico			92.477 p
Nivel 5:			
Operador de postproducción, Técnico de son,	1.204,3€	1.065,89€ ⁶	Axudante de
Técnico de iluminación, Decorador,	200.379 p	177.349 p	cámara, son
Programador-operador, axudante de realización,			e edición:
Locutor de televisión			507,47€ 84.436 p
Nivel 6:			
Encargado de discoteca, Oficial productor de	1.150,48€	976,99€ ⁷	
son da radio, Oficial técnico electrónico,	191.423 p	162.557 p	
Operador de cámara, Grafista-decorador,			
Oficial administrativo, Auxiliar de programas na radio			
Nivel 7:			
Operador montador de vídeo, Operador	1.054,33€	895,5€ ⁸	
productor de son, Iluminador, Control da cámara,	175.426 p	148.999 p	
Relacións públicas, Auxiliar de programación			
da televisión, Axudante de produción, Maquillador,			
Oficial de mantemento, Oficial técnico electricista,			
Grafista titular, Auxiliar administrativo			
Nivel 8:			
Grafista electrónico, Especialista de montaxe,	957.25€	Auxiliar de	
Axudante de cámara, Conductor,	159.273 p	filmación:	
Auxiliar de informativos		820,8€	
		136.570 p	
Nivel 9:			
Almacenista, Ordenanza,	878,44€		
Telefonista-recepcionista, Axudante de	146.160		
mantemento, Ordenanza-conductor			

Táboa 49. Elaboración propia.

MEDIO	HORAS EXTRAORDINARIAS
LA REGIÓN SA	Son de libre aceptación polo traballador. A súa retribución é dun 75% adicional á hora ordinaria. Os domingos ou festivos é dun 100% adicional
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Ó non establecerse un horario fixo de entrada e de saída do traballo, non se recoñecen as horas extraordinarias
FARO DE VIGO	Non se recoñecen as horas extras
DIARIO DE PONTEVEDRA	Son voluntarias e retribuíbles
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Non hai un recoñecemento expreso da realización de horas extras
EL PROGRESO DE LUGO SL	Non hai un recoñecemento expreso da realización de horas extras
LA VOZ DE GALICIA SA	Só en caso de absoluta necesidade de prolongación da xornada e será abonada como unha hora normal de traballo e será de libre aceptación polo traballador
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Non se establece no convenio a realización de horas extras
CRTVG SA	De 2400 a 4000 ptas/h en función da categoría profesional
CADENA COPE	Son voluntarias e serán compensadas preferentemente por descanso equivalente. O traballador terá dereito a descansar as horas extras realizadas cun recargo económico do 25% sobre o valor da hora ordinaria
CADENA SER	Voluntarias. Non poderá superar 80h/ano. Abonaránse co 75% de incremento sobre a hora ordinaria ou compensaránse cun período de descanso equivalente dentro dos 4 meses seguintes á súa realización
RTVE	As horas extraordinarias abonaránse en función do nivel económico ó que pertenza o traballador, a metade destas horas poderán compensarse con horas de descanso cun incremento do 75% sobre a hora normal de traballo
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Son horas extraordinarias as que exceden da xornada anual pactada. Estas horas compensaránse preferentemente con descanso (1,5 horas por cada hora extraordinaria traballada) ou ben retribución ó prezo da hora habitual de traballo incrementada nun 25%. Non terán a consideración de horas extraordinarias as que sexan necesarias para a finalización dunha tirada ou as producidas por avaría ou calquera outra causa non imputable á organización da produción
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	

Táboa 50. Elaboración propia.

MEDIO	VACACIÓNS
LA REGIÓN SA	A disfrutar preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro. Bolsa de 20.000 ptas se é fóra deste período. 4 millóns de pesetas a repartir entre todos os traballadores en concepto de mellora social.
EDITORIAL COMPOSTELA SA	31 días naturais ininterrompidos. Correspóndelle á empresa decidir as quendas. Os que disfruten das súas vacacións entre o 1 de outubro e o 1 de maio recibirán como compensación 7.000 ptas.
FARO DE VIGO	30 días naturais ininterrompidos entre os meses de maio e outubro. Bolsa de 130.000 ptas na data de comezo das vacacións.
DIARIO DE PONTEVEDRA	30 días naturais ininterrompidos preferentemente en xuño, xullo, agosto, setembro ou outubro.
EDITORIAL LA CAPITAL SL	31 días naturais rotatorios. O 1º ano seguiránse as normas do traballador máis antigo, quedando esta primeira lista como base para as rotacións que se farán en anos sucesivos. A facultade de organizar as ditas quendas correspóndelle á empresa.
EL PROGRESO DE LUGO SL	31 días naturais ininterrompidos entre os meses de maio e outubro. Se disfrutan das vacacións nos meses de xaneiro, febreiro, marzo e novembro perciben 16.768 ptas. Nos meses de maio, abril, outubro e decembro, 11.426 ptas. En xuño ou setembro, 8.074 ptas. O persoal de reparto percibirá 7.453 ptas.
LA VOZ DE GALICIA SA	30 días naturais ininterrompidos do 1 ó 30 do mes correspondente. Ten prioridade na súa elección o persoal de maior antigüidade na empresa agás nos meses de xullo e agosto, en que teñen prioridade os que teñen fillos menores de 18 anos estudando. Aqueles que non disfruten das súas vacacións en xullo ou agosto percibirán 30.000 ptas de forma proporcional ó número de días non disfrutados nesas datas.
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	30 días naturais, dos cales polo menos 15 han de ser ininterrompidos. Preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro. Rotativas.
CRTVG SA	23 días laborables divididos nun máximo de 3 fraccións de xuño a setembro.
CADENA COPE	24 días laborables de vacacións retribuídos en calquera época do ano. Teñen preferencia á hora da súa elección aqueles traballadores que teñan fillos en idade escolar.
CADENA SER	31 días naturais ininterrompidos, como norma xeral a disfrutar entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. Non poderán fraccionarse salvo solicitude razoada do interesado. O persoal que por necesidades de servizo non poida disfrutar as vacacións neste período, percibirá como compensación 90.000 ptas cando a totalidade do período vacacional non coincida coas ditas datas e a parte proporcional cando só sexa unha parte.
RTVE	24 días laborables en calquera época do ano, preferentemente dende o 1 de xuño ó 30 de setembro, podendo fraccionarse a elección do traballador sempre que un dos períodos sexa polo menos do 50%.
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	30 días naturais ininterrompidos que deberán disfrutarse necesariamente entre o 1 de xullo e o 30 de setembro. Poderán fraccionar en dous períodos o disfrute das vacacións.
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	22 días laborables de vacacións anuais retribuídas, preferentemente entre os meses de xuño e setembro. Se por calquera causa a empresa dispón as vacacións nunha data distinta compensará o personal afectado con tres días máis de vacacións.

Táboa 51. Elaboración propia.

MEDIO	PERMISOS
LA REGIÓN SA	Por algún dos motivos seguintes: casamento, nacemento, falecemento, deberes políticos ou sindicais, mudanza, estudos, visita a especialistas e asistencia médica
EDITORIAL COMPOSTELA SA	O traballador poderá ausentarse con dereito a remuneración en caso de matrimonio, traslado de domicilio habitual, nacemento, enfermidade grave, falecemento de parentes, cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal ou por funcións sindicais ou de representación do persoal
FARO DE VIGO	Previo aviso e xustificación acolléndose a algunha das causas establecidas
DIARIO DE PONTEVEDRA	Previo aviso e xustificación acolléndose a algún dos motivos establecidos
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Previo aviso e xustificación
EL PROGRESO DE LUGO SL	Retribuídos: 1 día para asuntos propios ademais dos supostos recollidos no estatuto dos traballadores. Non retribuídos: 1 mes ó ano por estudos e 1 día ó ano por asuntos propios
LA VOZ DE GALICIA SA	Permisos retribuídos: casamento, nacemento de fillos, casamento de fillos ou irmáns, enfermidade grave de familiar en primeiro grao de consanguineidade, falecemento de familiar, cumprimento de deberes públicos, sindicais, asistencia obrigatoria a tribunais de xustiza, traslado de domicilio, dereitos educativos, xerais e de formación profesional, asistir a médicos especialistas, consulta médica, desprazamento fóra da provincia. Permisos non retribuídos: por calquera outra causa análoga ás anteriores estudiada polo xefe e da que se poderá esixir xustificante
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Previo aviso e xustificación por algún dos motivos previstos
CRTVG SA	Previo aviso e xustificación por algún dos motivos e tempo establecido
CADENA COPE	O traballador poderá ausentarse con dereito a remuneración en caso de matrimonio, maternidade, traslado de domicilio habitual, nacemento, enfermidade grave, falecemento de parentes, cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal ou por funcións sindicais ou de representación do persoal. Sen dereito a abono de retribución ningunha por asuntos propios, non máis de 3 meses
CADENA SER	O traballador poderá ausentarse con dereito a remuneración en caso de matrimonio, maternidade, traslado de domicilio habitual, nacemento, enfermidade grave, falecemento de parentes, cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal ou por funcións sindicais ou de representación do persoal. Sen dereito a abono de retribución ningunha por asuntos propios, non máis de 3 meses
RTVE	Todo o persoal fixo en activo, unha vez superado o período de proba, ten dereito a disfrutar previa solicitude por escrito de licencia nos casos que se detallan e pola duración establecida: — Por matrimonio ou inscrición nun rexistro de parellas de feito — Por falecemento de familiar — Por enfermidade grave de familiar — Por nacemento dun fillo — Por embarazo — Por cumprimento dun deber público inescusable e persoal — Por motivos particulares — Por dereitos educativos xerais e de formación profesional Sen dereito a retribución, por asuntos propios e unha soa vez ó ano por prazo non superior a 3 meses
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Previo aviso e xustificación por algún dos motivos e tempo establecido
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	Previo aviso e xustificación por algún dos motivos e tempo establecido

Táboa 52. Elaboración propia.

MEDIO	EXCEDENCIAS
LA REGIÓN SA	Se o traballador ten un mínimo dun ano de antigüidade na empresa pode solicitar ata 5 anos de excedencia
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Non se recolle en convenio
FARO DE VIGO	Non se recolle en convenio
DIARIO DE PONTEVEDRA	Por maternidade/paternidade (3 anos). Voluntaria de 1 a 5 anos
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Voluntarias ou forzosas
EL PROGRESO DE LUGO SL	Non se recollen no convenio
LA VOZ DE GALICIA SA	Voluntaria ou forzosa dentro duns supostos. Non retribuída nin computable a ningún efecto
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Voluntaria ou forzosa
CRTVG SA	Voluntaria/especial/por enfermidade/por servizo militar ou civil substitutorio
CADENA COPE	Voluntaria ou forzosa. Ningunha delas dá dereito a soldo
CADENA SER	Voluntaria ou forzosa. A forzosa dará dereito á conservación do posto e ó computo da antigüidade. Concederase por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O traballador con un ano de antigüidade como mínimo ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco
RTVE	Voluntaria, especial, por enfermidade, por coidado de familiares, para cumprir o servizo militar ou prestación civil substitutoria
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Voluntaria ou forzosa
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	Voluntaria ou forzosa

Táboa 53. Elaboración propia.

QUILOMETRAXE	
LA REGIÓN SA	
EDITORIAL COMPOSTELA SA	0,14€ (24 ptas)/km
FARO DE VIGO	
DIARIO DE PONTEVEDRA	0,21€ (35 ptas)/km
EDITORIAL LA CAPITAL SL	0,14€ (24 ptas)/km
EL PROGRESO DE LUGO SL	
LA VOZ DE GALICIA SA	0,15€ (25 ptas)/km
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	0,14€ (24 ptas)/km
CRTVG SA	0,18€ (30 ptas)/km
CADENA COPE	0,14€ (24 ptas)/km
CADENA SER	
RTVE	0,19€ (31 ptas)/km
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	0,17€ (28 ptas)/km
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	0,22€ (37 ptas)/km

Táboa 54. Elaboración propia.

AXUDAS DE CUSTO, Pernocta e Comidas	
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Media axuda de custos: 24,94 (4.150 ptas). Axuda de custos completa: 49,88€ (8.300 ptas). Por pernocta, a empresa cubrirá os gastos dun hotel de 3 estrelas.
LA VOZ DE GALICIA SA	Os gastos motivados polos desprazamentos que os traballadores deban realizar serán abonados pola empresa
CRTVG SA	Indemnización por gastos de manutención con motivo de desprazamento por razóns de traballo a un termo municipal diferente do seu centro de traballo habitual. O persoal de xornada continuada e quenda de noite ten 45 minutos para xantar ou cear sufragado nun 75% pola empresa
CADENA COPE	O persoal que teña que efectuar viaxes ou desprazamentos fóra do seu centro de traballo disfrutará sobre o soldo do importe dos gastos de locomoción e aloxamento e unha dieta diaria equivalente ás seguintes cantidades: Dentro do territorio nacional: 45,08€ (7.500 ptas)/día se ten que pernoctar ou dura máis de 12 horas. 24,04€ (4.000 ptas)/día se non pernocta e non supera as 12 horas. Fóra do territorio nacional: 72,12€ (12.000 ptas)/día En virtude da especial dispoñibilidade e responsabilidade que os desprazamentos para programas supoñen fíxase un abono de 48,08€ (8.000 ptas)/brutos/día a partir da primeira noite de desprazamento. Cando non se pernocte pero supere as 10h, 24,04€ (4.000 ptas).
CADENA SER	Desprazamentos no territorio nacional: Superior a 12 h: 48,08€ (8.000 ptas) Inferior a 12h: 24,04€ (4.000 ptas) Fóra do territorio nacional: 87,45€ (14.551 ptas)
RTVE	Axudas de custo e quilometraxe: Territorio nacional: 84,14€ (14.000 ptas) Internacional: 147,25€ (24.500 ptas) Comida/cea: 8,17€ (1.360 ptas) Cando o personal efectúe xornada laboral que coincida con horas habituais de comida ou cea, RTVE faise cargo do custo desta na súa totalidade ou sufragada en proporción non superior ó 25% do seu importe polo traballador
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	As empresas abonarán ós traballadores os gastos ocasionados polo desprazamento efectuado fóra do seu lugar habitual de traballo
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	Cando por razóns de traballo se necesite comer fóra do domicilio a empresa abonará 14,42€ (2.400 ptas) por comida

Táboa 55. Elaboración propia.

MEDIO	XUBILACIÓN
LA REGIÓN SA	Complemento á xubilación: os traballadores que traballaron 10/15 anos para a empresa teñen dereito a unha compensación mensual que equipare o salario mensual. De 15 a 20 anos traballados, a compensación é dun 50% desa diferenza e máis de 20 anos traballados, a compensación equivale á diferenza co soldo actualizado da súa categoría. Ademais teñen dereito a unha paga extraordinaria no momento da xubilación
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Os traballadores poderán pactar coa empresa compensación económica por xubilación anticipada. Premio á xubilación para aqueles que teñen dereito a prestación económica da seguridade social, percibirán unha mensualidade
FARO DE VIGO	Obrigatoria ós 65 anos. Xubilación anticipada ós 64 anos (con 20 anos de servizo á empresa) con dereito a complementaria
DIARIO DE PONTEVEDRA	Antes dos 65 anos teñen dereito a indemnización
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Ós 65 anos. Pode rescindir o contrato persoal con 12 anos de antigüidade na empresa, con dereito a indemnización
EL PROGRESO DE LUGO SL	Axuda por xubilación: tendo traballado 10 anos na empresa recibirá unha mensualidade por cada 5 anos traballados. Xubilación anticipada: a empresa paga a diferenza entre a pensión que lle dá a seguridade social e a que lle correspondería de terse xubilado ós 65 anos
LA VOZ DE GALICIA SA	A empresa queda facultada para xubilar o personal ós 65 anos. Cando este teña 65 anos pero non acadase 25 anos de antigüidade mínima na empresa, percibirá unha prima equivalente a 7 mensualidades ordinarias. Se ten os 25 anos de antigüidade, percibirá a mesma prima que se se xubilase motu proprio: os maiores de 60 anos, percibirán un complemento consistente na diferenza entre o retiro mutualista líquido e o salario ordinario líquido devengado no mes anterior ó da súa xubilación. Para os menores de 60 anos, cunha antigüidade de 25 a 35 anos percibirán 11 mensualidades, os que teñan máis de 35 anos de antigüidade, 13 mensualidades
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Non está establecido en convenio
CRTVG SA	Non está establecido en convenio
CADENA COPE	Incentivos á xubilación: para os traballadores de ata 63 anos, o 75% do salario dos últimos 12 meses ou 2 millóns de pesetas. Para os de 64 anos, o 50% do salario dos últimos 12 meses ou 1,5 millóns de pesetas. Para os de 65 anos, o 25% do salario dos últimos 12 meses ou 1 millón de ptas segundo que cantidade sexa maior
CADENA SER	Non está establecido en convenio
RTVE	Xubilación forzosa: aplicable ós traballadores que cumpran 65 anos sempre que cotizaran o período necesario para percibir o 100% da súa base reguladora. Xubilación anticipada: A partir dos 62 anos terán dereito a unha indemnización de 50.000 ptas por cada un dos meses que lle falten para o cumprimento da idade de xubilación forzosa
CONVENIO COLECTIVO	
DE PRENSA DIARIA	Non está establecido en convenio
CONVENIO COLECTIVO	
DE PRENSA NON DIARIA	Non está establecido en convenio

Táboa 56. Elaboración propia.

MEDIO	SEGURO DE VIDA
LA REGIÓN SA	Non está establecido en convenio
EDITORIAL COMPOSTELA SA	600.000 en caso de morte natural. 1,2 millóns por accidente
FARO DE VIGO	Cobre o risco de morte por causas naturais ou accidente e de invalidez por importe de 2 millóns de ptas
DIARIO DE PONTEVEDRA	Non está establecido en convenio
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Non está establecido en convenio
EL PROGRESO DE LUGO SL	Garantía principal de 2,5 millóns de ptas que cobre falecemento por calquera causa e incapacidade permanente absoluta
LA VOZ DE GALICIA SA	2,5 millóns por falecemento. 5 millóns por invalidez absoluta
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Non está establecido en convenio
CRTVG SA	5 millóns en caso de falecemento por accidente. 7 millóns en caso de falecemento por accidente. 9 millóns por falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional. 5 millóns en caso de invalidez total. 7 millóns por invalidez total para calquera traballo. 9 millóns en caso de invalidez total para calquera traballo e causado por un accidente laboral
CADENA COPE	Os traballadores están asegurados por un capital de 3,1 millóns de ptas os solteiros; 3,8 millóns casados, solteiros e viúvos con ata 2 fillos; 4,74 millóns casados con 3-5 fillos; 6,5 millóns solteiros ou viúvos con 3-5 fillos; 6,5 millóns casados, solteiros ou viúvos con 6 ou máis fillos
CADENA SER	Todo o personal da empresa terá cuberto o risco de morte ou invalidez absoluta para todo traballo. Para o personal fixo o importe asegurado é de 5-10 millóns e para o persoal contratado con carácter temporal de 3 millóns de ptas
RTVE	Póliza colectiva de seguro de vida para todos os traballadores en activo de RTVE de 10 millóns de ptas que será financiada por RTVE e os seus traballadores, fixándose a cota voluntaria do traballador en 10.000 ptas/ano. Póliza colectiva de accidentes que cobre a todos os traballadores de RTVE: 8 millóns en caso de morte derivada de accidente laboral ou non e 8 millóns en caso de producirse unha invalidez permanente

Táboa 57. Elaboración propia.

MEDIO	PLANO DE PENSIÓNS
CRTVG SA	Para os traballadores fixos da CRTVG, 5.000 ptas/mes
RTVE	Sistema de prestacións sociais complementarias ás do sistema público de pensións, de carácter privado, voluntario, complementario e independente da seguridade social, sendo de aportación definida con aportacións obrigatorias do promotor (RTVE) e voluntarias dos partícipes (traballadores)

Táboa 58. Elaboración propia.

EXEMPLAR GRATUÍTO	
FARO DE VIGO	Mesmo despois da xubilación do traballador ou en caso de falecemento deste disfrutará del o cónxuxe supervivente

Táboa 59. Elaboración propia.

PAGAS EXTRAORDINARIAS	
LA REGIÓN SA	— Paga de verán, que se percibirá no transcurso do mes de xullo
	— Paga de nadal, que se percibirá nos primeiros 20 días de decembro
	Consisten no salario base + antigüidade + nocturnidade. Ó cumprir os 20, 30, 40 e 50 anos traballando na empresa, cada traballador ten dereito a percibir unha paga extra equivalente ó salario + antigüidade
EDITORIAL COMPOSTELA SA	4 gratificacións extras ó ano:
	— 15 de marzo
	— 15 de xullo, mensualidade completa (SB + antigüidade + nocturnidade + títulos + libre disposición + transporte)
	— 15 de outubro, límite de 661,11€ (110.000 ptas)
	— 22 de decembro, mensualidade completa
FARO DE VIGO	3 pagas:
	— Paga de verán: no mes de xullo, equivalente ó salario base máis complementos de antigüidade, dedicación exclusiva, transporte e titulación
	— Paga de nadal: no mes de decembro
DIARIO DE PONTEVEDRA	— Paga de 15 de xuño
	— Paga de 15 de decembro
	— Paga de setembro
	Equivalente a unha mensualidade
EDITORIAL LA CAPITAL SL	— Paga de xullo (SB + convenio + antigüidade + nocturnidade + libre disposición)
	— Paga de outubro: 507,32€ (84.411 ptas) para 2000
	— Paga de decembro (SB + convenio + antigüidade + nocturnidade + libre disposición)
EL PROGRESO DE LUGO SL	— Paga de marzo: salario ordinario e fixo + antigüidade
	— Paga de xuño
	— Paga de setembro
	— Paga de nadal
LA VOZ DE GALICIA SA	Paga de verán: no mes de xullo. Constituída por todos os conceptos recoñecidos ó traballador no mes anterior á súa percepción, agás horas extras, plus dominical e plus de libre disposición.
	Paga de nadal: no mes de decembro
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	— Paga de xullo
	— Paga de novembro: Salario base + antigüidade
	— Paga de decembro: 10% do salario base de catorce pagas
CRTVG SA	— Paga de verán
	— Paga do patrón
	— Paga de nadal
	Consisten no importe dunha mensualidade, dos conceptos salario base e plus de antigüidade
CADENA COPE	2 pagas polo importe equivalente a unha mensualidade do salario base incrementado co importe dos complementos fixos:
	— Paga de verán
	— Paga de nadal
CADENA SER	2 pagas polo importe equivalente a unha mensualidade do salario base incrementado co importe dos complementos fixos:
	— Paga de verán
	— Paga de nadal
RTVE	— Paga de xullo
	— Paga de decembro
	— Paga de setembro
	De contía equivalente, como mínimo, ó salario base e complemento de antigüidade
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Tres: marzo, xuño e decembro
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	Tres: marzo, xuño e decembro

Táboa 60. Elaboración propia.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	
LA REGIÓN SA	10% do salario base + antigüidade + nocturnidade + plus dominical. Faise efectiva no primeiro trimestre de cada ano
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Non contempla este plus
FARO DE VIGO	Percíbese no mes de marzo e o seu importe equivale ó salario base máis complementos de antigüidade, dedicación exclusiva, transporte e titulación
DIARIO DE PONTEVEDRA	Percibirase no mes de febreiro e equivale ó 8% de todos os conceptos retributivos brutos
EDITORIAL LA CAPITAL SL	8% das percepcións anuais que conformen as 12 mensualidades e as 3 pagas extraordinarias
EL PROGRESO DE LUGO SL	8% do SB + antig + nocturnidade + libre disposición + titulación percibidos nas 12 mensualidades máis as pagas extras. Abóase no mes de febreiro
LA VOZ DE GALICIA SA	Percibirase no mes de marzo e o seu importe estará constituído polo salario ordinario e fixo que o traballador teña recoñecido no mes inmediatamente anterior á percepción, máis antigüidade se for o caso
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Percibirase no mes de marzo e comprende todos os conceptos retribuídos no mes anterior
CRTVG SA	Non está contemplada en convenio
CADENA COPE	Consiste nunha mensualidade, salario base+plus de antigüidade
CADENA SER	Paga de abril, polo importe equivalente a unha mensualidade do salario base incrementada co importe dos complementos salariais de carácter fixo que tiña asignados
RTVE	Na nómina do mes de marzo, unha paga de produtividade en función do grao de cumprimento dos obxectivos acadados no ano. Nivel 1: 1.093,08€ (181.874 ptas) Nivel 2: 1.045,88€ (174.019 ptas) Nivel 3: 999,4€ (166.287 ptas) Nivel 4: 953,99€ (158.731 ptas) Nivel 5: 908,59€ (151.177 ptas) Nivel 6: 863,76€ (143.718 ptas) Nivel 7: 819,27€ (136.315 ptas) Nivel 8: 775,31€ (129.001 ptas) Nivel 9: 731,25€ (121.670 ptas)

Táboa 61. Elaboración propia.

PLUS DE ANTIGÜIDADE	
LA REGIÓN SA	Trienios dun 5% do seu salario base
EDITORIAL COMPOSTELA SA	2 trienios do 5% e quinquenios sucesivos do 5% sobre o salario base
FARO DE VIGO	Non está establecido en convenio
DIARIO DE PONTEVEDRA	2 trienios e quinquenios sucesivos a razón do 5% do salario base
EDITORIAL LA CAPITAL SL	5% sobre o salario afecto a pluses
EL PROGRESO DE LUGO SL	2 trienios ó 5% e quinquenios sucesivos ó 5% sobre o salario base
LA VOZ DE GALICIA SA	2 trienios e cantos quinquenios lle correspondan. O importe é do 0,58% por cada trienio /quinquenio do salario base de cada cate- goría + 396 ptas por cada módulo de antigüidade
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	2 cuadrienios e quinquenios sucesivos a razón dun 5%
CRTVG SA	5 bienios e posteriormente quinquenios. Abóase o 5% por cada bienio e o 8% por cada quinquenio do salario base
CADENA COPE	6 quinquenios: 56,04€ (9.325 ptas) mes
CADENA SER	9 quinquenios. 55,25€ (9.193 ptas) mes
	Premio de permanencia e fidelidade:
	25 anos: 1077,56€ (179.291 ptas)
	40 anos: 2.093,59€ (348.344 ptas)
RTVE	Os trienios correspondentes retribuídos en función do nivel eco- nómico e do número de trienios. De 82,08€ (13.657 ptas) para o nivel 9 ó 123,57€ (20.560 ptas) para o nivel, no primeiro trienio
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	Non estipula nada ó respecto
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	Aboaranse dous trienios e quinquenios sucesivos por importe do 5% do salario base

Táboa 62. Elaboración propia.

PLUS DE TITULACIÓN	
LA REGIÓN SA	«Plus de productividade redaccional»: 15% do salario base + antigüidade para compensar a especial dedicación e a cualida- de do traballo
EDITORIAL COMPOSTELA SA	48,08 € (8.000 ptas)/mes
FARO DE VIGO	45,98 € (7.650 ptas)/mes
DIARIO DE PONTEVEDRA	60,1 € (10.000 ptas)/ano
EDITORIAL LA CAPITAL SL	51,46 € (8.563 ptas)/mes
EL PROGRESO DE LUGO SL	61,21 € (10.185 ptas)/mes
LA VOZ DE GALICIA SA	118,58 € (19.730 ptas)/mes

Táboa 63. Elaboración propia.

PLUS DE LIBRE DISPOSICIÓN	
LA REGIÓN SA	35% do salario base + antigüidade
EDITORIAL COMPOSTELA SA	35% sobre o salario base de redactores, xefes de sección, redactores xefe e subdirectores
FARO DE VIGO	
DIARIO DE PONTEVEDRA	35% do salario base
EDITORIAL LA CAPITAL SL	50% sobre o salario base afecto a pluses
EL PROGRESO DE LUGO SL	35% sobre o salario base
LA VOZ DE GALICIA SA	Nivel 1: 113,12€ (18.821 ptas)/mes
	Nivel 2: 122,54€ (20.389 ptas)/mes
	Nivel 3: 150,82€ (25.094 ptas)/mes
	Nivel 4: 188,52€ (31.367 ptas)/mes
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Mínimo o 35% do salario base
CADENA COPE	Mínimo 180,3€ (30.000 ptas) brutos mensuais
CADENA SER	A aquelas persoas que teñan a obriga de permaner ás ordes do director da emisora fóra da súa quenda de traballo ou posibilidades de incorporarse ó mesmo se as necesidades do servicio así o requiren.
	132,43€ (22.034 ptas)/mes
RTVE	Aplicarase ó traballador que, adscrito a un posto de traballo que realizando a contía normal de horas semanais, polas especiais características daquel, requira dispoñibilidade habitual e alteracións constantes do horario de traballo. Oscila entre o 22 e o 30% da base salarial.
CRTVG SA	7,5% do seu salario base por cada semana sometida á dispoñibilidade. Un 30% por mes.

Táboa 64. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE FLEXIBILIDADE	
CRTVG SA	6,25% do seu salario base por cada semana que estea sometido a flexibilidade de horarios
CADENA SER	A aquelas persoas que de maneira voluntaria poidan sufrir cambios atípicos no horario ou distribución da xornada en funcións das necesidades do servicio.
	132,43€ (22.034 ptas)/mes
	Tamén existe un plus de prolongación de xornada que compensa as eventuais prolongacións da xornada que como consecuencia dunha actividade laboral excepcional se poidan producir.
	132,43€ (22.034 ptas)/mes
RTVE	Aplicarase ó traballador que, adscrito a un posto de traballo que, realizando a contía normal de horas semanais, polas especiais características daquel, requira dispoñibilidade habitual e alteracións constantes do horario de traballo. Oscila entre o 22 e o 30% da base salarial

Táboa 65. Elaboración propia.

PLUS DE NOCTURNIDADE	
LA REGIÓN SA	25% do salario base para os que traballen de 3 a 6 horas ou máis no período 22-6 h. Para os que traballen entre 1 e 3 horas, o 12,5%. Se é menos dunha hora, ningunha compensación
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Cando polo menos catro horas se realizan entre as 22 e as 6h recibirá un incremento do 25% do salario base
FARO DE VIGO	20% do salario ordinario por traballar entre as 22 e as 6h
DIARIO DE PONTEVEDRA	25% do salario base
EDITORIAL LA CAPITAL SL	25% do salario base afecto a pluses
EL PROGRESO DE LUGO SL	25% sobre o salario base
LA VOZ DE GALICIA SA	De 48,08 a 144,24€ (8.000 a 24.000 ptas)/mes dependendo da categoría
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	25% máis por cada hora traballada en horario de noite
CRTVG SA	Considérase período nocturno o comprendido entre as 22h e as 7h. O complemento será dun 25% do salario base sobre as horas realizadas no mencionado período, de xeito ocasional. Cando o personal realice durante un mes completo un horario que comprenda en todo ou en parte horas nocturnas percibirá un complemento do 35% do seu salario base por cada hora realizada no dito período. Cando é por máis dun mes, cunha xornada que comprenda máis do 50% das horas en período nocturno, percibirá o complemento do 35% pola totalidade da xornada
CADENA COPE	Incremento do 25% sobre o valor da hora ordinaria
CADENA SER	O persoal que realice cando menos tres horas da súa xornada laboral entre as 22h e as 6h ten dereito a reducir a súa xornada en quince minutos por cada hora que coincida con este horario
RTVE	A realización da xornada completa en período nocturno dará dereito ó percibo dun 25% do salario base. A realización da xornada parcialmente en período nocturno dará dereito á percepción deste complemento en proporción ó número de horas traballadas no dito período
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	As horas traballadas entre as 22h e as 6h retribuiranse cun incremento do 22%

Táboa 66. Elaboración propia.

PLUS DE XORNADA PARTIDA	
EDITORIAL LA CAPITAL SL	1,2€ (200 ptas)/día
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	As empresas aboarán 6,31€ (1.050 ptas) en concepto de axuda de comida cando se impoña a xornada partida de forma excepcional

Táboa 67. Elaboración propia.

PLUS DE CONVENIO	
DIARIO DE PONTEVEDRA	Salario mínimo pactado no convenio para as diferentes categorías profesionais
EL PROGRESO DE LUGO SL	Para que o salario ordinario e fixo acade os mínimos pactados no convenio
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Para que o salario ordinario fixo acade os mínimos pactados
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	A diferenza entre o salario base e complementos persoais e o Salario Mínimo de Grupo

Táboa 68. Elaboración propia.

PLUS DE RÚA	
EDITORIAL COMPOSTELA SA	36,06€ (6.000 ptas)/mes cando desenvolven polo menos a metade da xornada en tarefas profesionais de rúa
DIARIO DE PONTEVEDRA	90,15€ (15.000 ptas)/mes
EL PROGRESO DE LUGO SL	91,82€ (15.278 ptas)/mes
LA VOZ DE GALICIA SA	130,21€ (21.665 ptas)/mes

Táboa 69. Elaboración propia.

PLUS POR HORAS EXTRAORDINARIAS	
LA REGIÓN SA	75% adicional á hora ordinaria
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Poderán realizarse de 22 a 6h
FARO DE VIGO	Non se recoñecen as horas extras
DIARIO DE PONTEVEDRA	Valor hora extra: (salario anual/horas) x 1,75
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Non hai un recoñecemento expreso da realización de horas extras
EL PROGRESO DE LUGO SL	Incremento do 75% sobre o salario base
LA VOZ DE GALICIA SA	1/6 do salario diario cun incremento do 75% en días laborables e do 150% en días festivos
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Non se establece no convenio a realización de horas extras
CRTVG SA	De 14,42 a 24,04€ (2.400 a 4.000 ptas)/hora, en función da categoría profesional
CADENA COPE	25% de recarga sobre o valor da hora ordinaria
CADENA SER	Aboaranse co 75% de incremento sobre o prezo da hora normal de traballo ou compensaranse cun período de descanso equivalente dentro dos catro meses seguintes á súa realización. O nº de horas extras non poderá ser superior a 80 ó ano.
RTVE	As horas extras aboaranse segundo a táboa de valores de horas tipo para cada nivel económico, cos incrementos que legalmente lle correspondan segundo as distintas circunstancias de prolongación da xornada. A metade das horas poderá compensarse con horas de descanso cun incremento neste caso do 75%.
	Diurnas, de 9,48 a 15,53€ (1.577 a 2.584 ptas)
	Nocturnas, de 10,83 a 17,73€ (1.802 a 2.950 ptas)
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	A realización de horas extraordinarias polo traballador é volun-taria. Serán compensadas por un tempo de descanso de 1,25 horas, o mes seguinte á súa realización e por xornadas e medias xornadas completas

Táboa 70. Elaboración propia.

PLUS FESTIVOS	
LA REGIÓN SA	1 día de vacacións por cada festivo traballado, ata 12. Por traballar en domingo percibe un 300% do salario diario
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Compensaranse con 21 días máis de vacacións ou parte proporcional, se non se traballasen todos os festivos
FARO DE VIGO	Por traballar en domingo, 6,01€ (1.000 ptas)
EDITORIAL LA CAPITAL SL	Serán compensados economicamente ou por tempo
EL PROGRESO DE LUGO SL	Poderán ser compensados economicamente ou con aumento de vacacións
LA VOZ DE GALICIA SA	Por cada domingo traballado percibe o 144,5% do valor dun día laborable e ten dereito a descansar a semana seguinte 1 día e medio. Traballar en festivos será compensado economicamente ou ser aumentado o período de vacacións. Un festivo vale o 140% dun día laborable ou 18 días máis de vacacións. Non se traballará venres santo, 24 de decembro nin 21 de decembro
AXENCIA GALEGA DE NOTICIAS	Por cada festivo traballado, un día e medio de descanso ou compensación económica equivalente. En caso de ser un domingo, 10.000 ptas por cada domingo traballado
CADENA COPE	Percibirá como compensación o 30% do salario diario persoal do traballador
RTVE	Todo o persoal que traballe en festivo percibirá por día festivo traballado de 13,03 a 21,27€ (2.168 a 3.539 ptas)/hora, en función do nivel económico ó que corresponda
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	O traballador ten dereito ó disfrute dos festivos sinalados polo Goberno da Comunidade Autónoma ou do Concello, cando o traballador non poida disfrutar do festivo terá un día e medio de descanso que se poderá acumular ás vacacións anuais. En ningún caso os días 25 de decembro, 1 de xaneiro e Venres Santo serán laborables

Táboa 71. Elaboración propia.

PLUS TRANSPORTE	
LA REGIÓN SA	A empresa pon ó servizo dos traballadores un servizo colectivo de transporte dende Ourense
EDITORIAL COMPOSTELA SA	Para o persoal de media xornada: 7,51€ (1250 ptas)/mes mínimo. Xornada completa: 15,03€ (2.500 ptas)
FARO DE VIGO	2,98€ (495 ptas)/día
EDITORIAL LA CAPITAL SL	650,9€ (108.300 ptas)/ano
LA VOZ DE GALICIA SA	12,02€ (2.000 ptas)/mes
CRTVG SA	30,05€ (5.000 ptas)/mes
CADENA COPE	Plus de transporte nocturno: os traballadores de emisoras situadas en cidades de máis de 400.000 hab e que comecen ou rematan a súa xornada entre as 0 e as 6.30h percibirán 3,49€ (580 ptas)/día Plus de transporte por traslado: o persoal que teña que desenvolver o seu traballo a + de 3km do casco urbano onde se atopa a emisora terán dereito á percepción de 15-25% do seu soldo base. Plus de insularidade: Os traballadores de Canarias e Baleares reciben un plus do 3% do salario base
CADENA SER	Todos os traballadores adscritos a emisoras cabeceira rexional cunha quenda de traballo que comece ou finalice entre as 0 e as 7h, recibirán un complemento non salarial por transporte
RTVE	RTVE facilitará os medios de transporte necesarios para os desprazamentos dende a localidade na que reside o persoal e as instalacións fóra do casco urbano ou, en caso contrario aboará a cantidade de 59,9€ (9.966 ptas)
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DIARIA	As empresas proverán un medio de transporte a aqueles traballadores que deban realizar calquera tipo de desprazamento baixo a expresa indicación das empresas
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	41,5 (6.905 ptas) para o ano 2000. 42,34€ (7.050 ptas) para o ano 2001

Táboa 72. Elaboración propia.

PLUS CASAMENTO	
LA REGIÓN SA	60,1€ 10.000 ptas
EDITORIAL COMPOSTELA SA	240,4€ 40.000 ptas
EL PROGRESO DE LUGO SL	145,57€ 24.221 ptas
LA VOZ DE GALICIA SA	300,51€ 50.000 ptas
CADENA COPE	150,25€ 25.000 ptas
CADENA SER	220,21€ 36.640 ptas
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	178,5€ 29.700 ptas

Táboa 73. Elaboración propia.

PREMIO Á NATALIDADE	
LA REGIÓN SA	30,05€ (5.000 ptas)/fillo
EDITORIAL COMPOSTELA SA	120,2€ (20.000 ptas)/fillo
EL PROGRESO DE LUGO SL	72,78€ (12.109 ptas)/fillo
LA VOZ DE GALICIA SA	180,3€ (30.000 ptas)/fillo
CADENA COPE	120,2€ (20.000 ptas)/fillo
CADENA SER	220,21€ (36.640 ptas)/fillo
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA NON DIARIA	236,8€ (39.400 ptas)/fillo

Táboa 74. Elaboración propia.

COMPLEMENTO POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE	
LA REGIÓN SA	En caso de baixa o traballador será compensado pola empresa coa diferenza entre a prestación da seguridade social e o 100% do seu salario fixo
EDITORIAL COMPOSTELA SA	En caso de baixa o traballador será compensado pola empresa dende o 1º día cunha cantidade, que sumada á da seguridade social, acade o 100% do salario mensual fixo e continuo
FARO DE VIGO	En caso de baixa o traballador percibe un complemento consistente na diferenza entre as remuneracións líquidas que perciben en activo e as percepcións que lle corresponden da seguridade social
EL PROGRESO DE LUGO SL	En caso de baixa o traballador será compensado pola empresa coa diferenza entre a prestación da seguridade social e o 100% do seu salario fixo
CADENA COPE	En caso de enfermidade ou accidente de traballo, terá dereito o traballador a un complemento que suporá o 100% dos seus emolumentos de carácter fixo
CADENA SER	Todos os traballadores en situación de incapacidade temporal ou maternidade percibirán unha compensación da empresa que, sumada á prestación da seguridade social, supoña o 100% do seu salario base e complementos persoais

Táboa 75. Elaboración propia.

AXUDA PARA O COIDADO DA VISIÓN	
FARO DE VIGO	A empresa corre co 50% do custo de cristais e lentes de contacto ata un máximo de 120,2 € (20.000 ptas)/ano
LA VOZ DE GALICIA SA	O traballador ten dereito a revisión médica no centro que a empresa estipule

Táboa 76. Elaboración propia.

AXUDA MINUSVALÍA	
LA VOZ DE GALICIA SA	601,01€ (100.000 ptas) para formación ou recuperación de persoas diminuídas familiares do traballador

Táboa 77. Elaboración propia.

