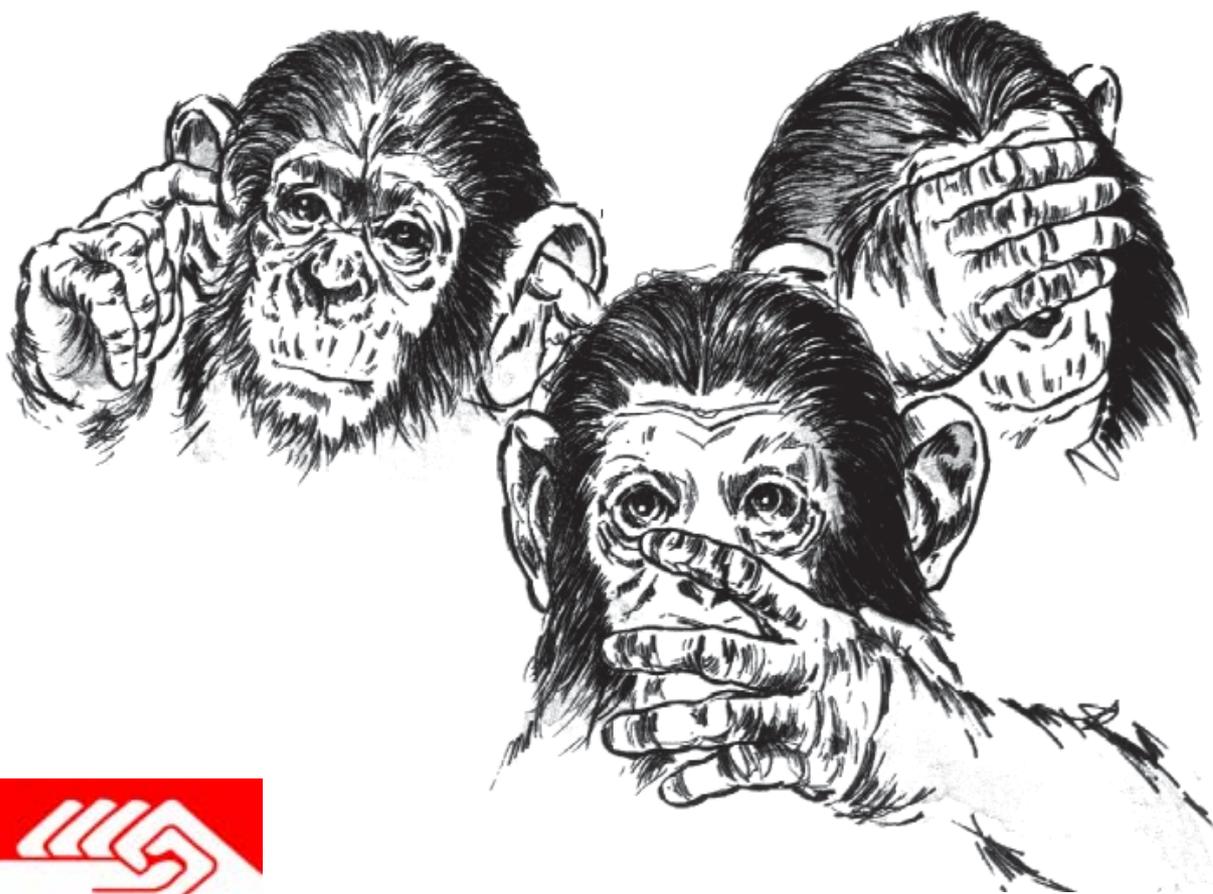

el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

***ESTO ES LO QUE ALGUNOS SINDICATOS
QUIEREN QUE SEAMOS LOS
TRABAJADORES DE CANAL SUR***



Confederación General del Trabajo - RTVA

Boletín de Información Sindical

Nº 23

Septiembre 1996

O

p

i

n

i

ó

n

Número 23

Panacea universal...

Yo, la verdad, no lo entiendo. El mundo parece haber dado de pronto la vuelta. Resulta sorprendente comprobar cómo uno de los sindicatos de esta casa ha cambiado de pronto sus planteamientos. Una estructura de poder oligárquica, de pronto parece haber descubierto la **panacea universal: la democracia representativa, la consulta popular, el referéndum consultivo**. Lástima que sean poco originales. Esa misma actitud, esa misma reivindicación, viene sosteniéndose por parte de otro sindicato desde que tiene representación en esta casa.

Resulta curioso, ahora, ver que aquellos que siempre han tomado decisiones en "*petit comité*", recuerdan **de pronto que ellos son tan sólo representantes de los trabajadores, y que, como tales, son estos últimos quienes tienen la última palabra**. Quizás no les basta que más del 60% de la plantilla haya expresado ya su adhesión al Acuerdo de Eficacia Limitada; quizás no les basta con que en una consulta popular realizada en el mes de Julio, casi un 90% de los trabajadores que participaron, expresara su afirmación a dicho Acuerdo; quizás...

Ahora, perdida la iniciativa en el terreno negociador, **su única arma es dudar de la limpieza, transparencia y legalidad de las acciones tomadas por los otros sindicatos**, y acudir a la sanación a todos los males, a la cura a todos los problemas: un referéndum convocado en nombre del Comité Intercentros (**compuesto, aunque sea en minoría, también por otros dos sindicatos**), y pretendiendo anular de un plumazo las consultas anteriores. **¿Por qué ahora sí, y no cuando se recogieron más de 300 firmas pidiéndolo para la aprobación del IV Convenio? ¿Por qué de pronto es tan importante escuchar la voz de los trabajadores, cuando se ha venido haciendo oídos sordos a ella? ¿A qué se debe este cambio? ¿Lavado de cara, acto de contrición, examen de conciencia?**

Dejamos a nuestros lectores que reflexionen sobre estas cuestiones, y que el día 10/9/96, hagan lo que les parezca, en conciencia, oportuno: participar en el referéndum o expresar su rechazo al mismo, que es expresar su rechazo a cierta forma de hacer las cosas. La decisión está en sus manos. **Nosotros**, particularmente, **opinamos** lo que tan bien expresa El Roto en el chiste que acompañamos.

¡ HOMBRE, ALGO DE DEMOCRACIA TIENE QUE HABER PARA QUE PAREZCA QUE HAY DEMOCRACIA !

el roto



Por qué CGT ha firmado el preacuerdo

Es evidente que el preacuerdo firmado por CGT y UGT no es el **OPTIMO**, y evidentemente, es **mejorable**. Pero la razón por la cual CGT ha firmado este Preacuerdo, es porque entendemos que, *en estos momentos, es ACEPTABLE*. Esta sección sindical propuso el inicio de las negociaciones para el V Convenio en el mes de enero. Sin embargo, la mayoría reinante en el Comité Intercentros no puso el menor interés en ello, preocupados quizás por otras “movidas” políticas ajenas a esta Empresa. Es evidente, eso sí, que después del proceso de HUELGAS y MOVILIZACIONES, se ha conseguido que la Empresa cambiara algunos de sus planteamientos iniciales, hasta posiciones que en estos momentos, consideramos como “*las menos malas posibles*”. La coyuntura política actual, la situación del mercado laboral, las amenazas de próximos “apretones de cinturón”, la propuesta del Gobierno Central de congelación de salarios para funcionarios y empleados de Empresa Públicas, y la vinculación de los salarios a los Presupuestos de la Junta, hacen muy difícil avanzar mucho más en la negociación del CONVENIO.

CONSCIENTEMENTE, hemos preferido consolidar lo ya logrado, y conseguir algunas pequeñas mejoras, que continuar una negociación estéril en un entorno socio-económico cambiante y hostil. **Ante todo, quede claro que la firma del preacuerdo con UGT**, al igual que convocamos conjuntamente con CCOO la huelga del 28 de Junio, **no tiene una segunda lectura. Al no tener ninguna vinculación política ni económica con nadie, estaremos siempre al lado de aquellas posiciones que creamos más razonables y beneficiosas para el conjunto de los trabajadores**. Por supuesto, podemos equivocarnos. Al fin y al cabo, somos humanos. Pero nuestra conciencia está muy tranquila a la hora de justificar por qué hemos firmado el Preacuerdo, y las razones que nos han movido a ello.

ALGUNAS CUESTIONES SOBRE EL PRE-ACUERDO

EL CONVENIO AFECTARÁ A...

Una vez firmado el V Convenio, si CCOO no se incorpora al mismo, afectará a los afiliados a CGT y UGT de forma automática, y asimismo, **A TODOS LOS TRABAJADORES QUE SE ADHIERAN AL MISMO**. El plazo para que el conjunto de los trabajadores puedan sumarse al V Convenio expirará el 30 de Septiembre, con todos los derechos de retroactividad al 1-1-96. A aquellos que se adhieran con posterioridad a dicha fecha, sólo les afectará desde la fecha de adhesión.

DURACION DEL CONVENIO

Se establece por un periodo de **3 años**, es decir, 1996-1998.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Se **garantiza** durante la vigencia del V Convenio **un volumen de contratados para programas similar al existente, unos 180 contratados entre CSR y CSTV**, exceptuándose la Producción Financiada y Mixta. La contratación se efectuará, al menos en un 80%, entre los trabajadores contratados para programas, manteniéndose, en lo posible, los equipos de trabajo existentes. Con ello, se impide que programas de producción propia como debates, informativos no diarios, programas infantiles... caigan en manos de productoras.

