

el Kan**A**lillo

radiotelevisión de alta indefinición

ESPECIAL

E **L** **E** **C**

C **I** **O**

N **E** **S** 1997



**Confederación
General
del Trabajo**

Boletín de Información Sindical
Mes de Octubre de 1997

¿ POR QUE SE PRESENTA CGT A LAS ELECCIONES SINDICALES ?

CGT, en esta empresa es, hoy por hoy, un grupo de personas además de un «SINDICATO». Hemos conseguido constituir un «EQUIPO DE TRABAJO» basado en la participación, con proyectos de futuro, y con muchas ganas de hacer que nuestra empresa sea competitiva y puntera en el sector audiovisual sin que ello implique que las distintas direcciones, consejeros y políticos, vulneren los derechos que tenemos todos como trabajadores.

No podemos perder de vista que nuestra empresa es pública y que las condiciones de trabajo no son «excesivamente» indignas ni inhumanas. Los salarios que percibimos (salvo excepciones) nos permiten un aceptable nivel de vida. No obstante, algunos trabajadores de esta casa siempre hemos pensando que **LAS COSAS SE PUEDEN HACER MEJOR.**

Hace años se derrochaba dinero por doquier en plena época de absolutismo socialista; se tomaban decisiones políticas o profesionales sin sentido y por quienes no tenían (algunos siguen sin tener) ni pajolera idea o cuando la puerta grande de la RTVA estaba abierta a funcionarios, cargos políticos o gente de confianza de la Junta de Andalucía con carné del PSOE. En aquel contexto, un grupo de soñadores que entró en esta empresa pública, con ciertas garantías de estabilidad laboral y buenas remuneraciones, queríamos sentirnos orgullosos de pertenecer a la RTVA.

Así nació la Sección Sindical de CGT-RTVA en 1.989, gracias al duro y continuo trabajo de unos pocos que, paso a paso, y a lo largo de los años que lleva funcionando nuestra joven empresa, dedicamos mucho tiempo (incluso gran parte de nuestro tiempo libre) a

formar una Sección Sindical donde tuviese cabida todo el mundo, donde se participase, donde se aportasen ideas constructivas y donde no se perdiesen conceptos tan básicos, pero hoy día tan olvidados, como la solidaridad o el compañerismo.

Más que un sindicato somos un grupo, un equipo que gracias al trabajo, empeño, tenacidad, coraje y lucha de unos pocos (al principio); y gracias al apoyo y la implicación de los que se nos están uniendo, y gracias a muchos de vosotros, votantes o afiliados, **HEMOS CONSEGUIDO DEJAR DE SER UN SINDICATO DISCRIMINADO.**

Actualmente tenemos presencia en todas las mesas de trabajo, estamos presentes en los Tribunales, tenemos voz y voto en todos los foros de decisión; la dirección de la empresa respeta nuestras propuestas e iniciativas y podemos decir, con orgullo y satisfacción, que CGT no defiende un proyecto utópico sino real, que día a día se está consiguiendo gracias a los trabajadores que participan con unas siglas. Unas siglas que, por mucho que algunos quieran ensuciar o manipular, sólo esconden nombres y apellidos de personas que emplean (mejor o peor) su tiempo para INTENTAR QUE LA RTVA SEA CADA VEZ MEJOR, mejor para sus trabajadores y mejor para todos los andaluces. **¡¡ CRECEMOS CONSTANTEMENTE !!.**

Y porque el tiempo y la gente nos sigue diciendo ¡ADELANTE! ¡CONTINUA CON VUESTRA LABOR! CGT se volverá a presentar a las próximas Elecciones Sindicales de Octubre de 1.997, **PARA CONTINUAR CRECIENDO...**

Desde aquí os queremos recordar que se avecinan nuevos tiempos (TV digital, creación de una nueva empresa con el IFA «SANDE-TEL»...); que tenemos a la vuelta de la esquina proyectos empresariales (Plan Estratégico); que se han realizado propuestas que habrá que estudiar y negociar muy «finamente» (propuestas contratados)... son temas sobre los que los trabajadores tendremos que posicionarnos.

Cualquiera puede sentarse con la empresa en un despacho a discutir, a intercambiar puntos de vista, a negociar, a aprobar... pero TU DEBES ELEGIR QUIENES DEBEN ESTAR EN ESOS FOROS. Desde **C.G.T. TE PEDIMOS...**

- ¡¡ PARTICIPA EN LAS PROXIMAS ELECCIONES SINDICALES!!
- ¡¡ ELIGE A TUS REPRESENTANTES SINDICALES !!
- SI NO LO HACES, OTROS LO HARAN POR TI...

PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE C.G.T.

1: MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO

1.1.: SUBIDA SALARIAL

C.G.T. SEGUIRA PROPONIENDO subidas lineales como ya propuso y consiguió con los sueldos de 1.997, garantizando como mínimo el IPC para todos los niveles profesionales. Esto es: ningún trabajador tendrá una subida salarial inferior a la subida del coste de la vida. Partiendo de esa mínima, defenderemos las subidas lineales porque entendemos que las subidas porcentuales benefician a quienes mayor sueldo base perciben que, además, suelen ser quienes tienen más y mayores pluses.

1.2.: COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1.2.1. PLUS DE DISPONIBILIDAD

C.G.T. LUCHARA para que este plus pase a formar parte del salario base. Entendemos que este plus se dio en su día, como todos sabemos, para equiparar nuestros

CGT DEFENDERA siempre y ante cualquier dirección, los 4 puntos siguientes:

- 1º.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO.
- 2º.- CREACION DE PUESTOS DE TRABAJO.
- 3º.- ESTABILIDAD LABORAL DE LOS CONTRATADOS.
- 4º.- NO APLICACION DE LA REFORMA LABORAL Y MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

Estos principios son desarrollados a continuación en nuestra **PLATAFORMA REIVINDICATIVA** o «PROGRAMA ELECTORAL».

- ¡¡ SI NADIE TRABAJA POR TI,
QUE NADIE DECIDA POR TI !!

bajos sueldos a los de los profesionales de otras radiotelevisiónes.

1.2.2. PLUS DE POLIVALENCIA

C.G.T. PEDIRA que se abone un 12% del salario base por las tareas, distintas a las de su categoría laboral, que tenga que realizar el trabajador y siempre que éstas sean del mismo o inferior nivel profesional.

PROPONDREMOS a la empresa que la Dirección de Organización y RR.HH. comunique por escrito al trabajador que tenga que realizar polivalencia:

- a) Fecha de comienzo de la/s tarea/s.
- b) Descripción de la/s tarea/s a realizar.

1.2.3. PLUS DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

La petición de este plus correrá a cargo del Comité de Salud Laboral o de cualquier Delegado de Prevención, debiendo ser en este foro donde se determine la aplicación o no del mismo y ateniéndose siempre a:

- a) Funciones y tareas realizadas por el trabajador.
- b) Evaluación de riesgos realizadas en el puesto de trabajo.

c) Legislación vigente en materia de Salud Laboral.

1.2.4. PLUS DE GUARDIA LOCALIZABLE

C.G.T. PLANTEARA la compatibilidad de este plus con el Plus de Disponibilidad, manteniéndose los porcentajes de abono del mismo que recoge el actual Convenio.

1.3.: COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

1.3.1. PLUS DE PRÓDUCTIVIDAD

C.G.T. PROPONDRA que la concesión o denegación de este plus, a cualquier trabajador de cualquier categoría profesional, se dirima en la COMVI.

1.4.: ASCENSO Y PROMOCION DEL PERSONAL

C.G.T. LUCHARA para que se regule, de una vez por todas, el desorden y abuso de poder en las Delegaciones sin suficiente personal para realizar las desconexiones.

EXIGIREMOS que se cumpla el Convenio (Art. 21, Apdo. 4: «...para funciones de superior categoría se pagará la diferencia de retribución»). En el Apdo. 5 del mismo artículo se establece que los cambios de puestos de trabajo sin ascenso serán acordados por los representantes sindicales, empresa y trabajadores. PROPONEMOS que si existen varios aspirantes para cubrir ese puesto, se elija a la persona más adecuada en el ámbito de la Mesa de Contratación, ateniéndose siempre a su reglamento.

EXIGIREMOS el cumplimiento del Convenio en la aplicación de pluses, sobre todo y en especial en lo que a las desconexiones se refiere.

2: CREACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la creación de puestos de trabajo en la RTVA, CGT plantea 4 medidas a seguir...

1ª./ SUPRESION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

C.G.T. PROPONDRA la desaparición, en su concepto actual, del Consejo de Administración de RTVA. Sus funciones se repartirán para ser desempeñadas entre la

Comisión de Control del Parlamento y el Consejo Asesor.

Su presupuesto anual, cifrado en más de 250 millones de pesetas, se invertiría en la creación de plazas fijas para acomodar la plantilla a la producción actual.