AXUDA ESTUDIOS	
CRTVG SA	24.040,48€ (4 millóns de ptas) a repartir entre todos os traballadores
CADENA COPE	108,18€ (18.000 ptas) por cada fillo que estea estudiando entre o nivel de preescolar e COU
CADENA SER	Concesión de bolsas ó persoal do grupo preferentemente a aqueles que realicen estudos de interese para o perfeccionamento da súa actividade profesional

Táboa 78. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE PANTALLA	
RTVE	
CRTVG SA	Quen preste a súa imaxe a TVG, excluindo locutores e presentadores, ten dereito a un 5% de aumento en función do tempo de aparición en TV

Táboa 79. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDADE

CRTVG SA	Por realizar funcións de coordinación e de mando ou se lle esixa unha responsabilidade que exceda do normal esixible á súa categoría profesional
CADENA COPE	Para aquelas persoas que ocupen un posto de xefatura e sexan chamados a desempeñar un cargo ou servizo de especial responsabilidade
CADENA SER	A aquelas persoas que ocupan postos de xefatura ou sexan designadas para asumir a dirección dunha área de servizo concreto da empresa. Varía en función da área de responsabilidade controlada.
RTVE	O traballador que teña que realizar funcións de coordinación ou mando ou se lle esixa unha responsabilidade de cualificada complexidade percibirá de 180.900 a 21.000 ptas en función do nivel económico do traballador e do grao de responsabilidade.

Táboa 80. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN

CRTVG SA	Conducir voluntariamente vehículos da empresa sen ter asignada esta función correspóndelle un 25% do salario base de nivel 9 a percibir en 11 pagas
CADENA SER	O persoal que conduza vehículos da empresa no desempeño de actividades propias do servizo en caso de privación de liberdade como consecuencia de feito non doloso, a empresa ademais de reservarlle o correspondente posto de traballo complementará o salario ata o 100%

Táboa 81. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE INSTALACIÓNS ESPECIAIS

CRTVG SA	Quen desenvolva o seu traballo en instalacións especiais ten dereito a unha cantidade sobre o seu salario base dependendo do grao de illamento, clima e perigosidade de acceso a estas. Dun 10 a un 20% do salario de nivel 2
CADENA COPE	Os traballadores dos servizos centrais da Cadea en Madrid perciben un complemento de 1.002,92€ (166.872 ptas) brutos anuais
RTVE	O traballador destinado en instalacións cualificadas de especiais terá dereito á percepción dunha cantidade mensual en función do grao de illamento, a súa climatoloxía e a perigosidade do seu acceso que oscila entre o 10 e o 16% do salario base

Táboa 82. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE EXCLUSIVIDADE

CADENA SER	Compensa a esixencia de non realizar outro traballo sexa ou non competitivo co desenvolvemento na empresa
------------	---

Táboa 83. Elaboración propia.

COMPLEMENTO POR PROGRAMA

CADENA SER	Complemento do posto de traballo que será asignado en función do programa no que o traballador preste os seus servizos e que por características do mesmo así se pacte co interesado
------------	--

Táboa 84. Elaboración propia.

5

A opinión dos xornalistas

GRUPO DE DISCUSIÓN

O estudio das condicións laborais completouse cun traballo de campo no que se solicitou a opinión de 300 colexiados. Previamente, realizáronse entrevistas persoais e convocouse un grupo de discusión para ter unha panorámica global do sector antes de pechar o cuestionario e desenvolver o inquérito. O contido deste capítulo está elaborado a partir do informe de conclusións elaborado polo Grupo de Investigación en Psicoloxía Comercial da Universidade de Santiago.

O grupo de discusión reuniuse na Facultade de Ciencias da Comunicación, en Santiago de Compostela, o xoves 25 de outubro de 2001 ás 16 horas. Nela tomaron parte 5 homes e 3 mulleres relacionados profesionalmente cos distintos soportes xornalísticos: prensa, radio, televisión, axencia, gabinete, on line e un parado. Convidáronse representantes de todas as demarcacións, aínda que catro convidados escusaron a súa ausencia no último momento. A dinámica de grupo¹ estruturouse en seis partes para profundizar nos seguintes aspectos.

1. CONDICIÓNS LABORAIS RELACIONADAS CO CONVENIO. Neste apartado preténdese profundizar na análise do coñecemento que os profesionais teñen do seu convenio colectivo, tipo de contratos, adecuación entre a categoría laboral contratada e a que realmente se desenvolve na empresa, etc. *Duración aproximada 15 minutos*

2. CONDICIÓNS LABORAIS RELACIONADAS CO ESCENARIO DE TRABAJO. Preténdense analizar as opinións verbo das condicións físicas, equipamento dispoñible e uso das novas tecnoloxías no traballo. *Duración aproximada 10 minutos*

3. CONDICIÓNS LABORAIS RELACIONADAS COA AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA NO TRABAJO. O obxectivo neste caso é indagar no sentir xeral dos participantes sobre o grao de autonomía que perciben no seu traballo; se hai presións, de qué tipo e quen as exerce; os criterios que se aplican na selección das noticias e quen os establece; as razóns polas que abundan os actos programados (roldas de prensa, principalmente) e, neses casos, se se fai contraste de fontes. *Duración aproximada 25 minutos*

¹ Moderada por un psicólogo do Grupo de Investigación en Psicoloxía Comercial da Universidade de Santiago, e grabada en audio para a súa posterior análise e transcrición

4. AVALIACIÓN XERAL SOBRE A REALIDADE REFLECTIDA POLOS MEDIOS. Neste apartado buscábase saber se a xuízo dos colexiados galegos, os medios están a reflectir correctamente a realidade de Galicia ou se, pola contra, esta se distorsiona en función dalgún interese. *Duración aproximada 20 minutos*

5. PROPOSTAS DE MELLORA. Detectar os cambios que os profesionais introducirían coa fin de optimizar o seu labor productivo. *Duración aproximada 5 minutos*

6. ASPECTOS POSITIVOS DA PROFESIÓN. Detectar as características máis salientables de ser xornalista. *Duración aproximada 5 minutos*

Ficha técnica

Grupo de discusión

Asistentes: 8 (prensa, radio, televisión, axencia, gabinete, on line e en paro)

Data: 25 de outubro 2001. 16.00 horas

Duración aproximada: 80 minutos

Lugar: Facultade de Xornalismo. Santiago de Compostela

O Convenio

Neste punto os participantes diferencian entre cómo afecta o convenio ós traballadores fixos e ós que teñen contrato eventual, considerando que, na práctica, estes últimos non están amparados por ningún tipo de regulamentación.

- «Hai convenios moi bonitos, pero para quen lle funcionen»
- «O convenio só ampara ós que temos contrato fixo»
- «Os fixos temos vantaxes con respecto ós contratados»

Tamén se diferencia entre os convenios laborais das grandes e das pequenas empresas: nas primeiras, hai unha maior posibilidade de exercer presión sindical, o que non se repite nas que teñen cadros de persoal máis reducidos nas que, se hai convenio, pode que non se aplique na práctica.

- «En empresas pequenas o convenio é algo que discutimos un par de pirados»
- «A forza da maioría pode facer presión e intentar que o convenio se cumpra»

Maior cumprimento do convenio → Traballador fixo e empresa grande

En canto ó nivel de cumprimento do convenio, os participantes seguen opinando que o factor chave é o tamaño da empresa, aínda que aquí se introduce un novo factor como é o responsable de persoal. Neste punto atópanse diferencias en función do medio pois nalgúns soportes, como a radio ou a televisión públicas, parecen cumprirse os termos do convenio mentres que noutros, principalmente na prensa, hai máis diferenza entre o marco regulamentado e a aplicación real da norma.

- «Depende da empresa»
- «Depende do xefe de persoal»
- «A min gustaríame que se cumprira na profesión o convenio que temos na Radio Galega como un convenio de mínimos que recolle 35 horas semanais, 268.000 pesetas de salario base e 3 pagas extras, e unha serie de melloras sociais, mesmo permiso de paternidade. Este debería ser o convenio que debería rexer na nosa profesión, aceptando, claro, que logo dependemos do xefe de turno»

Nivel de cumprimento do convenio → Depende do medio de comunicación

En xeral, os profesionais coñecen o convenio ó que están sometidos laboralmente pero din non seguilo, ás veces porque non é posible e outras porque é a eles mesmos a quen non lles interesa por razóns «de comodidade». Tamén se aprecia que en función do medio, empresa e categoría laboral existe unha enorme variación nas condicións laborais regulamentadas no convenio.

- «As cuestións laborais resolvémolas co noso xefe»
- «Cada gabinete ten o seu propio convenio»

No nivel de influencia do contrato nas condicións laborais, o máis destacado polos periodistas é que tanto a precariedade salarial como a precariedade contractual «converten o xornalista nunha especie de xoguete en mans do redactor xefe» que pode mani-

pulalo en función de obxectivos particulares e, mesmo, coartar a súa independencia e autonomía profesional.

- «Nos últimos anos somos conscientes de que o deterioro da profesión é evidente»
- «¿Pode alguén traballar por menos de 50.000 pesetas² nunha radio?» «¿Eso é periodismo?» (...) «O problema non é que cobres 50.000 pesetas ó entrar senón que ós catro anos cobras 60.000»
- «¿Como se vai negar a algo alguén que non ten praza fixa? ¿como vai dicir que non se mañá lle din: non volvas?»
- «Hai xente que se aproveita da xente da Facultade que sae con ilusión e está desexando traballar»
- «Non é xusto que se traballe sen cobrar, e hai moitísima xente que o fai. Eu estiven traballando nun medio 8 meses e cobreí 75.000 pesetas porque reclamei e pagáronmas 4 meses despois, como se fose unha esmola»

Esta situación non é só debida ás empresas senón, tamén, a que os máis novos chegan a traballar «sen espírito reivindicativo» e «dispostos a facer o que lles manden para seguir na empresa».

- «Non toda a culpa é das empresas; tamén é froito da mentalidade dunha xeración que se queda na casa dos pais e que con 50.000 ptas. chégalles para vicios»
- Esa falta de espírito crítico queda matizada cando os xornalistas dan a entender que a promoción na empresa non se debe á valía persoal senón a levarse ben cos responsables da dirección. Deste modo, manifestan que o inconveniente de amosarse crítico e independente é que se reducen as posibilidades de promoción: «Isto no caso de que teñan contrato fixo, porque se es contratado, o pago é o despido ou a non renovación».
- «Se discutes vas de *mosca cojonera* e se dis que si a todo quedas de *puta madre* e medras»³
 - «Non é un problema de querer facelo; é un problema de poder facelo»

Promoción profesional: inflúe a relación cos superiores

² No momento de realizar os Grupos de Discusión aínda non estaba en vigor o euro.

O escenario do traballo

No punto dedicado ós medios de que dispón o periodista para facer o seu traballo aparecen diverxencias. Para algúns, o único necesario para exercer a súa profesión é un teléfono e ir ó lugar dos feitos: para outros, os medios con que conta non son suficientes e ás veces teñen que poñelos eles mesmos. Todos coinciden, sen embargo, en que este non é o aspecto da súa situación laboral que máis lles preocupa aínda que afirmen que as empresas dedicaron un maior esforzo económico ó material técnico có humano.

■ «Os ordenadores son máis baratos comprados por xunto que contratar man de obra, a man de obra é de saldo»

■ «Hai xente que traballa en correspondencias con medios precarios: un fax que non funciona, unha cámara inservible, ou poñendo el mesmo o material»

Medios técnicos:

- ▶ En xeral, son suficientes
- ▶ Maior investimento ca en medios humanos

No uso que os profesionais fan das novas tecnoloxías, destacan os de empregalas para contextualizar noticias ou para buscar temas e datos. Tamén se ve reflectido o feito de que algúns só lle dean á internet un uso persoal e non profesional.

Novas tecnoloxías:

1. Maior uso persoal ca profesional
2. Os maiores son máis reacios

Cando se fala das **condicións físicas** propiamente ditas, as queixas que aparecen son: aire acondicionado, masificación, desorde de despachos, etc.

■ «O noso (despacho) é un cortello»

■ «Nós estamos masificados»

³ Na transcripción das manifestacións feitas polos participantes nos Grupos de Discusión, os autores desta investigación apostan por manter a literalidade das expresións empregadas polos xornalistas participantes xa que coñecían que as sesións estaban a ser grabadas para uso literal das aportacións que se consideraran significativas.

Autonomía e independencia

Neste punto os xornalistas insisten no que xa se ten comentado: «se es excesivamente independente as túas posibilidades de éxito e promoción dentro deste mundo son máis limitadas que para os periodistas máis propensos a aceptar as directrices editoriais que impón o seu medio».

■ «¿Presións?... todas»

■ «Se ti fas un pouco de autonomía, xa sabes o que che queda: o teu xefe relégate; nunca cubrirás noticias importantes»

Hai acordo en introducir un matiz en función da titularidade do medio: ás presións políticas na empresa pública súmanse as presións económicas na privada. Outra idea importante é o feito de que esa presión para orientar contidos informativos exercease máis facilmente sobre os contratados e, en xeral, sobre os que están nunha situación de maior inestabilidade laboral, de tal forma que «cando un non é fixo acostuma a seguir máis a raxatabla as indicacións dos seus xefes».

■ «O xefe sabe a quen pode presionar e a quen non. Todos estamos decantados nas redaccións; eu sei como pensa cada compañeiro e viceversa, os que se incorporan novos, non... pero iso en seguida se colle.»

■ «A xente estase acomodando, pero non é culpa do xornalista porque non pode facer nada contra o sistema que está imposto»

Empresa Pública: presión política

Empresa Privada: presión política + presión económica

Periodismo sen presións: Utopía

Cuando se lles propón que definan se as noticias que se emiten ou publican serían as mesmas no caso de que puideran exercer un xornalismo sen ningún condicionante desbótase a idea por considerala «unha formulación utópica».

■ «É unha pregunta utópica. É que non me imaxino a un empresario dun medio que poidera facer o que lle dera a gana»

■ «Os medios non poden facer o que lles pete; viven nun contexto económico, socio-

político e con presións de todo tipo. Algúns contidos son consecuencia desas presións»

Nesta liña xorde a idea verbo da existencia de *autolimitación* de contidos, ou *autocensura*: o xornalista tende a comportarse moitas veces de acordo o que cre que agardan que faga.

Interdependencia na presión: medio ↔ xornalista

En canto ós criterios polos que se deciden ou seleccionan as noticias que se emiten/-publican acódesse en primeiro lugar ó espazo e ó tempo como principal elemento limitador. Sen embargo, acaba por asumirse que se traballa con criterios que se impoñen desde a dirección pero sen que exista «unha comunicación fluída» entre os cadros de mando e as redaccións. Apréciase unha tendencia a unha perda de diálogo para decidir sobre o que se emite/publica e o que non. A dinámica xeral manifestada consiste en «seguir as decisións impostas desde arriba» sen que se permita retroalimentación nesa toma de decisións.

■ «Os criterios márcanse de arriba cara a abaixo; o lóxico é que se consulte o periodista, pero estanse a perder as formas profesionais»

■ «Como profesión temos que ter claro que hai unhas xerarquías e as tomas de decisións están reguladas. Temos que aspirar a estar nesas xerarquías e tomas de decisión porque senón estás postulando como unha absoluta entrega a quen toma as decisións»

■ «Depende da personalidade do director: Eu son xefe de informativos e quero que me conten, que me convenzan profesionalmente»

Non todos os periodistas do grupo de discusión aceptaron que se estea a dar en todos os medios esa situación e algúns defenderon que hai o debate necesario entre os redactores e os seus xefes. Houbo acordo en indicar que os redactores especializados nalgunha área teñen máis autonomía cós xornalistas xeneralistas:

Criterios para seleccionar noticias:

- ▶ Limitación de espazo ou tempo
- ▶ Criterios impostos desde arriba

- Os especialistas posúen máis autonomía
- Dáse a autolimitación (autocensura)

Tamén se coincide case plenamente en que non é necesario censurar os periodistas xa que eles mesmos saben o que poden ou deben escribir.

■ «Ti sabes como van os tiros e normalmente non me corrixen porque sei exactamente o que hai que poñer»

■ «...hai algúns ós que non lles fai falta que os censuren nin autocensurarse. Téñenos que controlar para que non se vaian máis aló. Hai tanto afán de agradar e quedar ben co poder, que se pasan...»

■ «Eu suxeriría que habería que reeditar cen veces o código deontolóxico, como as copias dos nenos, e mandalo cen veces a cada un dos socios do Colexio de Xornalistas» (...) «e a todos os xornalistas». «Tamén habería que enviar unha copia dos dereitos do traballador».

■ «Coa experiencia xa sabes como hai que enfocar determinadas noticias»

En canto á figura dos comités de redacción, para os profesionais non existen ou, de habelos, na práctica «a súa función é nula».

■ «Levamos 15 anos discutindo ese tema e aínda non o temos»

■ «Onde existe formalmente, é unha tomadura de pelo»

Comités de redacción: Non funcionan (en caso de existiren)

Na dinámica laboral é importante destacar que algúns xornalistas ven os seus superiores máis coma políticos cunha visión oficialista da realidade ca coma profesionais do periodismo.

■ «Este tipo de xefes son políticos. Cada vez máis. Comisarios políticos e no lles interesa a realidade»

Entre as solucións que se aportan para intentar contrarrestar esta situación aparecen non asinar os traballos, propiciar o debate acudindo a argumentacións periodísticas, e acabar coa precariedade para que os traballadores non se sintan intimidados polos superiores.

Solución á presión xerárquica:

1. Non asinar
2. Usar argumentacións periodísticas
3. Pór fin á precariedade

En canto ó peso dos actos programados nos temarios, os xornalistas cren que se fai pouca interpretación porque o papel do periodista adoita limitarse a transcribir as declaracións sen afondar no seu significado.

■ «O que había que contar son os deslices nas roldas de prensa, e é xusto o que non se conta»

■ «Hai obsesión nalgún medio por cubrir todas as roldas de prensa que hai e descoñecen os temas propios... e non todas as que van chegar a saír como noticia»

Tamén se afirma que os xornalistas acoden a elas cunha actitude pasiva e sacan o día seguinte o que preguntaron outros.

■ «Na última rolda de prensa na que estiven preguntamos os mesmos sempre. O 50% dos periodistas non preguntan e o día seguinte sacan o que preguntaron outros» «... eu elevaríao ó 80%...»

■ «Se alguén sabe do tema e pregunta faille o traballo ós demais, tamén por iso ás veces non preguntas»

■ «Nas redaccións non mandan ós xornalistas que máis saben do tema da rolda de prensa porque non fan o traballo como quere o xefe»

Esa pasividade (que despois non se admite nos resultados do inquérito) puidera ser debida ó elevado número de convocatorias de roldas de prensa cada día, o que fai que non se poidan preparar adecuadamente e inclinen o traballo de xornalista cara a un labor de cantidade e non de cualidade. Hainos que opinan, sen embargo, que un periodista ten que levar sempre preguntas preparadas, aínda que dispoña de pouco tempo, «porque para iso é un profesional».

Actos programados:**Aspectos negativos**

- ▶ Suxeitos a censura
- ▶ Moitas convocatorias
- ▶ Actuación pasiva dalgúns periodistas

Aspectos positivos

- ▶ Pór en «brete» ás fontes

Avaliación da realidade reflectida polos medios

Á pregunta: ¿os titulares do día reflicten a realidade?, os periodistas contestan categoricamente que non e aseguran que esta situación «é frustrante». A opinión xeral de grupo é que non existe o contraste que debería xa que a maioría do periodismo actual faise a través de gabinetes ou de actos programados para ser noticia sen que se recurra a consultar ás fontes antagonistas no caso de que se informa, ás que, sen embargo, se lles recoñece que «son as que aportan a obxectividade á noticia».

■ «O traballo de periodista estase perdendo: consiste en tomar a iniciativa de ir ás fontes; cantas máis fontes, mellor»

Propostas de mellora

Cando se lles consulta ós profesionais cales serían as medidas que mellorarían a súa situación laboral como periodistas, as respostas remiten moitas veces a tópicos que se poden resumir en:

- ▶ Non traballar por debaixo dun determinado salario porque a precariedade leva consigo un deterioro da ética profesional.
- ▶ Formación continuada, tanto a nivel académico coma ético
- ▶ Incidir na profesionalidade das redaccións e esixir maior dignidade persoal e profesional
- ▶ Liberdade de traballo e mellora no equipamento
- ▶ Incluír a materia de ética na Facultade de Xornalismo
- ▶ Conseguir unha regulamentación legal que permita perseguir penalmente os «delincuentes» da profesión, que son aqueles que non respectan as normas deontolóxicas e que fan un xornalismo que «supón un desprestixio colectivo para toda a profesión».

Aspectos positivos da profesión

A reunión, maioritariamente, desenvolveuse nun clima de visión pesimista respecto do estado actual da profesión de periodista en Galicia. Esta foi a razón pola que se decidiu rematar o encontro solicitando ós participantes que detallaran as vantaxes de traballar como xornalistas. As respostas, que poden identificarse cos que os participantes no grupo de discusión consideran puntos fortes da profesión, son as seguintes:

«Obriga de estar vivos»

«Dá acceso a lugares e persoas que doutra forma serían inaccesibles»

«Ofrece moitas oportunidades»

«Hai variedade no traballo De cada día»

«Dá a posibilidade de comunicar a outras persoas»

«Ofrece a posibilidade de reflectir o inconformismo a través do teu traballo»

INQUÉRITO. FICHA TÉCNICA E MOSTRA

Para abordar os obxectivos anteriormente sinalados, empregouse metodoloxía cuantitativa. As entrevistas realizáronse mediante o sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Para acadar o número total de entrevistas seleccionadas foron necesarios 436 contactos dos que 136 foron infructuosos. As entrevistas restantes tiveron unha duración aproximada de 12 minutos cada unha.

Ficha técnica

A poboación obxecto de estudio son os periodistas inscritos no Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia a finais do ano 2001. Os colectivos que foron considerados atenden á prensa escrita, radio, televisión, gabinetes, axencias, docencia e outros (autónomos, on line, en paro,...)

A determinación do tamaño da mostra fíxose empregando unha técnica de mostraxe probabilística para poboacións finitas. A selección final da mostra consistiu na técnica de mostraxe aleatoria estratificada e o procedemento de afixación empregado foi a afi-

xación proporcional, tendo en conta as seguintes variables de afixación: medio (prensa, radio, TV, gabinete, axencia e outros), xénero (homes e mulleres) e idade (menores de 30 anos, de 31 a 40 anos, de 41 a 50 anos e maiores de 50 anos). A mostra definitiva estivo formada por 300 individuos distribuídos segundo a táboa 1. [Táboa 85]

O estudio así definido respondeu ós seguintes parámetros:

- ▶ **Ámbito:** Censo do CPXG (1059)
- ▶ **Universo:** Finito
- ▶ **Varianza:** $p=.64$; $q=.36$
- ▶ **Erro máximo admitido:** ± 4.6
- ▶ **Nivel de confianza:** $\alpha = 0,05$
- ▶ **Técnica mostral:** Aleatoria estratificada con afixación proporcional nas variables SEXO, MEDIO, e IDADE
- ▶ **Tamaño da mostra:** 300 suxeitos
- ▶ **Recollida da información:** Enquisa telefónica (CATI)
- ▶ **Traballo de campo:** do 15 de decembro do 2001 ó 15 de xaneiro do 2002
- ▶ **Codificación/tabulación:** 16-17 de xaneiro do 2002
- ▶ **Informe:** 20-28 de xaneiro do 2002

As enquisas telefónicas foron feitas pola rede de campo da Unidade de Investigación en Psicoloxía Comercial da USC. O traballo de campo foi realizado dende o 15 de decembro ó 15 de xaneiro do 2002 por tres entrevistadoras e supervisadas por un responsable de campo. Unha vez finalizada a recollida de datos, procedeuse a facer a codificación das variables e a depuración dos datos para, finalmente, realizar a análise estatística dos mesmos¹.

Mostra

Dos 300 xornalistas que compoñen a mostra empregada no estudio a maioría (38,3%) traballa no medio prensa (diaria e non diaria). A distribución da mostra por sexo permite apreciar, sempre en consonancia co perfil do colexiado, que é maior o número de xornalistas homes que mulleres (64% fronte a un 36%), de tal forma que 192 suxeitos son homes e 108 mulleres. [Figuras 2, 3]

¹ A partir do informe presentado polo equipo que coordinou o inquérito elaborouse este capítulo.

Distribución por medios e sexo da poboación obxecto de estudio			
MEDIO	HOMES	MULLERES	Total
Axencias	9	3	12
Televisión	29	22	51
Gabinetes	21	21	42
Prensa	83	32	115
Radio	32	17	49
Outros	18	13	31
Total	192	108	300

Táboa 85.

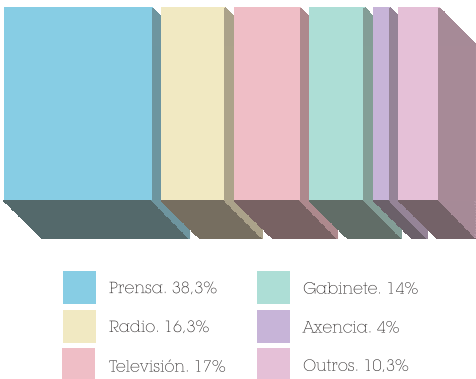


Figura 2.
Distribución por MEDIO da mostra.

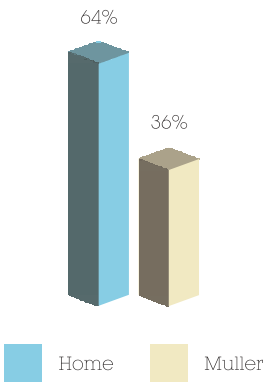


Figura 3.
Distribución por SEXO da mostra

Distribución por idades

IDADE MEDIA	HOMES	MULLERES
37	40	33

Táboa 86.

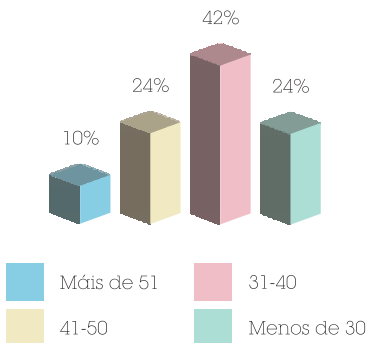


Figura 4.

Distribución por IDADE da mostra

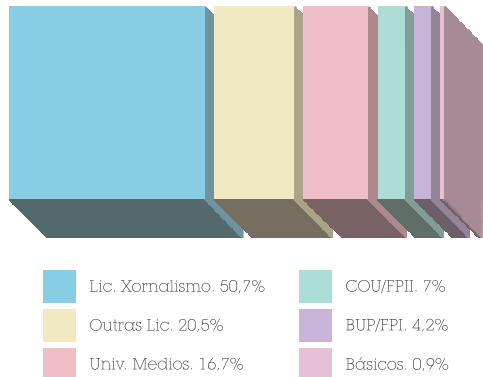


Figura 5. Distribución por estudos

Medio principal	
Medio principal	%
Prensa diaria	37,1
Prensa non diaria	1,5
Radio privada	6,3
Radio pública	9,7
TV Privada	3,1
TV Pública	14,2
Gabinete	14,0
Axencia	4,0
Docencia	0,7
Medios electrónicos	0,3
Autónomos	8,3
En paro	0,7
Total	99,9

Táboa 87.

Nas idades, a mostra presenta unha distribución con maior número de xornalistas no grupo de 31 a 40 anos (42%), sendo o grupo de idade menos numeroso o de máis de 50 anos (10%). Deste modo pódese apreciar a mocidade dos xornalistas que traballan en Galicia, cunha media de 37 anos. Por sexo atopamos que a idade media dos homes (40 anos) é superior á das mulleres (33 anos). En canto ó medio non se aprecian moitas diferencias aínda que se pode sinalar que os xornalistas que traballan en gabinetes son os máis xoves (35 anos) e os que traballan en axencias os que presentan unha maior media de idade (39 anos). [Figura 4 | Táboa 86]

Case un 90% dos xornalistas consultados (87,9%) indican ter estudos universitarios rematados. Entre estes, a maioría sinala ser licenciado en Ciencias da Información. Por sexo atopamos que hai máis mulleres traballando de xornalistas con esta licenciatura. [Figura 5]

Un 38,3% dos entrevistados traballa na prensa, un 17% na televisión, un 16,3% na radio, o 14% en gabinetes de prensa e o resto de xornalistas distribúese entre axencias, docentes, autónomos e parados. [Figura 6 | Táboa 87]

As mulleres concéntranse en medios coma os gabinetes ou a televisión pública mentres que os homes aparecen, sobre todo, na prensa diaria. [Táboa 88]

Por idades, os xornalistas máis novos son máis numerosos nos gabinetes e na televisión e os maiores na radio. [Táboa 89]

Dous de cada dez xornalistas din traballar en varios medios (20,5%). A distribución dos xornalistas que traballan en máis dun medio descríbese [Táboa 90]

En función do sexo apréciase que mentres un 26% de homes traballa en máis dun medio, esta porcentaxe diminúe no caso das mulleres ata un 12%. A medida que aumenta a idade medra, tamén, o número de xornalistas que traballa en máis dun medio.

Obxectivos

Os obxectivos deste estudo agrúpanse en cinco apartados:

1. Coñecer as condicións laborais dos xornalistas, tales como o tipo de contrato que teñen, como é a súa xornada laboral, o tipo de ocupación que están a desempeñar, a satisfacción co posto e salario e a influencia do xénero no labor xornalístico, etc.

Medio principal, en función do sexo			
Medio principal	Home (% col.)	Muller (% col.)	Total (% col.)
Prensa diaria	42,7	27,2	37,1
Prensa non diaria	0,5	3,3	1,5
Radio privada	6,2	6,6	6,3
Radio pública	10,5	8,3	9,7
TV Privada	3,0	3,4	3,1
TV Pública	12,7	17,0	14,2
Gabinete	10,9	19,5	14,0
Axencia	4,7	2,8	4,0
Docencia		1,9	0,7
Medios electrónicos		0,9	0,3
Autónomos	7,7	9,1	8,3
En paro	1,1		0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Táboa 88.

2. Coñecer as condicións laborais relacionadas co convenio. Neste punto prestaráse atención a aspectos como o coñecemento que teñen os profesionais do convenio da súa empresa, a percepción, positiva ou negativa que posúen do mesmo, etc.
3. En terceiro lugar pretendemos coñecer de forma xeral como é o escenario de traballo en que teñen que desenvolver a súa actividade. Neste apartado interézanos obter datos sobre as condicións do espazo físico, o equipamento disponible e o emprego das novas tecnoloxías, no seu traballo como xornalista.
4. O cuarto obxectivo que nos propoñemos é o de coñecer como os xornalistas de Galicia perciben a independencia e a autonomía coa que desenvolven o seu traballo. Deste xeito buscaremos coñecer se hai autolimitacións á hora de seleccionar e xerarquizar noticias e fontes, a existencia de presións e desde onde se exercen e o grao de satisfacción laboral dos colexiados galegos.
5. Para finalizar, coñeceremos a percepción dos xornalistas sobre a realidade reflectida polos medios de comunicación, é dicir, se esta realidade é fiel, ou polo contrario se está a distorsionar en función dalgún criterio que non sexa o puramente xor-

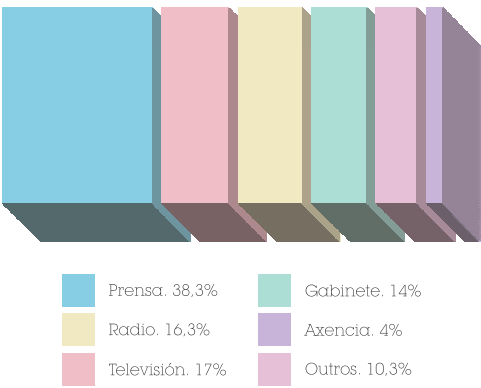


Figura 6. Medios

Medio principal en función da idade					
Medio principal	Menos de 30	31-40	41-50	Máis de 50	Total
Prensa diaria	32,1	45,8	27,7	35,7	37,1
Prensa non diaria	1,6	1,7	1,6		1,5
Radio privada	3,8	6,5	10,0	3,1	6,3
Radio pública	5,0	8,6	12,6	18,3	9,7
TV Privada	7,7		2,6	6,7	3,1
TV Pública	17,9	13,3	14,2	9,4	14,2
Gabinete	15,1	13,9	17,3	3,7	14,0
Axencia	3,9	2,9	3,9	9,1	4,0
Docencia	1,4			3,4	0,7
Medios electrónicos	1,4				0,3
Autónomos	8,6	7,3	8,6	10,6	8,3
En paro	1,5		1,5		0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Táboa 89.

Medio secundario		
Medio secundario	Reconto	% col.
Sen medio	238	79,5
Prensa diaria	20	6,5
Prensa non diaria	18	6,2
Radio privada	8	2,6
Radio pública	3	0,9
TV Privada	6	2,0
TV Pública	1	0,4
Gabinete	2	0,6
Docencia	1	0,3
Medios electrónicos	2	0,7
Outros	1	0,3
Total	300	100,0

Táboa 90.

Figura 7. Tipo de contrato

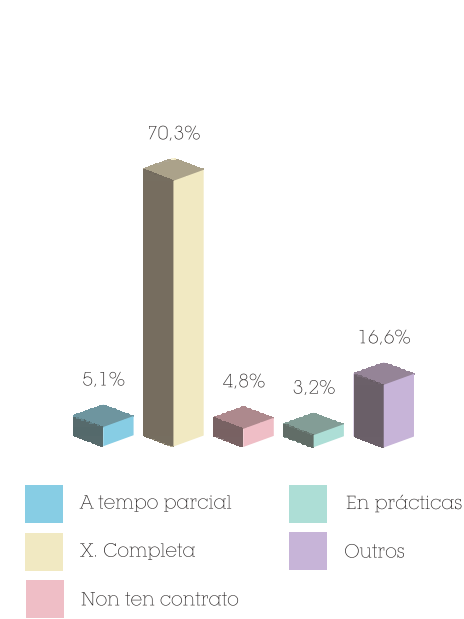


Figura 8. Organización contratante

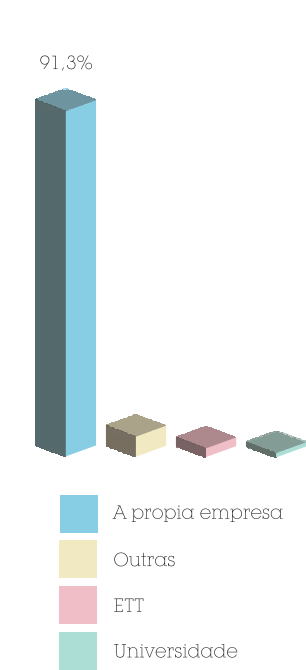


Figura 11. Organización contratante en función do sexo

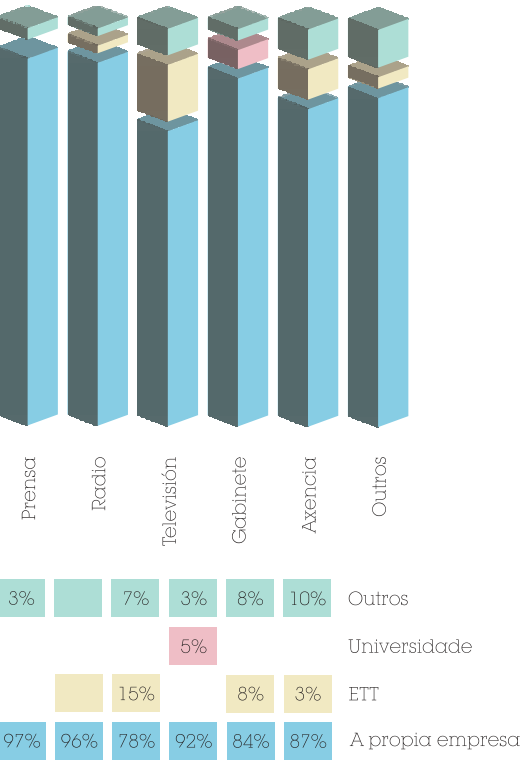
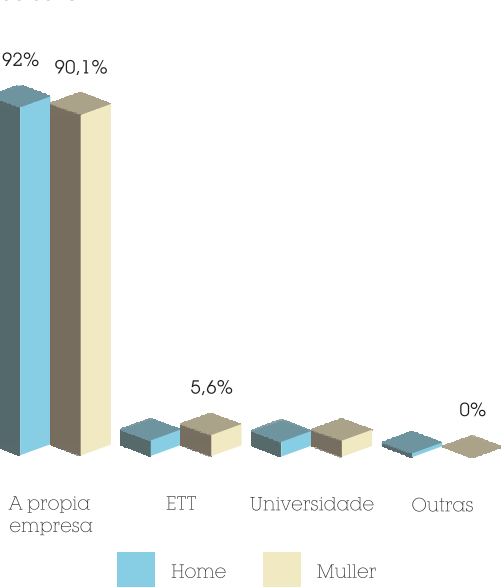


Figura 9. Organización contratante, en función do medio

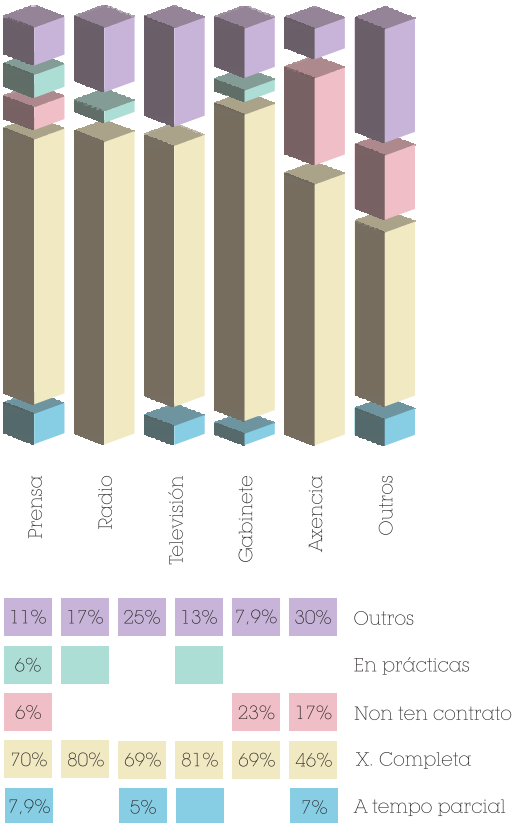


Figura 10. Tipo de contrato, en función do medio

nalístico. Ademais, teremos datos de como perciben os xornalistas a masificación de actos programados, así como a súa opinión sobre este tipo de estudos de carácter sociolóxico.

Contrato, horas e salario

Sete de cada dez xornalistas (70,3%) teñen contrato a xornada completa, ós que hai que sumar o 5,1% que está contratado a xornada parcial. Ata a totalidade da mostra queda un amplo 25% que reconece estar nunha situación precaria. Este colectivo engloba ós que traballan sen ningún tipo de contrato (4,8%) e ós que teñen vinculacións inestables (colaboradores, contratos artísticos ou contratos por obras) que son o 16,6 % restante.

[Figura 7]

Na maioría dos casos, son contratos asinados directamente coa empresa na que traballan. Un de cada dez, sen embargo, asegura que traballa a través de fórmulas intermedias, dende empresas do mesmo grupo de comunicación ata ETT's ou coa mediación de institucións, como pode ser a Universidade. [Figuras 8, 9]

En función do medio as diferencias atopadas son estatisticamente significativas tanto para o tipo de contrato como para a entidade contratante. Na prensa e na radio é onde máis se adoita contratar sen ningún tipo de intermediario; na televisión e nas axencias aparecen as maiores cifras, aínda que baixas, de xornalistas contratados por Empresas de Traballo Temporal. Nos gabinetes, as prazas dos non contratados directamente pola institución ou empresa acostuman estar ocupadas por xornalistas reclutados a través de acordos ca Universidade.