Asimismo, la creación de una comisión mixta trabajadores-empresa que estudie la plantilla de RTVA y SS.FF. permitirá que se puedan incorporar a la estructura de plantilla determinadas categorías que aún no pertenecena la estructura laboral de la empresa.

INCREMENTO SALARIAL

Para el año 1996 se producirá un **incremento salarial mensual de 7.000 ptas. para cada nivel**. A partir del 1/1/97 la antigüedad se valorará al valor del 0'0024 del salario base de un B03.

Por primera vez en esta empresa, se aplica una **SUBIDA LINEAL sobre el SALARIO BASE**, lo cual **impide que se abra aún más el abanico salarial, beneficiando a las categorías de los niveles inferiores, que además de ser las que cobran menos, son a las que menos se aplican los diversos pluses**. Los Convenios anteriores, en los cuales se han aplicado subidas porcentuales, produjeron una abertura del

abanico salarial del 70%, beneficiando con ello a las categorías que más cobraban.

JORNADAS (franjas horarias, pactos...) y FORMACION

Ambos temas fueron ya cerrados en la desconvocatoria de huelga del día 28 de Junio, y aceptadas en la Asamblea del día 27.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha fijado como fecha de finalización el último trimestre de 1996. Se procederá a la firma de las definiciones de puestos de trabajo. Sin embargo, **nos estamos planteando ¿qué hacer con la VPT que está sin finalizar?**

PLAN DE PENSIONES

Se pondrá en marcha a partir del 1/1/97.

ANTIGÜEDAD DE LOS CONTRATADOS

Se ha conseguido que **los contratados tendrán derecho al cobro de antigüedad siempre que la interrupción de contrato no sea superior a 6 meses**, computándose ésta en función del número de meses efectivamente trabajados. *El reconocimiento de la antigüedad constituye, para nosotros, un avance, ya que hasta ahora, éste había sido nulo.*

ESTATUTO DE REDACCION

Se reunirá de inmediato la Comisión para intentar terminarlo. **Esta sección sindical no admite las EXCLUSIONES acordadas hasta el momento, que dejan fuera a un gran número de colectivos que intervienen en el proceso de elaboración de noticias.** Asimismo, de no producirse cambios en las decisiones de la dirección, **consideramos que quedará como un ESTATUTO DESCAFEINADO que serviría tan sólo para “blanquear” las decisiones de los directores de informativos de turno.**

REFORMA LABORAL

Durante la vigencia del Convenio, tres años, **se ha conseguido su NO APLICACION en la Empresa.** Esto supone un importante avance en las relaciones laborales, ya que permitirá, entre otras cosas:

- no facilitar y abaratar el despido
- que se mantenga el máximo de jornada diaria en 9 horas
- mantener el descanso semanal obligatorio
- que el disfrute de vacaciones se realice en un periodo, o como máximo, en dos, y no fragmentadas, si así lo considera la empresa
- que la hora extra se siga pagando como tal, y no como si fuese ordinaria
- que no se nos pueda trasladar de centro, cambiar el turno de trabajo o modificar nuestras funciones a voluntad del empresario

Estos, y algunos otros, son los puntos novedosos en el V Convenio Colectivo. *Si quieres más información, o aclaraciones a puntos concretos, puedes pasarte por nuestra Sección Sindical, o bien llamarnos por teléfono, y te aclararemos tus dudas.*

Hasta el momento, esta Sección Sindical ha constatado la aceptación, por parte de los trabajadores, de este Preacuerdo. En la consulta popular realizada, un 87'28% de los votos se decantaron por la aceptación de la plataforma del preacuerdo. Ciertamente es que tan sólo 283 trabajadores participaron en esta consulta (aproximadamente la cuarta parte de la plantilla). Ciertamente es también que la fecha de realización de la consulta (mediados de Julio) y el intento de boicot por parte de cierto sindicato, no facilitaron una participación mayor.

Sin embargo, hasta el momento, cerca de 700 Adhesiones han sido recogidas por CGT y UGT, lo cual representa casi el 70% de la plantilla. **Un apoyo que consideramos más que suficiente para la decisión que esta Sección ha tomado en cuanto a la firma del Preacuerdo.**

Desde esta Sección Sindical, nos sentimos satisfechos por el trabajo realizado, trabajo que basamos en la seriedad, la honestidad y la coherencia. **NUESTRA INDEPENDENCIA POLITICA Y ECONOMICA NOS PERMITE TRABAJAR Y LUCHAR POR LOS INTERESES DE TOD@S L@S TRABAJADOR@S**, algo que creemos estar demostrando día a día

¿Cómo lo ves tú...?

¿Qué te sugiere la palabra ilusión...?

Ilusión. Qué bonita palabra. Bueno, muy bonita no es. Al menos, a mí no me gusta mucho su fonética, pero su significado es maravilloso, como el amor, la amistad, la salud... Son cosas que cuando faltan es como una enfermedad, pero con el agravante de que no se pueden curar con “pastillas”. Además, es difícil encontrar especialistas que sepan tratarlas con rapidez, con el agravante que en muchas ocasiones es contagiosa y se hace crónica.

¿Esto es lo que está pasando en Canal Sur?

Mira, yo recuerdo que en el año 89 hubo unas oposiciones para Canal Sur. Eran 199 plazas las que salieron a concurso, y se presentaron cerca de dieciseis mil opositores. Levantó una gran expectación entre los andaluces porque, por fin, íbamos a tener una televisión autonómica, que serviría para mostrar Andalucía tal como somos, y darnos a conocer entre nosotros mismos, para despejar viejos tópicos que otros han colocado interesadamente a lo largo de la historia, pero que nada tienen que ver con la realidad. Los andaluces no somos todos flamencos, ni graciosos, ni dormimos la siesta, ni somos unos vagos, y prueba de ello es que con nuestro trabajo y nuestra imaginación, hemos levantado a muchos de fuera de nuestra tierra, que han sabido aprovecharse de nosotros. Porque **una realidad que sí que es verdadera**, y ésa no la han convertido en tópico por los mismos intereses, **es que somos demasiado pacientes, nobles y buenas gentes**.

Pero ese problema ya no lo tenéis, ya podéis hablar por vosotros mismos...

Mira, nos han dicho cómo somos desde fuera tantas veces y durante tanto tiempo que muchos nos lo hemos creído. Por ejemplo, cuando luchábamos por nuestra autonomía, pusimos tanta ilusión y tanta creencia, que pensábamos que ya era hora de no dejarnos pisar más por los demás. Pero cuando lo conseguimos, nuestros dirigentes se dedicaron a ser generosos con los demás, y se

olvidaron de este sufrido pueblo que sigue aguantando y sufriendo los mismos tópicos.

Sí, pero ahora tenéis un medio de comunicación que es vuestro, y lo podéis utilizar para cambiar esa tendencia

Cuando por fin se inauguró “La Nuestra”, y eso es un decir, porque la verdad, no es “la nuestra” sino la de ellos, y me explico. Llegó la hora de ponerla en marcha y arrancamos de una forma bastante provisional y precipitada. La mayoría de nosotros no teníamos experiencia, pero sí teníamos una ilusión que era imparable. Los días se nos hacían cortos por aprender cómo funcionaba todo. Trabajábamos como locos porque no hubiese el más mínimo fallo, y demandábamos cursillos especializados, que nos ayudaran a aprender con rapidez. Y ese fue nuestro pecado, porque **nuestros dirigentes, en vez de poner los medios de formación**, como cualquier otra televisión hace con su personal, **no confiaron en nosotros**, como siempre ocurre en Andalucía, y nos **trajeron una especie de formadores** con poca experiencia, bajo el título de “monitores”, los seis primeros meses. En teoría, para darnos cursillos (**que aún después de siete años seguimos esperando que comiencen**). **No solamente no nos enseñaron nada, sino que además nos ponían trabas para seguir aprendiendo** (“el conocimiento es poder”). En cambio, se dedicaron a organizarse ellos para hacerse cargo de “la Nuestra”. **Cuando cumplieron el contrato de “monitores”, se lo cambiaron por el de directivos**, a todos ellos, y a algunos amigos más, y todavía los tenemos (y así nos va) y sólo Dios sabe por cuánto tiempo.

¿Qué es lo malo de todo ésto? ¿Que no sean andaluces?

Bueno, sólo en parte, porque no nos comprenden ni nos conocen, o no quieren comprendernos. No lo sé. El caso es que muchos no nos tragan porque protestamos de que nos manejen a su antojo, pero **el verdadero problema es que después de siete años, aún seguimos funcionando con la misma provisionalidad que al principio**. No existe organización de

empresa, hay demasiados directivos y casi no existen cargos intermedios. Todo lo quieren controlar ellos, que es una forma de asegurarse el puesto. Pero eso no puede ser. ***Todas las empresas del tamaño de “la Nuestra” forzosamente tienen que tener una estructura piramidal, con grados de responsabilidad en todos sus escalones, para que el trabajo esté organizado y pueda haber un control sobre todo.*** Pero aquí, este tipo de estructura brilla por su ausencia. Cada directivo va por libre y no se pisan el terreno. ***Lo cierto es que el trabajo de equipo no funciona, la responsabilidad está tan repartida, que no se sabe quién es el responsable cuando algo va mal, que es la mayoría de las veces. Los profesionales que así se sienten, se van desmotivando cada día y las ilusiones cada vez quedan menos,*** porque dime tú, con este panorama ¿quién es el guapo que sigue teniendo ilusión por su trabajo? Si no se tiene en cuenta nada más que, si eres calladito y no protestas veas lo que veas y además le sonríes al jefecillo de turno, eres bueno; y si te lo haces bien, puede que te den un plus de especial responsabilidad. Y si no, pues te mandan a los trabajos más monótonos, no importa la profesionalidad, lo que cuenta es que, si tú me proteges, yo te protejo, pero eso a la larga nos lleva a un único camino, el desastre.