Esta propuesta de C.G.T. se explicará a los otros dos sindicatos para tratar de elaborar una propuesta conjunta que sería enviada al propio Consejo de Administración, Parlamento de Andalucía y partidos políticos con representación parlamentaria. Si no hubiese propuesta conjunta, C.G.T. EMPRENDERA el camino en solitario para tratar de suprimir el Consejo de Administración y para ello elevará su propuesta a todos los organismos pertinentes y se reunirá con cuantos considere oportunos para conseguir su objetivo.

Las razones de la propuesta de modificación del Consejo de Administración de la RTVA son:

- Es un órgano muy costoso que grava la ya difícil economía de la RTVA. Desde su creación, el Consejo de Administración le ha costado a la RTVA más de 1.500 millones de pesetas.
- En sus años de funcionamiento la práctica habitual ha sido la inoperancia.
- Hay duplicidad de funciones con la Comisión de Control de la RTVA del Parlamento. La Cámara andaluza debe ser el único foro para analizar la gestión de esta empresa y, en su caso, adoptar las decisiones oportunas para mejorarla.
- C.G.T. considera que el Consejo de Administración de la RTVA es utilizado para financiar los partidos políticos a través de los consejeros, ya que una parte de sus sustanciosos sueldos se destinan a dichos partidos. Creemos que el dinero de la RTVA (acusada de derrochadora) se debe gastar en mejorar la empresa y no en mantener un Consejo de Administración inútil.

2ª./ DISMINUCION DE LAS HORAS EXTRAS.

Existe un compromiso recogido en el Convenio (Art. 12) para erradicar las horas extras. ¡Cúmplase! El Comité Intercentros, como recoge el Convenio, debe adoptar las medidas necesarias para eliminar las horas extras. CGT PEDIRA que antes de que acabe el primer trimestre del próximo año estén fijadas las medidas para terminar con las horas extras. La empresa está encubriendo puestos de trabajo con la realización de horas extras, sobre todo tras la puesta en marcha de las desconexiones.

¡A menos horas extras, más puestos de trabajo!

El objetivo sería llegar a 0 horas extras y ampliación de plantilla para adecuarla a las necesidades de programación. Es una buena forma de que la RTVA y sus Sociedades Filiales contribuyan a la disminución del paro, principal lacra de nuestra sociedad.

Como dato curioso: El pasado año se hicieron 62 millones de horas extras en España que equivalen a la creación de 35.877 puestos de trabajo.

En la RTVA, en el año 96, desde enero a octubre y según los datos facilitados por la empresa en cuanto al número de horas extras abonadas (que no las compensadas, ni las nocturnas ni las recogidas en pactos de trabajo), se abonaron 6.165 horas extras.

CGT RECUERDA QUE...

- # La realización de horas extras NO SE IMPONE por el jefe o directivo de turno.
- # El trabajador aceptará VOLUNTARIAMENTE realizarlas y decidirá si las cobra o las descansa (en este caso, 1 hora extra equivale a 2 horas ordinarias de trabajo).
- # El exceso de horas extras NO SOLUCIONA los problemas organizativos de la empresa ni palia las diferencias económicas entre categorías profesionales.
- # Ampliar la jornada laboral de forma reiterada haciendo horas extras fomenta el stress del trabajador, disminuye su concentración y reduce su productividad.

En este sentido CGT SERA RECEPTIVA a cualquier demanda que presenten los trabajadores por incumplimiento de la normativa de horas extras y, en su caso, tramitará las correspondientes denuncias.

3º./ REBAJAR LA EDAD DE JUBILACION.

CGT considera que hay que rebajar la edad de jubilación para dar entrada en el mercado laboral a multitud de jóvenes que cuando acaban sus estudios se quedan en el paro. Por ello PEDIREMOS que en el próximo Convenio se rebaje la edad de jubilación forzosa en RTVA y sus Sociedades Filiales, edad que está en 65 años.

CGT PRESIONARA a la empresa para obligarla a aprobar y cerrar el Plan de Pensiones. En caso de incumplimiento de la Disposición Transitoria IIª del actual Convenio «...creación del Plan de Pensiones a los efectos de que entre en vigor el 1/1/97, con inclusión de las cantidades provisionadas en ejercicios anteriores», CGT ADOPTARA las medidas legales oportunas.

4º./ CREACION DE PLAZAS FIJAS.

CGT EXIGIRA el cumplimiento de la Disposición Transitoria Iª del actual Convenio en materia de «creación de plazas de estructuras».