Na radio e nos gabinetes é onde se dan as maiores porcentaxes de contratos a xornada completa. Por outro lado, nas axencias obsérvase unha porcentaxe de xornalistas suxeitos sen contrato que supera a media. [Figura 10]

É significativo para avaliar a evolución do sector observar cómo as maiores porcentaxes de vinculación estable e directa coa empresa danse nos xornalistas de maior idade. Non hai variacións importantes ó facer esta mesma segmentación das respostas en función do sexo do xornalista. [Figuras 11, 12]

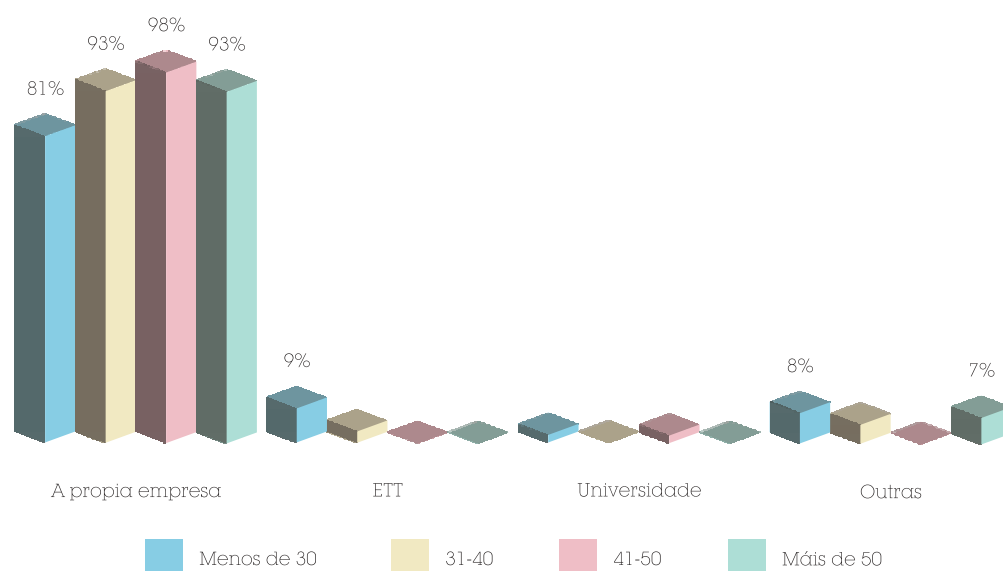


Figura 12. Organización contratante, en función da idade

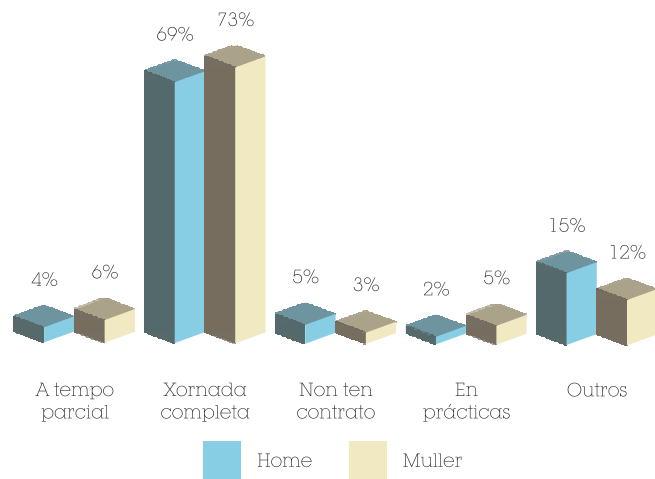


Figura 13. Tipo de contrato, en función do sexo

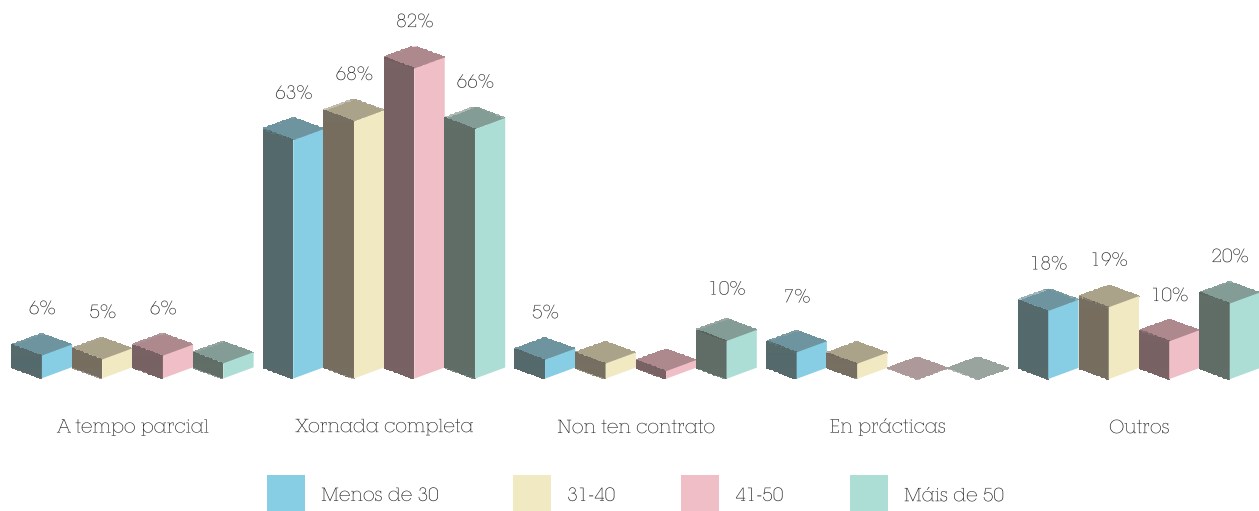


Figura 14. Tipo de contrato, en función da idade

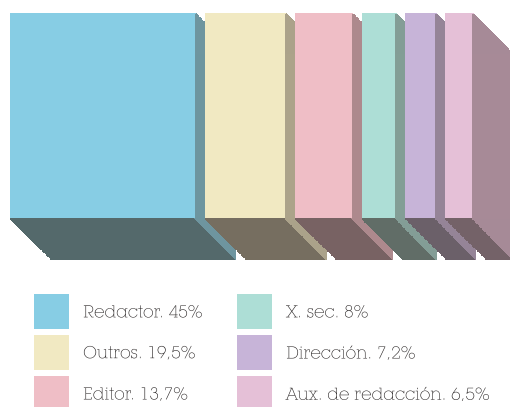


Figura 15. Ocupación pola que foi contratado

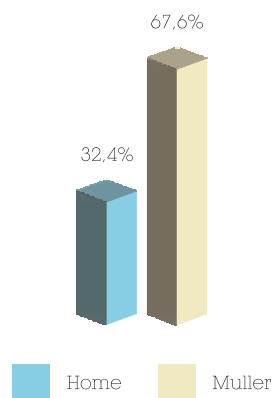


Figura 16. Bolseiros substituíndo xornalistas de vacacións ou de baixa

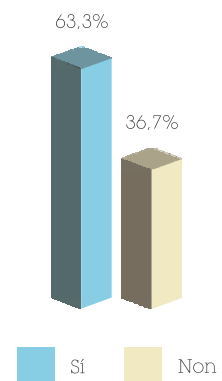


Figura 17. Compañeiros sen contrato

Polo que respecta ó tipo de contrato, nin en función do sexo nin da idade as diferenzas atopadas son estatisticamente significativas. [Figuras 13, 14]

Ocupación contratada e ocupación real

A maioría dos xornalistas foron contratados como **redactores** (45%). Un 12,5% teñen contratos que son minoritarios nesta profesión, como cámara, fotógrafos, presentadores ou locutores. [Figura 15]

Aparecen diferenzas entre a ocupación pola que foron contratados os xornalistas e a ocupación real que aseguran desenvolver na empresa. Na táboa seguinte preséntanse nas filas as ocupacións polas que foron contratados e nas columnas as ocupacións reais que están a desenvolver na empresa. As celas sombreadas representan as coincidencias no cento por cento entre as dúas ocupacións: só se dan en cámaras, deseñadores gráficos e relacións públicas. O xornalista é contratado como redactor ou auxiliar de redactor pero pode acabar desempeñando labores moi diversos. [Táboa 91 | páx. 74]

Bolseiros e sen contrato

Un de cada tres xornalistas (32,4%) di coñecer compañeiros na súa empresa que traballan sen contrato. Máis impactante é a porcentaxe de xornalistas que din coñecer bolseiros que na súa empresa substitúen a xornalistas de baixa ou vacacións (63,3%). [Figuras 16, 17]

Os gabinetes son o medio en que menos se dá esta situación en contraposición coa prensa, na que máis da metade dos xornalistas coñece casos deste tipo. En canto á presenza de bolseiros, o 80% dos que traballan na televisión di coñecer destes casos, fronte a só un 11% dos que traballan en gabinetes. [Figuras 18, 19]

Xornada laboral

O xornalista galego traballa, por termo medio, 22,6 días ó mes, é dicir, ademais de traballar pola semana, dedica parte da fin de semana a labores xornalísticos. En canto ó número de horas traballadas ó día, por termo medio é de 8,2.

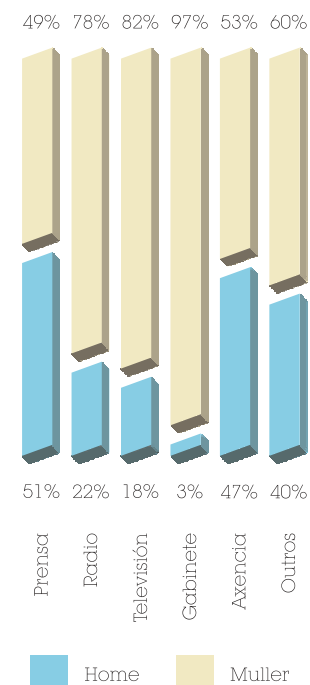


Figura 18. Compañeiros sen contrato, en función do medio

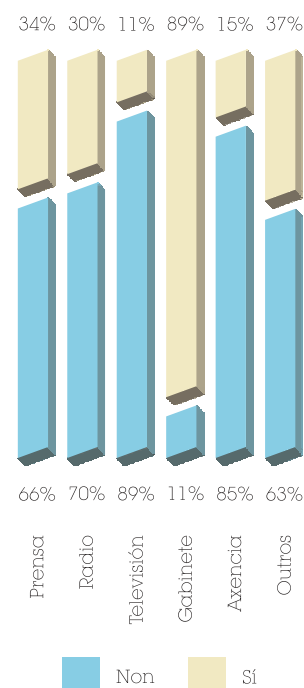


Figura 19. Bolseiros substituíndo xornalistas de vacacións ou de baixa en función do medio

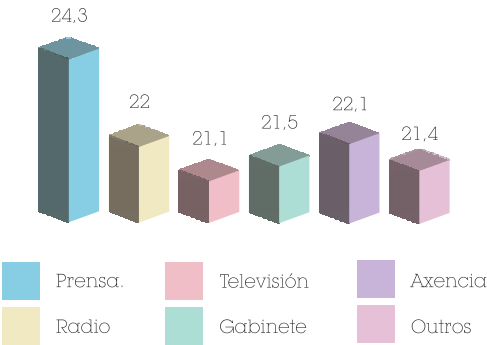


Figura 20. Media de días traballados ó mes

Por termo medio, os xornalistas galegos elaboran 4,2 informacións ó día. [Táboa 92 | páx. 76]

Cando analizamos a xornada laboral en función do medio, atópanse diferencias significativas en canto ós días traballados e ás informacións elaboradas. Deste xeito, obsérvase que os empregados en prensa son os que máis días traballan e, xunto cos de gabinete, os que máis horas dedican ó seu traballo. Os xornalistas que traballan na radio e nas axencias son os que máis informacións elaboran ó día (6,8 e 6,7 de media). No pólo oposto están os profesionais da televisión e gabinete que non chegan a elaborar 3 informacións diarias. [Figuras 20, 21, 22 | páx. 76]

Cando observamos as diferencias de días traballados en función do sexo e a idade, non se atopan variacións significativas. [Figuras 23, 24 | páx. 76]

En canto ás horas traballadas por día, atópase que entre os maiores (máis de 50 anos) descende a media. [Figuras 25, 26 | páx. 76]

Salario

Máis da metade dos xornalistas galegos non pasa dos 1.200 euros brutos ó mes (unhas 200.000 ptas). O 44.6% dos xornalistas percibe entre 601,02 e 1.202,02 € (entre 100.000 ptas e 200.000 ptas.), diminuindo as porcentaxes, a partir deste núcleo central, a medida que aumenta ou decrece a cantidade bruta. Por baixo dos 601 € mensuais está o 6,2 dos profesionais entrevistados. Por riba dos 1.800 € situouse o 15,6%. [Figura 27 | páx. 76]

A media de salario por hora oscila entre os 0,30 euros ata os 35,06 € que cobran outros cargos. A media dos salarios por hora traballada é, concretamente, de 8,21 € (1.366 ptas/hora), o que significa unha lixeira suba respecto a anteriores estudos desenvolvidos en Galicia. [Táboa 93 | páx. 76]

Ocupación pola que foi contratado	Ocupación actual							
	Auxiliar de redacción	Cámara	Colaborador	Coordinador	Corresponsal	Delegado	Dirección	Deseñador gráfico
Auxiliar de redacción	27			5		10		
Cámara								
Colaborador			51		9			
Corresponsal			25			25	25	
Deseñador gráfico								
Dirección							96	
Editor				3			2	
Fotógrafo								
Xefe de sección							4	
Locutor							7	
Redactor	1				2	1	4	
Presentador								
Programador								
Redactor xefe							20	
RR.PP.								
Reporteiro							19	
Sen contrato			51					
Outras						14		

Táboa 91. Relación entre a ocupación no contrato e a ocupación real na empresa (en porcentaxes)

As diferencias na nómina en función do medio son estatisticamente significativas. Entre os grupos que menos cobran teríamos ós de prensa e os que se encadran na categoría outros. Pola súa banda, os periodistas dos gabinetes son os que teñen unha maior porcentaxe de suxeitos que perciben máis de 1.803,54 € (300.000 ptas).

Os datos anteriores teríamos que interpretalos en función do número de horas traballadas polos membros dos distintos medios. Neste sentido, o salario medio recibido segundo o medio, por hora traballada, é significativamente menor no caso dos xornalistas que traballan en prensa ca no resto das categorías. Entre os membros dos outros medios as diferencias non son significativas oscilando entre 9 e 9,5 (1.500 e 1.580 ptas). [Figura 28, 29 | páx. 77]

Tamén en función do sexo dos xornalistas e da súa idade, as diferencias no salario son destacables: os homes cobran máis cás mulleres por hora traballada (8,6 € fronte a 7,5 €) (1.430 ptas fronte a 1.248 ptas) e canto maior é a idade do xornalista maior é o seu salario por hora traballada, observándose ademais un desfase bastante amplo entre o salario dos máis novos con respecto ó resto dos grupos. [Figuras 30, 31 | páx. 77]

Horas extras

Máis da metade dos xornalistas fan horas extras (56,1%) que non sempre se cobran. Só no 26,7% dos casos estas son remuneradas. [Figuras 32, 33 | páx. 78]

Se atendemos ó medio en que traballan, os xornalistas de prensa escrita e o persoal de gabinetes son significativamente os que máis horas engaden á súa xornada de traballo. Tamén en prensa, e en axencias, é onde menos se traduce esa ampliación da xornada laboral nun aumento da nómina. [Figuras 34, 35 | páx. 78]

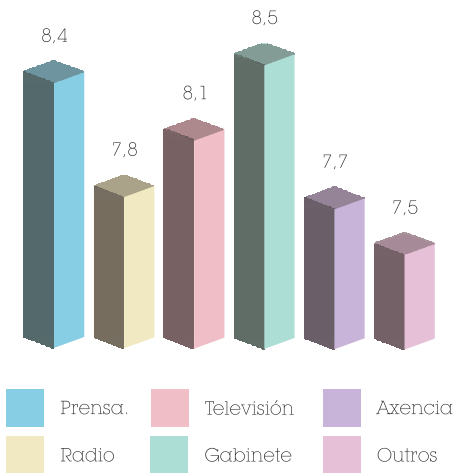


Figura 21. Media de horas traballadas ó día

Editor	Docente	Fotógrafo	Redactor	Xefe de sección	Locutor	Presentador	Redactor xefe	RR.PP.	Reporteiro gráfico	Outras
		5	38	10			6			
			21	19						
				25						
			4							
5			88			2				
		86		14						
			9	87						
			22		71					
1	1		69	14	4		1		2	1
			49			51				
					19		40			20
16			16						49	
			49							
			44	29						13

Xornada laboral para toda a mostra				
	Media	Mínimo	Máximo	Desviación típ.
¿Cantos días traballa no mes?	22,6	0	30	3,8
¿Cantas horas traballa ó día?	8,2	0	16	2,2
¿Cantas informacións elabora ó día?	4,2	0	25	4,1

Táboa 92.

Media de salario				
	Media	Mínimo	Máximo	Desviación típ.
€/hora	8,21	0,30	35,06	4,49

Táboa 93.

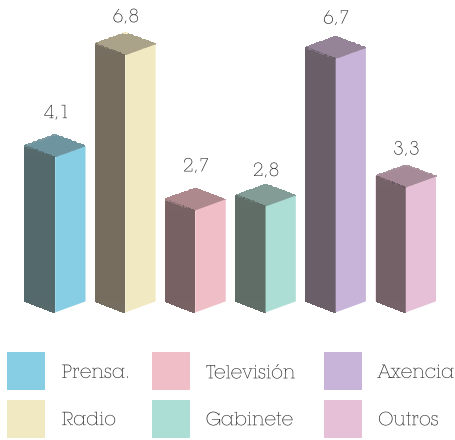


Figura 22. Media de informacións elaboradas ó día

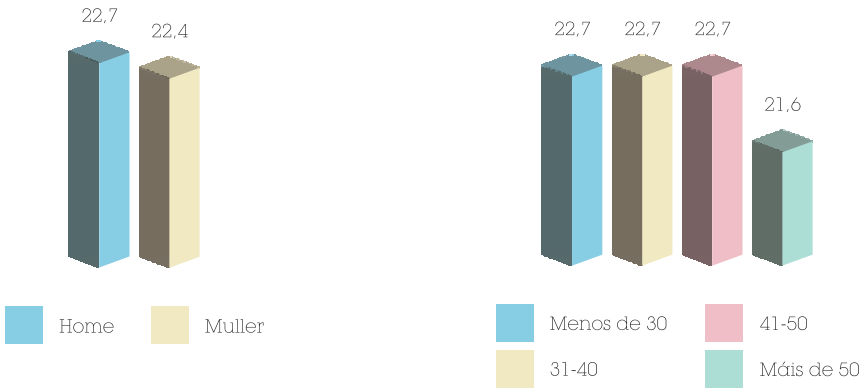


Figura 23. Días traballados ó mes, en función do sexo

Figura 24. Días traballados ó mes, en función da idade

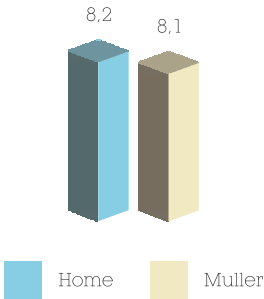


Figura 25. Horas traballadas ó día, en función do sexo

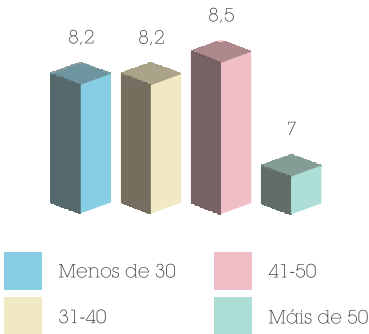


Figura 26. Horas traballadas ó día, en función da idade

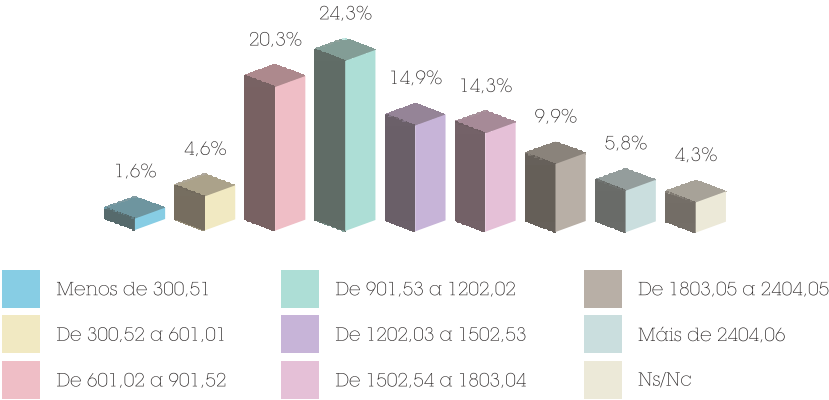


Figura 27. Distribución en porcentaxes dos salarios dos xornalistas

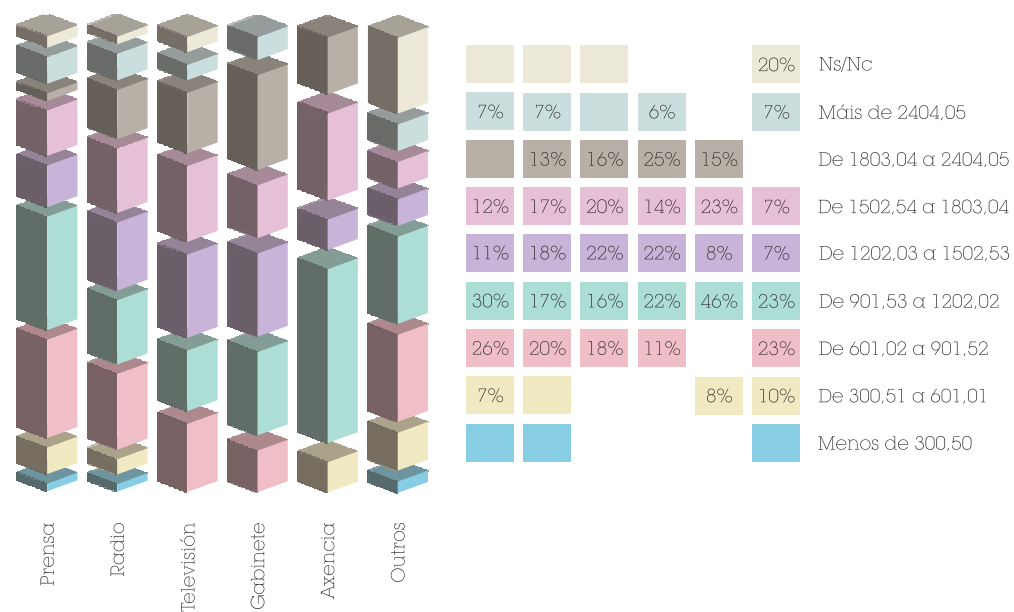


Figura 28. Distribución en porcentaxes dos salarios dos xornalistas, en función do medio

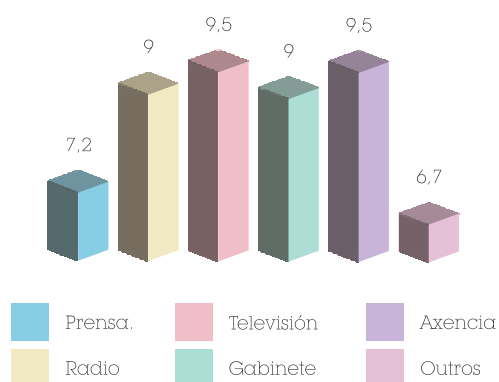


Figura 29. Media en € por hora, en función dos medios

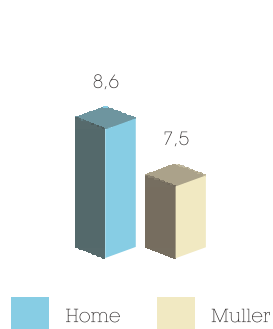


Figura 30. Distribución das medias de € por hora, en función de sexo

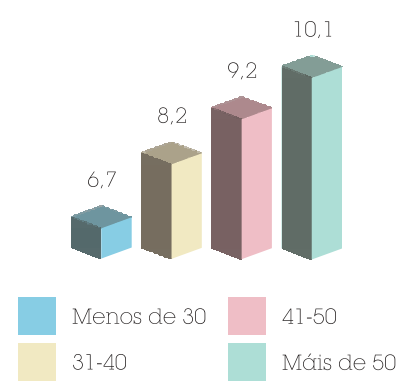


Figura 31. Distribución das medias de € por hora, en función da idade

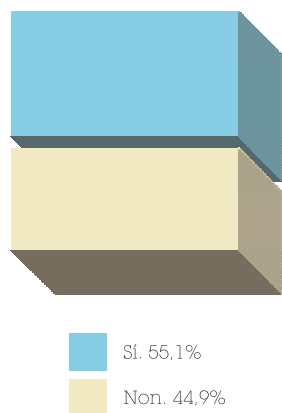


Figura 32. Porcentaxe de xornalistas que fan horas extra



Figura 33. Porcentaxe de xornalistas ós que lle pagan as horas extra

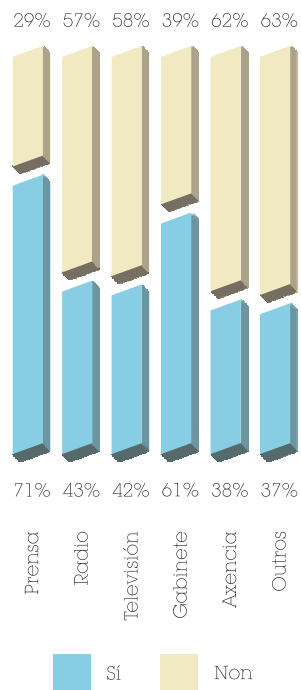


Figura 34. Porcentaxe de xornalistas que fan horas extras, en función do medio

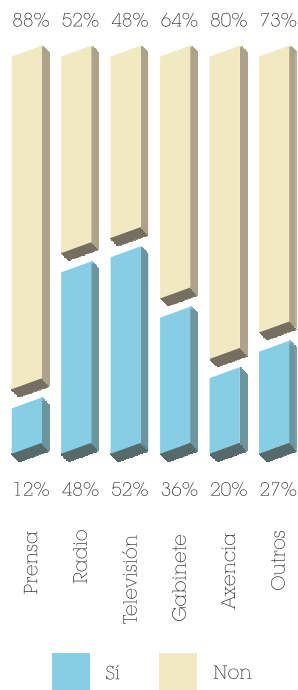


Figura 35. Porcentaxe de xornalistas ós que lles pagan as horas extras, en función de medio

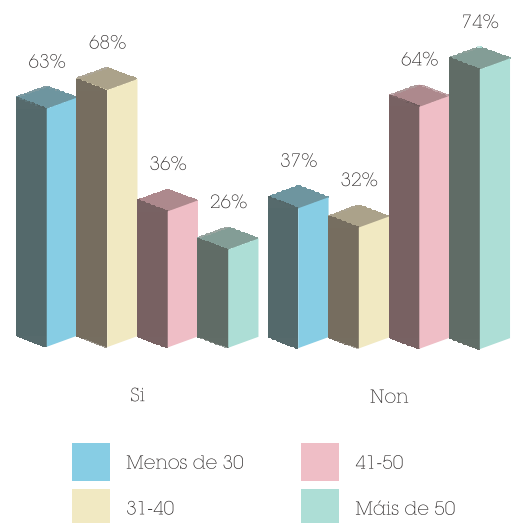


Figura 36. Porcentaxe de xornalistas que fan horas extras, en función da idade

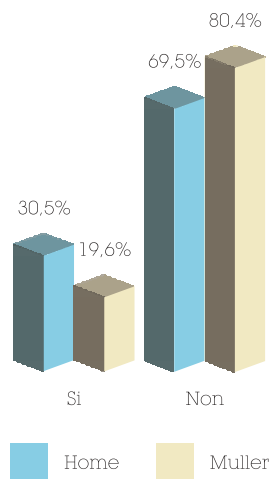


Figura 37. Porcentaxe de xornalistas que fan horas extras, en función do sexo

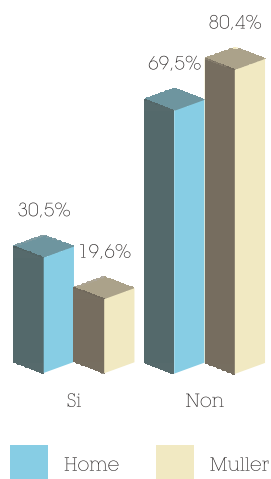


Figura 38. Porcentaxe de xornalistas que son remunerados polas horas extras, en función do sexo

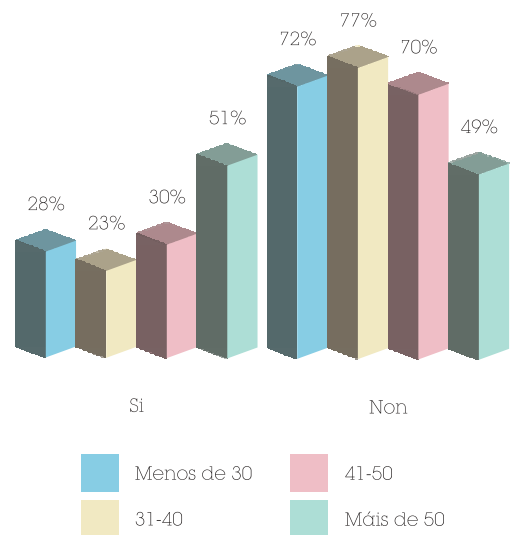


Figura 39. Porcentaxe de xornalistas que son remunerados polas horas extras, en función da idade

Como se pode apreciar nestes gráficos, non hai diferencias estatisticamente significativas nas horas extras traballadas en función de sexo, pero si as hai en función da idade. En concreto, obsérvase como a menor idade do xornalista o número de horas extras aumenta, se ben o grupo que máis as realiza é o comprendido entre os 31 e os 40 anos. [Figuras 36, 37]

Na remuneración das horas extras aprécianse dúas tendencias: que unha maior porcentaxe de homes tende a ser recompensado economicamente e que os xornalistas de máis de 50 anos son claramente os que máis adoitan recibir remuneracións adicionais pola prolongación da xornada laboral. [Figuras 38, 39]

Satisfacción laboral

Identificar o xornalismo cunha profesión que ofrece unha cualidade de vida satisfactoria só é posible para 4 de cada dez entrevistados. Do mesmo xeito, o 63,5% pensa que a empresa a penas estimula o seu traballo. [Figuras 40, 41]

Para manexar datos máis concretos verbo da satisfacción dos xornalistas co seu traballo, obtívose o grao de satisfacción destes profesionais co seu traballo e co seu salario. En termos xerais, podemos dicir que os xornalistas colexiados están máis satisfeitos coas tarefas que realizan ca co soldo que cobran. [Figura 42]

Os xornalistas galegos sinalan como os aspectos máis positivos do seu traballo a flexibilidade de horario e o tipo de traballo que realizan, é dicir, as tarefas que implica a súa profesión. Tamén é salientable que un de cada dez entrevistados non lle encontre nada positivo ó feito de ser xornalista. [Figura 43 | páx. 80]

Pero os xornalistas tamén aprecian aspectos negativos do seu traballo. Entre os máis destacados atopamos os horarios excesivos ou pouco flexibles. Horarios flexibles, pois, como índice de satisfacción é asemade, elemento de insatisfacción, polo exceso de horas laborais diarias. O segundo aspecto máis negativo para os xornalistas é o salario, que se considera escaso para o labor desenvolvido. [Figura 44 | páx. 80]

Cando se observa a satisfacción atendendo ó soporte en que traballan, atópase que as respostas sobre o salario difiren significativamente: os xornalistas de gabinetes son os máis satisfeitos, cunha media de 7,3 (de 1 a 10), mentres que os demais se sitúan ó redor do aprobado.

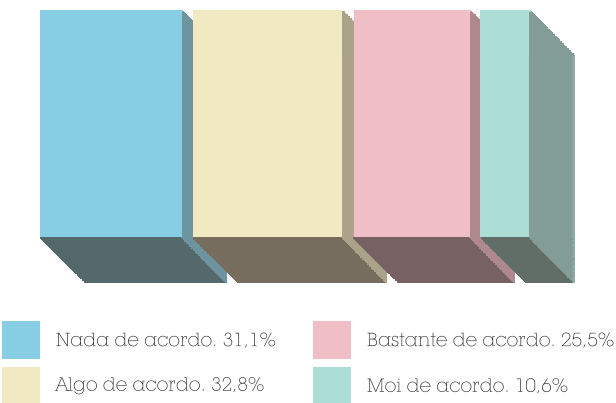


Figura 40. O xornalismo permíteme unha cualidade de vida satisfactoria

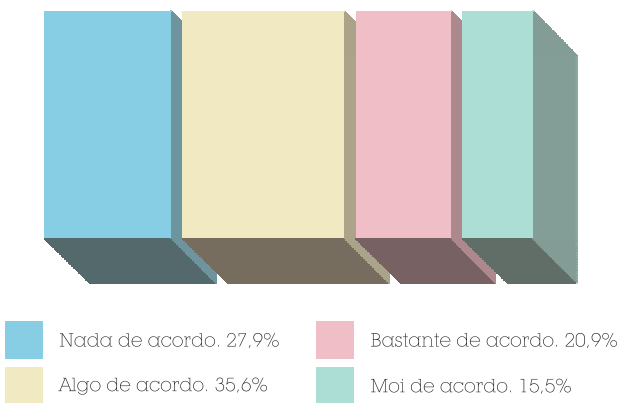


Figura 41. A empresa estimula o meu traballo como xornalista

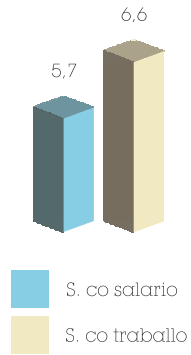


Figura 42. Media da satisfacción co salario e co traballo (de 1 a 10)

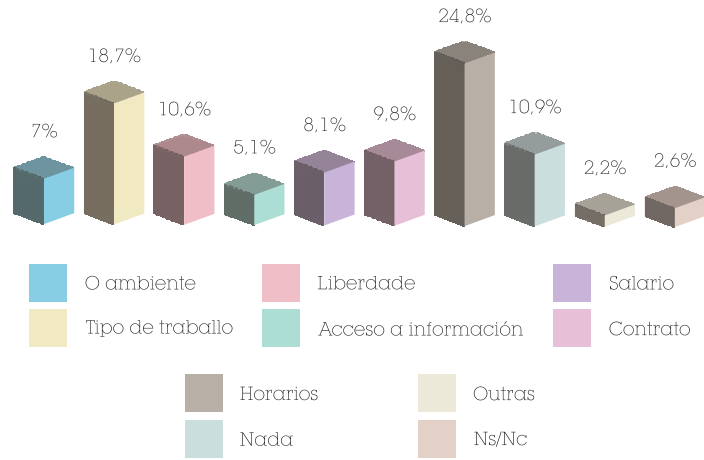


Figura 43. Aspectos positivos do traballo de xornalista

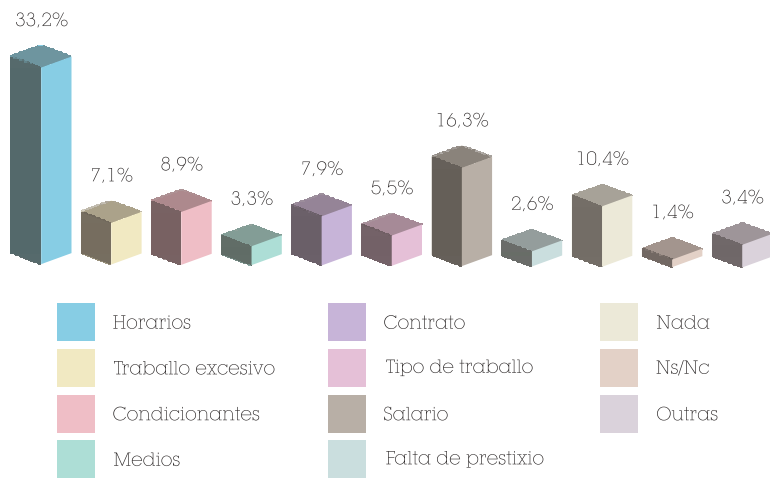


Figura 44. Aspectos negativos do traballo de xornalista

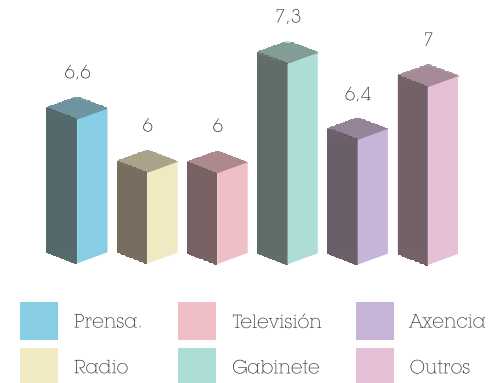


Figura 45. Media da satisfacción co salario (De 1 a 10)

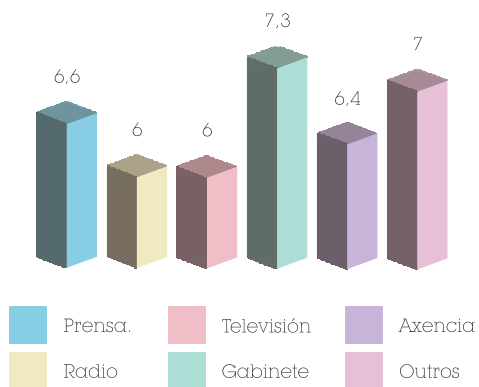


Figura 46. Media da satisfacción co traballo (De 1 a 10)

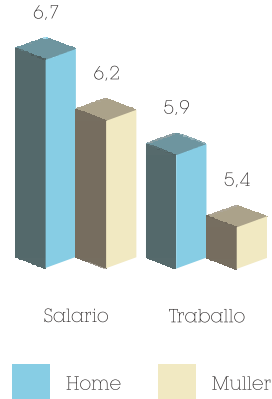


Figura 47. Media da satisfacción co salario e traballo, en función do sexo

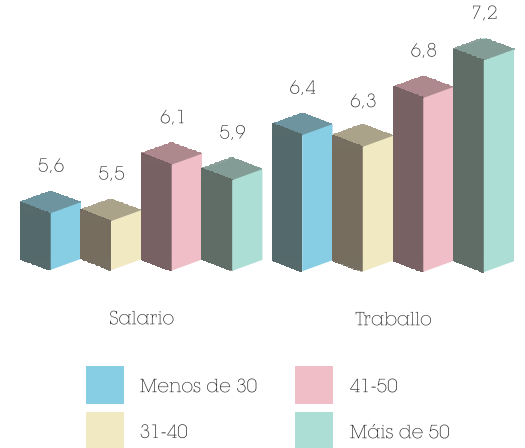


Figura 48. Media da satisfacción co salario e traballo, en función da idade

En relación ó grao de satisfacción co traballo en si, tamén se atopan diferencias significativas en función do soporte, aínda que non tan acusadas coma no caso do salario. Son tamén os xornalistas que traballan en gabinetes os que se amosan máis satisfeitos (7,3), seguidos dos grupo de docentes e os autónomos (7). Pola contra, os xornalistas de radio e televisión son os que menos satisfacción amosan co seu traballo. [Figuras 45, 46]

Obsérvanse diferencias significativas en canto á satisfacción co salario e traballo en función do sexo e idade do xornalista. Deste xeito as mulleres presentan unha menor satisfacción con ambos os aspectos. No mesmo sentido, os xornalistas máis novos atópanse máis descontentos, tanto co salario que perciben coma co traballo que realizan na súa empresa. [Figuras 47, 48]

O grao de satisfacción xeral vén determinado pola idea de manterse na profesión. É pois moi indicativo que a metade dos entrevistados (49,8%) recoñeceran claramente que nos últimos meses sentiran gañas de cambiar o xornalismo e de orientar a súa vida profesional por outros camiños. [Figura 49]

Non se atopan diferencias significativas en función destas variables, cando se lles pregunta se sentiron gañas de cambiar de profesión. Aínda así, as mulleres e os máis novos parecen máis dispostos a formularse este cambio. [Figuras 50, 51]

Por soportes, non hai diferencias significativas aínda que son os de axencias, televisión e prensa os casos nos que se dá unha maior porcentaxe de xornalistas que afirman ter gañas de cambiar de profesión, sendo os de gabinete os que menos contestan afirmativamente a esta cuestión. [Figura 52]

En resumo, podería dicirse que os xornalistas de gabinete son os que presentan unha maior satisfacción coa súa situación laboral mentres que os empregados na radio e na televisión amosan os niveis máis altos de descontento.

Influencia do xénero

Como se leva visto, as respostas de homes e mulleres non ofrecen diferencias nas horas e días traballados ó mes pero si nas cantidades que se declaran como salario, nas que hai unha diferenza de 1,1 € no prezo bruto de cada hora laboral computada en nómina. Danse, tamén, uns maiores índices de insatisfacción laboral no colectivo de mulleres.

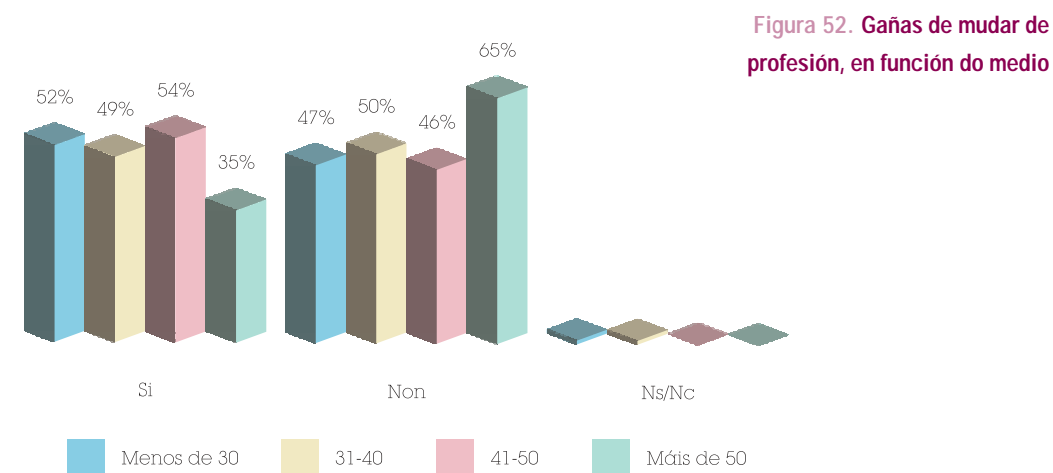


Figura 51. Gañas de mudar de profesión, en función da idade

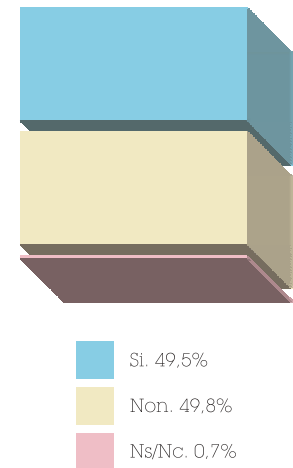


Figura 49. ¿Sentiu gañas de mudar de profesión?