Bueno, ¿algo habrá que funcione bien en Canal Sur, no?

Sí, los directivos

¿Cómo que los directivos?

Sí. Ellos están perfectamente organizados para que, aunque cambien de director general cuantas veces quieran, no los puedan echar. ***Son tantos, que controlan todos los puestos claves de la empresa y así nadie sabe como funciona ésto,*** al menos eso es lo que se creen ellos y nuestros dirigentes políticos.

¿Y qué solución se te ocurre?

Bueno, no es que yo sea un experto ni mucho menos, pero creo que ***la solución pasa por una reorganización de la estructura de la empresa y hacerla realmente piramidal, con la creación de toda la escala de mandos intermedios,***

especializados en áreas muy concretas, al servicio de un objetivo común, el trabajo en equipos, que le dé un aire completamente distinto al que lleva ahora...

Por ejemplo, hay áreas muy concretas que deben funcionar a la perfección, como es el área de Producción, que tiene que planificar muy bien los programas, y para ello hacen falta buenos profesionales, con responsabilidad, y ***no tenerlos relegados a simples administrativos con un nivel de auxiliar administrativo.*** O el área de Realización, que exige una gran profesionalidad especializada por diferentes temas. Me hace mucha gracia cuando escucho algún realizador decir que hace falta especializar a los cámaras, cuando ***en realidad no se hace ningún programa en el que el realizador tenga una pequeña reunión con el equipo y les explique cuál es su filosofía de lo que quiere hacer y cómo lo quiere hacer, para tener un conocimiento más concreto todo el mundo de lo que se va a hacer.*** Son los realizadores los que deberían estar más especializados en lo que hacen, con un conocimiento profundo de la cultura y la historia, de aquello a lo que se dedican, para saber transmitir lo que están haciendo y llegar al público al que va dirigido.

En resumen, **Canal Sur necesita,** si queremos que esto siga funcionando y siga cumpliendo el objetivo para el que fue creado, **organizar toda la empresa con una estructura profesional,** dejando sólo aquellos cargos políticos estrictamente necesarios para que el contenido del conjunto de la programación, se incline más, en un sentido u otro, dependiendo del gobierno de turno, pero sin perder la profesionalidad y el sentido de servicio público de todos los andaluces, que son en definitiva quienes pagan y a los que nos debemos por entero. Desechemos intereses de terceros, y a los políticos les diría: que confíen más en los andaluces que hacemos esta T. V y que no quieran controlar tanto, porque los entendidos de verdad, siempre lo van a hacer bien, pero con amigos de confianza, al final se vuelven en contra de ellos, que el dinero no conoce amigos.

Desencantado

Pululuses

Cuando sale a la palestra el tema de nuestros sueldos, los directivos nos dicen, invariablemente, que somos una de las empresas de radio y televisión con los salarios más altos de España. Con las tablas salariales en la mano, vemos que ésto no es así. El **plus de disponibilidad** sale enseguida a colación. La empresa utiliza un doble lenguaje: por una parte, reconoce la vigencia de las circunstancias que generalizaron su implantación; pero por otra parte, no pierde ocasión para recordarnos la precariedad de un trozo importante de nuestro sueldo. Lo utiliza como arma de presión, y cuando puede, para cuadrar las partidas dedicadas a personal. En definitiva, es una espada de Damocles de la que preferimos no acordarnos mientras no se resientan nuestras nóminas. ¿Por qué empresa y sindicatos no solucionan de una vez esta situación sin sentido?

Pero, si hay un tema tabú en esta empresa, son los "otros pluses". **Los discrecionales**. Y el problema que plantean es muy sencillo. *Si tú y yo hacemos el mismo trabajo, ¿por qué yo tengo que ganar un treinta, un setenta, o hasta un ciento y pico por ciento más que tú?* Me estoy refiriendo a esos pluses que conceden los superiores como si de señores feudales se tratara. Pluses que casi nunca se sabe qué premian, pero que establecen agravios y siembran la división dentro de los colectivos.

Es un tema con el que te tienes que andar con pies de plomo, y si empiezas a ver malas caras entre tus interlocutores, ya sabes que "*aquí hay plus encerrado*".

Sindicalmente hablando, este tema es "arena movediza". Así que mejor no tocarlo, ya que puede hacer perder puntos de cara a las elecciones. Por eso, cuando un trabajador reclama a la empresa un plus determinado, se le dan todas las facilidades para llegar a Magistratura, que es la postura sindicalmente más rentable. ¿Para qué entrar en otras consideraciones?

Pero para mí hay dos temas, que anteriormente he apuntado, y que son el quiz de la cuestión:

a) Los pluses constituyen el elemento fundamental de la política del "divide y vencerás": ¿quién se va a enfrentar con ese señor que premia la ductilidad y la obediencia todos los meses con billetes contantes y sonantes? **Los problemas laborales que te afectan a tí y a tus compañeros tienen una importancia inversamente proporcional a los pluses que cobres.**

Se puede hacer un estudio de la conflictividad de la empresa, simplemente con el listado de pluses en la mano. Cuando ves que, en un colectivo de veintitrés personas, más de la mitad (12) cobran, o

"especial responsabilidad" (6) o "productividad" (otros 6), empiezas a entender por qué esos chicos dan tan poco la lata.

b) *¿De dónde salen los pluses?* La ruina que tiene nuestra empresa, evidentemente, se debe a la nefasta gestión de nuestros directivos. Tenemos un departamento llamado "Control Financiero" (se me ocurre pensar que trabajar en él debe ser la mayor frustración que imaginarse pueda: pasar todo el día haciendo informes sobre cómo se derrocha en esta casa, para que acaben amontonados en los cajones de los directivos) que desde hace años viene pidiendo un control serio sobre el reparto de pluses.

Yo no solicito ese control para que la empresa dilapide en equipos inútiles o en honorarios de estrellas el consiguiente ahorro. Lo que no acepto, es que se apriete, se discuta y se rapiñe en los sueldos de las categorías y de los colectivos más débiles (todos sabemos que llega el verano, y los "temporeros" tienen que trabajar a cambio de un trozo más pequeño de pastel), o que se alegue falta de dinero para contratos en departamentos que llevan varios años "bajo mínimos".

Hace más de dos años, en el Comité de Empresa, se propuso que los listados de pluses estuvieran a la libre disposición de quien los quisiera consultar. La propuesta fue desestimada porque, al parecer de la mayoría, atentaba contra la intimidad de los trabajadores. Yo sigo pensando que quien nada tiene que ocultar no tiene por qué sentirse ofendido por la publicidad de sus emolumentos.

A quien posiblemente habría que pedir explicaciones, es a algunos jefes que propician situaciones de juzgado de guardia. Me vienen a la mente casos inexplicables, como el de un señor que, independientemente de que entre a trabajar a las ocho de la mañana o a las cinco de la tarde, cobra la **nocturnidad completa**, como si toda la jornada se desarrollara de noche. El mismo jefe que permite ésto, me consta que dificulta hasta el aburrimiento el cobro de lo que otros subordinados suyos tienen bien ganado. Y cuando un señor (B04), cuyo sueldo es de 182.094 ptas, gana 7.000.000 de pesetas al año, nos deberíamos preguntar: ¿a dónde vamos? **A mí me parece que, así, a ninguna parte.**

El Gato Félix

Postdata:

Yo, disponibilidad aparte, no cobro ningún plus. Si lo cobrara, probablemente estaría callado como un zorro. Los "listados de los mosqueos" está a disposición de quien quiera consultarlos en el local sindical

Reproducimos aquí una carta anónima llegada a la redacción de "El Kanalillo" con el ruego de su publicación.

Que se sepa, compañeros de Canal Sur, contratados y fijos, que sepamos todos cómo nos defienden nuestros representantes en el comité intercentros. Sí, los que tienen la mayoría, los de CCOO. Todos hacemos comentarios en los pasillos, en la cafetería...

¡Basta ya de que jueguen con los intereses de todos! Y como muestra, un “botón”.

HUELGA C.P. MALAGA

Se convoca huelga en el C.P. de Málaga y *un componente de CCOO* (Pedro Corrientes) *se dedica a hacer fotografías de los trabajadores que seguían en su puesto de trabajo y no quisieron secundar la huelga.* ¿Con qué fin...? ¿El del miedo? Ni en la más represiva de las dictaduras se conocían hechos como éste. “...No, pero si no tenía carrete...”. Esta es la excusa que han puesto.

De vergüenza. Así nos representa la mayoría que hemos votado para que defienda nuestros derechos.