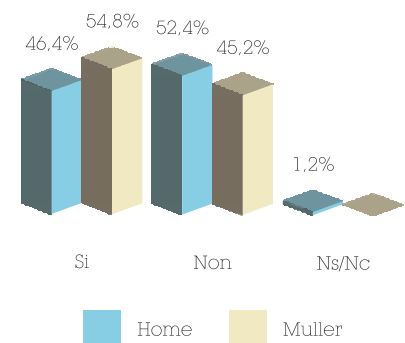


Figura 50. Gañas de mudar de profesión, en función do sexo

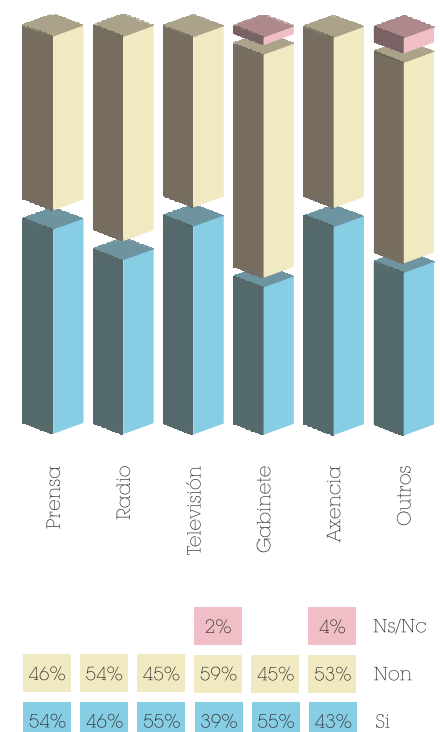


Figura 52. Gañas de mudar de profesión, en función do medio

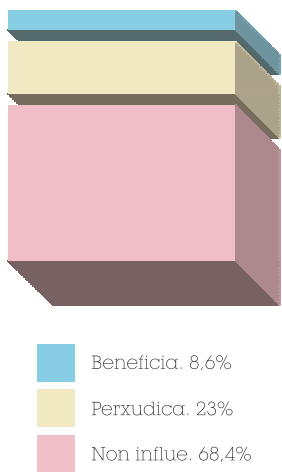


Figura 53. Influencia do xénero no labor de xornalista

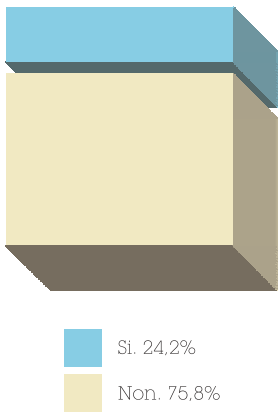


Figura 54. Coñecemento de casos de discriminación

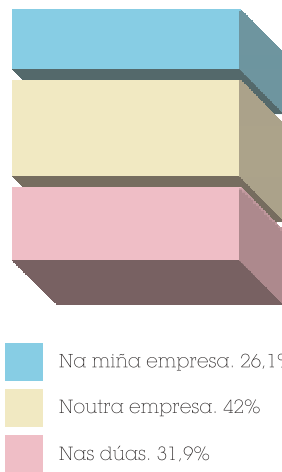


Figura 55. Lugar onde se dan casos coñecidos de discriminación

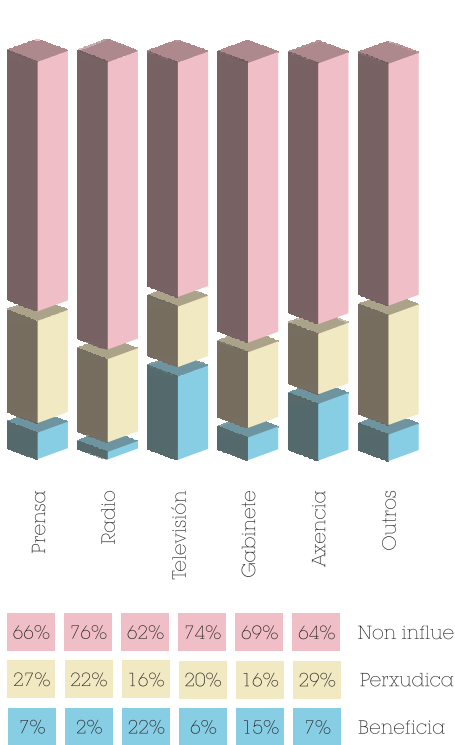


Figura 56. Influencia do xénero no labor de xornalista, en función do medio

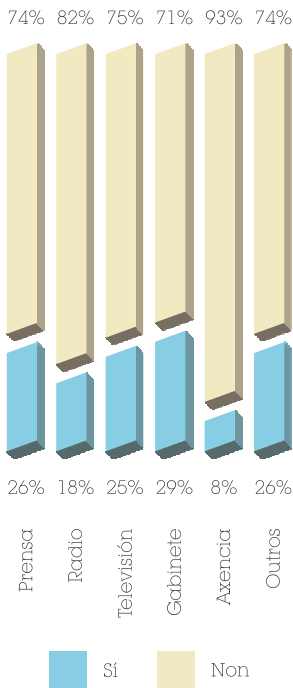


Figura 57. Coñecemento de casos de discriminación, en función do medio

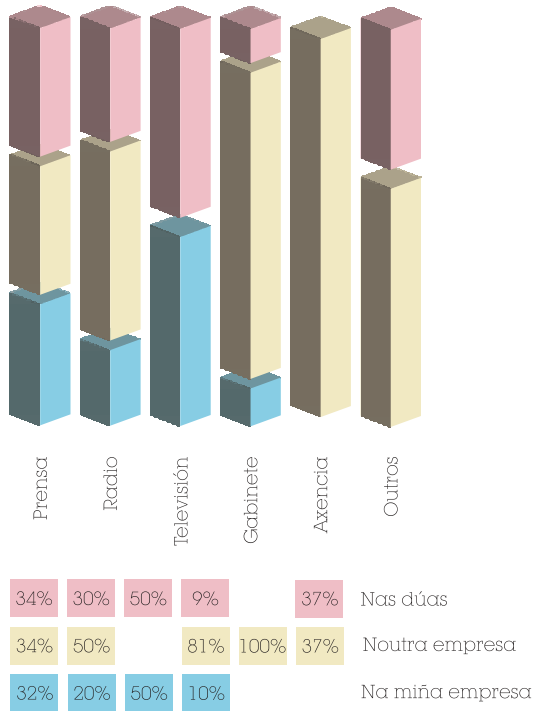


Figura 58. Lugar onde se dan casos coñecidos de discriminación, en función do medio

res, que supera en 8 puntos porcentuais o número de homes que nos últimos meses sentiron gañas de mudar de profesión.

Non é de estrañar, con eses antecedentes, que un de cada catro colexiados entrevistados se amosara convencido de que o xénero do traballador inflúe nas condicións laborais ata o punto de que ser muller prexudica no desempeño desta profesión, mentres que só un 3,6% asegurou que este feito beneficia. O resto (68,4%) considera que o sexo non ten influencia á hora de desenvolver esta profesión. [Figura 53]

Cando se lles pregunta directamente sobre casos de discriminación sexual, un de cada catro entrevistados di coñecer algún caso deste tipo. En canto á distribución destes casos un 42% di que non os coñece na súa empresa, mentres o 58% dos que coñecen casos de discriminación di que se dan na súa empresa. [Figuras 54, 55]

Se consideramos os diferentes medios. Atópanse diferencias significativas, sendo na prensa e nos medios outros onde os xornalistas perciben que prexudica máis o feito de ser muller, mentres que no medio televisión os entrevistados recoñecen que beneficia máis que prexudica. [Figura 56]

Cando indagamos un pouco máis no feito da discriminación por razón de xénero, descóbrese que o colectivo de xornalistas que coñece máis casos son os que traballan en gabinetes, xa que un 29% dos mesmos ten coñecemento de casos deste tipo, así mesmo un de cada catro xornalistas de prensa coñece casos de discriminación. En relación ó lugar onde se dan estes, todos os xornalistas de televisión que coñecen casos de discriminación obsérvanos na súa empresa e un 50% di coñecelos tamén noutras empresas. Os xornalistas que traballan en axencias non observan discriminación na súa empresa. [Figuras 57, 58]

Cando se intenta obter datos en función destas variables sociodemográficas, atópase, como era esperable, que as mulleres perciben, en número significativamente maior, que o xénero é unha característica que inflúe á hora de exercer a profesión de xornalista. Deste xeito, catro de cada dez considera que ser muller prexudica. Tres de cada catro homes pensa que o xénero non inflúe e os que pensan que ten influencia divídense en influencia positiva e negativa case na mesma proporción.

Na idade, obsérvase que a maioría dos que aseguran que ser muller prexudica son os máis novos, mentres que os que din que beneficia se sitúan nas franxas de máis idade. En todos os segmentos a resposta máis aportada é que o sexo non inflúe. [Figuras 59, 60]

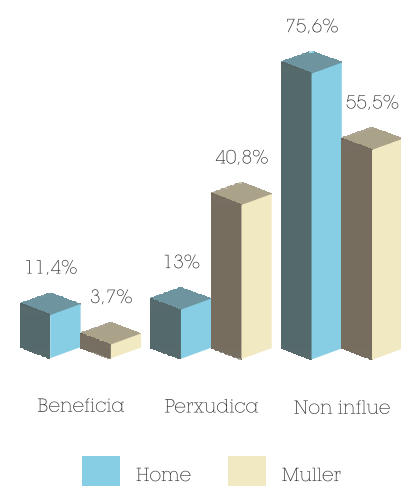


Figura 59. Influencia do xénero no labor de xornalista, en función do sexo

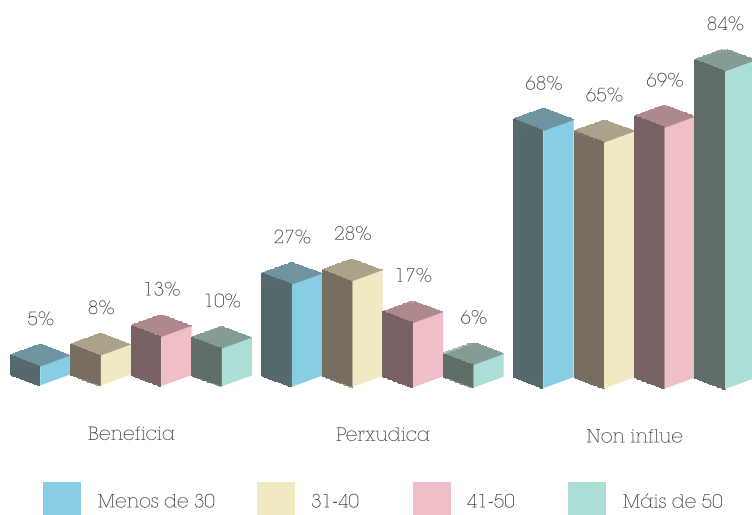


Figura 60. Influencia do xénero no labor de xornalista, en función da idade

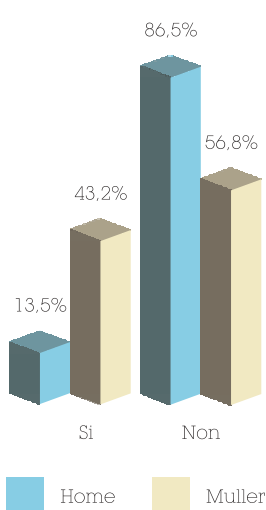


Figura 61. Coñecemento de casos de discriminaci3n, en funci3n do sexo

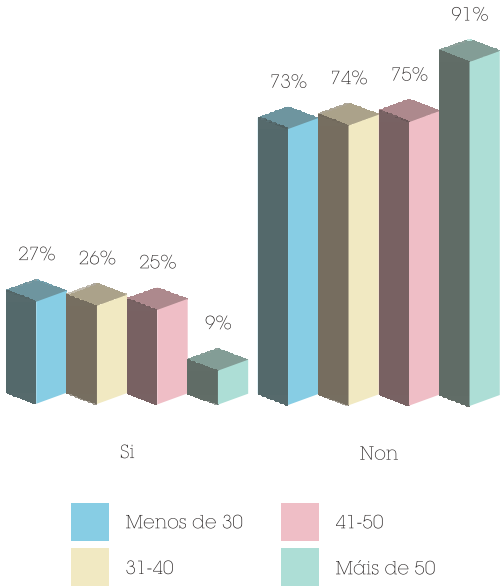


Figura 62. Coñecemento de casos de discriminaci3n, en funci3n da idade

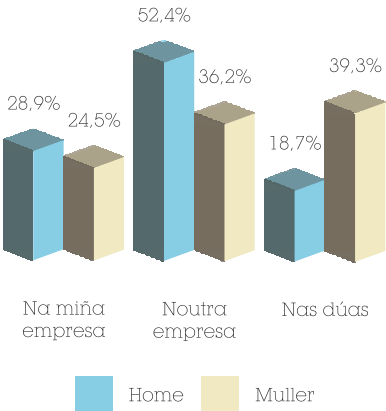


Figura 63. Onde se dan os casos de discriminaci3n, en funci3n do sexo

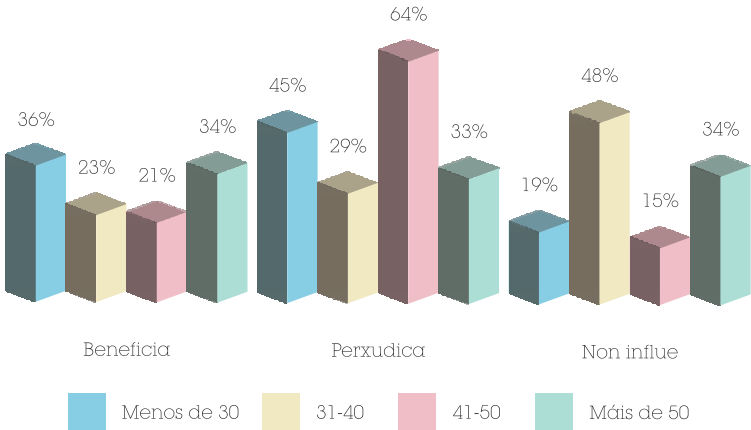


Figura 64. Onde se dan os casos de discriminaci3n, en funci3n da idade

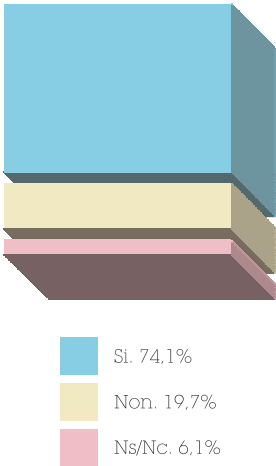
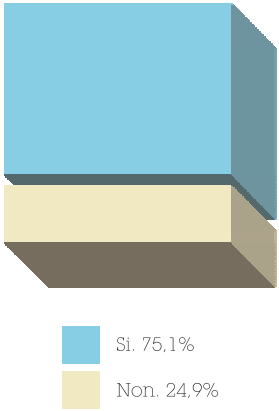


Figura 65. Xornalistas con convenio

Figura 66. Xornalistas con coñecemento do convenio



En canto ó coñecemento de casos de discriminación en función do xénero, atópanse diferencias significativas en función do sexo. Deste xeito case a metade de mulleres (43,2%) din ter coñecemento deste tipo de casos, fronte a só un de cada dez homes (13,5%).

Por idades non se atopan diferencias significativas, aínda que é salientable o comportamento diferencial do grupo de maiores de 50 anos, pois só un de cada dez coñece casos de discriminación en función do sexo. [Figuras 61, 62]

Se prestamos atención ó lugar onde se dan estes casos de discriminación de xénero, unha maior porcentaxe de mulleres din coñecer casos na súa empresa, mentres que máis da metade dos homes (52,4%) só coñece casos deste tipo noutras empresas. Na idade, non se aprecian patróns definidos, aínda que é de salientar que os de 31 a 40 anos son o grupo que máis discriminación percibe na súa empresa (propia empresa e nas dúas), mentres que os xornalistas comprendidos entre 41 e 50 anos son os que menos casos perciben no seu lugar de traballo. [Figuras 63, 64]

O Convenio Colectivo

Tres de cada catro entrevistados (74,1%) aseguran que están a traballar nunha empresa que ten regulamentadas as relacións contractuais a través dun convenio colectivo. Desta porcentaxe só o 75% asegura que coñece o contido dese acordo. [Figuras 65, 66]

A prensa aparece como o sector máis regulamentado por convenio e os gabinetes, o que menos. Os xornalistas da radio son os que aseguran en maior porcentaxe que coñecen o contido deses textos. [Figuras 67, 68]

Considerando aqueles que traballan nunha empresa que conta con convenio colectivo que, ademais, declaran coñecelo, o 71,1% percíbeno como un acordo axeitado. O tercio restante, cre que é unha regulamentación mellorable. [Figura 69 | páx. 86]

Atendendo ás persoas que consideran axeitado o convenio, temos que a maioría deles (61,2%) destaca como positivo a regulamentación de dereitos. En canto ós aspectos negativos, un de cada tres dos que din que non é axeitado decántase por consideralo ineficaz. [Figuras 70, 71 | páx. 86]

A pesar dos valores amosados, estatisticamente non hai diferencias significativas na valoración do convenio en función do medio de comunicación. Obsérvase, de todos os

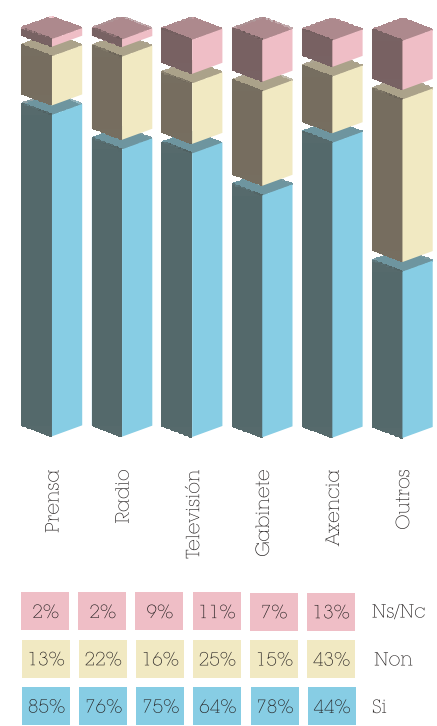


Figura 67. Xornalistas con convenio, en función do medio

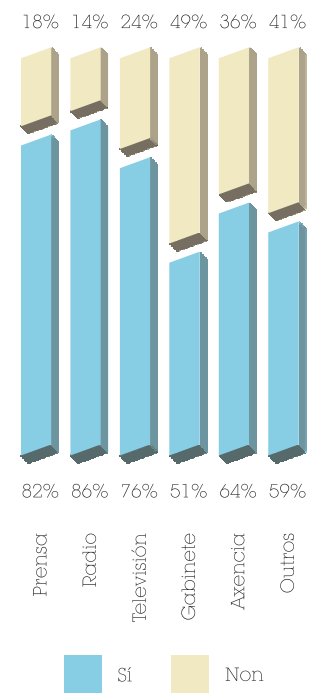


Figura 68. Xornalistas con coñecemento do convenio, en función do medio

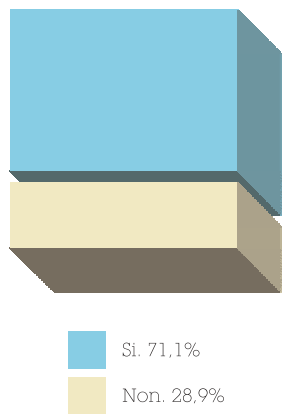


Figura 69. ¿Considera axeitado o convenio colectivo?

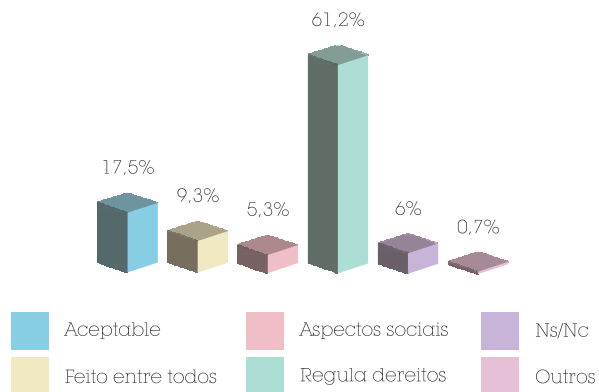


Figura 70. Aspectos positivos do convenio

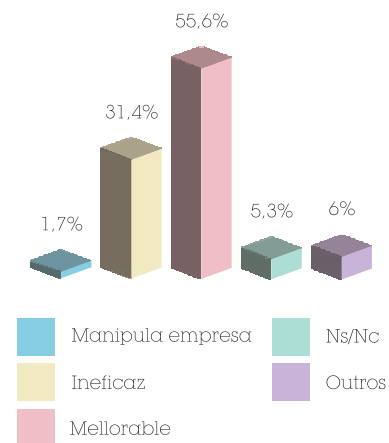


Figura 71. Aspectos negativos do convenio

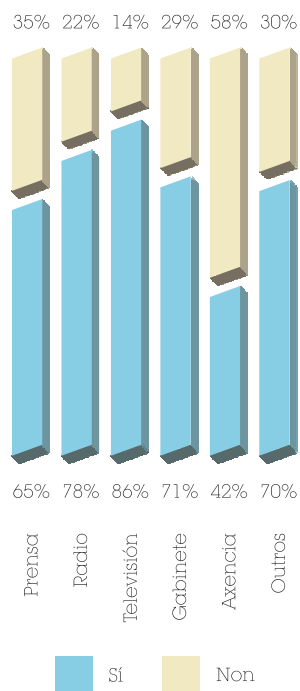


Figura 72. Valoración do convenio, en función de medio

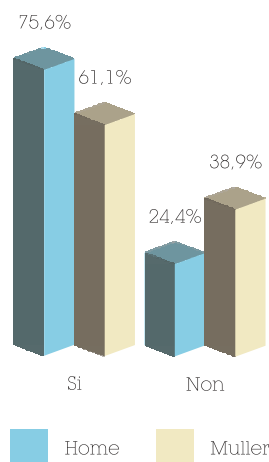


Figura 73. Valoración do convenio, en función do sexo

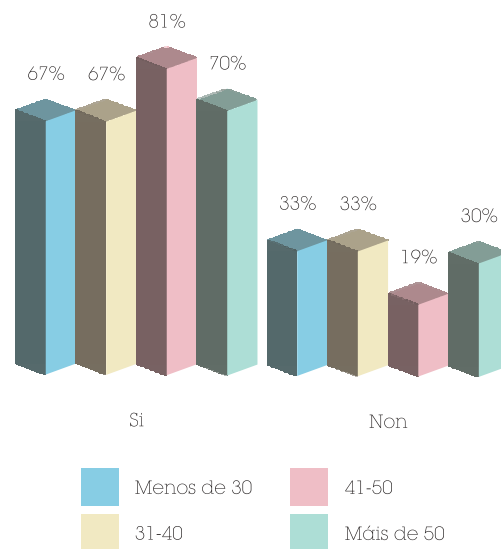


Figura 74. Valoración do convenio, en función da idade

xeitos, como dende as axencias se tende a dar unha visión máis negativa do convenio.

[Figura 72]

En función de sexo, as valoracións que se dan amosan visións distintas: hai unha tendencia das mulleres a xulgalo máis negativamente, o mesmo que sucede cos suxeitos de 41 a 50 anos, aínda que a idade non aparece como estatisticamente significativa. [Figuras 73, 74]

O escenario de traballo

Un de cada catro xornalistas galegos considera que o seu lugar de traballo non reúne as condicións suficientes para poder levar a cabo as tarefas periodísticas. A porcentaxe restante opina que as realiza nun contorno adecuado. [Figura 75]

Os xornalistas máis satisfeitos cos medios disponibles son os que traballan en axencias e gabinetes, mentres que os de televisión e radio (medios onde se require unha maior dotación tecnolóxica) son os que se declaran máis insatisfeitos coas condicións do seu lugar de traballo. [Figura 76]

Tamén ó diferenciar por sexo aparecen visións distintas: son máis os homes (83,2%) cás mulleres (62,3%) os que din estar a gusto no seu contorno físico laboral. Por idades, a maior idade atopamos maior satisfacción. [Figura 77][Figura 78 | páx. 88]

Só un de cada dez entrevistados afirma que non dispón de mesa propia nin ordenador persoal no seu lugar de traballo. A eles hai que engadir outro 6,3% que nin dispón de mesa nin ordenador compartidos. Dos que contan con computadora, a maioría traballa con Pc e só 2 de cada 10 empregan Macintosh. [Figuras 79, 80 | páx. 88]

Unha cuarta parte dos xornalistas galegos aínda non dispón de acceso á internet desde o seu posto de traballo. [Figuras 81, 82 | páx. 88]

Hai, tamén, diferencias apreciables no equipamento disponible en función do medio. En concreto, os mellor parados son os xornalistas de gabinetes e axencias, dispoñendo, case na súa totalidade, de mesa propia e ordenador persoal para realizar o seu traballo. O medio en que os xornalistas dispoñen de condicións menos favorables é a televisión, xa que un de cada catro comparte mesa e ordenador. [Figuras 83, 84 | páx. 88]

En televisión dáse unha situación paradoxal: é o soporte no que hai unha amplísima marxe de xornalistas que non teñen acceso á internet (seis de cada dez), case o dobre

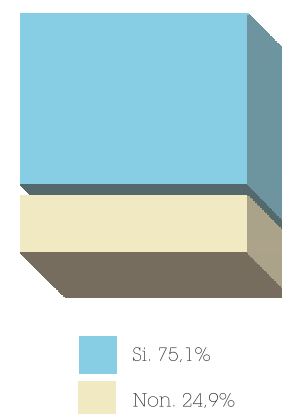


Figura 75. ¿O lugar de traballo reúne as condicións suficientes?

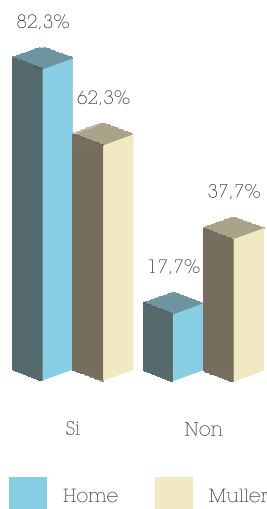
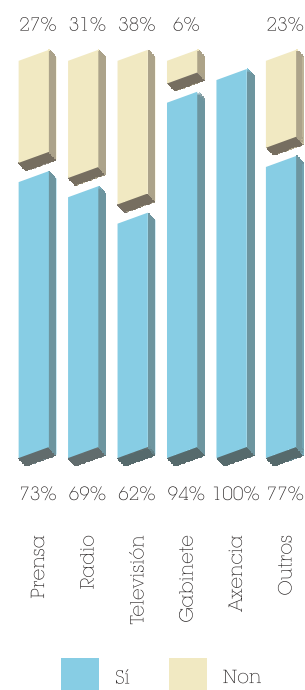


Figura 76. ¿O lugar de traballo reúne as condicións suficientes?, en función do medio

Figura 77. ¿O lugar de traballo reúne as condicións suficientes?, en función do sexo



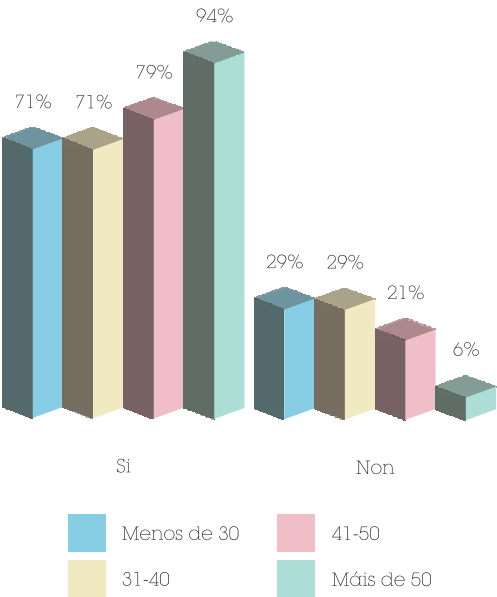


Figura 78. ¿O lugar de traballo reúne as condicións suficientes?, en función da idade

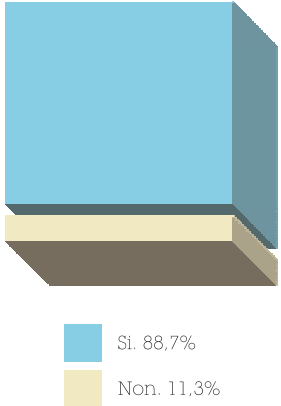


Figura 79. Disponibilidade de mesa propia

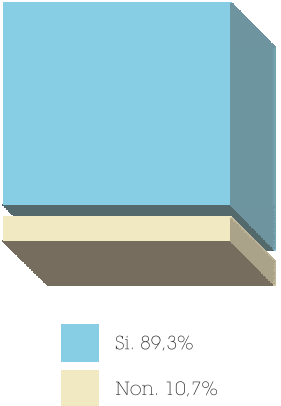


Figura 80. Disponibilidade de ordenador personal

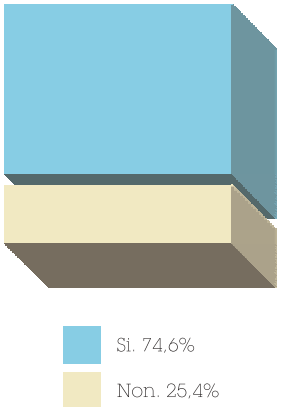


Figura 81. Acceso á Internet

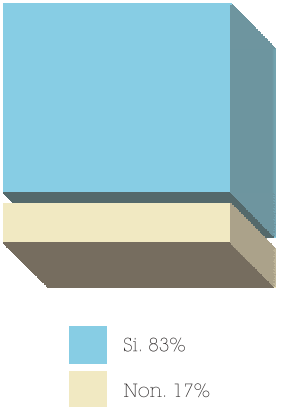


Figura 82. Tipo de ordenador manexado

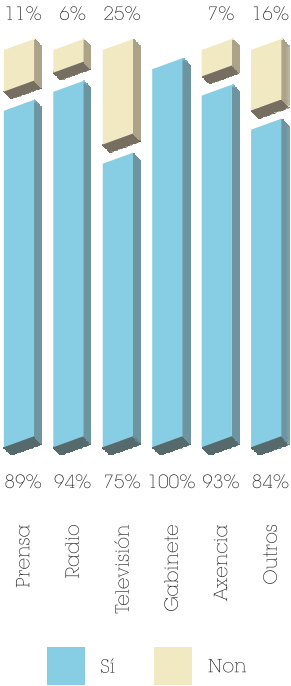
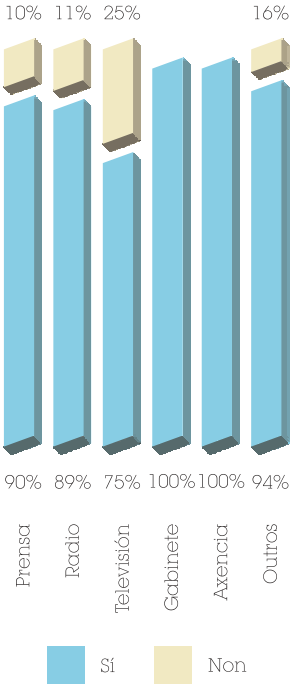


Figura 83. Disponibilidade de mesa propia, en función do medio

Figura 84. Disponibilidade de ordenador personal propio, en función do medio



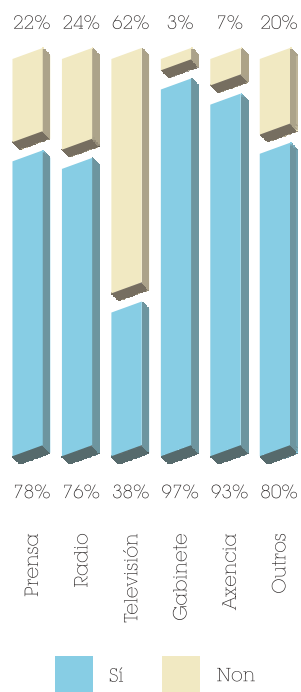


Figura 85. Acceso á Internet en función do medio

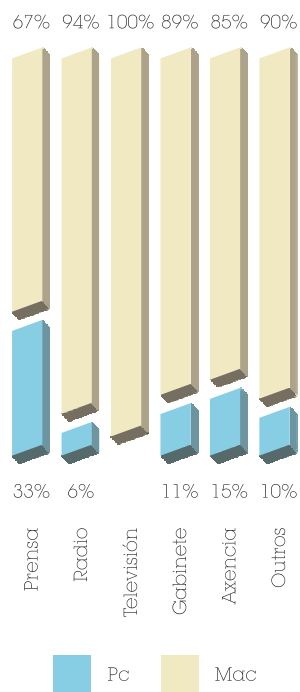


Figura 86. Tipo de ordenador manexado, en función do medio

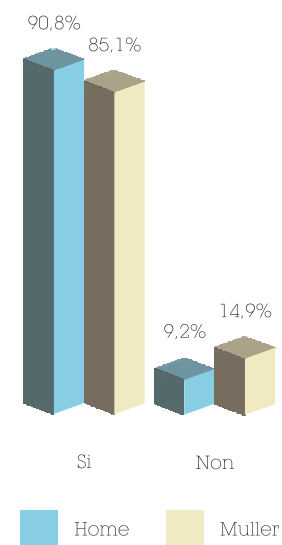


Figura 87. Disponibilidade de mesa propia, en función de sexo

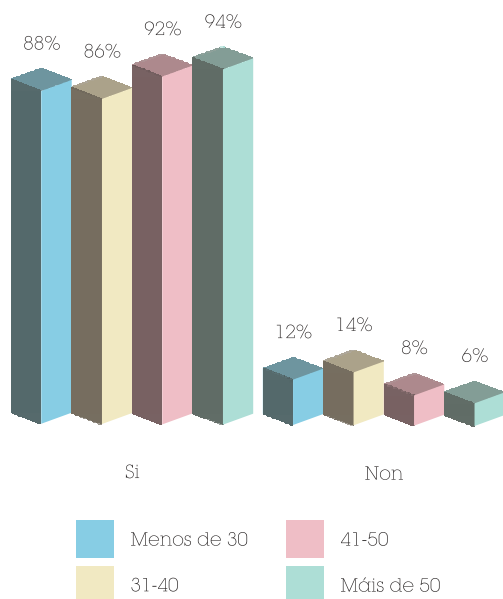


Figura 88. Disponibilidade de mesa propia, en función da idade

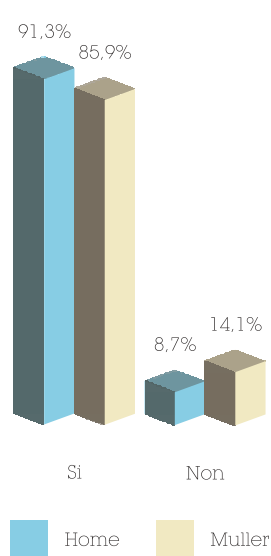


Figura 89. Disponibilidade de ordenador, en función do sexo

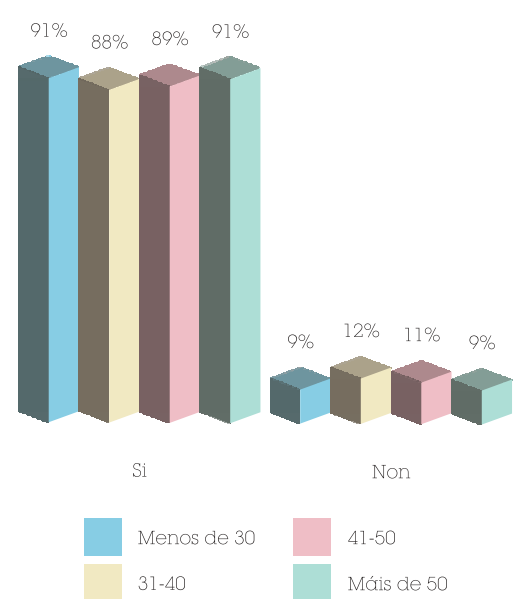


Figura 90. Disponibilidade de ordenador, en función da idade

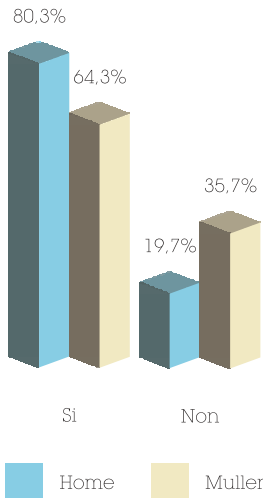


Figura 91. Disponibilidade de acceso a internet, en función do sexo

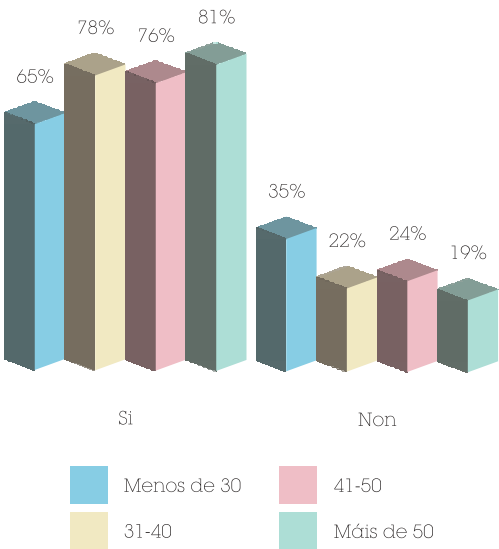


Figura 92. Disponibilidade de acceso a internet, en función da idade

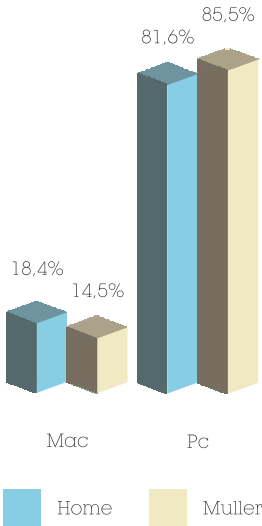


Figura 93. Uso de Mac ou de PC, en función do sexo

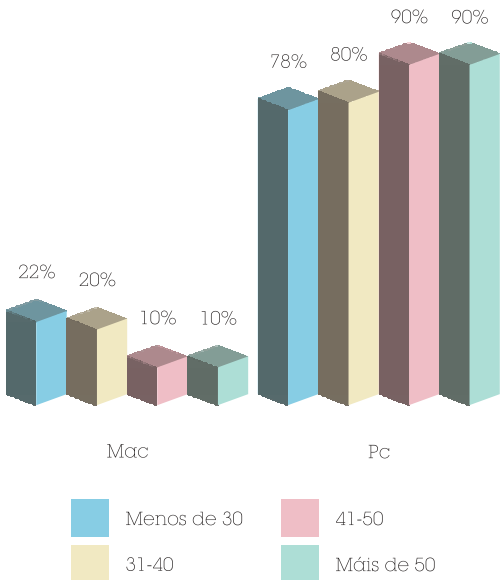


Figura 94. Uso de Mac ou de PC, en función da idade

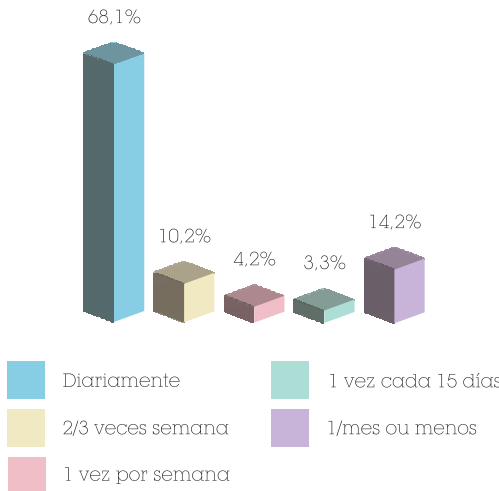


Figura 95. Internet: frecuencia de emprego

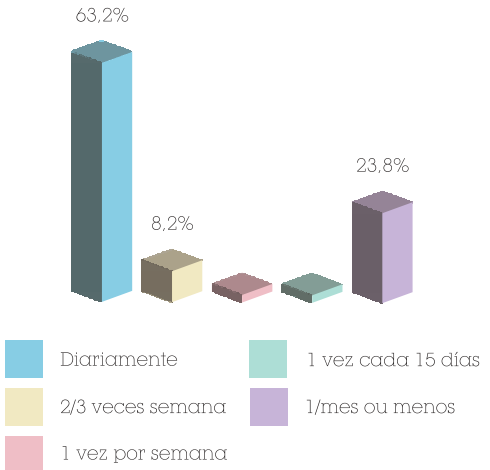


Figura 96. Correo electrónico: frecuencia de emprego

porcentual do que acontece nos outros medios, como a radio ou a prensa. As axencias e os gabinetes andan próximos ó 100%. [Figuras 85, 86 | páx. 89]

Por xéneros, as porcentaxes dos que non teñen mesa nin ordenador personal propios medra ata o 15% no caso das mulleres. [Figuras 87, 88, 89, 90 | páx. 89]

Tamén son os homes os que aseguran en maior número de casos que dispoñen de acceso á Rede desde o traballo. Por idades non hai diferencias estimables. [Figuras 91, 92, 93, 94 | páx. 89]

As novas tecnoloxías

A utilización tanto da internet, como máis especificamente do correo electrónico, é maioritaria. Sen embargo, hai un 14,2% dos xornalistas que non adoita servirse da Rede para realizar o seu traballo cando outros o consideran unha das principais ferramentas para desenvolver un xornalismo eficaz. [Figuras 95, 96]

Para as análises cruzadas por medios e por sexo e idade, considerouse apropiado reco-dificar as variables relativas á frecuencia de utilización da internet e do correo electrónico en tres categorías: case nunca o emprego, emprégoo ás veces e emprégoo diariamente.

En función do medio de comunicación de que se tratar, as diferencias entre os dis-tintos xornalistas son significativas, tanto no uso da internet coma do correo electrón-ico. No caso da Rede apréciase, fundamentalmente, como só un 42% dos xornalistas que traballan en medios televisivos a empregan diariamente, reducíndose esta porcen-taxe ata o 22% cando se trata do e-mail. No pólo oposto, os que máis recorren á inter-net son os membros das axencias, e os que máis usan os correos electrónicos son os empregados dos gabinetes. [Figuras 97, 98]

Estatisticamente, as diferencias observadas en función do sexo e da idade non son significativas á hora de empregar a Internet ou o correo electrónico. [Figuras 99, 100, 101, 102 | páx. 92]

Posta ó día dos xornalistas. Lectura de xornais

A maioría dos xornalistas colexiados en Galicia aseguran que len diariamente 4 xornais. Debido á presenza de valores extremos nos datos obtidos (0 a 33), optouse por empre-

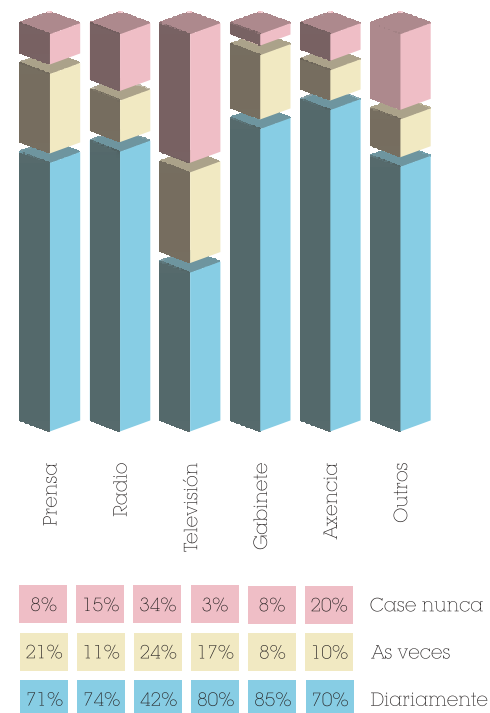


Figura 97. Internet: frecuencia de emprego, en función de medio

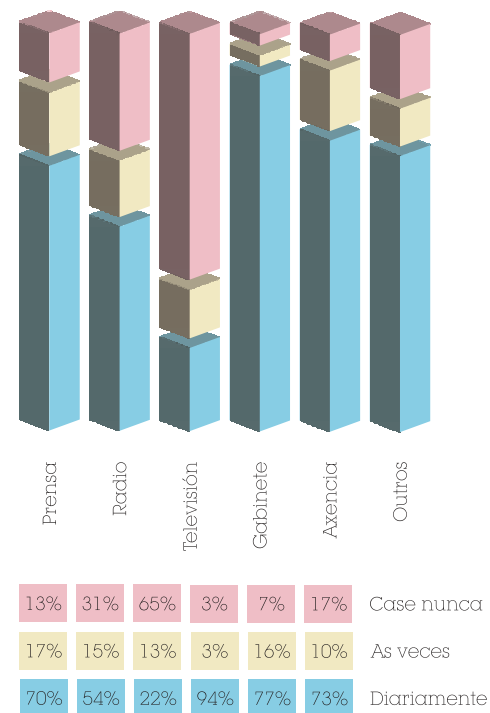


Figura 98. Correo electrónico: frecuencia de emprego, en función de medio

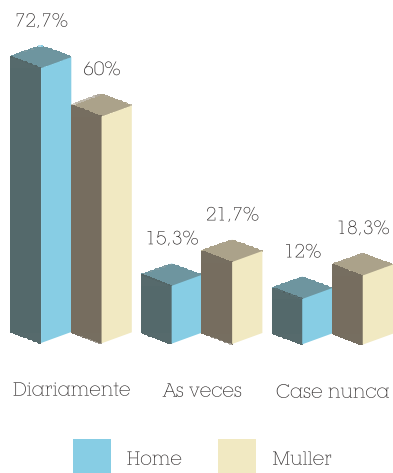


Figura 99. Frecuencia de emprego da internet, en función do sexo

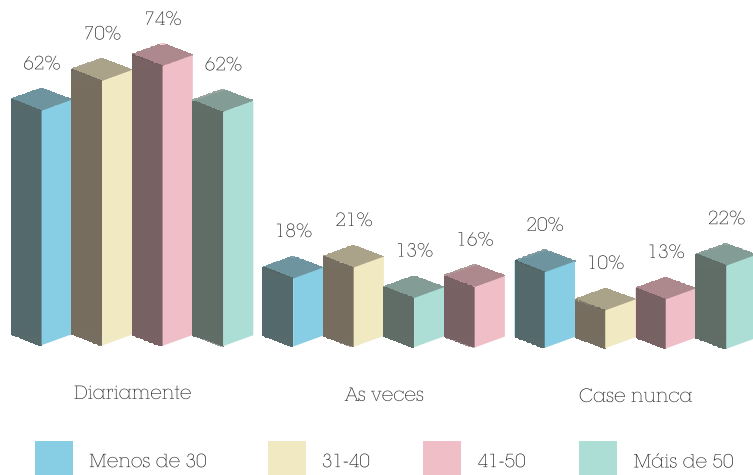


Figura 100. Frecuencia de emprego da internet, en función da idade

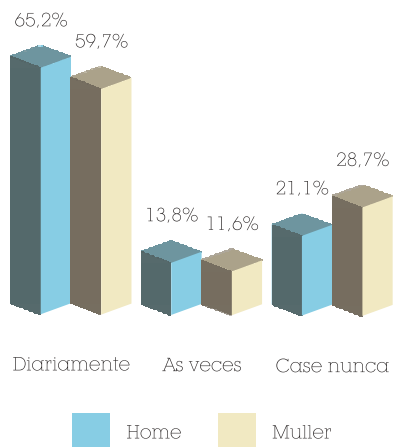


Figura 101. Frecuencia de emprego do correo electrónico, en función do sexo

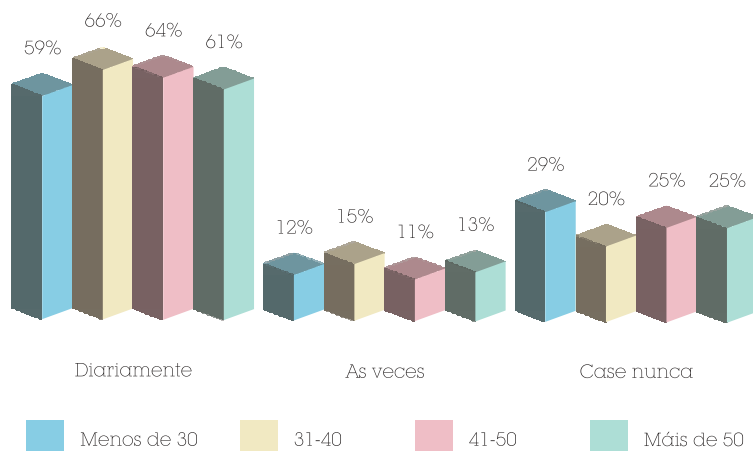


Figura 102. Frecuencia de emprego do correo electrónico, en función da idade

Figura 103. Coñecemento do titular

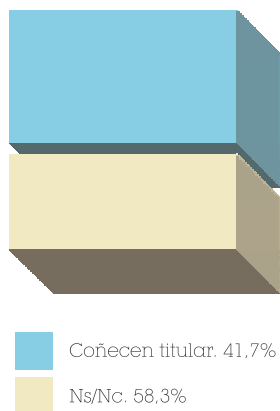


Figura 104. Número de xornais lidos diariamente, en función do medio

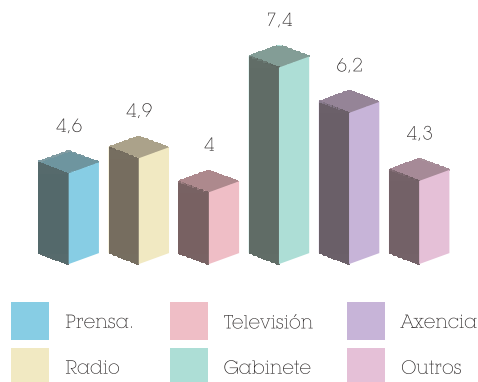
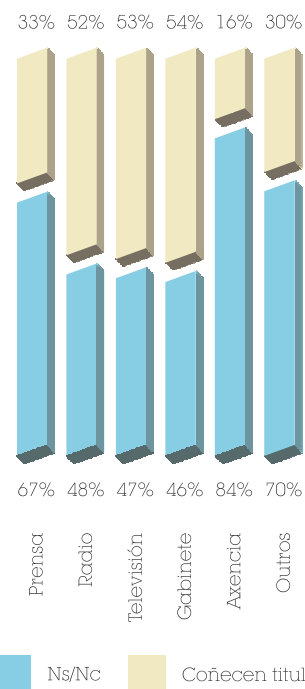


Figura 105. Número de xornais lidos diariamente en función do coñecemento do titular



gar como medida de tendencia central a mediana dos resultados da mostra e non a media estatística. Estes datos indican que a mediana de xornais lidos é de 4 ó día. De todos os xeitos hai que indicar que o concepto de ler os xornais non quedou suficientemente definido ó elaborar o cuestionario polo que cabe a dúbida de que non todos os entrevistados entenderan o mesmo cando se lles fixo esta pregunta. [Táboa 94]

Para avaliar a fiabilidade do número de xornais declarados optouse por incluír unha pregunta na que se propoñía un exercicio memorístico: lembrar o titular destacado en portada por un xornal de ampla difusión en Galicia: seis de cada dez (58,3%) non conseguiron recordalo. (PE mediana/moda) [Figura 103]

En función do soporte en que traballan, os membros de gabinetes son os que declaran ler un maior número de xornais (7,4) seguidos dos redactores das axencias de información (6,2). Estas diferencias son estatisticamente significativas. No resto dos medios non se aprecian diferencias, situándose a media entre 4 e 5 xornais. Curiosamente, os de axencia son dos que máis xornais len e os que menos se lembran do tema destacado en portada no xornal proposto polos entrevistadores. [Figuras 104, 105]

O número de xornais lidos difire entre homes (5,4) e mulleres (4,2), sendo os homes os que manifestan ler máis xornais (5,4 fronte a 4,2). No caso da idade, as diferencias atopadas non son estatisticamente significativas. En canto ó recordo do titular, o número de homes que o lembran é significativamente maior có de mulleres. [Figuras 106, 107, 108, 109]

Cursos de formación

Máis da metade dos colexiados entrevistados (55,5%) asegura que asisten a cursos de formación e reciclaxe para estar ó día no seu traballo e seguir as tendencias e innovacións que se van desenvolvendo nos distintos soportes. Un de cada catro di que non participa en ningunha actividade formativa. [Figura 110 | páx. 94]

Como media, esa tendencia reflicte o seguimento de máis dun curso anualmente (1,44): un 62,8% dos xornalistas asistiu a un ou a dous no último ano, un 24% non acu-

Figura 107. Número de xornais lidos diariamente, en función da idade

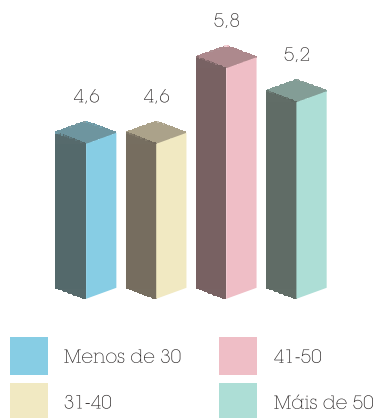


Figura 108. Coñecemento do titular, en función do sexo

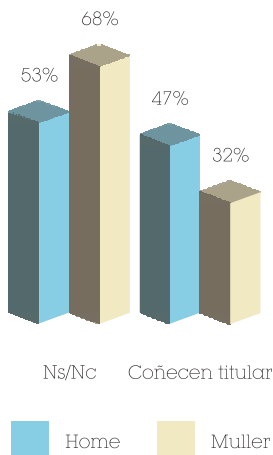


Figura 106. Número de xornais lidos diariamente, en función do sexo

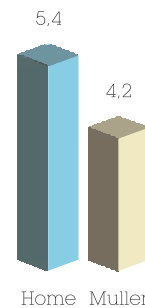
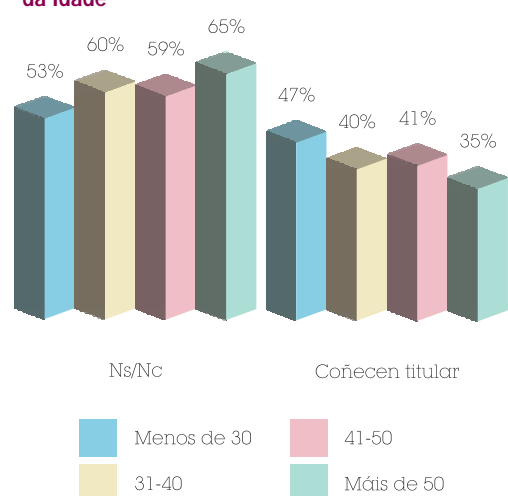


Figura 109. Coñecemento do titular, en función da idade



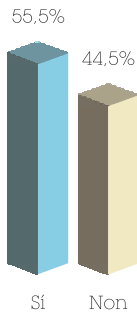


Figura 110. Porcentaxe de xornalistas que fan cursos de formación

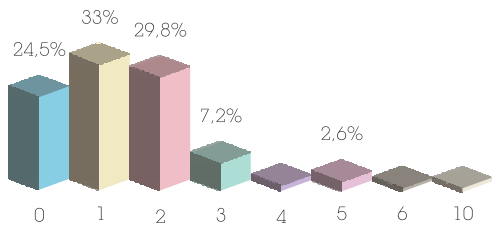


Figura 111. Número de cursos de formación feitos durante o último ano

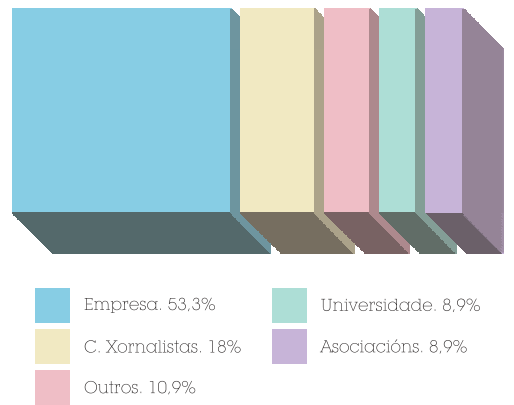


Figura 112. ¿Quen convoca estes cursos?

Figura 113. Porcentaxe de xornalistas que fan cursos de formación, en función do medio

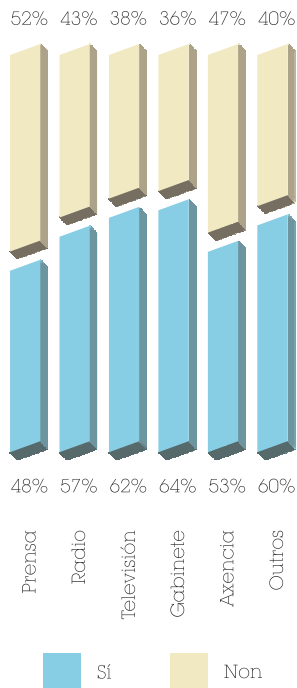


Figura 116. Porcentaxe de xornalistas que fan cursos de formación, en función da idade

Figura 114. Media de cursos feitos no último ano, en función do medio

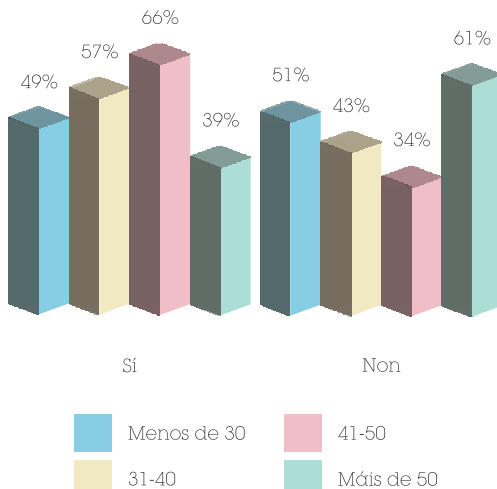
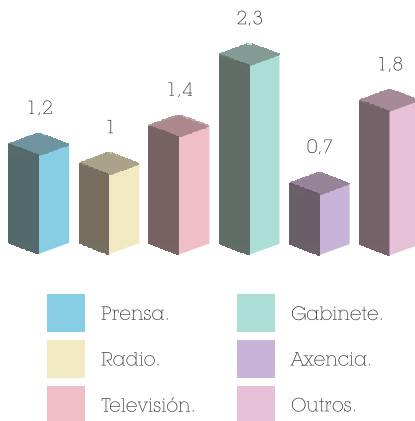


Figura 115. Porcentaxe de xornalistas que fan cursos de formación, en función do sexo

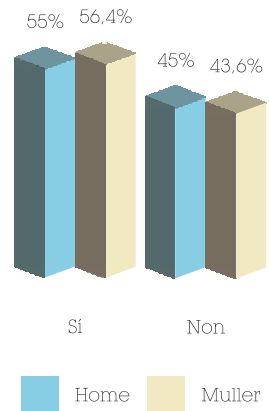
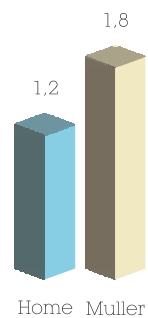


Figura 117. Media de cursos de formación feitos no último ano, en función do sexo



diu a ningún e o 13,2% restante asistiu a máis de dous. [Táboa 95] [Figura 111]

En máis da metade dos casos, estes cursos están organizados pola propia empresa na que traballa o xornalista, nun 18% das respostas son actividades convocadas polo Colexio de Xornalistas e no 28.7% restante son outras institucións as que os organizan, como a Universidade ou distintas asociacións dedicadas a labores de formación. [Figura 112]

Por soporte, obsérvase como os membros de gabinetes son os que máis adoitan asistir a actividades de formación, cunha media de máis de dous cursos, e os membros das axencias os que menos os frecuentan, cunha media de 0.7 cursos no último ano. [Figuras 113, 114]

No tocante ás diferencias no número de xornalistas que acoden a cursos de formación, estas non son significativas en canto ó sexo pero sí polo que respecta á idade. Hai un maior interese no tramo de 41 a 50 anos que non se prolonga entre os que están na franxa seguinte, os maiores de 50. [Figuras 115, 116]

Sen embargo, cando se concreta esa asistencia a cursos no ano 2001, aparecen diferencias significativas e son as mulleres e os máis novos os que din que estiveron en máis actividades formativas. A diferenza entre as dúas respostas parece indicar que son máis os que din que asisten cós que realmente estiveron neles. [Figuras 117, 118]

Actitudes profesionais. Independencia e autocontrol de contidos

Neste apartado inténtase coñecer cómo os xornalistas de Galicia perciben a independencia e a autonomía coa que desenvolven o seu traballo. Por regra xeral, os colexiados non están de acordo con que se manteña na realidade unha das conclusións aportadas polos participantes nos grupos de discusión: o mellor xornalista é o que máis traballa e menos protesta, aínda que un de cada catro entrevistados amosouse de acordo co enunciado da frase (28,1%). [Figura 119]

Tamén hai coincidencia ó recoñecer que hai marxe de liberdade abonda para elixir persoalmente os temas e as fontes coas que se traballa, e mesmo para pór o encabezamento das informacións. Ese dato choca, sen embargo, coa porcentaxe dos que din que

Media de cursos de formación feitos no último ano				
	Media	Mínimo	Máximo	Desviación típ.
¿Cantos fixo este ano?	1,44	0	10	1,37

Táboa 95.

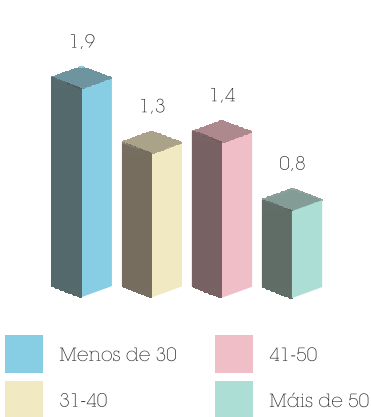
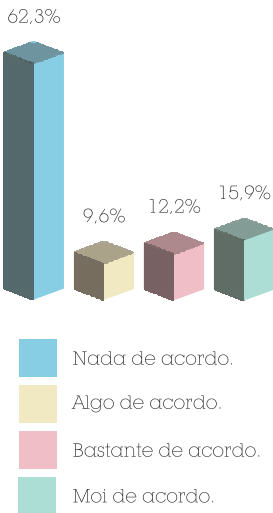


Figura 118. Media de cursos de formación feitos no último ano, en función da idade

Figura 119. Na miña empresa é mellor xornalista o que escribe máis e protesta menos



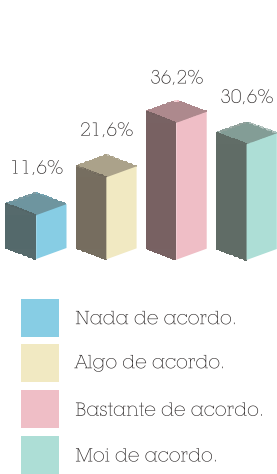


Figura 120. Liberdade para elixir os temas

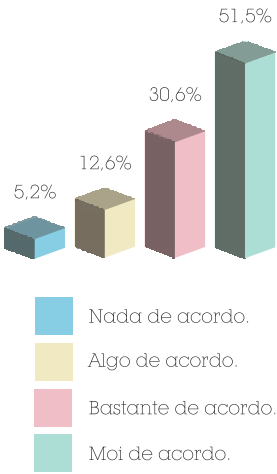


Figura 121. Liberdade para elixir as fontes de traballo

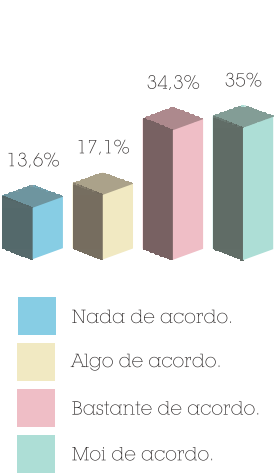


Figura 122. Liberdade para elixir o titular

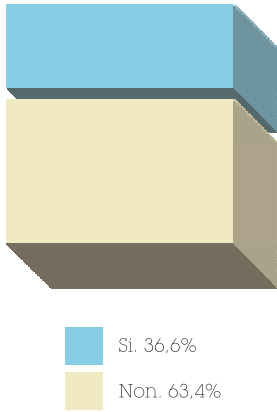


Figura 123. Percepción de facer autolimitación de contidos

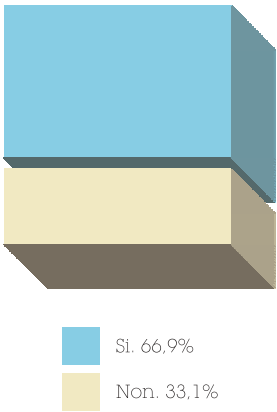


Figura 124. Liberdade para elixir lingua

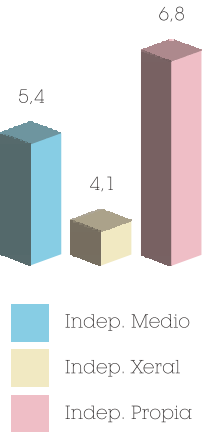


Figura 125. Grao de independencia percibida (de 1 a 10)

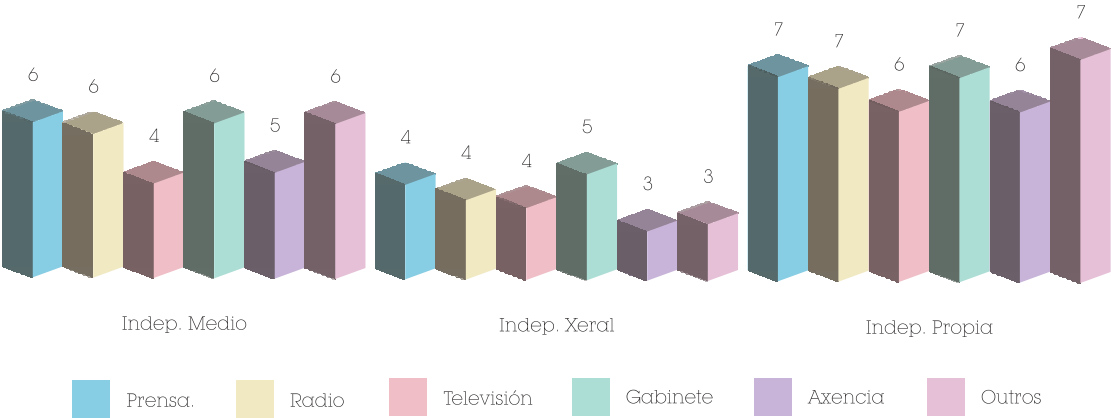


Figura 126. Grao de independencia percibida (de 1 a 10), en función do medio

se autolimitan á hora de escribir unha noticia: o 36% reconece que sí o fai. [Figura 120, 121, 122, 123]

Un tercio dos entrevistados asegura que non ten liberdade para escribir na lingua que prefira. A situación vén dada porque a escolla idiomática non adoita ser unha decisión individualizada senón que forma parte da estratexia de cada empresa. [Figuras 124]

A visión dos índices de dependencia ou independencia adoita estar condicionada, en todos os estudos con xornalistas, por unha clara diferenza entre o que o xornalista fai e o que o periodista di que fai. Nas respostas a cuestionarios acostúmase a dar un intento de adaptar a visión persoal ó que se agarda que un xornalista faga máis có que un fai cada día na redacción. Desta forma, todas as investigacións coinciden en que os periodistas ven casos de censura ou de limitacións de contidos pero acostuman a ubicalos en empresas alleas á súa ou a poñer como protagonista deses episodios a outros compañeiros, nunca eles mesmos.

Esta tendencia mantense nos resultados da presente investigación: traballando cunha escala de 1 a 10, os colexiados galegos din que eles (6,8) son máis independentes cá súa empresa (5,4), e que esta é máis independente có resto de medios (4,1). [Figura 125]

A situación mantense independentemente do soporte en que traballen os entrevistados. [Figura 126]

Cando analizamos estes aspectos atendendo ó soporte en que traballan atópanse diferenzas significativas, sendo o medio con maior independencia percibida, en canto á lingua de expresión, os gabinetes e o grupo outros (autónomos, docencia...). Entre os que menos independencia perciben están os que traballan na televisión e nas axencias.

A percepción de facer autolimitación é maior nas axencias, onde máis da metade dos entrevistados comentan facer autocensura. [Figuras 127, 128]

Ó segmentar os resultados, a penas hai diferenzas.

[Figuras 129, 130, 131, 132 | páx. 98]

Ó avaliar a independencia persoal, da empresa e dos medios en xeral aparecen variacións estimables ó diferenciar as respostas de homes e mulleres ou ó facelo segundo as escalas de idade. [Figuras 133, 134]

A pesar de que a media persoal de independencia é un notable (6,8) resulta sintomático que un de cada tres periodistas reconece que perciben as presións para publicar ou silenciar

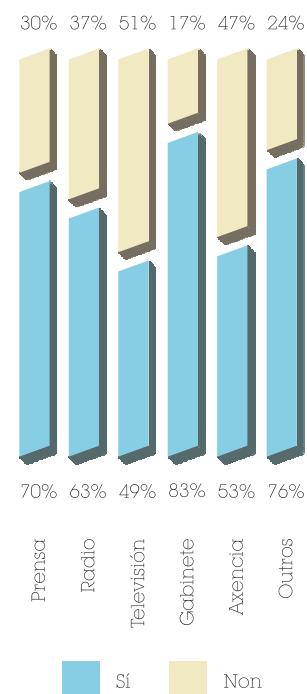


Figura 127. Liberdade para elixir lingua e percepción de facer autocensura, en función do medio

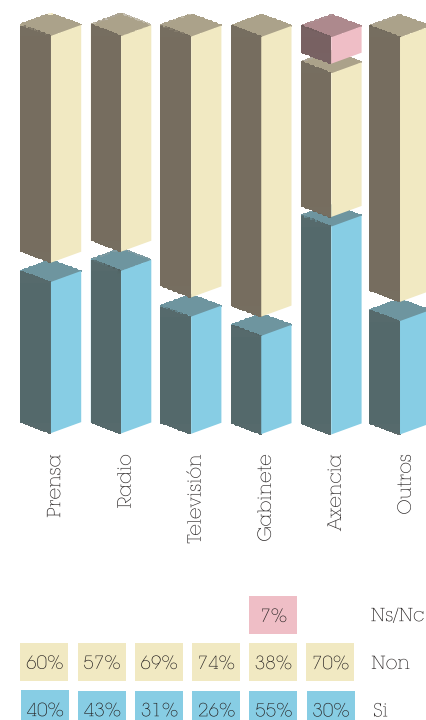


Figura 128. Liberdade para elixir lingua e percepción de facer autocensura, en función do medio

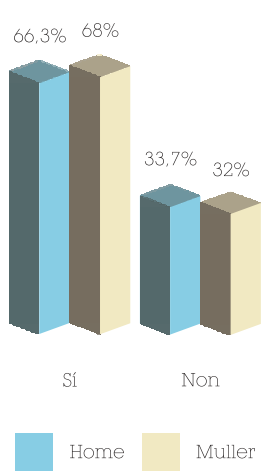


Figura 129. Liberdade para elixir lingua, en función do sexo

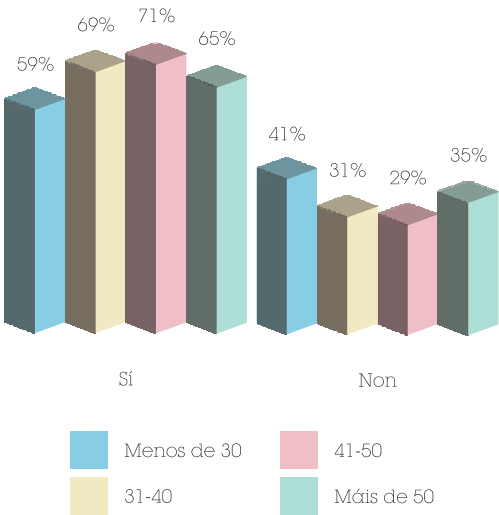


Figura 130. Liberdade para elixir lingua, en función da idade

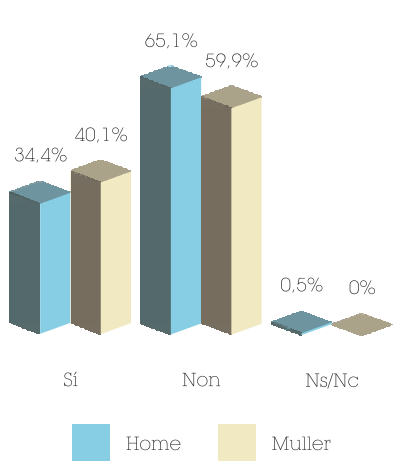


Figura 131. Percepción de facer autocensura, en función do sexo

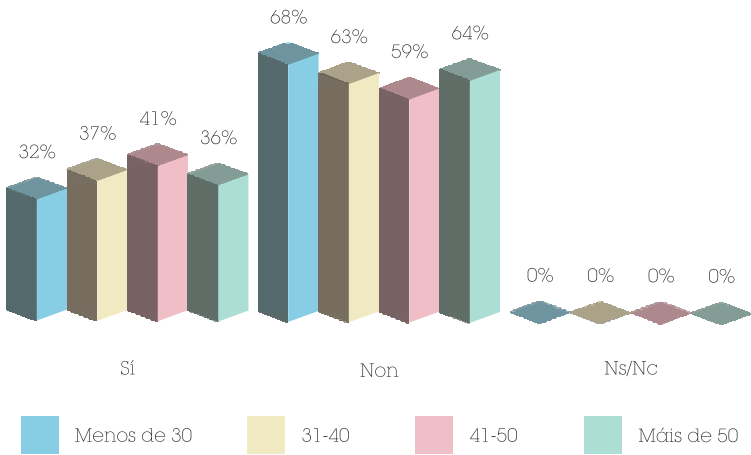


Figura 132. Percepción de facer autocensura, en función da idade

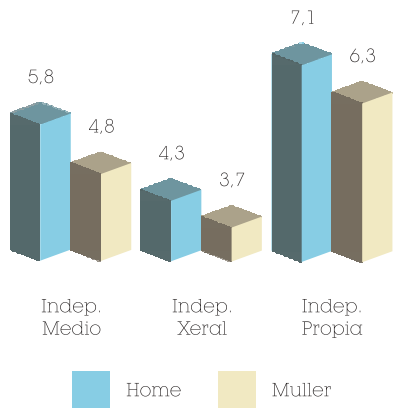


Figura 133. Grao de independencia percibida (de 1 a 10), en función do sexo

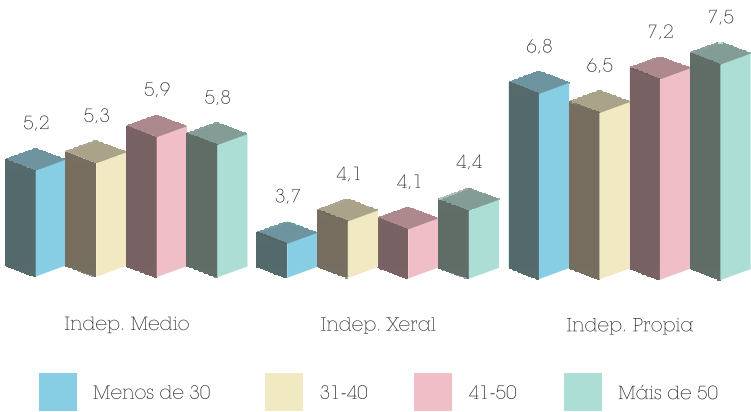


Figura 134. Grao de independencia percibida (de 1 a 10), en función da idade

temas xa que estas proveñen maioritariamente da empresa na que traballan (77,5%), amais das fontes, entre as que destacan os partidos políticos e os anunciantes. [Figuras 135, 136]

A empresa presiona pero, segundo afirman 6 de cada dez entrevistados, tamén ela recibe presións externas. As fontes destas presións están maioritariamente ubicadas no ámbito político, xa sexan partidos (48,7%) ou o goberno (23,3%). [Figura 137] [Figura 138 | páx. 100]

Curiosamente, os xornalistas que menos se senten presionados son os dos gabinetes. No lado oposto temos os profesionais das axencias e televisión (46% e 40%, respectivamente). [Figura 139, 140 | páx. 100]

Non hai diferencias estimables na percepción de presións en función do sexo e da idade. [Figuras 141, 142, 143, 144 | páx. 100]

Criterios para a selección de noticias

Os criterios políticos e económicos acaban por pesar máis na selección de noticias cós propios criterios xornalísticos. [Figura 145]

Para o grupo outros (autónomos, docencia,...) os criterios dominantes son os puramente económicos. Pola contra, na radio case a metade das respostas que dan decántanse por sinalar que se escollen os temas con criterios xornalísticos. [Figura 146]

Entre os que se deciden por sinalar que priman os criterios xornalísticos, a maioría son homes. Os que se refiren a que se acode a cuestións económicas e, sobre todo, políticas, a maioría son mulleres. Tamén se aprecia que a maior idade hai unha maior tendencia a considerar que priman os criterios xornalísticos. [Figura 147, 148 | páx. 101]

Avaliación da realidade reflectida polos medios

A realidade que reflicten os medios galegos é mal valorada polos propios responsables da súa transmisión. Os datos amosan como ata un 24,1% dos entrevistados non está nada de acordo coa afirmación que di que o seu propio medio reflicte fielmente a realidade galega. Ademais, só un 8,8% pensa que a información se adecúa á realidade.