BOLSA DE TRABAJO

Ellos (CCOO) exigen (cosa totalmente lógica) que las novaciones y/o contrataciones de trabajadores se realicen por riguroso orden de “Bolsa”, sin respetarse la estabilidad de los equipos de los programas (ya que algunos programas dejan de emitirse en el periodo veraniego, pero regresen después de éste a su emisión). Según los máximos responsables de los programas, en nota enviada a la MESA DE CONTRATACION...: “...*Que entendemos la utilidad de la Bolsa de Trabajo como instrumento para realizar nuevas contrataciones y cubrir bajas. (...) Que la Bolsa de Trabajo no debe convertirse en una amenaza para la estabilidad de los equipos que funcionan satisfactoriamente (...) Que ante la renovación de cualquier contrato debería tenerse en cuenta la opinión de los responsables del programa afectado antes que hacer uso de la Bolsa de Trabajo. (...) Que en muchas ocasiones los integrantes de los equipos llevan muchos años trabajando y respondiendo sobradamente a la responsabilidad que se les exige y no es justo que tengan que estar pendientes de su fecha de renovación...*”.

Como se apuntaba al principio del párrafo, ellos (CCOO) exigen riguroso orden en la “Bolsa” para las contrataciones, pero siempre que no afecten a sus afiliados y simpatizantes, caso “REPORTEROS”. Llega el momento de la renovación de su ayudante de producción, y hay un salto en la “Bolsa” y se le renueva el contrato a la misma persona que cubría el puesto. Si no están de acuerdo con la estabilidad de los equipos, ¿por qué no ha cubierto este puesto la persona que correspondía en la Bolsa? ¿Es que hay interés por renovar a determinadas personas?

De vergüenza. Esta es la mayoría que hemos votado para que defienda nuestros derechos.

OPOSICIONES

En algunas categorías (en las que les ha dado la gana a ellos, CCOO), se han subido o sumado las notas de las dos pruebas para que algunos compañeros no quedaran descolgados en sus respectivas “Bolsas”. Pero en otras no. Se han negado rotundamente, estando de acuerdo los demás sindicatos, e incluso la empresa, en ello. Claro, en éstas había que ser legales porque así no se perjudicaba a sus afiliados y/o simpatizantes. Por ello, han quedado descolgados de la “Bolsa” compañeros que llevan trabajando bastantes años en nuestra empresa, demostrando con creces su profesionalidad.

De vergüenza. Esta es la mayoría que hemos votado para que defienda nuestros derechos.

FIJOS DISCONTINUOS

¿Cómo se atreven (CCOO) a criticar algo tan beneficioso para los trabajadores contratados, que otras televisiones han conseguido, y que los otros dos sindicatos de nuestra empresa (UGT y CGT) están luchando por ello? Claro, es más importante una subida salarial en el próximo convenio (entre otras cosas) que la estabilidad de los trabajadores contratados.

De vergüenza. Esta es la mayoría que hemos votado para que defienda nuestros derechos.

Seguro que quedan fuera de estas líneas otras de las muchas “medidas” adoptadas por nuestra mayoría representativa (CCOO), aunque son suficientes razones para saber cómo son nuestros representantes.

Producción no tiene la culpa

Llevo ya siete años en esta Empresa, y la dichosa frasecita “*La culpa la tiene Producción*” debo hacerla escuchado ya cientos de veces. Aunque sea reiterativo decirlo, ***una mentira repetida cien veces acaba convirtiéndose en verdad***, y ésto es lo que va a acabar pasando con este sambenito que nos han colgado.

No basta con que se nos denomine “*mensajeros de lujo*”, “*mozos especializados*”, “*conseguidores*”... y otra larga serie de calificativos despectivos. Además, debemos soportar que se nos esté culpando continuamente de los errores y meteduras de pata de otros componentes del “*equipo*” de trabajo. Debe ser lo primero que se les enseña a los redactores becarios. Lo segundo, es que nos pasen las marrones (“*que para eso están...*”).

La verdad, estoy ya un poco harto de que se me eche a mí la culpa cuando un vídeo entra mal, el plano está desenfocado, hay un drop en la cinta, se pronuncia mal Shevarnadze o aparece un rótulo equivocado.

También estoy harto de escuchar el comentario “*jocoso*” cuando detienen a un sujeto por malversación de fondos, y el ingenioso de turno afirma a voces “*...seguro que es productor*”. Yo no llamo a nadie **CIPAYO** cuando bien podría hacerlo por su forma de conducirse ante ciertas noticias. No creo que les gustara. A mí, tampoco me gustan ciertas comparaciones.

He de reconocer, eso sí, que a veces metemos la pata. Tenemos un defecto: somos humanos. Bueno, en realidad, tenemos dos. El otro es que, pese a todo, nos gusta nuestro trabajo. Quizás por ello aguantamos.

Supongo que eso de ***hacernos servir de chivo expiatorio*** de los errores de los demás no tiene otra función que ***aliviar el sentimiento de culpa de quien en realidad se equivoca***. Todos

sabemos que es un efectivo mecanismo de defensa psicológico: **el desplazamiento de la culpa**.

Por otro lado, ***¿cómo no equivocarnos cuando se nos pide una cámara a las 21:15 para cubrir un ensayo que comienza a las 21:00? ¿Cómo puede salir bien un directo cuando te cambian su estructura a mitad del mismo (y no te avisan)? ¿Para qué sirve enviar una cámara a grabar una exposición ya grabada anteriormente (eso sí, por otro programa), y además, no utilizar las imágenes para nada? ¿Qué sentido tiene montar un operativo para cubrir un evento internacional, y luego no utilizar siquiera un plano? ¿De qué sirve seguir las orientaciones de ciertos jefecillos que cambian continuamente de opinión respecto a la forma de cubrir los eventos? ¿Cómo se nos puede exigir efectividad cuando la información que se nos facilita es inexacta, incompleta, y muchas veces inexistente? ¿Cómo pueden pedirnos omnisciencia, omnisapiencia y omnipresencia, cuando llega la semana de Feria y algunas personas por lo que brillan es por su ausencia?***

Sé que muchos nos lanzan a la cara eso de “*parece que soís empresa...*”, “*a tí qué más te da lo que se gaste...*”, “*¿el dinero es tuyo acaso...?*” y otras lindezas por el estilo. Pues sí. Da la casualidad de que el dinero es mío. Y suyo. Y de ocho millones de andaluces que pagan esta televisión, y a ellos, con sus impuestos. Esa es la razón de mirar tanto por la peseta...

Y además, si se gasta dinero en balde... ¿a quién se va a pringar? ¿Al editor que pidió la compra de una noticia? ¿Al redactor que montó la crónica? ¿O al productor que gastó el dinero? ***Hasta el momento, sólo han sufrido auditorías algunos productores. Nadie más.***

Nuestro trabajo televisivo, aunque a

muchos les pese, **es un trabajo en equipo**. Y muchas veces, trabajamos de oído. No sé por qué razón, *se nos hurta información, se nos ocultan datos y se nos ignora a la hora de hacer cambios*. Muchas veces, nos vemos obligados a trabajar casi por intuición, adivinando cómo se va a efectuar la cobertura de un acontecimiento (porque nadie nos cuenta cómo lo quieren). Así, claro que podemos equivocarnos (¿quién no?). No es lógico enterarse por un pasillo, cinco minutos antes del comienzo del informativo, de que hay en él una conexión en directo con el Parlamento. (¿O sí?).

Conste, ante todo, que hablo por mí, particularmente. No pretendo hacerlo por el colectivo de Producción de esta casa. Creo no errar al pensar que muchos de ellos, por no decir todos, suscribirían mis palabras. Pero éstas son mías y sólo mías.

Creo que ya está bien de verlas venir sin posibilidad de defendernos. Me jode mucho que no se nos tenga en cuenta. Si todo sale, es corriente escuchar *“qué bonitos planos, qué hermoso texto, qué montaje más estético, qué realización más cuidada...”*. Si algo, sea lo que sea, sale mal, sólo se escucha *“qué mal ha trabajado producción”*.

Y, por si fuera poco, aguantar que ahora se nos califique de fraudulentos, mercachifles y trileros... Nuestro querido director de Personal ha afirmado ante un Inspector de Trabajo que firmamos horas extras en connivencia con los cámara, para *“pagar favores”*. Es lo último. Si tiene pruebas, que lo demuestre. Si no, lo que está diciendo son calumnias.

No somos culpables de la mala organización de ciertos señores que se permiten el lujo de querer saber más que nadie. Si no saben planificar, que se dediquen a lo suyo: a la información. Y no sólo a resumir teletipos de EFE, que eso también lo sé hacer yo. Y seguro que mejor que ellos.