En canto á avaliación do conxunto dos medios galegos e non só do propio, as porcentaxes anteriores acentúanse aínda máis no senso negativo, considerando o 34,3% que non se reflicte a realidade fielmente e só o 3% que sí se fai. Mantense pois, a diná-



Figura 135. Percepción de presións internas

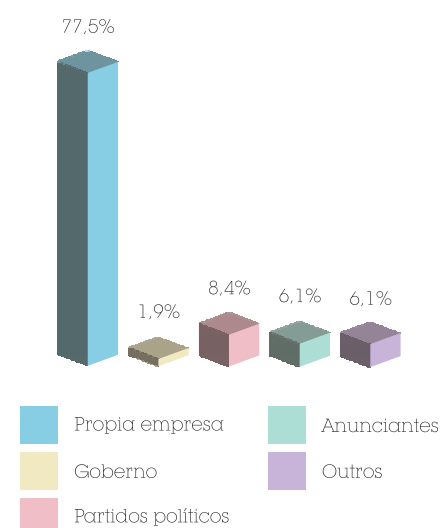


Figura 136. Fontes das presións internas

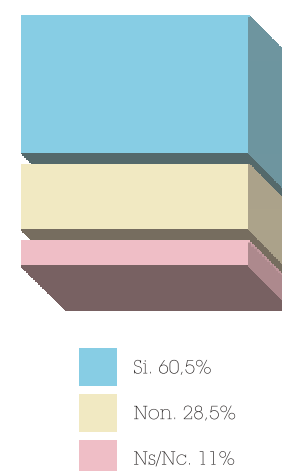


Figura 137. Percepción de presións externas

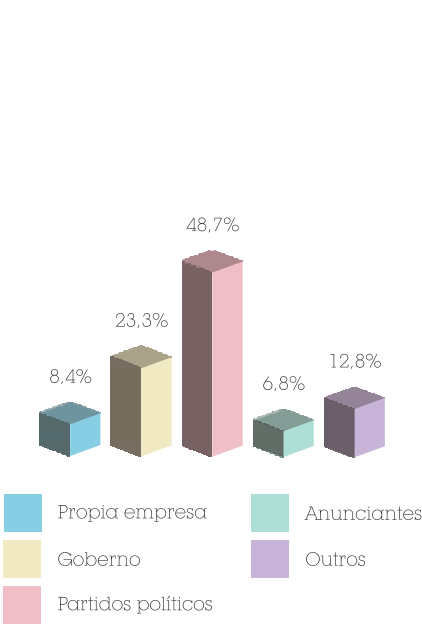


Figura 138. Fontes das presións externas

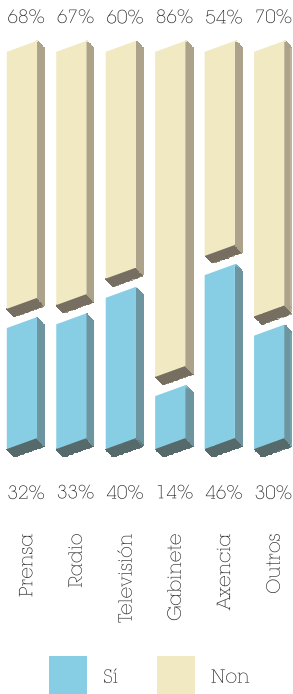


Figura 139. Percepción de presións internas, en función do medio

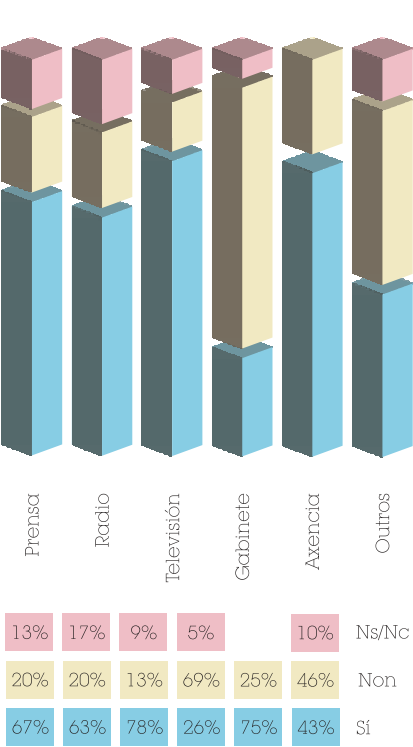


Figura 140. Percepción de presións externas, en función do medio

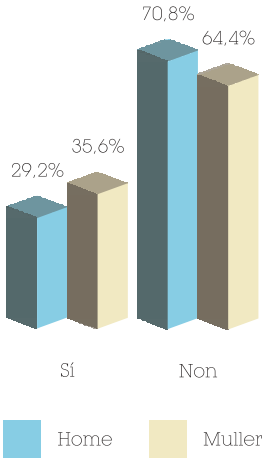


Figura 141. Percepción de presións internas, en función do sexo

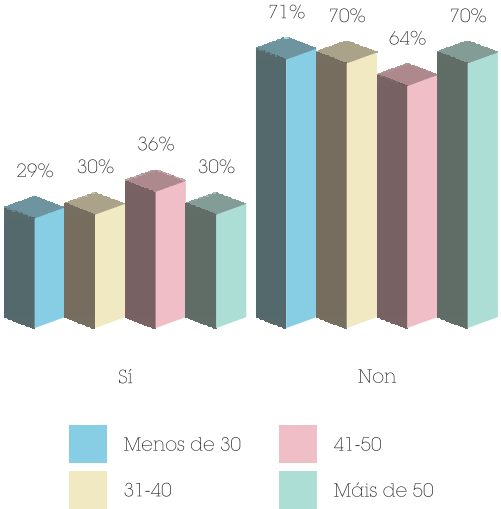


Figura 142. Percepción de presións internas, en función da idade

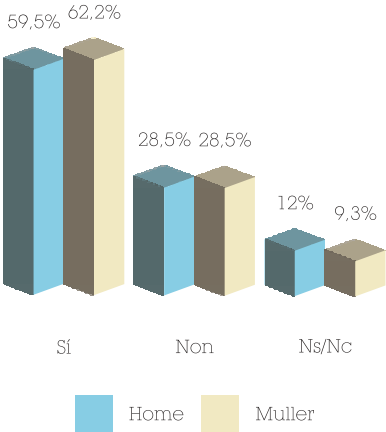


Figura 143. Percepción de presións externas, en función do sexo

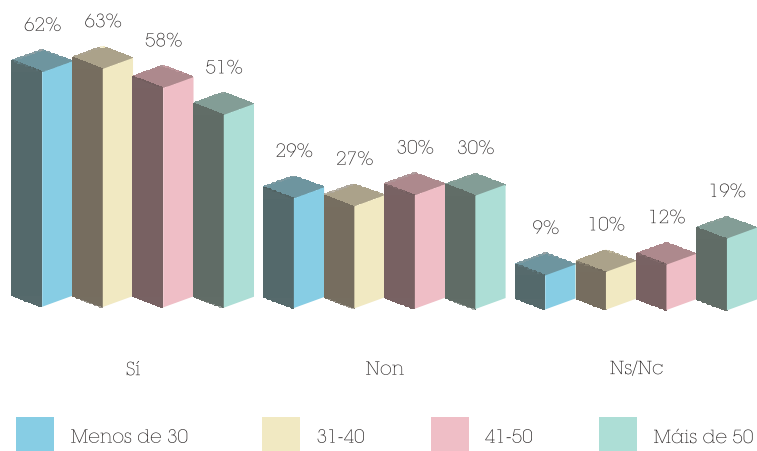


Figura 144. Percepción de presións externas, en función da idade

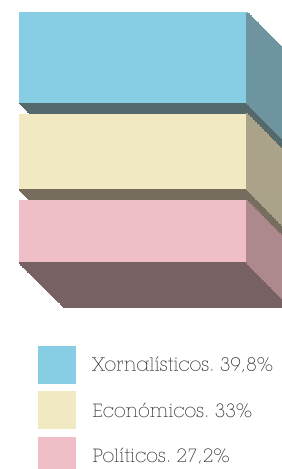


Figura 145. Criterios dominantes da empresa na que traballan

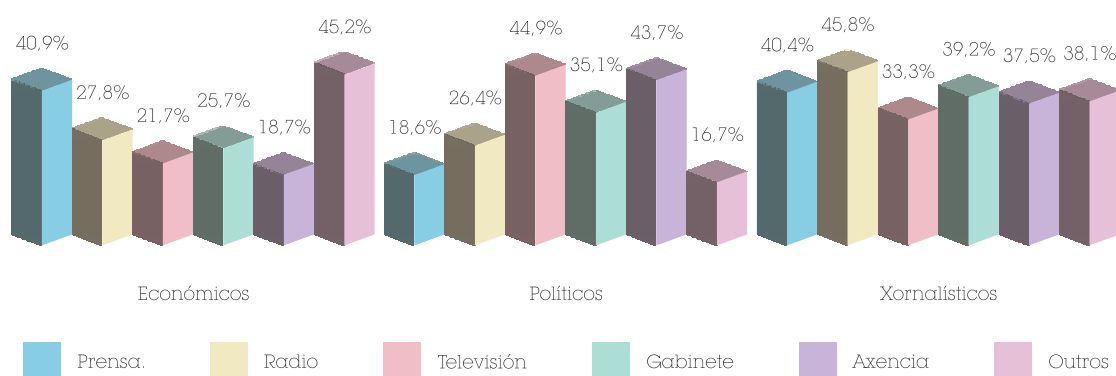


Figura 146. Criterios dominantes da empresa na que traballan, en función do medio

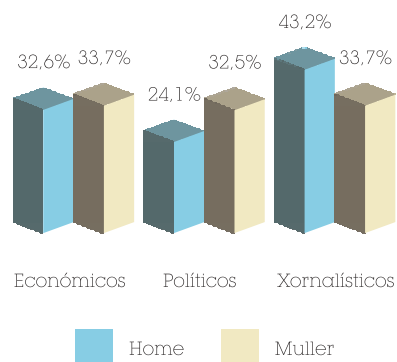


Figura 147. Criterios dominantes da empresa na que traballan, en función do sexo

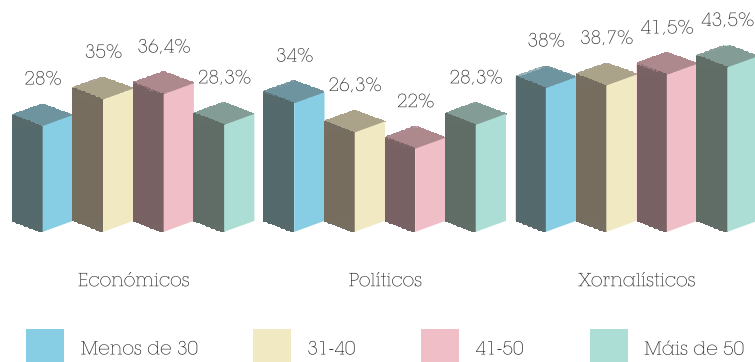


Figura 148. Criterios dominantes da empresa na que traballan, en función da idade

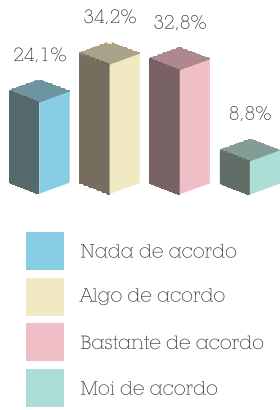


Figura 149. ¿Pensa que o seu medio reflicte a realidade galega fielmente?

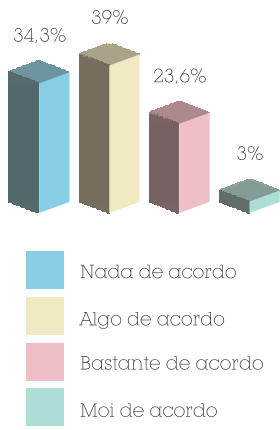


Figura 150. ¿Pensa que os outros medios reflicten a realidade galega fielmente?

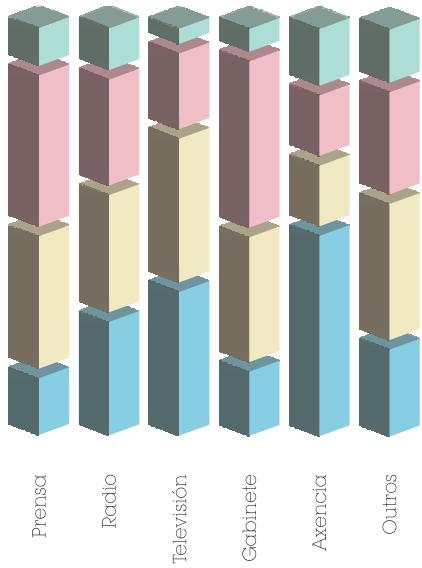


Figura 151. En función do medio: ¿Pensa que o seu medio reflicte a realidade galega fielmente?

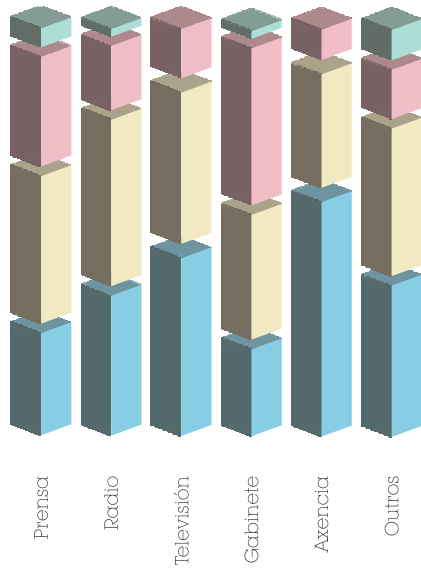


Figura 152. En función do medio: ¿Pensa que os outros medios galegos reflicten a realidade galega fielmente?

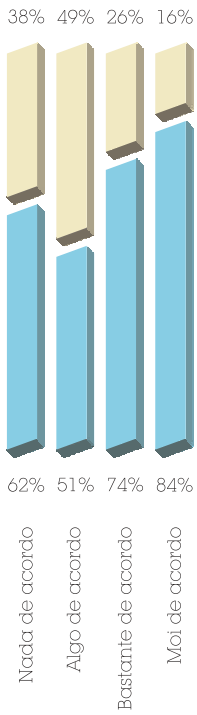
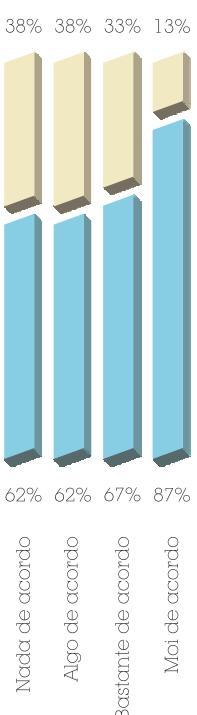


Figura 153. En función do sexo: ¿Pensa que o seu medio reflicte a realidade galega fielmente?

Figura 154. En función do sexo: ¿Pensa que os outros medios galegos reflicten a realidade galega fielmente?



Home Muller

Home Muller

mica referida en apartados anteriores: pode que o meu medio non informe ben, pero os demais fano peor. [Figuras 149, 150]

Os que máis defenden que o seu medio reflicte fielmente a realidade galega son os xornalistas da prensa e os dos gabinetes. Os que menos, os de axencias, televisión e radio. [Figura 151, 152]

En función do sexo, as mulleres son moito máis críticas cós homes xa que afirman nunha maior proporción que o seu propio medio non reflicte fielmente a realidade galega. No caso das diferencias con respecto ós outros medios as tendencias son as mesmas. [Figuras 153, 154]

Os actos programados

Algunhas das cuestións que se formularon ós xornalistas entrevistados ían encamiñadas a coñecer se as informacións que elaboraron na última semana, se prepararon a partir de actos programados ou se, pola contra, acudiron ás fontes directas ou ós propios escenarios de información por iniciativa persoal; indagouse tamén se se verificaron ou contrastaron noutras fontes os contidos obtidos de actos programados. Intentábase contrastar a opinión que manifestaban os colexiados co expresado polos xornalistas participantes nos grupos de discusión: o temario está maioritariamente integrado por temas programados polas fontes e as informacións fanse recorrendo máis á textualidade ca ó contraste de datos ou opinións.

Só un 11,8% reconece estar moi de acordo con que a maioría dos temas sobre os que informou tiñan orixe en comunicados ou roldas de prensa. Máis da metade (51,4%) decántase por manifestar que non foi así. Esta alta porcentaxe parece suxerir que se traballa con aportación propia de temas o que, sen embargo, non se traduce en temarios amplamente diferenciados. [Figura 155]

Tamén se preguntaba se o xornalista acudiu a outras fontes de información alleas ós protagonistas do acto programado para contrastar os contidos deses comunicados e das roldas de prensa. En ambos os casos, a meirande parte das respostas sinalaban que a verificación desas informacións obtidas non é algo común entre os xornalistas. Hai sen embargo unha elevadísima porcentaxe de periodistas que afirman que contrastan as notas e as conferencias de prensa, aínda que a revisión do emitido e do publicado sirva

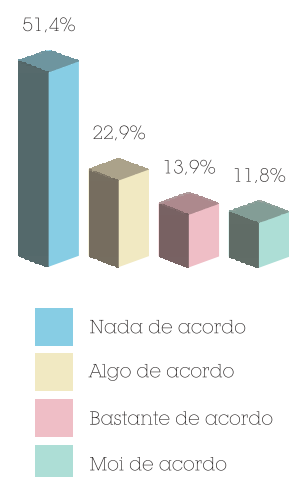


Figura 155. Informacións elaboradas a partir dunha rolda de prensa ou comunicado na última semana.

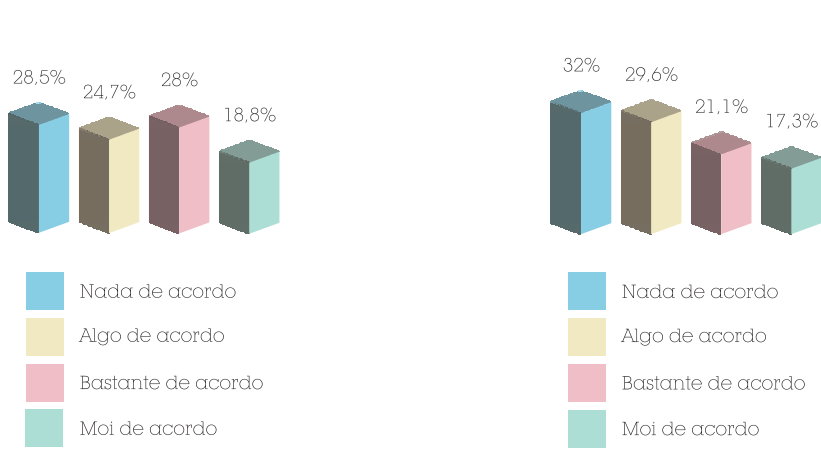


Figura 156. Contrastei as informacións dos comunicados

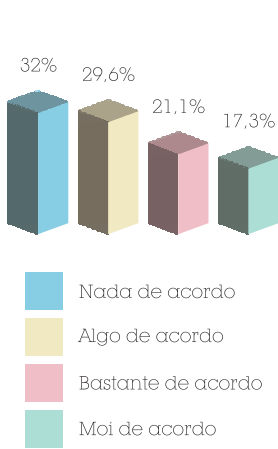


Figura 157. Contrastei as informacións das roldas de prensa

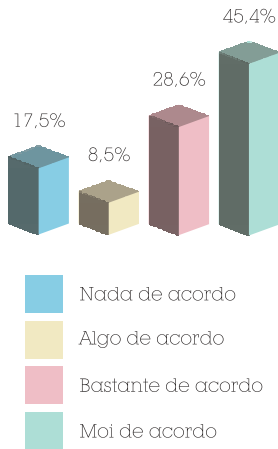


Figura 158. Fixen algunha pregunta nas roldas que acudín

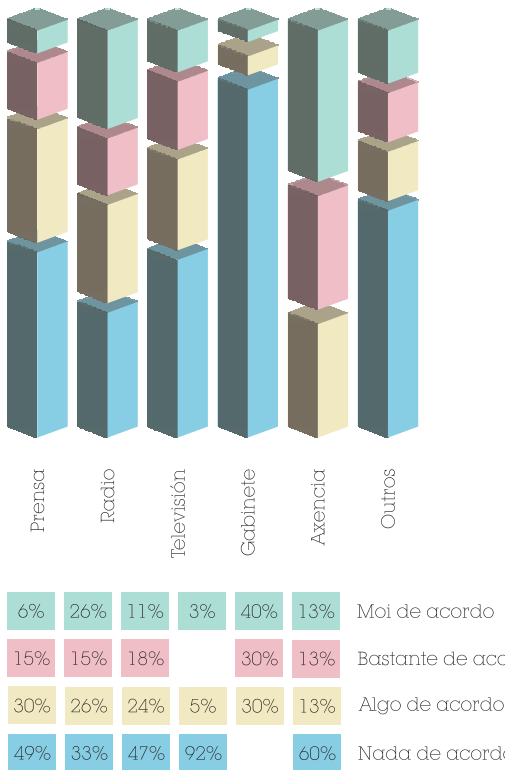


Figura 159. Temas elaborados a partir dunha rolda de prensa ou dun comunicado, en función do medio

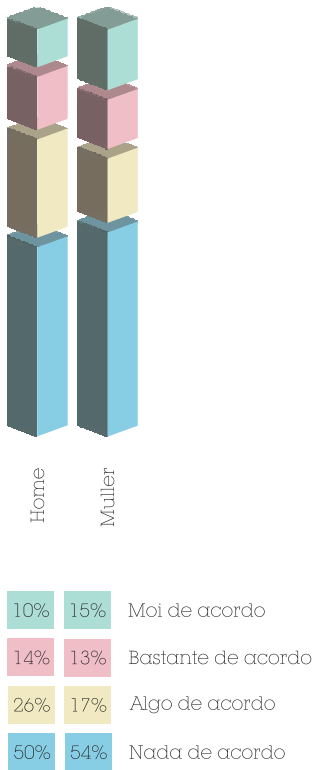


Figura 160. Temas elaborados nunha rolda de prensa ou comunicado, en función do sexo

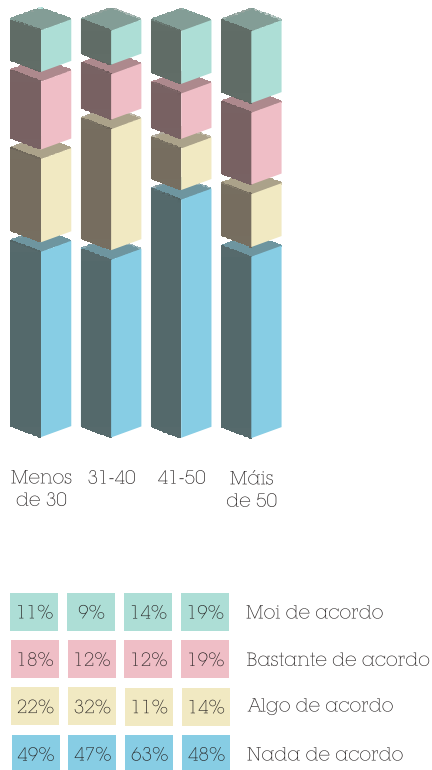


Figura 161. Temas elaborados nunha rolda de prensa ou comunicado, en función da idade

para falar de que case todas as informacións elaboradas a partir de calquera desas dúas iniciativas son monofónicas xa que só inclúen referencias ós protagonistas dese acontecemento programado para ser noticia. [Figuras 156 e 157]

Fronte ás afirmacións que reflicten unha proliferación de xornalistas mudos nas roldas de prensa e a queixa recollida nos grupos de discusión sobre a ausencia de participación activa de moitos periodistas nestas entrevistas colectivas, ata un 74% dos consultados que asistiron a este tipo de convocatorias asegurou que eles mantiveran unha actitude participativa e que fixeran preguntas ás fontes. Só un 17,5% indicou que se limitara a escoitar e recoller os diálogos entre os demais xornalistas e os convocantes. [Figura 158]

Non todos os medios elaboran as súas informacións do mesmo xeito. Polo que se refire ós actos programados, como é lóxico os membros de gabinetes non adoitan elaborar as súas propostas informativas a partir de roldas de prensa ou comunicados, xa que son eles os que os convocan. As súas respostas solicitáronse porque se trataba dun cuestionario único para toda a mostra. As axencias e as radios son os soportes nos que se dá unha maior aceptación de que os temas elaborados teñen orixe en roldas de prensa. [Figura 159]

Os homes e mulleres compórtanse de xeito moi semellante, mentres que por idades, obsérvase que os xornalistas máis novos son os que afirman que tenden, en maior medida, a elaborar noticias a partir da asistencia a actos programados. Das entrevistas persoais despréndese que isto pode deberse a unha menor experiencia e unha maior docilidade —posiblemente pola situación de inestabilidade laboral— dos periodistas de menor idade. [Figuras 160, 161]

Problemas coa saúde

Un de cada cinco xornalistas padeceron, neste último ano, problemas de saúde relacionados coa súa actividade profesional. [Figura 162]

O soporte en que traballan os xornalistas non parece influír significativamente na aparición desas doenzas relacionadas co exercicio do xornalismo¹. [Figura 163]

Sen embargo, entre os que aseguran ter padecido complicacións de saúde derivadas do exercicio profesional si hai máis mulleres ca homes. Aínda que a idade non é unha

¹ No Grupo de Discusión cos xornalistas que traballan en medios on line destacou a aparición de molestias nos ollos derivadas de pasar moito tempo sen descanso diante da pantalla do ordenador e problemas na columna vertebral posiblemente relacionados con posturas incorrectas para traballar.

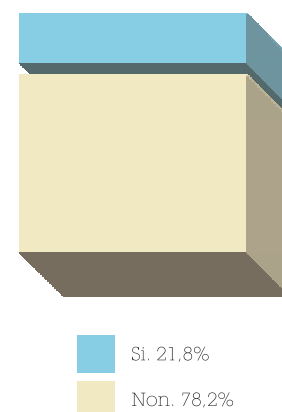


Figura 162. Problemas de saúde relacionados coa actividade laboral

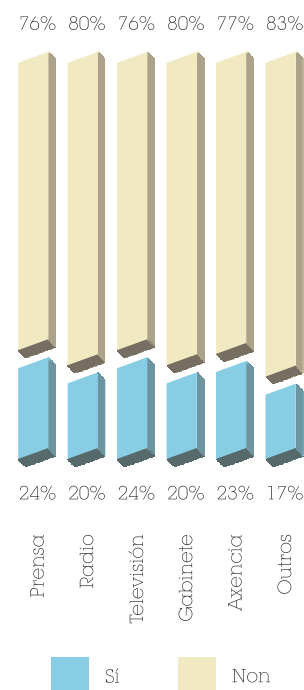


Figura 163. Problemas de saúde relacionados coa actividade laboral, en función do medio

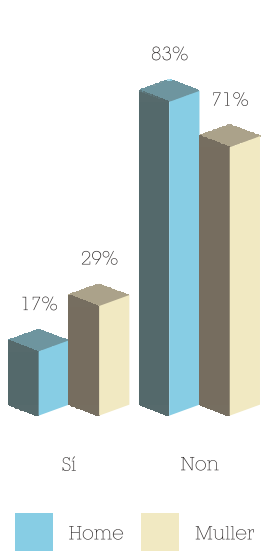


Figura 164. Problemas de saúde relacionados coa actividade laboral, en función do sexo

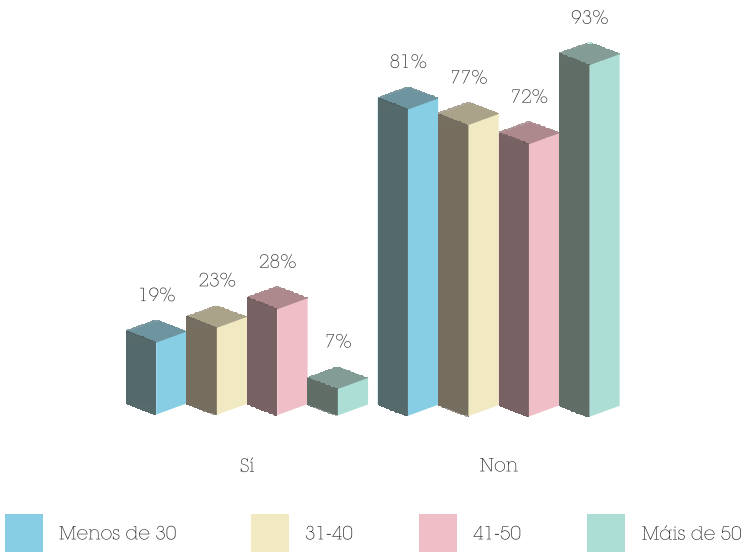


Figura 165. Problemas de saúde relacionados coa actividade laboral, en función da idade

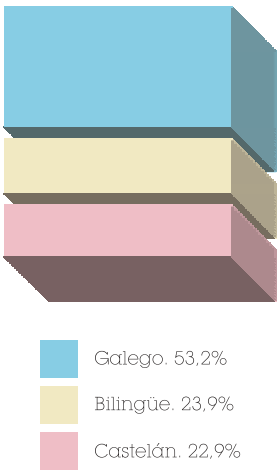


Figura 166. Lingua habitual

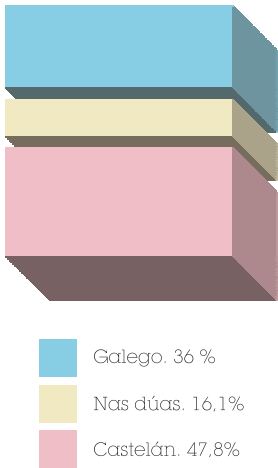


Figura 167. Lingua de traballo

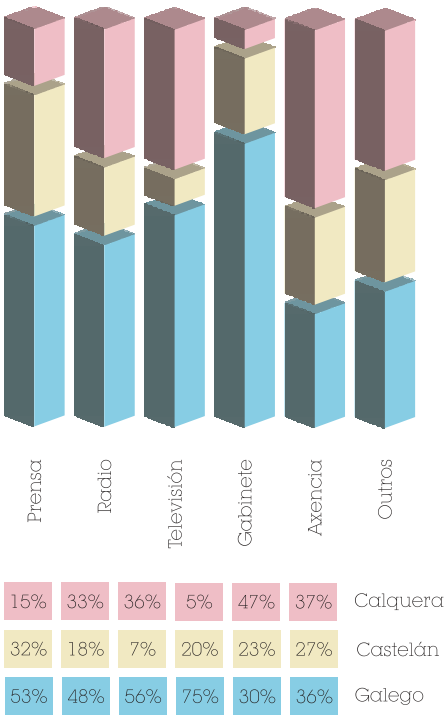


Figura 168. Lingua habitual, en función do medio

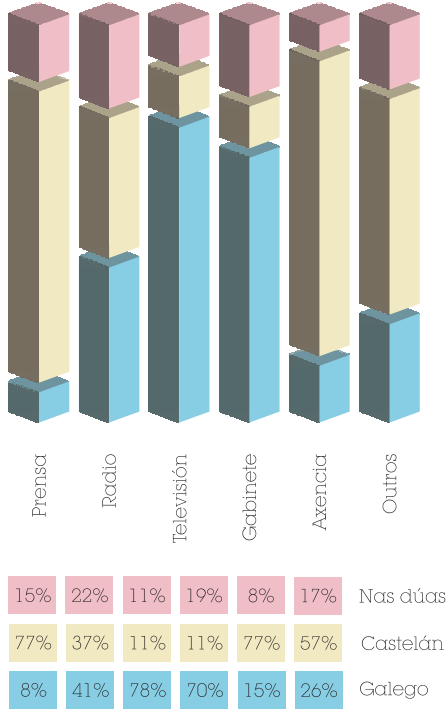


Figura 169. Lingua de traballo, en función do medio

variable que inflúa neste aspecto, curiosamente os maiores de 50 anos son os que menos informan deste tipo de problemas. [Figura 164, 165]

Características sociolingüísticas

A lingua habitual para a maioría dos entrevistados é o galego (53,2%). Ademais un de cada catro xornalistas considérase bilingüe. Estes datos invértense cando se pregunta sobre a lingua en que redactan, atopando que o castelán é a lingua maioritaria (47,8%). [Figuras 166, 167]

Cando se consideran as características lingüísticas en función do soporte en que traballan, atópanse diferenzas significativas; deste xeito a lingua habitual dos xornalistas dista de ser uniforme, xa que a maioritaria para tres de cada catro xornalistas de gabinete é o galego, mentres que entre os periodistas de axencia invértense as cifras e tres de cada catro empregan o castelán de forma habitual.

En relación á lingua empregada no traballo, se callar, atópanse maiores diferenzas. Mentres que os xornalistas de prensa empregan, case exclusivamente, o castelán (non existen a penas medios en galego), os xornalistas da televisión e dos gabinetes empregan como lingua de traballo o galego. Os xornalistas de axencia, polo ámbito en que traballan, tamén empregan o castelán de forma maioritaria. [Figuras 168, 169]

Hai, igualmente, diferenzas estimables en función do sexo. Deste xeito unha maior porcentaxe de mulleres ten como lingua habitual o castelán aínda que hai un maior número de mulleres que pode desenvolverse nas dúas linguas. Por idade non se atopan variacións significativas. [Figura 170, 171]

Atópanse diferenzas significativas en canto á lingua maioritaria de traballo, sendo para os homes o castelán e para as mulleres o galego (ó revés que no caso da lingua habitual). Por idade os máis novos usan máis o galego. En todo caso, estas diferenzas veñen dadas pola estratexia do medio e non por unha escolla persoal do periodista. [Figuras 172, 173]

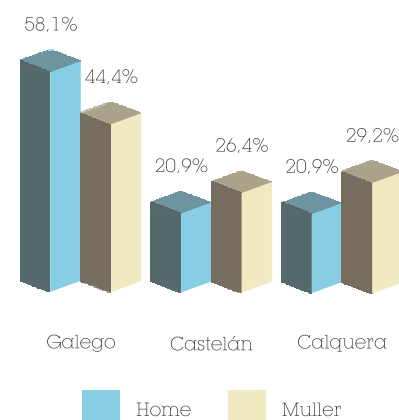


Figura 170. Lingua habitual, en función do sexo

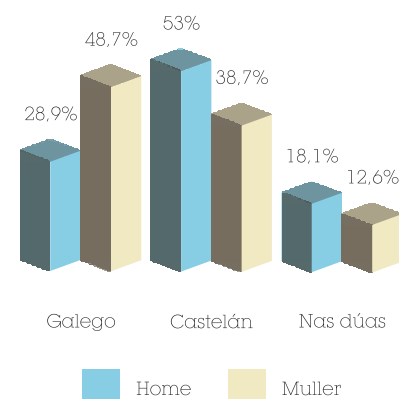


Figura 172. Lingua de traballo, en función do sexo

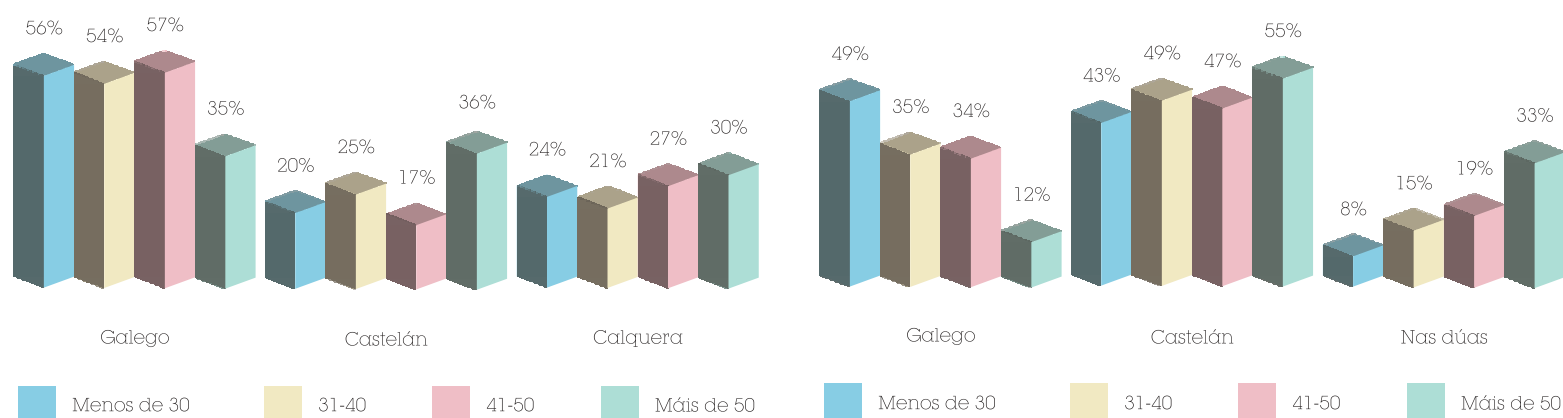


Figura 171. Lingua habitual, en función da idade

Figura 173. Lingua de traballo, en función da idade

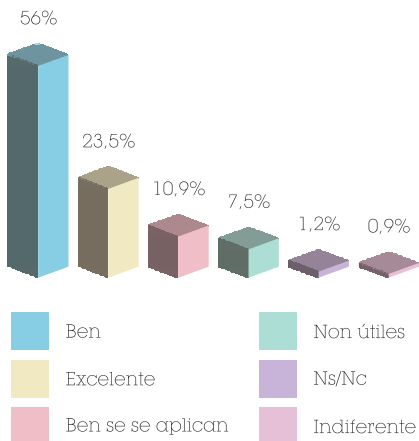


Figura 174. Percepcións dos xornalistas sobre este tipo de estudos

Avaliación do estudo

A opinión que teñen os xornalistas sobre este tipo de estudos é, en xeral, boa. Ó 79,5% dos entrevistados paréceslle ben ou moi ben (excelente) que se fagan este tipo de estudos. Un 10,9% reivindica a súa aplicación e só a un 7,5% non lles parece que sexan útiles. [Figura 174] [Táboa 96, 97]

Percepcións dos xornalistas sobre este tipo de estudos, en función da idade					
Opinión sobre este tipo de estudos	Menos de 30	31-40	41-50	Máis de 50	Total
	% col.	% col.	% col.		
Ben	54,7	56,8	58,6	49,0	56,0
Ben se se aplican	13,1	8,3	9,7	19,2	10,9
Excelente	29,6	25,2	17,7	16,0	23,5
Indiferente		0,7		6,3	0,9
Non útiles	2,6	8,3	11,4	6,2	7,5
Ns/Nc		0,7	2,6	3,1	1,2

Táboa 97.

Percepcións dos xornalistas sobre este tipo de estudos, en función do sexo			
Opinión sobre este tipo de estudos	Home	Muller	Total
	% col.	% col.	% col.
Ben	55,2%	57,4%	56,0%
Ben se se aplican	6,2%	19,2%	10,9%
Excelente	26,6%	17,8%	23,5%
Indiferente	1,5%		0,9%
Non útiles	9,0%	4,7%	7,5%
Ns/Nc	1,5%	0,8%	1,2%

Táboa 96.

6

Perfís dos xornalistas

O XORNALISTA GALEGO

O xornalista galego responde ó perfil dun home de 37 anos, licenciado en Ciencias da Información, que traballa en prensa diaria, en Santiago de Compostela, con contrato de redactor a xornada completa. O seu salario bruto está entre os 900 e os 1.200 euros (150.000 a 200.000 pesetas) por 22,6 xornadas laborais mensuais dunha duración de 8,2 horas diarias e que se sente obrigado a facer horas extras que non sempre se pagan. Fala galego pero informa en castelán e é usuario habitual de internet e do correo electrónico. O salario e os horarios excesivos son os principais motivos de descontento profesional e a flexibilidade da súa xornada laboral o que máis valora do seu traballo. Asegura que ten unha actitude activa na construción do temario e reconece que, en conxunto, os criterios políticos e económicos pesan máis cós xornalísticos no momento de seleccionar noticias. Valora cun notable a súa independencia personal, que sitúa por riba da da súa empresa e, aínda máis, da do conxunto dos medios galegos en xeral. Ten dúbidas sobre a súa continuidade na profesión (a metade afirma que nos últimos meses pensou en deixala) e asegura que coñece casos de precariedade laboral no seu entorno, principalmente compañeiros sen contrato e bolseiros que substitúen a persoal de baixa ou de vacacións.

O perfil descrito resume as porcentaxes maioritarias do enquérito entre colexiados que se presenta nesta investigación e que serve de referente para facer unha análise comparativa con traballos similares desenvolvidos entre os periodistas cataláns, vascos e no conxunto do Estado español.

En Galicia, a prensa é o medio que reúne maior número de xornalistas en activo (38,3%), seguido da televisión, a radio, os gabinetes e axencias. A porcentaxe de pluriemprego é moi elevada, dous de cada dez xornalistas afirman traballar en varios medios á vez. Canto ó sexo, atópase unha presenza maioritaria de homes nos medios galegos, só un de cada tres xornalistas é muller. A franxa de idade máis común é a de 31 a 40 anos e a menos numerosa, a de maiores de 50 anos. A media de idade é de 37 anos, con máis presenza de mulleres canto máis se reduce a idade.

No tocante ós estudos realizados, case o 90% di ter formación universitaria e, dentre eles, o 50,7% é licenciado en Ciencias da Información, un dato positivo no camiño da profesionalización do sector. O contrato máis habitual é o de xornada completa para

un 70% dos xornalistas, pero hai dúas cifras preocupantes: un 5% de xente que está sen contrato e dun 16% que se engloba dentro da categoría «outros», é dicir, como colaboradores, contratos artísticos ou por obras. Un de cada tres coñece compañeiros que traballan sen contrato. Dous de cada tres, a bolseiros que substitúen a periodistas de baixa ou de vacacións.

A xornada laboral do xornalista oscila entre as 8 e as 10 horas diarias e un promedio de 22,6% días ó mes (incluídos no cómputo os contratados a media xornada) por un salario bruto que case na metade dos casos está entre os 600 e os 1.200 euros mensuais (entre 100.000 e 200.000 pesetas)

PERFIL DO XORNALISTA GALEGO		
Sexo	Homes: 64,2 / Mulleres: 35,8	
Idade	Media: 37 anos / Homes: 40 anos / Mulleres: 33 anos	
Demarcación	Santiago: 39,94% / A Coruña: 17,75% / Vigo: 16,90%	
Medio	Prensa 38,3%	
Pluriemprego	20,5% traballan en varios medios	
Contrato	Xornada completa 70,3%	
Categoría laboral	Redactor 45%	
Calendario	22,6 días/mes	
Xornada laboral	8,2 h/día	
Fai horas extras	Si 56,1%	
Informacións elaboradas	4,2 ó día	
Salario	Menos de 60 euros 6,2%	De 600 a 900 euros 20,3%
	De 900 a 1.200 euros 24,3%	De 1.200 a 1.500 euros 14,9%
	De 1.500 a 1.800 euros 14,3%	Máis de 1.800 euros 15,7%
Condicións físicas do lugar de traballo	Satisfactorias 75,1%	
	Dispón de mesa propia 88,7%	
	Dispón de ordenador propio 89,3%	
Dispón de acceso a Internet	Si 74,6%	
Usa frecuentemente	Internet 68,1% / Correo electrónico 63,2%	
Aspecto máis positivo do seu traballo	Flexibilidade de horario	
Aspecto máis negativo do seu traballo	Horarios excesivos	
Desexo de mudar de profesión	Si 49,5% / Non 49,8%	
Lingua habitual	Galego 53,2%	
Lingua na que redacta	Castelán 47,8%	
Asiste a cursos de formación	Si 55,5% / 1,44 cursos/ano	
Fai autolimitación de contidos	Non 63,4%	
Cree que as noticias se seleccionan	Por criterios xornalísticos 39,8%	
	Por criterios económicos 33,0%	
	Por criterios políticos 27,2%	
Independencia	Personal 6,4 / Da empresa 5,4 / Dos medios galegos 4,1	
Precariedade laboral	32,4% coñece compañeiros que traballan sen contrato	
	63,3% coñece bolseiros que substitúen a xornalistas de baixa ou vacacións	
Problemas de saúde	O 20% padeceron enfermidades relacionadas coa súa actividade profesional	
Grado de satisfacción personal	Baixo 31,1% / Regular 32,8% / Suficiente 25,5% / Alto 10,6%	
O xornalismo permite unha		
cualidade de vida satisfactoria	Algo de acordo 32,8% / Nada de acordo 31,1%	

Táboa 98. Elaboración propia

GALICIA Evolución	DATOS 1996	DATOS 2000	DATOS 2002
Sexo	61% homes	57,6% homes	64% homes
	39% mulleres	42,4% mulleres	36% mulleres
Desemprego		13% dos xornalistas galegos	Estímase nun XX% sobre o censo
		— 20,67% mulleres	do 2000 e un XX% tomando como
		— 7,13% homes	referencia o censo do CPXG
Soporte	52,66%, prensa	43,3% prensa	38,3% prensa
	30% radio	20,33% televisión	17% televisión
	17,3% televisión	18,00% radio	16,3% radio
		9,67% gabinetes	14% gabinetes de prensa
		6,33% axencia	10,3% axencias, docentes,
		2,33% docencia	autónomos,...
Idade	De 26 a 35 anos	32 anos	37 anos
Formación académica	70% Universitario superior	65,7% licenciados en CC	50,7% licenciados en
	16% Universitario medio	da Información	CC da Información
	10,3% COU	16,3% licenciados noutras	20,5% outras licenciaturas
	0,6% FP	disciplinas	16,7% universitarios medios
	2% BUP	6,7% estudos universitarios de	7% COU/FPII
	0,6% EXB	ciclo medio	4,2% BUP/FPI
	0,3% Primaria	9,7% ata COU ou FPII	0,9% básicos
Contrato	55.3% Indefinido a tempo completo	58% contrato fixo	70,3% Xornada completa
	1.3% Indefinido tempo parcial	32,7% contratado a	5,1% Tempo parcial
	23.3% Temporal	tempo parcial	4,8% Sen contrato
	3.3% De prácticas	9,3% non ten contrato	16,6% Colaboradores, contratos
	5.7% Sen contrato		artísticos ou por obras
	7.7% Colaborador fixo		
Horas / día	8,3 horas	8,4 horas	8,2 h
Pluriemprego		15,2% traballan en varios medios	20,5% traballa en máis dun medio
Satisfacción laboral	49% satisfeito	86% está satisfeito co	31,1% Baixa
	27% pouco satisfeito	traballo desenvolvido	32,8% Regular
	11% moi satisfeito		25,5% Suficiente
	5% nada satisfeito		10,6% Alta
Salario	26%, 600 a 900€	21%, de 600 a 900€	24,3%, de 900 a 1200€
	24%, 900 a 1.200€	32% de 900 a 1.200€	20,3%, de 600 a 900€
	17%, menos de 600€		15,7%, máis de 1800€
	15%, máis de 1.200€		14,9%, de 1.200 a 1.500€
			14,3%, de 1.500 a 1.800€
			6,2%, menos 600€
Satisfacción co salario	44% satisfeito	4,86	Un 63,5% pensan que a empresa
	34% pouco satisfeito	(escala 1-10)	apenas estimula o seu traballo e
	9% nada satisfeito		os profesionais están máis
	5% moi satisfeito		satisfeitos coas tarefas que
			realizan que co soldo que cobran.
Desexo de mudar de profesión	Non quere deixar o xornalismo	-----	Si 49,5% Non 49,8%
Lingua habitual	Galego	Galego	Galego
Lingua na que redacta	53% castelán	Castelán	Castelán 47,8%

Taboa 99. Elaboración propia

Canto ó grao de satisfacción laboral, maniféstase máis a gusto coas tarefas que realiza que co soldo que cobra. Considera como aspectos máis positivos da profesión a flexibilidade de horarios e o tipo de traballo, mentres que valora negativamente un exceso de horas laborais. A metade chega a admitir que nos últimos meses sentiu desexos de mudar de profesión.