Por un lado, se nos pide resultados y eficiencia. Por otro, se nos recortan nuestras

atribuciones. No se pueden hacer horas extra, pero no podemos cambiarle el horario a los cámaras. No podemos hacer cambios, pero tampoco podemos alquilar equipos... Al final, todo se reduce a un triste hecho: **se nos ha arrebatado poder, en el sentido de capacidad de tomar decisiones e iniciativa**

También me fastidia sobremanera escuchar a una supuesta redactora decir aquello de *“¿para qué sós necesarios? Total, para hablar por teléfono...”*. Luego, cuando necesita hacer una copia VHS para un compromiso, material de promoción para quedar bien o cualquier chuminada por el estilo, bien que se acuerda de nosotros. Entonces no nos limitamos sólo a hablar por teléfono. Lo mismo ocurre cuando hay verdaderos problemas y se necesita cabeza fría. Bien que acuden entonces a nosotros. A nadie más. Y encima, algunos cobran pluses

Eso sí, a la hora de querer quejarse de otros, nunca se olvidan de hacernos firmar los partes. *“No quiero salir con el cámara X, porque no me llevo bien con él... Así que busca una solución, porque si no, no salgo... Y como comprenderás, yo no voy a decirle nada...”*. *“Hombre, resulta que el montador Y viene a las 12:00 los sábados y se va a las 14:00... Habría que hacer algo... ¿Por qué no le pasáis un parte a Pepe? Yo no puedo hacerlo, soy su compañero y claro...”* *“Tengo problemas con tal grafista, que nunca llega a su hora, así que haced una nota pidiendo que se llegue puntual...”* *“Dile a los de Antena 3 que son unos mamones, y que ya veremos cuando ellos quieran comprarnos imágenes...”*

Y como éstas, todos los días unas cuantas. No cuentan con nosotros, porque creen que nuestra labor no les aporta nada. Pero a la hora hacer de policías, somos imprescindibles.

Resumiendo, señores de las decisiones y las ideas: vayan buscándose alguien a quien cargar el muerto. Yo ya estoy un poco harto.

Santiago R. Gómez



C.G.T. INFORMA SOBRE ...

Cuadro resumen de número y porcentaje de trabajadores según los niveles salariales existentes. Datos de Febrero 96, en el cual se incluyen las categorías reclasificadas por el Laudo

<i>Nivel Salarial</i>	<i>Número trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
B01	18	1'83 %
B02	261	26'52 %
B03	92	9'35 %
B04	427	43'30 %
B05	186	18'90 %
Total	984	100'00 %

A fin de tener una referencia, ofrecemos los datos de presupuesto global y partidas dedicadas a personal del año 1995 de las diversas televisiones autonómicas. Mal que a algunos les pese, hay otras televisiones, con menos centros de producción y territorio que cubrir, que tienen presupuestos de personal más altos (caso de ETB y TVG). **Una observación: en estas cifras no va incluido lo que se gasta cada TV en su Consejo de Administración.**

<i>EMPRESA</i>	<i>PRESUPUESTO (*)</i>	<i>PERSONAL (*)</i>	<i>Porcentaje</i>
RTVA	21.341.422	6.995.320	32'7 %
TV3	36.181.580	11.279.565	31'7 %
TVG	11.338.733	3.794.413	33'4 %
TM3	18.769.568	3.831.455	20'4 %
ETB	15.589.975	5.186.300	33'2 %
TVV	14.242.763	3.266.604	22'9 %
TOTAL	117.464.041	34.313.637	29,2 %

(*) Importes en miles de pesetas.

OS RECORDAMOS QUE LA SECCION SINDICAL C.G.T.-RTVA TENDRASUS PUERTAS ABIERTAS LOS DIAS Y HORAS SIGUIENTES

HORARIO HABITUAL

DIA/S DE LA SEMANA	LUGAR DE ATENCION	HORAS
Lunes a Viernes	C. P. de San Juan de Aznalf.	8 a 15 h.

GUARDIAS

DIA DE LA SEMANA	LUGAR DE ATENCION	HORAS
Miércoles	C. P. de San Juan de Aznalf.	16 a 20 h.
Jueves	Canal Sur Radio (Cartuja)	12 a 15 h.

CUADRO COMPARATIVO DE SALARIOS PARA EL AÑO 1996
--

<i>NIVEL</i>	<i>NUMERO TRAB.</i>	<i>SBBM IV CONV.</i>	<i>SBBM V CONV.</i>	<i>SBBA IV CONV.</i>	<i>SBBA V CONV.</i>	<i>DIFER. SBBA IV/V CONV.</i>	<i>% SUBIDA SBBA 1996</i>
B01	18	262.139	269.139	3.932.085	4.052.085	120.000	3'051 %
B02	262	235.927	242.927	3.538.905	3.658.905	120.000	3'390 %
B03	93	209.720	216.720	3.145.800	3.265.800	120.000	3'814 %
B04	450	183.499	190.499	2.752.485	2.872.485	120.000	4'359 %
B05	180	157.284	164.284	2.359.260	2.479.260	120.000	5'086 %

ABREVIATURAS UTILIZADAS

NUMERO TRAB. = Número de trabajadores en un nivel salarial

SBBM IV CONV. = Salario Base Bruto Mensual que percibimos durante la vigencia del IV Convenio

SBBM V CONV. = Salario Base Bruto Mensual que percibiremos durante el V Convenio, y que resulta de aplicar una subida salarial lineal de 7.000 ptas/mes por nivel salarial

SBBA IV CONV. = Salario Base Bruto Anual del IV Convenio = SBBM x 15 pagas

SBBA V CONV. = Salario Base Bruto Anual del V Convenio = SBBM x 15 pagas + 15.000 pesetas, correspondiente a una "paga extraordinaria especial" con cargo a la VPT

DIFER. SBBA IV/V CONV. = Diferencia entre los Salarios Brutos Anuales del IV y V Convenio

% SUBIDA SBBA 1996. = Tanto por ciento de subida del SBBA del año 96 (V Convenio) respecto al SBBA del año 95 (IV Convenio)

NOTA ACLARATORIA:

Los PLUSES no entran en este cuadro, debido a que estamos hablando de Salarios Base Brutos mensuales y anuales, pero es obvio que al incrementarse el Salario Base en 7.000 ptas/mes, y ser los pluses porcentuales, éstos también se incrementan en cuanto a su importe se refiere.

¡¡ OJO AVIZOR !!

(Para Recepcionistas-Telefonistas y Vigilantes)

Con fecha 29 de octubre de 1.993, la Dirección de la RTVA, la Jefatura de Servicios Generales y la Dirección de la empresa "3S Vigilancia y Protección S.A.", establecieron un acuerdo por el que se llegaron a establecer unas normas de obligado cumplimiento para 6 temas concretos.

De esos 6, sólo vamos a hablar del que afectan comúnmente a RECEPCIONISTAS-TELEFONISTAS de la RTVA y SS.FF. y a los VIGILANTES DE SEGURIDAD de la empresa 3S. Concretamente, el punto 6 de este acuerdo habla de la "RECEPCION DE LLAMADAS TELEFONICAS EN AUSENCIA DEL PERSONAL ENCARGADO", y dice textualmente...

"El personal encargado de la recepción de las llamadas será el de CANAL SUR, no obstante cuando dicho personal no se encuentre presente en las instalaciones por encontrarnos en Jornada no Laboral, deberemos atender la Centralita por motivos de Seguridad. Caso de encontrarnos en este supuesto y por cortesía hacia el personal de CANAL SUR, si algún trabajador estuviese en las instalaciones se le pasaría la llamada igualmente, y por cortesía, si recibiésemos alguna llamada y el trabajador no se encontrase en las instalaciones, deberemos responder de forma educada y ponernos a disposición del interlocutor por si deseara dejar algún mensaje importante, el cual comunicaremos posteriormente al interesado".

Lo que el documento no deja claro son las circunstancias exactas por las cuales el vigilante atendería el teléfono. **¿Qué significado real tiene "cuando dicho personal no se encuentre presente en las instalaciones"?** ¿Esto significa, única y exclusivamente, cuando el recepcionista-telefonista esté tomando un café, haya ido al servicio o se haya ausentado unos momentos de su puesto de trabajo para arreglar un asunto personal? ¿O también vale para cuando el recepcionista-telefonista no haya ido a trabajar por enfermedad, esté dado de baja o "para los restos" porque el Director de Personal haya emitido un excelente informe al Consejo de Administración y éste, que no se entera nunca de las verdaderas necesidades de esta casa, le haya aceptado "amortizar" una determinada plaza de telefonista-recepcionista?

Sin menospreciar en absoluto al personal de vigilancia, que tiene un cometido muy concreto y definido, ¿cree el Sr. Taboada, máximo responsable de la política de personal llevada por esta casa (con total apoyo por parte de nuestro Director General, Sr. Marín), que un vigilante atendería como es debido (no ya sólo educadamente, sino dando información, aconsejando e incluso aplacando las iras) a una persona enojada que quiere cruzar unas palabras con tal o cual responsable del área "X" o "Y"? ¿Posee nuestro vigilante toda la información necesaria, el tacto preciso, la astucia suficiente como para no hacerle creer a esta persona que le están "toreando" o "tomando el pelo"?

¿Y si no hablásemos de una llamada, sino de un persona que se encaja en la recepción de cualquier Centro de Producción cuando no hay telefonista-recepcionista; más concretamente, cuando se trata de un invitado que, para mayor inri, no se tenía previsto que viniese tal día y a tal hora? ¿Y si no se le atiende correctamente, y si no se le sabe explicar la situación, y si le "monta un pollo" al vigilante que esté en esos momentos allí presente?

¿Y si llega a insultarle personal y gratuitamente en nombre de toda la RTVA, como sucedió durante la visita al Centro de San Juan del Sr. Arenas, sin ser él ni tan siquiera realmente de ¡La Nuestra!, ya que sólo está prestando un servicio...?