Algo máis da metade deste grupo asisten a cursos de formación e reciclaxe. A media de cursos é de 1,44 no último ano.

No que atinxe ás condicións físicas das redaccións, un de cada catro xornalistas considera que o seu lugar de traballo non reúne as condicións suficientes para poder levar a cabo as tarefas xornalísticas. Outro dato que ofrece o estudio galego e que merece a pena subliñar é que un 20% dos xornalistas din que padeceron no último ano problemas de saúde directamente relacionados coa súa actividade profesional. [Táboa 98]

A evolución: 1996-2002

Para ter unha idea da evolución da profesión xornalística en Galicia apórtase un cadro comparativo cos resultados de tres investigacións desenvolvidas ata o momento con enquéritos, en cada caso, a 300 profesionais. Os datos non son directamente comparables entre si xa que se parte de universos diferentes: no primeiro dos casos (1996)¹ non estaba delimitado, no segundo (2000)² confeccionouse un censo previo no que se incluíu á todos os que estaban a elaborar habitualmente información en Galicia e no o estudio da presente investigación tomouse como referencia o censo de colexiados do CPXG. [Táboa 99]

1 Túñez (1996), Da teoría á práctica: perfil do periodista galego, Santiago de Compostela, Edicións Lea.

2 Túñez M. /López, X. (2000), Condicións laborais e actitudes profesionais nos medios de comunicación, Santiago de Compostela, Consello da Cultura Galega.

O XORNALISTA CATALÁN

O perfil do xornalista catalán é o dun home de entre 26 e 45 anos (a poboación feminina é máis xove, sitúase entre os 26 e os 35 anos), casado e con estudos universitarios de grao superior (o número de licenciados é superior entre aqueles que traballan nunha capital de provincia). A maioría estudia Ciencias da Información. Son datos da investigación *El Perfil de la profesión* realizada polo Instituto Opina para o Col.legi de Periodistes de Catalunya, en setembro de 2000.

Respecto á lingua todos os xornalistas entenden o catalán e unha altísima porcentaxe o escriben tamén. Ideoloxicamente tenden a autodefinirse de esquerdas. Canto ó sentimento nacionalista, todos se definen catalanistas. A porcentaxe de afiliación a algún sindicato é moi baixa: só un de cada dez (13,5%), e destes un 66% pertence ó Sindicato de Periodistes de Catalunya.

O soporte que máis xornalistas congrega é a prensa diaria. O grao de satisfacción coa profesión é elevado: dedica entre 8 e 10 horas á súa profesión e menos de 10 horas á súa vida privada. A media de ingresos mensuais estímase nuns 2.080 euros (346.000 ptas), aínda que é prudente resaltar que un 64,3% dos entrevistados negouse a desvelar o dato. [Táboa 100]

PERFIL XORNALISTA CATALÁN

Idade	De 18 a 25 anos: 7,3% / De 26 a 35 anos: 36,2% / De 36 a 45 anos: 32,5% De 46 a 55 anos: 14,7% / De 56 a 65 anos: 5% / + de 65 anos: 4,3%
Estado civil	Casado: 56% / Solteiro:37% / Divorciado:5,2%
Nivel de estudos	Grao superior: 74,5%
Titulación académica	Xornalismo/CC da información: 69,2%
Tendencia política	2,74 (Se 1 esquerda, 4 centro e 7 dereita)
Sentimento nacionalista	Español: 1,3% / Máis español que catalán: 3,2% / Igual de español que catalán: 28,8% Máis catalán que español: 26,5% / Catalán: 20,5%
Afiliación sindicatos	13,5% (Sindicato de Periodistas de Cataluña: 66,7%)
Medio	Prensa escrita diaria: 28,8%
Grado de satisfacción profesional (De 0 a 10)	7,14
Grado de satisfacción laboral (De 0 a 10)	6,69
Estabilidade laboral	Si: 71,8%
Colaboración con outros medios	Non: 63%
Relación laboral coa empresa	Contrato indefinido a tempo completo: 54,7%
Cargo que ocupa	Redactor: 35,2%
Tempo que adica á profesión	8-10 horas/día
Tempo que adica á vida privada	Menos de 10 horas/día
Ingresos anuais	Menos 2 millóns: 5,3% / De 2 a 2,5 millóns:4,7% / De 2,5 a 3,5 millóns:8,2% De 3,5 a 5 millóns:6,5% / De 5 a 14 millóns: 11% / Non responden: 64,3%
Intención de mudar de empresa	Non: 54,7%
Intención de mudar de medio	Non: 62%
Medio preferido para traballar	Prensa escrita diaria: 34%
Motivos polos que deixaría a profesión	Insatisfacción profesional: 12,7% / Motivos económicos: 8% / Motivos familiares: 1,8%
Control da empresa	Menos nos últimos anos: 47,5% / Igual que antes: 30,8% / Menos agora: 9%
Autocontrol	Menos nos últimos anos: 51,7% / Igual que antes: 27,3% / Menos agora: 7,3%
Credibilidade dos medios (De 0 a 10)	Televisión: 5,4 / Radio: 6,6 / Diarios: 6,6 / Semanarios: 5,8
Hai sexismo no xornalismo?	Si: 47,3% / Non: 48,5%
Dispón de Internet no traballo	Si: 87,3%
Usa o e-mail no traballo	Si: 85,8%
Principias problemas da profesión	Precariedade laboral 9,7% / Soldos baixos 6% / Horarios 5,7%
Valoración co Colexio de Xornalistas de Cataluña (de 0 a 10)	6,61

Táboa 100. Fonte: Colexio de Xornalistas de Cataluña, 2000. Elaboración propia.

O XORNALISTA VASCO

O 40% dos xornalistas vascos desenvolven o seu traballo en condicións laborais precarias, froito da desregularización crecente da profesión e o fomento do emprego precario e mesmo gratuito polas propias empresas. O caso máis significativo é o dos colaboradores, xornalistas que traballan sen contrato por un periodo indefinido de tempo, cun soldo que oscila entre os 300 e os 600 euros (50.000-100.000 ptas), sen ningún dereito pero coa mesma responsabilidade que calquera outro traballador do medio. Tamén encaixan neste perfil os alumnos en prácticas e os bolseiros, alumnos que desenvolven o labor dun xornalista pero que non perciben nada a cambio. Así se explica nun estudio realizado polos profesores da Facultade de Ciencias Sociais e da Comunicación da UPV-EHU María José Cantalapiedra, César Coca e Ofa Bezunartea, por encargo da Asociación de Xornalistas de Bizkaia.

Malia este panorama tan desalentador, as cifras de colexiación e sindicación dos xornalistas de Euskadi son aínda moi baixas: o 11% dos traballadores dos medios pertencen á Asociación de Xornalistas de Bizkaia e un 14% se reparte entre os distintos sindicatos.

O perfil do xornalista vasco é o dun home de 33 anos, licenciado en Ciencias da Información, cunha xornada laboral de 7 a 10 horas diarias, un salario de entre 900 e 1.200 euros (150.000-200.000 ptas) se está contratado e de menos de 600 euros si é colaborador, con importantes preocupacións éticas e partidario da colexiación pero pouco proclive á sindicación. As súas maiores preocupacións en relación ós medios de comunicación e ás súas propias empresas están relacionadas coa precariedade laboral.

[Táboa 101]

XORNALISTA VASCO		
Soporte	Prensa (52,08%, 713 xornalistas dun censo de 1.369)	
Sexo	74.8% homes	
Idade media	33 anos	
Estado civil	47,3% casado ou parella de feito / 66,3% sen fillos	
Tendencia política	92,7% non afiliados a partidos políticos / 67,7%, de esquerdas	
Sentimento nacionalista	Vasco (33,3%) / Español (26,7%) / Europeo (21,6%)	
Xornada laboral	7 a 10 horas/ día	
Salario	900 a 1200€ (150.000 a 200.000 ptas) si está en nómina	
	Menos de 600€ (100.000 ptas) si é colaborador	
Satisfacción laboral	5,76 (escala de 0 a 10)	
Situación profesional	6,06 (escala 0 a 10)	
Principias preocupacións profesionais	Éticas / Precariedade laboral	
Estabilidade laboral	61,2% contrato indefinido a xornada completa	
Desexo de mudar de profesión	53,1% non quere cambiar	
Medios físicos	O 66% di que dispón dos necesarios para realizar o seu traballo	
Afiliación sindical	14,3%	
Colexiación	50,5% partidario da colexiación obrigatoria	
Novas tecnoloxías	60% ten internet no traballo / 54,2% ten e-mail no traballo	
Igualdade da muller	Convencimento de que as posibilidades de acceso son as mesmas pero de que elas teñen menos oportunidades de ocupar cargos de responsabilidade	

Táboa 101. Fonte: Cantalapiedra, Coca e Bezunartea: 2000. Elaboración propia

O XORNALISTA ESPAÑOL

A media de idade dos xornalistas españois é de 34 anos. A gran maioría ten formación universitaria, basicamente Ciencias da Información, e interese en acudir a cursos de reciclaxe e formación continua. Ideoloxicamente identifícanse coa esquerda ou centro-esquerda e defínense como independentes. A súa relación cos medios de comunicación dista da do resto da audiencia, os xornalistas decántanse pola prensa e a radio e non son adictos á televisión.

Canto ó salario, a maior parte cobra entre 1.200 e 1.800 euros (200.000 e 300.000 ptas), pero hai unha porcentaxe importante tamén que perciben salarios baixos ou moi baixos (o 18% non chega ós 721€, 120.000 pesetas). A metade dos xornalistas traballan entre 8 e 10 horas diarias. Con todo, o xornalismo é unha profesión pouco asociativa. Así se tira dun estudio publicado polo Centro de Investigacións Sociolóxicas *Periodistas al descubierto: retrato de los profesionales de la información*, de decembro de 2000. [Táboa 102]

PERFIL XORNALISTA ESPAÑOL		
	Idade	34 anos
	Sexo	66% de homes / 34% de mulleres
Formación académica	Formación académica	98,3% con preparación universitaria:
		83,1% licenciados
		92,1% teñen algunha formación específica en xornalismo:
		75,1% licenciados en CC da Inf
		5,3% másters en periodismo
		3,5% doctorado
	Reciclaxe e formación continua	46,4% sempre que poden / 46,6% non asisten pero gostaríalles
Ideoloxía	Ideoloxía	41,3% declárase de esquerdas / 31,3% de centro-esquerda
		20,5% de centro-dereita / 6,9% de dereitas
Consumo medios de comunicación	Consumo medios de comunicación	Decántanse por radio e prensa.
		50% ve menos de 1/2 hora de tv ó día
		Escoitan a radio unha media de 1h20min ó día.
		Dedican 1h diaria a ler os xornáis
Salario mensual	Salario mensual	50%, menos de 200.000 / 33%, entre 200.000-300.000
		11,9%, entre 80.000-120.000 / 6,1%, menos de 80.000
	Xornada laboral	48,4% traballan entre 8-10 horas/día (70% superan as 8h de traballo diario)
Movilidade laboral	Movilidade laboral	Os menores de 25 anos pasaron por unha media de 3,13 medios, o q dá conta da precariedade laboral dos xtas xoves
Asociacionismo	Asociacionismo	66,2% pertence a unha asoc de prensa profesional
		5,8% a un sindicato confederal / 5,2% a un sindicato profesional
Condicionantes da autonomía xornalística (escala 1-6)	Condicionantes da autonomía xornalística (escala 1-6)	4,3 a propia empresa / 3,7 os xefes de redacción
		3,3 anunciantes / 3,1 políticos / 3 gobernos / 1,8 sindicatos
Limitacións do traballo (escala 1-6)	Limitacións do traballo (escala 1-6)	4 falta de espazo e tempo / 3,6 as audiencias / 3,4 a hora de peche
		3,4 falta de recursos / 3,1 insuficiente acceso a cargos e documentos públicos
		2,9 falta de coñecimentos / 2,8 insuficiente acceso a responsables e expertos
		2,8 presión do superior inmediato / 2,7 presión do director
		2,5 presión das institucións, empresas e organismos
	Motivos de insatisfacción laboral	70% pensou «algunha» ou «moitas» veces deixar a profesión

Táboa 102. Fonte: CIS 2000. Elaboración propia.

COMPARACIÓN DE PERFILES

Os perfíles dos xornalistas galegos, cataláns, vascos e españoles coincide en que é maioritariamente o dun home (arredor dun 65% en todos os casos), duns 35 anos (neste caso a media máis elevada tena Galicia) que traballa en prensa. Adoita estar licenciado en Ciencias da Información; neste punto Galicia (50,7%) está moi por detrás doutras comunidades como Euskadi onde a porcentaxe é dun 77% e Cataluña, case un 70%. O salario tamén se confirma máis baixo en Galicia que no resto do Estado.

A media de horas que o xornalista traballa ó día anda en todos os casos entre as 8 e as 10 e os principais problemas que apunta da profesión son os horarios excesivos e pouco flexíbles e a precariedade laboral.

Ideoloxicamente coinciden en definirse como de esquerda ou centro-esquerda en todos os casos.

PERFILES	GALICIA	CATALUÑA	EUSKADI	ESPAÑA
Sexo	Home (64%)	Home	Home (63%)	Home (66%)
Edade	37 anos	26 a 35 anos	33 anos	34 anos
Nivel de estudos	Lcdo. Ciencias da Información (50,7%)	Lcdo. Ciencias da Información (69,2%)	Lcdo. Ciencias da Información (77%)	Lcdo. Ciencias da Información (75,1%)
Soporte	Prensa	Prensa diaria	Prensa	Non consta
Salario	600 a 1200€ brutos/mes (44,6%)	0 64,3% non contesta (15.000 a 30.000€/ ano, o 14,7%)	900 a 1.200€ netos/mes (menos de 600€/mes si é colaborador)	Menos de 1.200€ (50%) (Un 33% cobra entre 1.200 e 1.800€)
Horas que traballa ó día	8,2	8 a 10	Non consta	8 a10
Autoubicación política	3,92 (1 esquerda, 10 dereita)	3,91 (1 esquerda, 10 dereita)	Esquerda ou centro esquerda (67,7%)	Esquerdas (41,3%) e centro-esquerda (31,3%)
Principal problema que ve na profesión	Horarios excesivos ou pouco flexíbles	Precariedade (9,7%)	Precariedade (58,4%)	Non consta
Fonte	Túñez (1996) Consello da Cultura (2000) e CPXG (2002)	Colexio de Xornalistas de Cataluña (Informe setembro 2000)	UPV (Cantalapiedra, Coca e Bezunartea: 2000)	Centro de Investigacións Sociolóxicas (2000)

Táboa 103. Elaboración propia

7

Os estudiantes
en prácticas

Tanto nos grupos de discusión coma nas entrevistas persoais realizadas para o desenvolvemento desta investigación mantíñase como unha preocupación constante as repercusións na situación laboral do sector que se poden derivar do traballo que desenvolven os estudantes, principalmente de Xornalismo, que acceden ás redaccións dos medios para facer prácticas. Sen deixar de recoñecer que se trata dunha forma de incorporación ó mundo laboral, as interrogantes que se presentaban ían encamiñadas a cuestionar a presenza de bolseiros como unha forma utilizada polas empresas para garantir que se manteña o ciclo productivo sen ter que recorrer a novas e máis custosas formas de contratación, sobre todo nas épocas do ano nas que boa parte do cadro de persoal colle vacacións, como son o nadal e, sobre todo, o verán. Os datos do inquérito confirmaron a situación xa que dous de cada tres periodistas (63,3%) aseguran que na súa empresa hai bolseiros que substitúen a persoal da redacción que está de baixa ou de vacacións.

Os estudantes bolseiros súmanse os licenciados que son contratados como xornalistas en prácticas. No estudio realizado constatáronse casos de periodistas que levan anos vinculados á súa empresa cun contrato en prácticas a pesar de ocuparse diariamente dalgún dos temas máis destacados polo xornal e outros que aceptaron a renovación do seu contrato de redactores como redactores en prácticas para garantir a súa continuidade laboral.

Neste capítulo revísase a incidencia dos estudantes en prácticas nas redaccións dos medios galegos ou, cando menos, aqueles que acceden por algunha das vías regulamentadas. Faise imposible determinar cantos traballan a petición propia e incluso cantos hai neste momento contratados como traballadores en prácticas pola reticencia dalgúns medios a facilitar un listado dos seus empregados na que se especifique o tipo de vinculación contractual que teñen.¹

PRÁCTICAS CONCERTADAS COA FACULTADE DE CIENCIAS DA COMUNICACIÓN DA USC

Os novos planos de estudio da licenciatura de Xornalismo permiten que se recoñeza o traballo en medios de comunicación como unha parte da formación académica do alumno. En Galicia, a Facultade de Ciencias da Comunicación da USC² canaliza esa posibilidade a través do que denomina «prácticas reguladas», é dicir, prazas concertadas pola Universidade a tra-

¹ Ó non poder contar con datos de todos os medios optouse por non incluír os datos parciais.

vés dun convenio no que se regulan as condicións nas que se vai desenvolver o traballo: duración da estadía no medio, número máximo de horas semanais, salario, etc.

Para asinar este acordo, desde a Facultade considérase indispensable que o medio dispoña dunha redacción consolidada na que traballe algún licenciado en Ciencias da Información e que se remunere o traballo desenvolvido. As prazas concédense de acordo co expediente dos alumnos solicitantes³, e os medios resérvanse a posibilidade de pedir que se realice unha proba específica que será realizada e avaliada por representantes das dúas partes asinantes do convenio.

A finais do 2001 había máis de 20 medios que tiñan suscrito convenio coa Facultade. Nos dous últimos anos recibiron alumnos en prácticas: A Nosa Terra, Agencia Efe, Antena 3 Tv, Atlántico Diario, Atlas Galicia, Axencia Galega de Noticias, Cadena Cope, Cadena Ser, Diario 16 (papel e electrónica), Diario As, Diario de Ferrol, Diario de Pontevedra, DxT campeón, El Correo Gallego, El Ideal Gallego, El Progreso, EMUGA (Emisoras Municipais de Galicia), Europa Press, Faro de Vigo, Filmagal, La Opinión, La Región, La Voz de Galicia (papel e electrónica), Localia Tv, O Comarcal, O Correo Galego, Radio Galega, Radio Noroeste, Radio Voz/Onda Cero, Televisión de Galicia, Tv Ferrol, Xornal.com, e a Xunta de Galicia (Gabinetes de Comunicación). Algúns asinaron, ademais, acordos co Consello Social da USC que lle permite ofertar prazas para estudantes en prácticas pero sen remuneración. Esta segunda iniciativa non ten a penas incidencia no caso de Xornalismo debido, entre outras cousas, a que nas ofertas de prácticas reguladas non sempre se cobre toda a demanda das empresas.

En liñas xerais, os convenios regulamentan dúas etapas de incorporación de estudantes en prácticas: durante o curso, para os medios con redacción en Compostela, e nos meses de verán para todos os medios. Nos meses lectivos, a dedicación do estudante non debe superar as 15 horas semanais. A cifra duplícase durante os meses de verán.

As prácticas reciben como remuneración unha cantidade que varía en cada medio e que o alumno coñece antes de aceptar a súa incorporación. Oscila entre as 180€ brutos/mes (30.000 pesetas) de O Comarcal ou o Grupo Voz e os 450€ de Editorial Compostela (El Correo Galego e O Correo Galego) ou as 70.000 dos Gabinetes de Comunicación da Xunta. Ademais, tres meses de estadía no verán ou seis meses durante o curso computan no expediente como unha actividade académica de 12 créditos optativos⁴ ou de libre configuración⁵, o que equivale a dúas asignaturas cuatrimestrais.

³ A USC é referente de moitas facultades do Estado que ante a falta de acordos específicos cos medios optaron por validar calquera estadía laboral dos estudantes en tarefas informativas en calquera medio.

⁴ Agás os medios que solicitan realizar unha proba de selección, a maioría das prazas concédense segundo a nota media do expediente do alumno solicitante. Simplificando o método: establécese unha única lista que se usa como referencia para que cada un deles escolla entre as prazas que deixaron vancates os que tiñan unha puntuación máis alta.

ANO 2000	BALANCE	PRENSA	RADIO	TV	AXENCIA	GABINETE	XORNAL	TOTAL
ON LINE								
OFERTADAS		82	27	22	13	20	2	166
CUBERTAS		74*	20	21	13	20	2	150
SEN CUBRIR		8	7	1	0	0	0	16

Táboa 104. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. * 7 son do Plan Futura de La Voz xullo-setembro 2000

ANO 2000	BALANCE %	PRENSA	RADIO	TV	AXENCIA	GABINETE	XORNAL	TOTAL
ON LINE								
OFERTADAS		82	27	22	13	20	2	166
CUBERTAS		90,24*	74,07	95,45	100	100	100	90,36
SEN CUBRIR		9,75	25,9	4,54	0	0	0	9,63

Táboa 105. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. * 7 son do Plan Futura de La Voz xullo-setembro 2000

Os alumnos renóvanse temporalmente para garantir que a maioría deles poidan optar a traballar en prácticas nas redaccións dos medios galegos.

Dos datos facilitados polo Decanato da Facultade de Ciencias da Comunicación despréndese que a demanda das empresas supera o número de alumnos que deciden exercer o xornalismo a través desta vía. No ano 2000, por exemplo, quedou baleira unha de cada dez prazas ofertadas (9,63%). No 2001, houbo máis solicitudes desatendidas ca alumnos que se incorporaran. A porcentaxe de prazas baleiras subiu ata o 52,1% debido, en boa medida, a que tamén se multiplicou a oferta das empresas, principalmente do Grupo Voz.

Por soportes, a maioría da oferta dáse en prensa, seguida de radio, televisión, gabinetes, axencias e, por último, medios electrónicos. Nas preferencias dos alumnos ocupan o primeiro lugar do ránking as prazas que a Xunta oferta para traballar nos meses de verán nos gabinetes de comunicación das Consellerías. A tendencia repítese anualmente: son as primeiras en quedar cubertas e nunca se produciu unha vacante. Televisión de Galicia, Radio Galega e El Correo/O Correo, son as seguintes en ser demandadas. Na decisión puidera pesar que se trata dos medios que ofrecen maior remuneración económica e que están ubicados en Santiago.

En 2000, fixeron prácticas 150 alumnos dos dous últimos anos de carreira, o que significa unha media de case 7 estudantes por medio. A oferta de prazas foi de 166. En 2001, mantense o número de estudantes que se incorporan ás redaccións para practicar o xornalismo (148) a pesar de que se duplica a oferta das empresas ata as 309 prazas. O reparto de ambos os anos, queda reflectivo nas [Táboas 104, 105, 106, 107].

- Media das prazas ofertadas por medio. Ano 2000: 7.5 (166/22)
 - Media das prazas ofertadas por medio. Ano 2000: 6,8 (150/22)
 - Media das prazas ofertadas por medio. Ano 2001: 1,88 (309/26)
 - Media das prazas ofertadas por medio. Ano 2001: 5,69 (148/26)
- [Táboa 108, 109, 110, 111]

ANO 2000	Maio/Setembro	Verán	Outubro/Maio	TOTAL
PRAZAS OFERTADAS	16	124	26	166
ALUMNOS PRESENTADOS	Non consta	Non consta	Non consta	Non consta
PRAZAS CUBERTAS	16	108	26	150
PRAZAS SEN CUBRIR	0	16	0	16
MEDIOS CONVOCAN	3	19*	6**	22

Táboa 106. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. * 1 Repite no verán. **Todos repiten

* Corresponden ás asignaturas que oferta a Facultade e que o alumno decide ou non cursar. Representan un 20% dos 300 créditos necesarios para licenciarse.

** Corresponde a asignaturas de calquera outra carreira que o alumno de Xornalismo decide cursar como complemento da súa formación na Facultade de Ciencias da información. Pode conseguilos, tamén, coa participación en actividades extracadémicas (cursos, congresos, xornadas, etc) recoñecidas como tales pola USC. Representan un 10% dos 300 créditos necesarios para licenciarse.

ANO 2000 %	Maio/Setembro	Verán	Outubro/Maio	TOTAL
PRAZAS OFERTADAS	16	124	26	166
PRAZAS CUBERTAS	100%	87,1%	100%	90,36%
PRAZAS SEN CUBRIR	0%	12,9%	0%	9,63%

Táboa 107. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia.

PRÁCTICAS CONCERTADAS POLO CONSELLO SOCIAL DA USC

O Consello Social da Universidade de Santiago de Compostela convoca prácticas todos os anos destinadas a alumnos de distintas titulacións que teñan superado o primeiro ciclo das súas respectivas carreiras. Os requisitos que deben cumprir os estudantes son estar matriculado no curso durante o que van desenvolver as prácticas e ter aprobado o 50% dos créditos da titulación. A cambio computaráselles como créditos prácticos optativos ou de libre configuración as horas que destinen a este labor pero sen ningunha remuneración económica.

No 2000 e no 2001 concederon 35 e 48 prazas, respectivamente, para alumnos de Ciencias da Comunicación, polo tanto, 13 máis dun ano para o outro. Por soportes, malia un lixeiro descenso da demanda de alumnos en prácticas na radio e nos gabinetes de comunicación, en todos os demais medios aumentou: axencias de prensa, prensa, televisión e xornais electrónicos. [Táboa 112]

No relativo ó sexo dos estudantes a grande maioría son mulleres: no 2000, o 80% foron rapazas e no 2001, o 70%. A diferenza é aínda moi elevada pero explícase porque se corresponde coa proporción mulleres/homes nas aulas da Facultade. [Táboa 113]

O tempo de duración destas prácticas oscila entre as 120 horas, de mínimo, e as 500 horas, de máximo. A media de duración do estudante de Xornalismo nos dous anos foi a representada na [Táboa 114]

PRÁCTICAS CONCERTADAS POR FEUGA

A Fundación Empresa-Universidade Galega (FEUGA), organismo que pon en relación a comunidade científica de Galicia con empresas públicas e privadas e institucións e centros públicos para contribuír á innovación, o desenvolvemento tecnolóxico e ó fomento da formación de profesionais e universitarios, convoca bolsas de prácticas ó abeiro dun convenio de colaboración asinado coa Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.

Os titulados teñen que ter rematado a carreira nos últimos tres anos (1998-2002) nunha das tres universidades galegas e non ter disfrutado doutra bolsa FEUGA por un período igual ou superior a 6 meses.

ANO 2001	BALANCE	PRENSA	RADIO	TV	AXENCIA	GABINETE	XORNAL	TOTAL
ON LINE								
OFERTADAS	186	58	26	12	20	7	309	
CUBERTAS	62*	31	20	12	20	3	148	
SEN CUBRIR	124	27	6	0	0	4	161	

Táboa 108. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. *Tres son do Plan Futura de La Voz veran 2001

ANO 2001	BALANCE %	PRENSA	RADIO	TV	AXENCIA	GABINETE	XORNAL	TOTAL
ON LINE								
OFERTADAS	186	58	26	12	20	7	309	
CUBERTAS	33,3*	53,44	76,92	100	100	42,85	47,98	
SEN CUBRIR	66,6	46,55	23,07	0	0	57,14	52,10%	

Táboa 109. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. *Tres son do Plan Futura de La Voz veran 2001

O obxectivo é reforzar a súa formación nas áreas operativas da empresa para que estes consigan unha visión global dos seus problemas e das súas interrelacións, preparando a súa incorporación ó mundo laboral.

Outros requisitos que se lles esixe ós solicitantes dunha bolsa FEUGA son:

- Estar inscrito no Servicio Galego de Colocación e ter feito constar o seu interese no disfrute dunha destas bolsas.
- Ter estudiado nunha Universidade galega ou ser fillo de emigrantes galegos retornados.
- Ser diplomado, licenciado ou doutorado.
- Ter menos de 30 anos.
- Ter rematado a carreira dentro dos últimos tres anos.
- Non ter traballado nunca na súa profesión contratado.
- Non percibir outros ingresos

No terreo do xornalismo hai 6 empresas que colaboran coa Fundación no programa de bolsas e concedéronse 12 bolsas en medios de comunicación. No convenio participan 2 xornais, 2 axencias, 1 radio-televisión e 1 xornal electrónico. A maioría destas bolsas concentranse nas cidades de Santiago de Compostela e A Coruña. A duración media é de 6 meses, aínda que se adoita prorrogar ata o máximo, é dicir, un ano. En todos os casos dos que se dispón de datos, foron concedidas a mulleres. A compensación económica oscila entre os 450 e 480 euros mensuais (75.000-80.000 ptas). [Táboa 115]

AS INICIATIVAS DOS MEDIOS

Amais de participar das diversas modalidades de contratación de estudantes (convenios coa Facultade, Consello Social da USC, Feuga e por libre), algúns medios galegos puxeron en marcha nos últimos anos actividades propias de formación ou de complemento de formación xornalística. Destaca entre eles a triple iniciativa do Grupo Voz: O Plano Futura, o Máster de Medios de Comunicación e o Máster en Producción e Xestión Audiovisual.

ANO 2001	Maio/Outubro	Verán	Outubro/Maio	TOTAL
PRAZAS OFERTADAS	24	263	22	309
ALUMNOS PRESENTADOS	31	140	41	212
PRAZAS CUBERTAS	22	105	21	148
PRAZAS SEN CUBRIR	2	158	1	161
MEDIOS CONVOCAN	5*	22	7*	26

Táboa 110. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia. * Hai repetición de oferta no verán

ANO 2001 %	Maio/Outubro	Verán	Outubro/Maio	TOTAL
PRAZAS OFERTADAS	24	263	22	309
ALUMNOS PRESENTADOS/PLAZA	1,29	0,53	1,86	
PLAZAS / ALUMNO	0,77	1,87	0,53	
PRAZAS CUBERTAS	91,66%	39,92%	95,45%	47,89%
PRAZAS SEN CUBRIR	8,33%	60,07%	4,54%	52,10%
MEDIOS CONVOCAN	5*	22	7*	26

Táboa 111. Fonte: Decanato Facultade Ciencias Comunicación. Elaboración propia.

CONSELLO	2000	2001	Tendencia
SOCIAL USC			
Axencias de prensa	-	3	▲
Prensa	-	8	▲
Radio	23	17	▼
Televisión	1	5	▲
Gabinetes comunicación	11	10	▼
Xornais electrónicos	-	5	▲

Táboa 112. Fonte: Consello Social da USC. Elaboración propia

Plan Futura

- Consta de 3 fases:
- 1. Prácticas no verán: aquelas persoas (licenciadas en Ciencias da Información e Comunicación Audiovisual) que pasaron a selección realizan prácticas nun dos medios do grupo Voz, no destino que eles soliciten. A duración das prácticas é de 3 meses e perciben unha bolsa de 70.000 ptas netas/mes
 - 2. Máster: De entre as persoas que fixeron prácticas seleccionan os que pasan á segunda fase do proxecto cunha axuda que nuns casos comprende a metade do custo do curso e noutros, a metade do prezo do curso máis unha bolsa de prácticas pola duración do mestrado. Isto é, se o máster custa 1.300.000 ptas, a eles subvencionaríanlles a metade e pagaríanlles 70.000 ptas netas/mes dende novembro a xuño.
 - 3. Contrato: Tras a presentación e posterior avaliación do proxecto final do máster, pasarían a facerlles un contrato, primeiro temporal e logo, indefinido.

Máster en Medios de Comunicación

O Máster en Medios de Comunicación é froito dun convenio de cooperación subscrito entre a Universidade da Coruña e La Voz de Galicia e ten recoñecemento de Máster universitario a nivel académico. Os seus estudos e prácticas van dirixidos a titulados universitarios de segundo ciclo que desexen ampliar as súas técnicas, hábitos e actitudes para o exercicio do xornalismo ou «de calquera outra profesión relacionada cos medios de comunicación en calquera das súas formas».

Para ingresar no curso é preciso que os candidatos superen unhas probas de selección consistentes nun test-cuestionario de actualidade, unha redacción

SEXO	2000	2001
Homes	6	11
Mulleres	29	37
Total	35	48

Táboa 113. Fonte: Consello Social da USC. Elaboración propia

DURACIÓN PRÁCTICAS	2000	2001
Horas	300	345

Táboa 114. Fonte: Consello Social da USC. Elaboración propia

MEDIO DE COMUNICACIÓN	BOLSAS FEUGA
	Licenciados en Ciencias da Información
CRTVG	Non facilitaron os datos
La Opinión	4 xornalistas
	Sexo: Mulleres
	Duración: 3-4 meses
	Retribución: 450€/mes (75.000 ptas)
	Localización: 3 na Coruña e 1 en Santiago
Europa Press	4 xornalistas
	Sexo: Mulleres
	Duración: 1 ano
	Retribución: 450€ netos/mes (75.000 ptas)
	Localización: 1 en Vigo e 3 en Santiago
La Región	2 xornalistas
	Sexo: Mulleres
	Duración: 6 meses
	Retribución: 450€ brutos/mes 75.000 ptas)
	Localización: Ourense
Axencia Galega de Noticias (AGN)	1 xornalista
	Sexo: Muller
	Duración: 1 ano
	Retribución: Non facilitan o dato
	Localización: Santiago de Compostela
Xornal Galinet SA (Xornal.com)	1 xornalista
	Sexo: Muller
	Duración: 1 ano
	Retribución: 480 euros (80.000 ptas)
	Localización: A Coruña

Táboa 115. Fonte: Datos facilitados pola empresas. Elaboración propia

sobre un tema proposto, unha proba de lingua estranxeira e unha entrevista persoal. Terase en conta ademais o expediente académico e outros méritos aportados. O custo é de 7.814 euros (1.300.000 ptas), a menos que resulte beneficiario dunha das bolsas concedidas polo Concello da Coruña, a Fundación Barrié de la Maza e o Grupo Voz que cobren o 25-50% do importe da matrícula. En caso contrario, a Escola de Medios de Comunicación ten suscrito convenios con distintas entidades financeiras que dan dereito a todos os alumnos a dispor dunha liña especial de crédito para sufragar este desembolso.

Máster en Producción e Xestión Audiovisual

Tamén organizado polo Grupo Voz en cooperación coa Universidade da Coruña, está orientado a licenciados «en calquera campo» interesados na produción audiovisual. O proceso de selección toma en conta o expediente académico do candidato, a súa experiencia profesional e o resultado dunha entrevista. O obxectivo do programa é formar profesionais para ocupar o posto de produtor executivo. Dado que está orientado exclusivamente cara ó exercicio profesional, o carácter das clases é eminentemente práctico. Os profesores son, na maioría dos casos, profesionais en activo.

Dos 150 créditos dos que consta o Máster, 60 cúrsanse a través de prácticas en empresas audiovisuais (Formato Vídeo, NTR, IJV, Continental, Costa Oeste, Zénit Multimedia, Pórtico, TVG, Vía Láctea, Dygra e o Centro Galego de Artes da Imaxe) e o resto divídense en 5 bloques: produción, linguaxes e narrativa audiovisual, técnica, xestión e o proxecto final orixinal.

O importe do máster é de 6.612 euros (1.100.000 ptas) que se pagarán en dous prazos. Caixa Galicia dispón de créditos especiais a baixo interese para financiar estudos de postgrao. Ademais existen catro bolsas de 1.502 euros (250.000 ptas) que outorga o Concello da Coruña.

Este Máster ademais do título oferta dúas prazas para cursar o Título de Especialista en Producción Cinematográfica e o Título de Especialista en Producción Televisiva. Para estes dous títulos non é preciso ser diplomado nin licenciado, soamente ter superado COU e a selección atenderá especialmente á experiencia profesional dos candidatos.

OS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA DO CPXG

O Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia organizou no 2002 por segundo ano consecutivo unha serie de cursos de formación continua orientados á reciclaxe dos profesionais do sector e á formación dos estudantes de Ciencias da Comunicación. Colaboraron na súa organización a Facultade de Ciencias da Comunicación da Universidade de Santiago de Compostela e Unión Fenosa. Estes cursos non só estaban dirixidos ós profesionais colexiados, senón que estaban abertos a todos os traballadores dos medios de comunicación e mesmo ós estudantes. Tanto para estes últimos como para os colexiados os cursos tiveron carácter gratuíto.

Os cursos tiveron unha duración de entre 5 e 20 horas e desenvóléronse os sábados pola mañá de xaneiro a maio nas instalacións do Colexio, da Facultade de Ciencias da Comunicación de Santiago de Compostela e na sede de Unión Fenosa na Coruña. Tamén se impartiron cursos noutras demarcacións, Ourense e Lugo entre elas.

O programa de cursos no 2002 foi o seguinte:

- 1. Sistemas de captación de información móbil aplicados ó traballo xornalístico
- 2. Imaxe e son dixital aplicados ó xornalismo
- 3. Preproducción web
- 4. Novas formas de localizar e tratar información xornalística na internet
- 5. Producción e deseño gráfico para a web
- 6. Internet para xornalistas
- 7. A información económica

A OPINIÓN DOS ALUMNOS

Para coñecer a opinión dos estudantes optouse por facer un inquérito entre os alumnos de último ano de carreira na Facultade de Ciencias da Comunicación, xa que se trata do colectivo que nos dous últimos anos puido optar ás prácticas e, ademais, o que está máis próximo a incorporarse de cheo ó

FICHA TÉCNICA		
	Universo	Alumn@s matriculados en 4º de carreira.
		Referencia de matrícula na asignatura
		Producción da Información, a única troncal
		(obligatorio cursala) no primeiro cuadrimestre.
	Alumnos matriculados	123
	Mulleres	87 (70.73%)
	Homes	36 (29,26%)
	Ausentes por bolsas noutras universidades:	21
	Asistencia media ás aulas	80 alumnos
	Tamaño de Mostra	78 alumnos. Estratificada por sexos, segundo o número de matriculados. Ó tratarse dun universo tan reducido optouse por intentar achegarse ó 100% dos que regularmente acoden ás aulas. O número de entrevistas válidas é do 97,5%. As entradas recollidas na base de datos son 81, xa que se atoparon casos de alumnos que realizaran prácticas en máis dunha ocasión.
	Recollida de datos	5 e 6 de novembro de 2001.

FIXERON			
PRÁCTICAS? %	Homes	Mulleres	TOTAL
Si	29,48	52,56	82,04
Non	3,84	14,10	17,94
TOTAL	33,32	66,66	99,98

Táboa 116. Fonte e elaboración propias.

SI FIXERON			
PRÁCTICAS %	Homes	Mulleres	TOTAL
Si	35,93	64,06	99,99

Táboa 117. Fonte e elaboración propias.

NON FIXERON			
PRÁCTICAS %	Homes	Mulleres	TOTAL
NON	21,42	78,57	99,99

Táboa 118. Fonte e elaboración propias.