Sr. Taboada, si vd. mismo tiene adscrito a su dirección “filtros” para para impedir que cualquier trabajador le telefonee o le visite ¿no cree lógico que en cualquier dependencia de nuestra empresa, a cualquier hora de la mañana o de la tarde, lo más lógico es tener a una persona empleada, a un/a **“profesional de la atención al público”** (no sólo son profesionales los “monstruos” de determinados programas de TV o Radio), que canalice todas las llamadas telefónicas, todas las visitas...? ¿o, por el contrario piensa que el señor alto, vestido de uniforme gris, que habla a través de un walkie y lleva consigo una “pipa”, este señor, **cuya principal tarea es vigilar, proteger y cuidar**, de los bienes patrimoniales de la empresa y del personal que en ella se encuentra, va a hacer igual de bien el mismo trabajo que el RECEPCIONISTA-TELEFONISTA?

UN DATO CURIOSO:

En algunos casos, en determinadas empresas privadas, un botones ha llegado a ser el gerente de un lujoso hotel, y un vendedor de prensa ha llegado a convertirse en director de un periódico. En las empresas públicas, un conserje, un bedel, un mozo, un recepcionista, un auxiliar administrativo... difícilmente llegará a ser gerente, director de personal o director general, y no precisamente porque carezcan, de capacidad o condiciones, sino porque los gestores y los directivos de esas empresas públicas son tan ineptos, tan poco responsables, tan poco planificadores, y tan sólo están para vegetar sentaditos, cobrando un buen sueldo (menor que en la empresa privada, por supuesto ¡estaría de más!), jugando a ser “dirigentes”, que son incapaces de ver el potencial de un “trabajador de base”, entre otras cosas porque, quizás, ellos mismos nunca lo hayan sido y porque, también quizás, tienen lo que tienen gracias no precisamente a su trabajo y esfuerzo sino, posiblemente, gracias a favores personales o políticos.

Para concluir, sólo dedicarle a nuestro Director de Personal, un verso de López de Vega. Quizás le ayude, aquí o en cualquier otro lugar, a pulirse, a esmerarse, a superarse...

**Con ningún bueno me igualo;
mas tampoco me condeno,
digo bien de lo que es bueno
y disimulo lo malo.
Siempre callo entre los necios
y entre sabios hablo poco;
parezco en mis cosas loco
y discreto en mis desprecios.**

José Manuel Ramírez Reguera

Gramática Parda

Nos la vendieron como una gran apuesta de la industria audiovisual andaluza; como la serie insignia de ésta “*La Nuestra*”; como la más importante (y costosa) producción de televisión hecha en Andalucía; como el “boom” de la temporada; como la recuperación para el presente de un insigne escritor del ayer...

Nos referimos, por supuesto, a “*El Séneca*”. Esta serie, gran apuesta de Canal Sur Televisión para el año 1996, comenzó a emitirse en la noche de los martes en privilegiado horario “*prime time*”: de nueve a nueve y media de la noche, compitiendo, entre otros, con el Telediario Segunda Edición de TVE, y el Telecupón y “*Médico de Familia*” de Tele 5.

Sin lugar a dudas, toda una genialidad la colocación de la serie en la parrilla de programación frente, a tales “*pesos pesados*” a la hora de acaparar audiencia.

La serie, coproducción entre Epifanio Rojas Producciones S.L, Savitel Productions S.A. y Caligari Films, **ha costado 13.849.981 pesetas sin IVA por capítulo**, lo cual, multiplicado por los 26 episodios de que consta, nos daría **un coste (sin IVA) de 360.099.000 pesetas**. Su **costo total**, aplicando un 17% de IVA, sería, por tanto, de **417.714.000 ptas**. Casi el doble de lo que se presupuesta en esta casa para contratos eventuales.

Frente al 14’5 % del share medio de pantalla de Canal Sur, “*El Séneca*” ha renqueado entre el 5’6% y el 10’5% en sus primeras siete semanas de emisión. Todo un éxito de audiencia.

Ahora, y a raíz de ello, **se ha decidido**

cambiarlo de horario, trasladándolo a una extraña franja horaria para una serie de tal “calibre”: Sábados y domingos, de una y media a dos de la tarde, “*El Séneca*” se dedicará a acompañar las cervezas y tapas en los chiringuitos de playa que tengan tele, o aliviar las horas previas de la comida de los infortunados que no puedan ir a la playa. Algo similar a lo sucedido con el gran fiasco de TVE “*La noche de los castillos*”.



Las cerca de mil personas entre actores principales, de reparto, extras y equipo técnico no han visto recompensado su trabajo, ni el material invertido en la serie: 24 decorados, 300 km. de cinta de video, 12 meses de preproducción, 4 meses de grabación y 3 meses de edición. El total, **270.000 horas de trabajo** (con un coste por hora de trabajo de 1.547 ptas) no parecen haber servido para nada. La serie ha pasado de puntillas por la programación.

Pero, ¿a qué causas se puede achacar este clamoroso fracaso? Según parece, **la serie no cumplía los mínimos requisitos técnicos ni de calidad**. Y eso pese a su alto presupuesto...

Por otro lado, al parecer, las andanzas de este andaluz tópico y dicharachero, de esta serie que pretende plasmar la Andalucía del chascarrillo profundo, el sombrero cordobés, la *grassia*, la picaresca y la siesta como enseña, no han encontrado eco entre los espectadores andaluces. Y ello, pese a su “*sorprendente actualidad*”. Escuchemos algunas opiniones vertidas tanto por sus detractores como por sus promotores:

“*El Séneca tiene un talante importante*

dentro de su carácter cultural, con unos textos profundos y que hay que digerir con buena gana; no es una comedia de situación alegre”
(**Epifanio Rojas. Co-Productor de la serie.**)

“Las dificultades para llevar a buen puerto el proyecto no son pocas, aunque entre ellas no se cuenta la necesidad de adaptar los guiones, ya que resultan de una sorprendente actualidad...”

(**Andalucía Audiovisual, N° 11, 10/95**)

“No favorece la imagen del andaluz, y está elaborado de acuerdo con unos esquemas antiguos”

(**Angela Rebollo. Portavoz del Consejo Andaluz de Consumidores**)

“Es atrocemente fascista, su mensaje ofende a la inteligencia y a la memoria del verdadero Séneca, el filósofo”

“Si lo suyo es sabiduría popular, prefiero quedarme tonta”

(**Francisca Moya, Ex-Consejera de la RTVA**)

Aunque, *en nuestra opinión, hay una frase que lo resume todo:*

“El Séneca es el ABC y el ABC es El Séneca”
(**ABC, 7 de Mayo de 1996**)

Un simple vistazo a las declaraciones anteriores puede conducir al lector a elaborar su propia explicación. Nos permitiremos aquí comentar aquello de la “*sorprendente actualidad*” de los guiones.

Tal afirmación no pasa de ser una estrategia de marketing para “*vender*” la serie. Escuchar en un capítulo “*eres más malo que el ángel de los Kennedy*” demuestra hasta qué punto la serie está al tanto de los cambios políticos, sociales y económicos habidos. Y que justifiquen tal “*actualidad*” diciendo que en el primer capítulo, Séneca y doña Mati hablan de la guerra de Bosnia, no es más que un retruécano estilístico para vender el producto final, o sea, la serie.

¹**GRAMATICA PARDA:**

Habilidad para manejarse, de la que forma parte el disimulo.

Otro botón de muestra: en la visita de una señora alemana al pueblo de Villaclara, su agasajo por parte de Séneca (que busca no pagarle las letras de un electrodoméstico con ello) comienza con una apología del “*Olé*” y acaba en una novillada. ***Una muestra más de la concepción típica y tópica de Andalucía y los andaluces:*** jaraneros, pícaros y sin ganas de trabajar.

Los guiones abordan ***temas tan actuales como*** que el prior del convento visita a Séneca para pedirle que le lleve a la celda de Fray Simplicio una mujer, pues éste se está muriendo y nunca ha visto ni un tranvía ni una mujer (*Episodio 8. El Séneca y el cuento*), o la conversación entre Séneca y un ingeniero bilbaíno sobre las costumbres tan particulares que tienen algunos andaluces (volvemos a lo típico/tópico).

Sin embargo, pese a su “*sorprendente actualidad*”, ***en el tintero han ido quedando olvidados algunos temas tan trasnochados e indiferentes para los andaluces como*** la corrupción, el PER, el terrorismo, la violencia infantil y juvenil, el paro, la conflictividad social, el desmantelamiento de empresas... Toda una muestra de atención hacia los temas que de verdad preocupan al andaluz de hoy en día.

Ya lo dijo Machado en su poema “*El mañana efímero*”:

***“La España de charanga y pandereta,
cerrado y sacristía,
devota de Frascuelo y de María,
de espíritu burlón y de alma quieta,
ha de tener su mármol y su día,
su infalible mañana y su poeta.”***

Y este poeta, sin duda, parece ser “*El Séneca*”, personaje que derrocha ***gramática parda***¹, seríe de las instituciones públicas, ridiculiza con mucha *grassia* a las ***siempre chismosas mujeres***, y sólo lee el diario más ultraconservador de cuantos se editan en el país.

Azrael

Con Tinta Ajena

Méndez ordena parar la fusión del Metal y Construcción

El consejo confederal de la Unión General de Trabajadores (UGT) pedirá hoy a los líderes de las Federaciones del Metal y de la Construcción (Femca), Manuel Fernández, Lito y Manuel Garnacho, que paralicen las negociaciones para fusionarlas, informa Europa Press.

El consejo confederal es el órgano consultivo integrado por los secretarios generales de las distintas federaciones y uniones regionales y por los miembros de la ejecutiva confederal y quiere que las posibles fusiones se aborden en el

próximo comité confederal del mes de junio.

En caso de que ambos dirigentes decidan continuar con la fusión, sería el comité confederal -máximo órgano ejecutivo entre congresos- quien decida en junio si paraliza o no la fusión.

Cuando se hicieron públicas en el mes de enero las negociaciones para la fusión, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, se mostró favorable a la fusión y dijo que la apoyaría desde la ejecutiva; todo lo contrario de lo que parece ocurre ahora.

En el caso de que el comité confederal paralice el proceso de fusión del Metal y Construcción, podría abrirse una nueva crisis interna en el sindicato, cuando aún no se ha cumplido un año de la celebración del congreso confederal extraordinario, convocado tras la destitución de la anterior ejecutiva de José Luis Daza, Gustavo Gardey y Dionisia Muñoz.

Sector crítico

Lito y Garnacho fueron dos de los principales líderes del denominado sector crítico de

UGT que se enfrentaron a Cándido Méndez -y salieron derrotados- en dicho congreso.

Con esta fusión, la federación recientemente se convertiría en la más importante de UGT en cuanto a número de afiliados (180.000) y podría llegar a superar los 300.000 si se integran también la Federación de Industrias Afines (Química, Energía, Minería y Textil) y la de Alimentación, con las que se han iniciado conversaciones, aunque no están tan avanzadas como entre Construcción y Metal.

La policía desaloja a los dirigentes críticos de CC OO de la sede del sindicato

C. P., Madrid

Los siete miembros de la ejecutiva de Comisiones Obreras pertenecientes al sector crítico del sindicato fueron desalojados anoche de la sede del sindicato donde se habían constituido en "sesión permanente". El encierro en la sala donde habitualmente se reúne la ejecutiva pretendía ser "un acto de tolerancia", según lo calificó Salce Elvira. Su objetivo era que la dirección les facilitara "los mínimos medios de funcionamiento en una organización democrática", como un lugar físico de reunión, en el que puedan disponer de la documentación y la infraestructura necesaria para sus tareas como dirigentes de un sector respaldado en el congreso por un tercio de los votos de los delegados.

Esas demandas las expusieron en una carta dirigida al secretario general del sindicato, Antonio Gutiérrez, el pasado viernes y para que fuesen abordadas ayer en la ejecutiva. Ayer, cuando las volvieron a reiterar, Gutiérrez se levantó y dio por terminada la reunión.

El propósito de Salce Elvira, Agustín Moreno y los otros cinco dirigentes de la oposición era mantener el encierro en espera de una respuesta aceptable a sus demandas de "pluralidad y democracia en el seno de la organización". Sin embargo, hacia las

21.30 un policía se presentó en la sede del sindicato con una orden de desalojo que uno de los encerrados, en llamada telefónica a este periódico, atribuyó a una iniciativa del propio Antonio Gutiérrez.

El portavoz del sindicato, Ángel Campos, aseguró no obstante que la decisión de llamar a la policía se había producido porque medio centenar de militantes no pertenecientes a la Ejecutiva se habían sumado a los encerrados y no sólo dentro de la sala de reuniones, sino también en la puerta de la sede. Campos afirmó que los allí congregados "adoptaron una actitud provocadora, profirieron insultos y crearon tensión". La medida, en sus palabras, tuvo por objetivo "garantizar la seguridad del edificio, donde la presencia de gente extraña estaba perturbando la normalidad". Campos precisó que aunque se trataba de militantes, no eran miembros de la Ejecutiva.

El portavoz de Comisiones Obreras insistió en que el sindicato no está dispuesto "a reconocer una corriente de opinión que no se presentó como tal al último congreso". También subrayó que además de el respeto de la minoría por la mayoría, debía producirse el respeto de la mayoría por la minoría y el acatamiento por ésta de lo aprobado en el congreso confederal.

Anarquía

tiene tinta la cosa. Han pasado sesenta años desde la guerra y veinte desde que os dejó en paz. Estos días los cines de España se llenan de jóvenes a los que nadie contó nada. Si acaso en algún texto escolar leyeron que la anarquía era el caos, el desastre, el acabose. En el mejor de los casos les hablaron de utopías, de imposibles. Quizá les contaron que eso fue algo que pasó hace mucho, que ya no se lleva, que por ahí no van los tiros. Y de repente vienen.

Lo rojo y lo negro se hace negocio. Diarios y suplementos explican la anarquía. En portada. Por ciento veinticinco pelas. Doscientas setenta y cinco los domingos.

Veinte años peleando con los demócratas de toda la vida para sacar una puñetera nota en un periódico y sólo recuerdo una portada: *Los anarquistas queman Scala Barcelona*.

De repente, lo rojo y negro viste: portadas a todo trapo y en colores. Con lo fácil que lo teníamos. Si toda la pasta que esta organización ha invertido en propaganda la hubiera utilizado en hacer ocho o nueve películas, la anarquía cotizaría en bolsa.

Pero no nos enteramos. Con la de actores que hay en paro. Guionistas tampoco faltan. Canal Plus está chupao: los setecientos millones que ha costado *Libertarias* serían calderilla para una empresa próspera, *Anarquía productions*. Y Televisión Española siempre estará dispuesta a echar un cable.

Informe Semanal. Veinte de abril de mil novecientos noventa y seis. Por primera vez suena en vivo *A las barricadas*. El himno, cantado por viejas milicianas, cierra un reportaje titulado *Republicanas*. Habla de *Libertarias*. Como siempre, la tienen que cagar. Para una vez que se estiran, y no del todo, en Televisión Española, la capital de Liberia es *La ciudad de la anarquía*. Es fue el título del reportaje inmediatamente anterior. Para que quede claro.

El ASEC, un acuerdo regresivo y negativo para los trabajadores



R. VILLANUEVA, J. E. HUMANES Y P. BARRERO

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) es un innecesario y pésimo acuerdo para el conjunto de los trabajadores en el que se aprecia claramente la actual sumisión de los sindicatos mayoritarios a la patronal, ya que con él se reducen aún más las pocas posibilidades para hacer valer nuestros derechos frente a las agresiones empresariales.

Estamos ante un acuerdo muy peligroso: malo para los firmantes, pero también para los que no lo suscribimos, ya que a las resoluciones extraju-

no en la L.P.L.). Como resumen debemos señalar los siguientes criterios:

— Cuando nuestros problemas fundamentales son el paro y la desregulación, UGT-CC OO se dedican a negociar un acuerdo que sólo beneficia a la patronal.

— Se profundiza en una interpretación burocrática de la Acción Sindical y de la labor de las organizaciones sindicales, desplazando aún más la responsabilidad sobre el desarrollo de los conflictos de los centros de trabajo hacia las asesorías y las instituciones.

— Se introduce un elemento nuevo (mediador o árbitro) en la Acción Sindical que puede contribuir a distorsionar la búsqueda de soluciones desde sus propios criterios o intereses (el reglamento regulador de abusos no es más que un ejercicio de puro cinismo).

— Se condicionan los procesos de negociación, potenciando mecanismos de aprobación de acuerdos ajenos a las mesas de negociación y totalmente independientes del control asambleario.

— Se dilatan y condicionan las posibilidades de movilización tanto de los firmantes, como de las organizaciones no firmantes, siendo el acuerdo especialmente negativo para la capacidad de actuación que tiene nuestro sindicato: se condiciona la negociación en todos los sentidos.

En el método: se puede llevar la negociación hacia foros en los que no va a producirse un control desde los centros de trabajo, primando la actuación de las ejecutivas de las organizaciones firmantes sobre las actuaciones de órganos representativos de ámbitos inferiores.

En el contenido: se pueden negociar acuerdos al margen de nuestra presencia en las mesas de negociación y se pueden incluir contenidos "concretos" en los Convenios, por el simple hecho de tener la consideración de sindicatos más representativos a nivel nacional.

En la respuesta: nos pueden condicionar con acuerdos que inutilicen nuestras movilizaciones una vez iniciadas o que posicionen más a los jueces en contra de nuestras pretensiones.

— Un acuerdo profundamente antidemocrático, tanto en el fondo (elimina posibilidades de participación directa en la solución de conflictos), como en la forma: las ejecutivas firmantes no han consultado ni al conjunto de los trabajadores, ni al resto de organizaciones sindicales; ni siquiera han informado o consultado a sus propios afiliados.

Como decimos, un acuerdo innecesario y profundamente negativo, especialmente para nosotros que nos vamos a comer las consecuencias «con patatas» y que nos vamos a ver condicionados en nuestra Acción Sindical por este regresivo acuerdo, queramos o no.

Un acuerdo especialmente negativo para todos los trabajadores, que se van a encontrar cada vez con menos posibilidades de movilizarse, controlar o decidir.



diciales les da la misma eficacia que a los Convenios Colectivos, y por tanto, desde el momento que CC OO y UGT son mayoría en prácticamente todos los sectores, tendrían eficacia general y vincularían a todos los trabajadores de su respectivo ámbito.

Asimismo y dada las deficiencias de la normativa procesal vigente en esta materia, existen numerosos problemas a resolver que en este acuerdo no se clarifican y que pueden dar lugar a numerosos problemas a la hora de llevar a la práctica esos acuerdos. A estas deficiencias hay que unir las cuestiones sobre las que el acuerdo no se pronuncia:

— Alcance real de las Comisiones Paritarias.