HOMES	
Fixeron prácticas	%
Si	88,46
Non	11,53
TOTAL	99,99

Táboa 119. Fonte e elaboración propias.

MULLERES	
Fixeron prácticas	%
Si	78,84
Non	21,15
TOTAL	99,99

Táboa 120. Fonte e elaboración propias.

mundo laboral. Os obxectivos desta investigación son coñecer o grao de satisfacción coa actividade desenvolvida, a adecuación entre as horas recollidas nos convenios e as que realmente dedican ó traballo nas redaccións, a incidencia das vías de acceso (facultade, por libre, consello social), os salarios reais percibidos, as posibilidades de incorporarse ó cadro de personal do medio, o uso real das prácticas como método de aprendizaxe ou como forma de substituír traballadores ausentes, e as inxerencias que observaron no seu traballo.

Catro de cada cinco alumnos entrevistados (82,04%) fixeron prácticas ó longo da carreira. A maioría (62,5%) accederon ós medios a través das convocatorias que realizan conxuntamente a Facultade e os medios cos que ten convenio asinado; o 35,93% afirma que conseguiu as prácticas persoalmente. O 1,56% restante accedeu a través do Consello Social da USC.

Os datos ofrecidos polos estudantes reflicten que non sempre se axustan as horas do convenio coas que realmente traballan, que a maioría das prácticas conseguidas por libre foron non remuneradas, e que a práctica totalidade das propostas que recibiron para seguir a traballar no medio non incluían un contrato de traballo que refeictira esa situación. [Táboa 116, 117, 118, 119, 120]

Salarios

As prácticas desenvolvéronse maioritariamente por un tempo de 3 meses (no verán) no que o alumno recibiu como compensación unha media de 35.120,37 pesetas ó mes, en bruto, que se traducen nun salario neto medio de 34.884,21 pesetas mensuales. A cifra das medias de salario bruto ascende a 50.075 pesetas/mes nas prácticas convocadas a través dos convenios medios-Facultade e quédase en 12.200 nos que accederon a elas por libre.

Destaca o caso de RNE no que se concentra o maior número de alumnos (30,43%) dos que accederon por libre ás prácticas, maioritariamente mulleres, e dos que aseguran que non recibiron ningún salario. [Táboa 121]

Horas e días de traballo

Agás en televisión e nas axencias de noticias, os estudantes aseguran que se produciu unha desviación á alza entre o número de horas que deberían traballar e as que realmente estaban nas redaccións.

SALARIO BRUTO	PESETAS/MES
Media Global	35.120,37 (211.08€)
Convocadas pola Facultade	50.075 (300,96€)
Conseguidas por libre	12.200 (72,12€)

Táboa 121. Fonte e elaboración propias.

HORAS		
TRABALLADAS	Por convenio	Reais
Electrónicos	3	4
Gabinete	5,88	6,45
Prensa	5,07	7,68
Radio	6,25	8,05
Rede	6	7
Televisión	4	4

Táboa 122. Fonte e elaboración propias.

O mesmo acontece cos días de traballo, aínda que neste caso dáse unha maior adecuación xa que a meirande parte dos entrevistados afirman que a súa xornada semanal incluía dous días de descanso, agás na prensa que se alternaban semanas con dous días de descanso e outras con un. [Táboa 122, 123]

¿Aprendizaxe ou substitución?

No inquérito solicitábase tamén ós estudantes que fixeran prácticas a súa impresión sobre se a súa estadía no medio tivera como obxectivo aprender, substituír a algún outro xornalista ausente ou de vacacións ou ben ambas as posibilidades. Tentábase, desta forma, contrastar a súa versión coas conclusións que se tiran dos grupos de discusión e que apuntan cara a unha intencionalidade das empresas de incorporar a estudantes para reforzar o cadro de personal nos períodos nos que os xornalistas están de vacacións.

Os resultados manifestan unha clara división entre as dúas posibilidades: 2 de cada dez (18,75%) din que foi un período de aprendizaxe e outros dous aseguran que foi unha forma de substituír unha vacante. O resto decántase por responder que se deron as dúas cousas a un tempo. [Táboa 124]

Presións para orientar os contidos

Case a metade dos entrevistados aseguran que se sentiron presionados para orientar os contidos das informacións que elaboraron no seu período de prácticas, sobre todo as mulleres. [Táboa 125, 126, 127]

Por soportes, as maiores porcentaxes dos que din que recibiron presións danse na prensa, en radio e en gabinetes. [Táboa 128, 129]

Os xefes son a referencia máis citada cando se pregunta pola orixe desas presións, aínda que tamén se indica que chegaron doutros compañeiros e, en menor medida, das fontes. É significativo que esta sexa a pregunta na que se dá o maior numero de entrevistados que non contestan: un de cada catro. [Táboa 130]

DESCANSO/Mes	DÍAS
Axencias	6,6
Electrónicos	12
Gabinete	7,4
Prensa	6
Radio	7,8
Rede	6
Televisión	8

Táboa 123. Fonte e elaboración propias.

AS PRÁCTICAS	
FORON UN PERÍODO DE...	%
... Aprendizaxe	18,75
... Substitución	18,75
... Aprendizaxe e substitución	59,37
Non contesta	3,12

Táboa 124. Fonte e elaboración propias.

PRESIONS	NON	SI	NC	TOTAL
MEDIA	53,12	42,18	4,68	99,98

Táboa 125. Fonte e elaboración propias.

PRESIONS	NON	SI	NC	TOTAL
HOMES	47,82	47,82	4,34	99,98

Táboa 126. Fonte e elaboración propias.

PRESIONS	NON	SI	NC	TOTAL
MULLERES	56,09	39,02	4,87	99,98

Táboa 127. Fonte e elaboración propias.

PRESIONADOS/Soporte	% GLOBAL
Axencia	7,4
Gabinete	25,92
Prensa	33,33
Radio	25,92
Electrónicos	3,7
Televisión	3,7

Táboa 128. Fonte e elaboración propias.

PRESIONS/				
Soporte	Non	Si	Nc	TOTAL
Gabinetes	36,36	63,63	0,00	99,99
Prensa	60,00	36,00	4,00	100,00
Radio	60,00	35,00	5,00	100,00

Táboa 129. Fonte e elaboración propias.

PRESIONADO POR...	%
Xefes	55,55
Xefes e compañeiros	14,81
Xefes e fontes	3,70
Non contesta	25,92
TOTAL	99,98

Táboa 130. Fonte e elaboración propias.

SATISFACCIÓN	MEDIA
Media global	6,43
Homes	6,31
Mulleres	6,5

Táboa 131. Fonte e elaboración propias.

SOPORTE	MEDIA (1 a 10)
Axencias	3,6
Electrónicos	8
Gabinetes	6,45
Prensa	6,6
Radio	6,8
Rede	5
Televisión	4,5

Táboa 132. Fonte e elaboración propias.

SATISFACCION/Acceso	MEDIA
Convenio Facultade	6,36
Por libre	6,69
Consello Social	3

Táboa 133. Fonte e elaboración propias.

SATISFACCION/Presións	MEDIA
Sentíronse presionados	5,29
Non se sentiron presionados	7,26

Táboa 134. Fonte e elaboración propias.

Grao de satisfacción

A satisfacción global do período de prácticas recibe unha cualificación media de 6,4 sobre 10. Diferenciando por xéneros pode afirmarse que non hai diferencias significativas: 6,5 as mulleres e 6,31 os homes. [Táboa 131]

Onde si se atopan valores discrepantes é ó cruzar os índices de satisfacción co soporte no que se desenvolveron as prácticas con medias que están por debaixo do 5 en axencias (3,6) e en televisión (4,5). Nos medios electrónicos a media medra ata o 8, aínda que os alumnos que desenvolveron as prácticas nese soporte son unha porcentaxe moi reducida do universo analizado. [Táboa 132]

Non hai tampouco diferencias estimables entre a satisfacción manifestada polos alumnos que accederon ás prácticas a través dos convenios concertados pola Facultade (6,36) e os que as buscaron por si mesmos (6,39), pero si entre estes dous colectivos e os que accederon a elas a través do Consello Social da USC (3). [Táboa 133]

Os alumnos que aseguran non ter recibido presións para orientar os contidos dos seus traballos expresan unha satisfacción notoriamente superior (7,26) cós que manifestan que si se sentiron presionados (5,29). [Táboa 134]

8

Un ano
de conflictos

Admitindo que é imposible detallar todos os casos de desacordos laborais individuais e colectivos que se deron no xornalismo galego en 2001 e nos primeiros meses de 2002, hai, sen embargo, catro referentes significativos que permiten consideralo un período laboralmente conflictivo:

- a regulación de emprego na Axencia Efe.
- os despedimentos en Atlas Galicia (Tele 5).
- as sentencias xudiciais favorables a traballadores de Televisión Española en Galicia.
- as masivas non renovacións de contratos en Televisión de Galicia e na Radio Galega.

ATLAS-TELE5 GALICIA

A productora audiovisual Atlas, dependente do Grupo Voz e encargada de subinistrar imaxes e información audiovisual a informativos da canle de televisión estatal Tele5, veuse afectada no pasado ano por unha onda continuada de despedimentos. Segundo un dos representantes sindicais¹, en xullo foron despedidos dezaseis xornalistas como consecuencia da supresión do informativo territorial para Galicia e o 19 de decembro outras doce persoas foron dadas de baixa aludindo a unha mingua na cantidade de traballo. Isto significou que das case 47 persoas que traballaban a comezos do 2001 en Atlas só quedaron 17 a finais de ano (un 36% do cadro de persoal inicial).

En xaneiro de 2002, despois dos despedimentos, constitúese o comité de empresa, formado por tres representantes da CIG e dous de CCOO. Desde a central maioritaria en Atlas asegúrase que ata agora non tiñan un convenio laboral que regulase as súas condicións de traballo e no que se ampararen.

As consecuencias destes despedimentos foron, segundo a CIG, «brutais» xa que só quedou un equipo traballando en Vigo, dous en Santiago e tres na Coruña, suprimíuse o equipo de noite e pasaron de 3 a 2 os equipos disponibles na fin de semana.

As principais queixas dos traballadores de Atlas céntranse nas condicións salariais. Segundo os datos aportados pola CIG, o soldo dun cámara é de 661€ (110.000 ptas) e o dun redactor de 751€ (125.000 ptas) mensuais xa que, explican, nos catro anos que leva funcionando a empresa subíronlles 1.000 ptas ó mes e non se lles recoñecen as

¹ Aurelio Murga, representante da CIG.

horas extras. A versión sindical destaca a precariedade dos xornalistas contratados a través dunha ETT, «víctima de constantes presións e que se falta un día ó traballo, aínda que esta ausencia sexa xustificable, non ten dereito a cobrar esa xornada».

AXENCIA EFE

A Axencia Efe puxo en marcha en abril do 2001 un expediente de regulación de emprego que pre-xubilou ou mandou ó paro a uns douscentos traballadores en toda España. A maioría deles era xente que levaba moito tempo vinculada á axencia estatal, mesmo en cargos de responsabilidade.

Segundo o representante sindical dos traballadores de Efe en Galicia², as causas aludidas pola dirección da empresa foron o grave déficit económico no que está sumida a axencia e un cadro de personal sobredimensionado. Desde os sindicatos argumentase, sen embargo, que o volume do cadro de persoal non diminuíu a raíz destas medidas xa que continúan sendo arredor de 1.100 traballadores en todo o Estado (dos que uns novecentos son traballadores fixos) e mesmo foron nomeados novos cadros de dirección.

Na redacción de Galicia, o expediente de regulación afectou a tres persoas. O caso máis polémico foi o do posto de coordinación de Efe Televisión. Segundo a versión sindical, dende Madrid suprimiron esta praza tanto en Galicia como en Asturias e pasaron a xestionalo dende alí. A persoa que estaba a desenvolver ese labor non puido incorporarse á redacción da axencia en Galicia senón que se lle obrigaba a marchar a Madrid, así que optou por acollerse a unha baixa incentivada. Os representantes sindicais denunciaron o caso á inspección de traballo. Eles mesmos asumen que a resolución foi favorable á empresa porque non había proba documental de que se intentara un traslado forzoso.

As condicións laborais na axencia considéranse «relativamente boas», malia que nestes momentos conviven dous convenios laborais, un do ano 1996 e outro de 2001. Neste momento estase a negociar un novo convenio que compendie os dous anteriores.

² Xosé Antón Freitas, da CIG

TVE-GALICIA

Dende 1999 sete correspondentes de TVE en Galicia víronse afectados por un empeoramento das súas condicións contractuais e un deterioro das súas condicións de traballo. O caso acabou por chegar ós tribunais de xustiza. As primeiras sentencias son favorables ós traballadores. A situación creada en TVE-Galicia propiciou a primeira denuncia pública do Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia sobre precariedade laboral nun medio galego. A comunicación, remitida a todos os colexiados e ós medios de comunicación, a mediados de febreiro di:

«TVE vén de despedir en Galicia @s seis correspondentes contratad@s como Sociedades Limitadas Unipersonais, como represalia por reclamar diante da xustiza o recoñecemento da súa relación laboral coa empresa.

»Tres dos despedimentos xa foron declarados nulos por tres Xulgados diferentes de Galicia (Social nº 4 de Vigo, Social nº 2 da Coruña e Social nº 2 de Ferrol) ó considerar que TVE violou o dereito de tod@ traballad@r a solicitar o amparo da xustiza, un dereito fundamental que recoñece a Constitución. Ademais, os Xulgados do Social nº 2 de Ferrol e nº 3 de Pontevedra veñen de declarar que as relacións que unían ás correspondentes destas cidades con TVE eran relacións laborais comúns e non mercantís, como sostén a empresa.

»Nas cinco sentencias, os xuíces/as consideran acreditado que as correspondentes viñeron realizando o seu traballo con normalidade ata que Loreto Fernández e mais Eva Pena (correspondentes de Pontevedra e Ferrol, respectivamente) presentaron as primeiras denuncias nas Inspeccións de Traballo en abril e maio do ano pasado. A partir de entón, o Director do Centro Territorial, Octavio Rodríguez, prohibiulles a tódol@s redactores/as contratados como S.L. a entrada nas Unidades Informativas e o uso dos medios de TVE, unha orde que o Comité de Empresa denunciou en xullo de 2001 ó considerar que atentaba contra a dignidade d@s correspondentes porque os obrigaba a traballar nos parques e nas cafeterías. Nas resolucións xudiciais recóllese que TVE non aportou ningunha causa obxectiva que xustifique esa orde e os despedimentos posteriores, e mesmo o xuíz do nº 2 de Pontevedra impúxolle unha multa de 601 euros (100.000 pts.) por «notorio abuso de poder, fraude

de lei e mala fe», unha sanción que nos parece especialmente grave por tratarse dun medio público. Así mesmo, a xuíza do nº 2 de Ferrol e mais o xuíz do nº 2 da Coruña condenaron a TVE a pagarlle a Eva Pena e mais a Matilde Vázquez senllas indemnizacións (máis de 17.000 euros/2.800.000 pts. e 1.500 euros/250.000 pts., respectivamente) polos danos morais que lles ocasionou a empresa.

»As sentencias acreditan tamén que TVE obrigou ás correspondentes «a transformarse en pseudoempresas ou a crear simples entelequias de sociedades mercantís como subterfuxio para disfrazar a existencia de verdadeiros contratos de traballo e para dificultar ás traballadoras o exercicio dos seus dereitos». A propia Asesoría Xurídica de TVE advertiulle á empresa en febreiro de 2001 que os novos contratos mercantís que ían asinar @s correspondentes de 10 Comunidades Autónomas podían encubrir relacións laborais se non @s obrigaban a traballar como produtoras. Sen embargo, @s correspondentes de Galicia seguiron traballando igual c@s redactores/as fixos de TVE co consentimento da empresa ata que varias traballadoras decidiron reclamar a laboralidade da súa situación.

»Na actualidade, d@s 33 correspondentes contratados en España como supostas Sociedades Limitadas, seguen traballando con normalidade tod@s, agás @s de Galicia e a correspondente de Cádiz, que tamén foi despedida hai dous meses por denunciar á empresa. E non podemos esquecer que Xan Touceda, correspondente en Vigo durante dez anos, foi despedido hai dous anos pola mesma causa.

»Esta realidade demostra que a represalia é unha práctica habitual de TVE cando @s traballadores/ras se atreven a solicitar a tutela xudicial. O sorprendente é que esta política empresarial conte coa aprobación do Goberno Central. A precaria situación laboral d@s correspondentes de TVE en Galicia levou á deputada socialista, María Jesús Arrate, a presentar unha pregunta no Congreso dos Deputados en outubro do ano pasado solicitando medidas para solucionala. O Goberno respostoulle que «a cobertura das correspondencias non require persoal fixo porque só atenden as necesidades esporádicas dos Centros Territoriais, e, polo tanto, non hai razóns para cambiar unha política de contratación de servizos acertada que concilia a ampla cobertura do territorio coa racionalización de custos». Esta resposta, ó entender do CPXG, non só ampara os abusos e fraudes sancionados polos xuíces/as, senón que fomenta a docilidade e o sometemento d@s xornalistas preca-

rizados ante as tentacións do poder de controlar politicamente a información. Ademais, evidencia un total descoñecemento da realidade do Centro Territorial de Galicia, posto que todas as correspondencias teñen persoal fixo adscrito e posúen todo o material necesario para o traballo d@s redactores/as. E tamén supón un desprezo para o traballo diario realizado pol@s correspondentes despedid@s (nalgúns casos durante 15 e 10 anos), un traballo fundamental para dotar de contidos á programación do Centro e a moitos programas de emisión nacional.

»A situación actual é ben distinta por mor dos despedimentos: a Unidade Informativa de Ferrol está pechada, as de Pontevedra e Ourense case desmanteladas e a de Lugo traballando baixo mínimos co único correspondente que non denunciou á empresa. A consecuencia é que os veciños, institucións, partidos políticos e grupos sociais destas cidades e provincias están a ser discriminados por non poder acceder a este servizo público nas mesmas condicións de igualdade para recibir información ou comunicar as súas opinións.

»Polo anteriormente exposto, a Xunta de Goberno do Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia solidarízase c@s traballadores/ras despedid@s, solicita que TVE renuncie a dilatar o seu proceso de readmisión, cese coas represalias contra @s correspondentes que reclaman os seus dereitos e adopte as medidas necesarias para rematar coa precariedade laboral e garantir o dereito á información de todos os cidadáns.

»Na comunicación pública do CPXG incluíase un resumo cronolóxico dos feitos acontecidos en torno a estes casos desde 1995 ata o 2002, polo que se transcribe a continuación:

»Cronoloxía da precariedade laboral en TVE galicia. 1: Ata 1995: TVE subscibe contratos de arrendamento de servizos (mercantís) con traballadores autónomos para cubrir as correspondencias, pero traballan como se fosen redactores fixos. **2:** A partir de 1995: TVE obriga ós correspondentes a crear supostas empresas unipersoais para conservar os seus postos de traballo, pero na práctica seguen traballando como se fosen redactores fixos. **3:** Febreiro de 2000: o correspondente de Vigo, Xan Touceda, é despedido por reclamar o recoñecemento da súa relación laboral con TVE. Levaba 10 anos na empresa. **4:** Abril de 2000: o Tribunal

Constitucional declara nulo o despedimento dun correspondente de Andalucía contratado en condicións moi semellantes ós de Galicia e que fora despedido por reclamar a fixeza cinco anos antes. TVE ten que readmitir o traballador.

»TVE comeza a buscar unha nova fórmula para evitar máis denuncias sen renunciar á precariedade laboral. **5:** Novembro de 2000: TVE comunícalle ós redactores contratados como S.L. a rescisión dos seus contratos mercantís porque van sacar a concurso as correspondencias literarias. **6:** Decembro de 2000: TVE saca a concurso, supostamente, as correspondencias literarias de 10 Comunidades Autónomas, entre elas, Galicia. O Director deste Centro Territorial, Octavio Rodríguez, asegúralle ós correspondentes que non terán competencia. **7:** Xaneiro de 2001: Octavio Rodríguez asegúralle ós correspondentes que seguirán traballando nas mesmas condicións, é dicir, usando os medios de TVE. **8:** Finais de xaneiro de 2001: Octavio Rodríguez substitúe ós editores dos informativos e prohibélles ós correspondentes informar sobre a crise das vacas tolas. O Comité de Empresa pide o seu cese. **9:** Febreiro de 2001: TVE adxudica as correspondencias ós redactores que xa as cubrían e subscribe con eles novos contratos mercantís cunhas condicións abusivas: estar a disposición absoluta da empresa de 8 a 24 horas de luns a domingo. Octavio Rodríguez recibe a orde de Madrid de obrigar ós correpondentes a traballar como productoras.

»Comeza o acoso moral ós correspondentes. **10:** Abril de 2001: Octavio Rodríguez comeza a presionar á correspondente de Vigo, Isabel Cabanas, para que traballe como unha productora, é dicir, sen entrar na Unidade Informativa e sen utilizar os medios de TVE. Á chantaxe e ó engano chámalle «experiencia piloto». **11:** Xullo de 2001: Octavio Rodríguez comunícalle a todos os correspondentes contratados como S.L. que non poden entrar nas Unidades Informativas nin usar os materiais de TVE. Dous meses antes, a correspondente de Pontevedra, Loreto Fernández, e mais a correspondente de Ferrol, Eva Pena, denunciaran á empresa reclamando o mesmo que Xan Touceda. O Director do Centro Territorial pecha a Unidade de Ferrol e obriga á correspondente a traballar nas instalacións da Coruña. **12:** 18 de xullo de 2001: O Director de Informativos e Programas, Rafael Cid, orde-

na ós correspondentes que traballen nos parques e cafeterías. Os reporteiros gráficos fixos néganse a traballar nesas condicións indignas para calquera traballador. O Comité de Empresa pide que cesen as represalias contra os traballadores que solicitan a fixeza. **13:** Agosto de 2001: Isabel Cabanas é despedida por negarse a traballar nas condicións impostas por TVE e tras anunciar que ía denunciar á empresa. Levaba ano e medio traballando. Octavio Rodríguez ordena cambiar as pechaduras da Unidade Informativa de Vigo para impedirlle o acceso á redactora. Dille á traballadora que «si tiene un mendigo en su calle al que le echa monedas todos los días, si un día le escupe a la cara, lo lógico es que cambie de calle». **14:** Setembro de 2001: a correspondente da Coruña, Matilde Vázquez, e mais Eva Pena son despedidas por reclamar a laboralidade da súa relación con TVE. A primeira levaba na empresa dous anos e medio; a segunda, quince. Octavio Rodríguez ordena que se lles prohiba a entrada á Unidade Informativa da Coruña. **15:** 29 de novembro de 2001: Octavio Rodríguez visita a Unidade Informativa de Ourense e aproveita a ausencia do cámara e do correspondente para tentar destruír probas da relación laboral deste coa empresa: fai desaparecer o contestador automático coa mensaxe de voz grabada polo redactor, anula a conexión co sistema informático interno de TVE e borra as noticias que este tiña arquivadas no ordenador. **16:** 30 de novembro de 2001: TVE notifícalle a todos os correspondentes (mesmo ós que xa estaban despedidos) que non lles van renovar os contratos que rematan en decembro. **17:** 3 de decembro de 2001: Octavio Rodríguez promételle ó correspondente de Ourense, Domingo Bobillo, e mais ó de Lugo, Arsenio Coto, que a partir de xaneiro de 2002 seguirán traballando, pero sen contrato e sen entrar na Unidade Informativa. **18:** 13 de decembro de 2001: Octavio Rodríguez tenta botar pola forza da Unidade Informativa de Ourense ó correspondente e cambia a pechadura para impedirlle o acceso. O día anterior, a Inspección de Traballo visitara a Unidade pola denuncia do traballador. **19:** A partir de xaneiro de 2002: o único correspondente non fixo que segue traballando é o de Lugo (o único que non denunciou á empresa), pero sen contrato. Os reporteiros gráficos adscritos ás correspondencias deixan de percibir o plus de dispoñibilidade. Todos declaran nos xuízos a petición dos correspondentes. **20:** Febreiro de 2002: «a empresa comeza a dismantelar as Unidades Informativas de Pontevedra e Ourense.»

Polo demais, segundo os representantes sindicais na empresa, a maioría dos traballadores de TVE en Galicia están satisfeitos coas súas condicións laborais e mesmo consideran que son mellores ca no resto dos medios de comunicación. A maioría do cadro de personal está fixo, agás cinco persoas que están vencelladas á empresa a través dun contrato *artístico*. Para os representantes do Comité de empresa, esta categoría agocha un posible «fraude de lei» porque este persoal desenvolve funcións de xornalista «pero peor pagado e sen o amparo dun convenio laboral» e, por outro lado, «pode dar cabida ó amiguismo» na contratación.

TELEVISIÓN DE GALICIA E RADIO GALEGA

O Comité Interempresas da CRTVG, nun durísimo informe feito público en febreiro de 2002, denuncia a precariedade da empresa pública na súa política de contratación. Os datos que achegan dan conta dun elevado número de contratos temporais que a entidade asinou no pasado ano: en tan só dez meses (de xaneiro a outubro de 2001) realizáronse na TVG un total de 1.550 contratos a un conxunto de 136 persoas. Isto supón un volume de contratación eventual do 405% con respecto ó número de contratos fixos existentes nese momento (382).

Na Radio Galega, a porcentaxe de persoas contratadas era do 41% do cadro do persoal, o que evidencia un alto volume de temporalidade e precariedade da política de contratación da Dirección Xeral da CRTVG, tendo en conta que destas cifras se exclúen os traballadores con contratos artísticos e bolseiros, datos que son ocultados sistematicamente. Hai traballadores que acumulan ata 118 contratos no mesmo ano e 65 persoas que levan máis de tres anos contratadas, polo que o Comité «entende que existe un fraude na contratación».

Outro aspecto destacable é o elevado número de complementos salariais outorgados pola Dirección, que di seguir unha política de aforro e redución do déficit. A finais de 2001, na TVG, cun cadro de persoal de 382 persoas, abonábanse cada mes 305 complementos salariais, isto é, que, de acumularse, o 80% do persoal cobraría un complemento.

Por todo isto, nos últimos catro anos os sindicatos contabilizan ata un total de 15 denuncias presentadas ante a inspección de traballo referidas á falta de informa-

ción por parte da Dirección, abuso de contratación, utilización do persoal en prácticas para substituír a traballadores, modificación de horarios ou aspectos concernentes á seguridade e saúde laboral. No informe do Comité Interempresas asegúrase que as resolucións da inspección son reiteradamente incumpridas pola Dirección e afírmase que nestes momentos (febreiro 2002) a Dirección está sendo investigada pola Inspección de Traballo por un posible delito de cesión ilegal de traballadores á productora privada TV7.

O Comité Interempresas acusa, tamén, á CRTVG de non ter completado o plano de prevención de riscos laborais, dende hai 15 anos que se creou, e de non facilitar información nin ós Comités nin á propia Comisión de Seguridade e Saúde Laboral sobre os accidentes de traballo.

9

Diagnóstico

Amáis do perfil do xornalista galego, no que se recollen as porcentaxes máis altas en moitas das variables estudiadas, é necesario revisar os datos conseguidos a través desta investigación e que supoñen indicios de situacións preocupantes que, en moitos casos, evidencian un estado de precariedade que impide falar dun panorama laboral estable e cómodo para os xornalistas galegos.

A modo de diagnóstico, a continuación recóllense os que se consideran os síntomas de alerta de disfuncións na profesión, que sería necesario correxir para poder certificar a boa saúde do sector.

ASUNTO	DISFUNCIÓN
SALARIO	É o principal motivo de insatisfacción laboral. Hai unha excesiva fragmentación dos tramos salariais cunha preocupante concentración nos tramos máis baixos. Os xornalistas non só ganan menos cá media do sector no que están encadrados administrativamente (servicios) senón que soportes como prensa e radio privada, ofrecen estimables porcentaxes de traballadores que están por debaixo dos 300€ (50.000 ptas) brutas mensuais. Un de cada tres en prensa e radio e un de cada cinco en televisión traballan por menos de 600€ brutos ó mes (100.000 ptas). Nos grupos de discusión houbo consenso na necesidade de negociar cas empresas do sector o establecemento dun salario mínimo que garanta o exercicio profesional en condicións dignas.
CONTRATO	Case un tercio dos entrevistados aseguran que padecen inestabilidade contractual. Non só os que traballan sen contrato senón polo uso de formas de contratación por obras ou como artistas que supoñen traballar sen garantía ningunha de continuidade no posto, o que os deixa nunha situación de indefensión para poder resistir as presións da empresa ou das fontes. O 32,4% dos entrevistados coñece casos de compañeiros traballando sen contrato. Un de cada dez traballa a través de contratas intermedias, principalmente ETT's. Hai tamén unha desviación elevada (20%) da categoría pola que se contrata e a que realmente se desenvolve na empresa.
DESEMPREGO	Estímase que o índice de desemprego está entre o 15,34% para os licenciados en Xornalismo e o 23,78% se se inclúen os titulados en Comunicación Audiovisual e en Publicidade e Relacións Públicas. Non hai datos oficiais relativos. En xaneiro do 2002 había no Servicio Galego de Colocación 465 inscritos, dos que 300 eran licenciados en Xornalismo; 134, en Relacións Públicas e Publicidade e 31, en Comunicación Audiovisual.
HORAS	A media de 8,2 horas durante 22 días ó mes (incluídos parados e contratados a media xornada) e o recoñecemento de que se fan horas extras que non sempre se pagan deixa ver que as xornadas laborais rebasan o establecido nos convenios colectivos. O maior desaxuste dáse en prensa: 8,4 horas durante 24,3 días ó mes, o que traducido a unha xornada legal de 8 horas significa que cada mes se traballan case 26 días.
ESCENARIO DE TRABAJO	Unha cuarta parte dos colexiados (24,9%) está descontento co espazo físico no que desenvolve o seu traballo. En televisión achéganse ó 40% e en radio sobrepasan o 30%.

ALUMNOS EN PRACTICAS	O 63,3% coñece casos de alumnos en prácticas ocupando vacantes na redacción por vacacións ou baixa dalgún xornalista. Máis do 80% dos alumnos do último ano de Xornalismo da USC fixeron prácticas. O 59,6 di que foron, á vez, de aprendizaxe e substitución de outros traballadores. O resto repártese por igual entre os que só foron de substitución e só de aprendizaxe.
CRITERIOS PROFESIONAIS	Os xornalísticos (39,8%) non son os criterios máis empregados para a selección e a xerarquía da noticias, senón a suma de políticos e económicos (60,2%). En televisión e en axencias dominan os políticos e en prensa, os económicos. Os colexiados galegos afirman ser máis independentes ca súa empresa e aínda máis có conxunto dos medios galegos pero, sen embargo, un de cada tres (36%) asume que axusta os contidos das informacións que elabora á estratexia informativa do medio para o que traballa. O 31% afirma que recibe presións da empresa para orientar contidos e o dobre (60,5%) que se sente presionado polas fontes, sobre todo, partidos políticos e goberno. Hai unha fonda preocupación polos casos dos que exercen o xornalismo <i>para agradar ó poder</i> e, en xeral, os que o fan sen atender á deontoloxía profesional. Mesmo se reclaman medidas que permitan a inhabilitación deses profesionais.
SINDICATOS	O xornalismo é un sector desatendido. A evidencia máis clara non é que os sindicatos non dispoñan de datos da situación laboral en xeral senón que nin sequera se poida ofrecer unha estatística de afiliación ou cuantificar o número de empregados ou desempregados do sector.
ADMINISTRACIÓN	As categorías fixadas para a clasificación dos traballadores reparte ós xornalistas en varios apartados, máis en función do soporte que da súa actividade como periodistas. Só como exemplo, foron necesarias case 3 semanas para que desde a Consellería de Traballo aclararan os datos que eles mesmos facilitaron e que entre desempregados e inscritos no Servicio Galego de Colocación (sen intermediación, na súa terminoloxía) había un grupo de 1.050 xornalistas, tantos coma inscritos no CPXG.
IDADE	Obsérvase unha maioría de xoves. A media de idade da mostra entrevistada é de 37 anos. No censo do CPXG hai unha notable ausencia das últimas promocións de licenciados en Xornalismo: só un 3,3% ten menos de 26 anos. Estímase que de estar afiliados todos os licenciados, nos últimos catro anos, pola Facultade de Ciencias da Comunicación da USC esa porcentaxe elevaríase ó 34%.
SEXO	A incorporación de mulleres á profesión é o dobre que a de homes. As xornalistas menores de 30 anos son máis do dobre que os periodistas dese mesmo tramo de idade. Non hai correspondencia cos postos de responsabilidade nin co salario (as mulleres ganan 1, 1€ brutos menos por hora traballada). O 23% dos entrevistados segue a decir que ser muller perxudica no exercicio do xornalismo fronte a un 8, 6% que cree que beneficia.Un de cada catro (24, 2%) afirma que coñece casos de discriminación por razón de xénero.

NOVAS	Hai un uso maioritario de Internet e e-mail para o traballo de xornalista.
TECNOLOXIAS	Sen embargo, aínda hoxe un de cada catro periodistas non ten acceso á Rede desde o seu posto de traballo. En televisión, a porcentaxe aumenta ata unha cifra case increíble: o 62%.
SAÚDE	O enquérito non profundizaba no tema pero as respostas á pregunta de se no último ano se padeceran problemas de saúde relacionados ca actividade profesional do xornalismo arroxa un dato preocupante e que merecería un estudio singular en profundidade: o 21, 8% (un de cada cinco) asegura que si.
SATISFACCIÓN	Os datos falan por si mesmos e non precisan ser reintrepretados: 49,5% sentiu, nos últimos meses, ganas cambiar de profesión. O xornalismo ofréceme unha cualidade de vida satisfactoria: Total acordo: 10,6% Nada de acordo: 31,1%. Bastante de acordo: 25,5% Algo de acordo: 32,8%

Táboa 135. Elaboración propia.

10 Fontes

BIBLIOGRAFÍA

- CANEL, María Jose; RODRIGUEZ ANDRÉS, Roberto e SÁNCHEZ GARANDA, José Javier (2000): *Periodistas al descubierto: retrato de los profesionales de la información*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Madrid.
- CANTALAPIEDRA, María José; COCA, César; BEZUNARTEA, Ofa (2000): «La situación laboral y profesional de los periodistas» en *Zer: Revista de Estudios de Comunicación*. Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación UPV. Bilbao, decembro.
- TÚÑEZ, Miguel (1996): *Da teoría á práctica. Perfil do xornalista galego*. Edicións Lea. Santiago de Compostela, 1996
- TÚÑEZ, Miguel e LÓPEZ, Xosé (2000): *Condições laborais e actitudes profissionais nos medios de comunicación*. Ponencia de Comunicación. Consello da Cultura Galega. Santiago de Compostela, 2000
- VV.AA. *Entusiasmo do Stencil na era da internet. Organización e dinamización sindical*. Sindicato dos Jornalistas, febreiro de 1996
- Censo do Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia. Decembro 2001

CONVENIOS LABORAIS

- Axencia Galega de Noticias: convenio asinado o 17 de marzo de 2000 e publicado no DOG o 22 de xuño de 2000
- Cadena COPE: convenio vixente para os anos 1999-2001
- Cadena SER: convenio suscrito o 25 de febreiro de 2000 e publicado no BOE de 17 de maio de 2000
- Convenio Colectivo de Prensa Diaria: vixente ata o 31 de decembro de 2002
- Convenio Colectivo de Prensa Non-Diaria: vixente ata o 31 de decembro de 2001
- CRTVG SA: convenio suscrito o 31 de maio de 1999 e publicado no DOG de 18 de agosto de 1999
- Diario de Pontevedra: convenio vixente para os anos 2001 e 2002
- Editorial Compostela SA: convenio suscrito o 26 de maio de 2000 e publicado no DOG o 6 de novembro de 2000
- Editorial La Capital SL: convenio asinado o 19 de novembro de 1998 e publicado no DOG do día 15 de febreiro de 1999

El Progreso de Lugo SL: convenio asinado o 3 de abril de 2001 e publicado no DOG o 4 de xuño de 2001

Faro de Vigo: convenio para o ano 2001. Facilitado pola empresa

La Región: convenio aprobado o 29 de novembro de 1995 e publicado o 23 de febreiro de 1996 no DOG

La Voz de Galicia SA: convenio suscrito o 13 de marzo de 2001 e publicado no DOG o 28 de maio de 2001

Radio Vigo: convenio asinado o 23 de decembro de 2000 e publicado no DOG de 22 de febreiro de 2001

RTVE: convenio vixente para os anos 2000 e 2001

WEBS

Investigació el perfil de la professió do Col·legi de Periodistes de Catalunya:

www.periodistes.org/cgi-bin/portal.cgi

Datos emprego:

www.xunta.es/emprego/portal.htm

www.xunta.es/auto/ige

Enquisa de Poboación Activa (EPA)

Servicio Galego de Colocación

www.acontrafio.com

www.vieiros.com

www.xornalistas.org

ENTREVISTAS TELEFÓNICAS

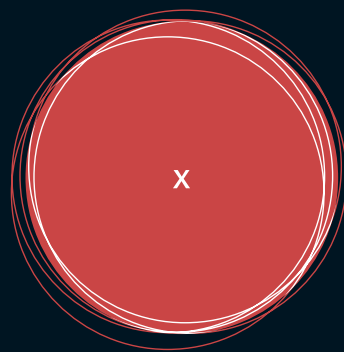
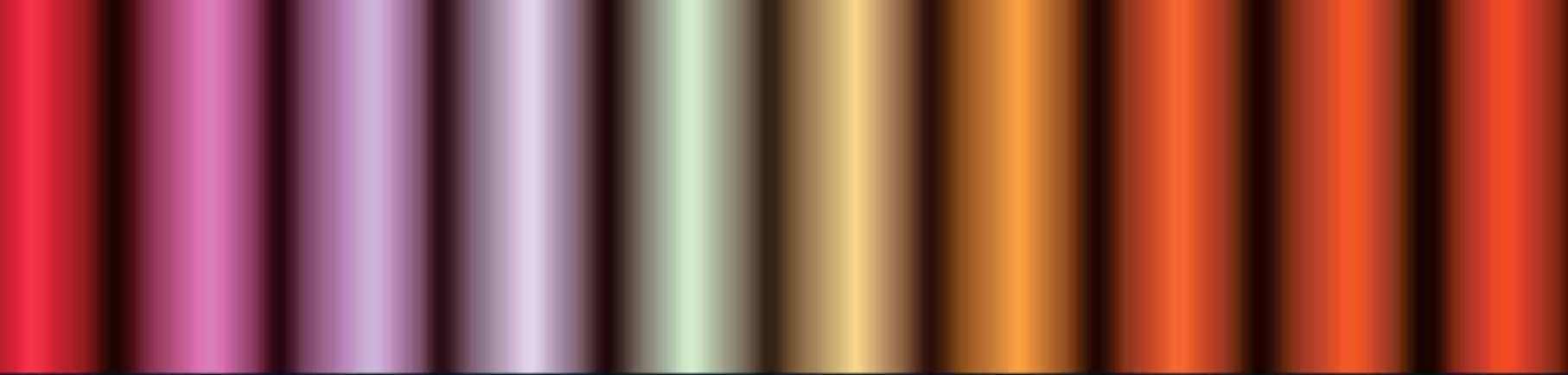
Servicio Galego de Colocación

Sindicatos: Central Unitaria de Traballadores (CUT). Santiago. Cándido | Comisións Obreiras (CCOO). Santiago e A Coruña. Xosé Manuel, Eva Vaquero e Xan Mariñas | Confederación Intersindical Galega (CIG). Santiago. Ramiro Oubiña | Confederación Nacional de

Traballadores (CNT). Santiago. Víctor Sarego | CSI-CSIF. Santiago. Secretario de Acción Sindical | Unión Sindical Obrera (USO). Santiago. Xosé María Freire | Unión Xeral de Traballadores (UXT). Santiago. Valentín Tato e Eugenio Pena

CASOS LABORAIS

Atlas. Coruña. Aurelio Murga, representante sindical da CIG
 Axencia EFE. Santiago. Xosé Antón Freitas, representante sindical da CIG
 TVE. Santiago. Valentín Tato e Eugenio Pena (UXT)
 TVG. Santiago. Comité Interempresas CRTVG.
 Prácticas e formación:
 Axencia Galega de Noticias (AGN)
 Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia
 Consello Social da Universidade de Santiago de Compostela. Xesús Lamas Alvariño.
 Europa Press
 Facultade de Ciencias da Comunicación. Decanato
 Fundación Empresa Universidade Galega
 Grupo Voz. Departamento da Escola de Medios
 La Opinión. Recursos humanos
 La Región
 Xornal Galinet SA (Xornal.com)
 Empresas de Traballo Temporal:
 Adecco ETT SA
 Ader Recursos Humanos ETT SA. A Coruña
 Faster Ibérica ETT SA
 Flexiplan SA. Santiago
 Galiemprego ETT SL. A Coruña
 Manpower Team ETT SA.
 Select Recursos Humanos ETT SA. A Coruña



COLEXIO PROFESIONAL DE XORNALISTAS DE GALICIA