— Valor de los procedimientos extrajudiciales previstos en los Convenios.

— Inaceptación individual de la solución obtenida.

— Capacidad del convenio de establecer la obligación de procedimientos extrajudiciales.

— Significado y función de la interrupción de la prescripción y suspensión de la caducidad.

— Impugnación judicial de los acuerdos.

Esta problemática hará que los conflictos hayan de resolverse en última instancia por vía judicial por lo que no se hará efectiva la pretendida descongestión de los Tribunales de Justicia (debemos señalar la escasa base jurídica de los procedimientos de mediación, recogidos en el E.T. pero

Brevísimos Breves

TELE-BUHO

Con toda seguridad, el programa de Tele 5 “¿Qué me dices?” concederá en breve el premio Anguila al Diario 3 de Canal Sur TV, debido al habitual y parkinsoniano ir y venir de su hora de inicio en las madrugadas de este verano. En estas condiciones, ¿qué imagen de seriedad y veracidad puede ofrecer, cuando ni siquiera sabe a qué hora empieza?

Por otro lado, ello origina multitud de horas extras y extraños retruécanos en los horarios, incluyendo saltarse las franjas horarias. ¿Por qué no se deja fijo en una hora racional, y acabaríamos con tantos trastornos? **La respuesta, en alguna mente poco lúcida.**

PUERTAS BLINDADAS

Volvemos con la manía de las puertas blindadas en los pasillos. Como no funcionaron aquellas batientes de cristal (que por cierto, causaron algunos accidentes laborales), ahora reinciden colocando unas blindadas. ¿El motivo? Debe ser que algunos de nuestros directivos pretenden subliminalmente hacernos creer que la empresa se está hundiendo (por aquello de las puertas estancas de los submarinos). **Por favor, que gasten el presupuesto en cosas racionales y no en poner obstáculos a los trabajadores en el desempeño de sus labores.**

PREGUNTAS CAPCIOSAS

BECARIOS

A quien le está saliendo redondo el negocio de los becarios es a nuestro departamento de Personal. **Este verano, con el trabajo que han efectuado los becarios, se han ahorrado algunos contratos de sustitución.**

Mientras en Sevilla han sido los becarios quienes han sacado los informativos adelante en plena canícula (hasta cinco becarios por turno), no ha habido ningún problema en dejar al frente de la Delegación de Málaga, en Producción de Informativos, a una becaria.

Con la falsa excusa del "aprendizaje", la mayor parte del trabajo ha sido realizado por éstos, hasta el punto de que mientras ellos realizan las salidas, los trabajadores habituales se dedican a elaborar información con teletipos.

Y eso que el tiempo de la esclavitud ya había pasado...

* Los refritos de “¿Qué pasó con...?” que han estado castigando a la audiencia este verano, **han sido postproducidos en Canal Sur o los ha elaborado la productora?**

* ¿Se han pagado estos programas como “nuevos”, engrosando así los ingresos de algunos bolsillos, o estaban incluidos en el contrato con la productora?

Esperamos vuestras colaboraciones, sugerencias, críticas o aportaciones en:

Sección Sindical CGT-RTVA. Centro de Producción de San Juan de Aznalfarache
Teléfono: 95 - 56 07 622 Fax: 95 - 56 07 623

¿MOVI-QUÉ?

Teniendo en cuenta la escasez de teléfonos móviles de esta empresa, como demuestra el hecho de que sólo hay dos disponibles para todos los equipos ENG que se mueven en Sevilla, *resulta extraño que algunos directivos* (sobre todo ciertos "responsables" de las Delegaciones) *tengan siempre el teléfono, o desconectado, o fuera de cobertura.* Así, cuando es necesario localizarles, brillan por su ausencia, con los correspondientes quebraderos de cabeza para el resto de los trabajadores.

Claro que lo mismo se podría decir de los coches ENG. Algunas delegaciones carecen completamente de ellos los fines de semana. Y luego, si pasa algo... hay que comprárselo a Europa Press o alguna otra agencia. *Una forma más de demostrar que algunos prefieren gastar dinero tontamente a utilizar los medios disponibles de forma racional.*

ADIVINA, ADIVINANZA

Al acertante primero se le obsequiará con una fabulosa camiseta KANALILLO

QUIERE SER como **STALIN** y **VIVIR** como **DIOS...**

Se trata de.....

Le llaman cariñosaaaaamente **EL PASTORCITO...**

Se trata de.....

A través de la política **QUIEREN SER FIJOS** en Canal Sur, **SIN PASAR OPOSICIONES...**

Se trata de..... y de.....

¿Te atreves a resolverlo?

MAS VALE TARDE...

Esta nota se comenta por sí sola. Aunque Canal Sur Satélite viene emitiéndose desde el mes de Febrero, aún no existe equipación técnica apropiada para el mismo en el C.P. de Málaga. A 11 de Julio de este año, se convoca Concurso Público para la adaptación de la segunda planta de dicho Centro de Producción, con vistas a la posterior instalación de los equipos de C.S. Satélite.

Todo un ejemplo de previsión...

LA EMPRESA PUBLICA DE LA RADIO Y TELEVISION DE ANDALUCIA

INFORMA:

Que con fecha 11 de julio de 1996 se han publicado en el BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA los anuncios correspondientes a los expedientes que se detallan a continuación:

- CC/1-014/96: -Contratación de los trabajos de adaptación de la segunda planta del Centro de Producción de RTVA en Málaga, para la posterior instalación del equipamiento de Canal Sur Satélite-. Presupuesto máximo de licitación: 24.999.972 Ptas. (IVA incluido).
- CC/1-016/96: -Contratación de estudio geotécnico inicial de situación y de evolución de parcela del Centro de RTVA en San Juan de Aznalfarache-. Presupuesto máximo de licitación: 9.000.000 Ptas. (IVA incluido).

PRESENTACION DE OFERTAS: El plazo de presentación de ofertas finaliza a las 14,00 horas del día 26 de julio de 1996, para los dos expedientes.

APERTURA PUBLICA DE OFERTAS: La apertura de las ofertas presentadas tendrá lugar a las 10,00 horas del día 29 de julio de 1996, para los dos expedientes.

El importe de los anuncios será por cuenta de los adjudicatarios.

San Juan de Aznalfarache, 8 de julio de 1996

EL PRESIDENTE DE LA COMISION DE CONTRATACION

Este espacio está reservado para tu colaboración.

	<i>Lunes</i>	<i>Martes</i>	<i>Miércoles</i>	<i>Jueves</i>	<i>Viernes</i>	<i>Sábado</i>	<i>Domingo</i>
19:00	El Diario Avance						
19:30	Tal como somos					La Banda del Sur	
20:00						Fútbol	Te tomo la palabra
20:30							Qué buena gente
21:00	El Diario 2 y El Tiempo (en directo)					El diario F/S	
21:30	Teatro	El programa de Carlos Herrera	Todo tiene arreglo	Vox Populi	Cavilaciones	¿Qué pasó con...?	La Jugada
22:00	Noche Flamenca		Los Reporteros				
22:30		El Séneca	Tierra y Mar		Con otro aire		
23:00	Parlamento		Retratos 1	Retratos 2		Antología del cine español	La Copla
23:30	Documental	Documental	Documental	Documental	Documental		
00:00							

Reproducimos aquí la propuesta de programación para Canal Sur Satélite que nos ha remitido MIGUEL LOPEZ CARMONA, andaluz afincado en Londres, junto con sus apreciaciones sobre la programación actual.

Ya han pasado dos meses (*la carta nos fue remitida a mediados de Mayo*) desde la puesta en marcha de Canal Sur Satélite. Al comienzo, todos los errores que se cometieron se comprendían, pues era la primera autonómica emitiendo vía satélite, pero creo que ya no hay excusa a la mala utilización de este servicio público vía satélite.

Es una gran falta de atención al espectador que emitáis "El Diario 2" grabado. ¿Por qué no podemos verlo como vosotros? (*Este problema ya ha sido subsanado, y los informativos se emiten en directo*). Creo que la frescura, y el trato al espectador es nulo. **Es una programación aburrida y enlatada.**

Respecto a la recepción de la señal, siguen las interferencias cuando la polaridad horizontal es utilizada por otro canal. Técnicos del área de Londres no ven solución al problema. Por favor, ruego hagan lo posible por enmendar este fallo.

Y una última nota. **Desde que Televisió de Catalunya Satélite empezó a emitir a finales de Abril, es más clara la falta de compromiso por hacer las cosas bien en Canal Sur Satélite.** Ello emiten en directo el "Telenoticias Vespre" y cuidan mucho las promociones y la calidad al emitir, y notas que estás 'conectado' con Cataluña.

Os mando por segunda vez una idea de programación (*¿Qué hicieron nuestros directivos con la primera?*) para que sepáis lo que los andaluces fuera de nuestra tierra queremos ver. **Queremos estar "conectados" con Andalucía.**

Un abrazo de un trabajador andaluz en la BBC de Londres.

Miguel LOPEZ CARMONA
 3 Cherry Tre Court
 Charlton SE7 7DX
 LONDON
 Tel. 07-44-181-856 17 42
 Fax. 07-44-181-265 66 56

TU VOZ
TIENE
AMO



TU VOZ ES TUYA