Por otro lado, la Valoración de Puestos de Trabajos tendrá que haber terminado en 1.996. Con un año de retraso ya es suficiente. Por eso, CGT DENUNCIARA a

la empresa por incumplimiento de Convenio si acaba este año y no se ha concluido la valoración, por lo que PROPONEMOS:

- 1º.- Cerrar definitivamente las funciones de todas las categorías profesionales. QUE TODOS SEPAMOS QUE TENEMOS QUE HACER.
- 2º.- Mantener todas las categorías profesionales re-clasificadas por el Laudo.
- 3º.- Reclasificar a aquellas categorías profesionales que, de acuerdo con los últimos requisitos o titulaciones exigidos, no sean acordes con el nivel profesional en el que actualmente se encuentran ubicadas. Ejemplo: los Operadores Informáticos son la única categoría profesional que, exigiéndoseles FP2 para obtener plaza, se encuentran ubicados en el nivel profesional B05, cuando claramente debieran ser B04.

3. ESTABILIDAD LABORAL DE LOS CONTRATADOS

CGT EXIGIRA fijar anualmente un número determinado de contratos para programas, lo que obligará a la empresa a mantener todos los programas actuales, sin darlos a productoras, y además mantendrá el empleo de los contratados.

3.1: MESA DE CONTRATACION

CGT ENTIENDE que la Mesa de Contratación es un foro importante pero que actualmente está desvirtuada. Por ello, PROPONEMOS:

- 1º.- Actualización de todas las bolsas de trabajo.
- 2º.- Creación de bolsas para todas las categorías profesionales. Actualmente no existen bolsas de trabajo de Redactores, de Capataces de Iluminación, de Iluminadores Superiores, etc...
- 3º.- Información a la representación de los trabajadores de cualquier contratación realizada por la empresa, bien sea personal de plantilla, cargos de confianza o directivos.
- 4º.- Modificar, si fuese necesario, el actual reglamento de contratación.

3.2: CASOS ESPECIALES EN LA CONTRATACION

CGT PROPONE que en casos de:

- a) Excedencias.
- b) I.L.T.
- c) Jubilación.
- d) Otro caso especial no contemplado.

la empresa cubra obligatoriamente esa plaza mediante un *CONTRATO DE INTERINIDAD*, ateniéndose siempre al orden de las bolsas de trabajo y al reglamento de contratación.

3.3.: DOCUMENTACION PARA LOS CONTRATADOS

CGT PROPONE que cada vez que se contrate a una persona la empresa le facilite, a la mayor brevedad posible, la siguiente documentación:

- a) Copia del contrato.
- b) Tarjeta de control horario y acceso al puesto de trabajo.
- c) Tarjeta de acceso del vehículo.
- d) Extensión telefónica donde estará ubicada.
- e) Cuenta informática del equipo donde trabajará, en su caso.
- f) Herramientas, E.P.I.'s..., en su caso.

4: EVITAR LA APLICACION DE LA REFORMA LABORAL Y MANTENER LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

CGT LUCHARA contra la aplicación de la Reforma Laboral en nuestra empresa.

Al mismo tiempo, CGT VELARA por la transparencia en las negociaciones con la empresa y recurrirá a la consulta permanente a la asamblea de los trabajadores para que sean éstos los que se pronuncien sobre los temas que les afecten.

CGT ES FIEL A SU MENSAJE:

¡¡Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti!!

CGT PRESIONARA para que la empresa no siga con los incumplimientos reiterados del actual Convenio.

- # Es de obligado cumplimiento la publicación de los turnos y horarios de trabajo entre los días 15 y 25 del mes precedente (Art. 10). Hay categorías profesionales de las que no se publican sus turnos ni sus horarios.
- # Es de obligado cumplimiento realizar planes de formación anuales (Art. 32, Apdo. 4º. Estamos en vía de realizar el primero y nuestra empresa lleva más de nueve años de existencia y 5 convenios colectivos.
- # Es de obligado cumplimiento que la empresa presente al Comité de Empresa, con dos meses de antelación, los principios básicos y planes de programación (Art. 51, Apdo. 5). Hasta ahora, la empresa ha hecho caso omiso.

- # Es de obligado cumplimiento aprobar el Estatuto de Redacción y CGT pretende que esté en vigor en 1.998.

Si continúan los incumplimientos de Convenio, CGT REALIZARA UN MARCAJE ESTRECHO e iniciará acciones varias de protesta y denuncias sistemáticas en las dependencias judiciales.

¡¡ CREEMOS QUE YA ESTA BIEN !!

Al mismo tiempo, **CGT PRETENDE MEJORAR EL ACTUAL CONVENIO**, y para ello PROPONEMOS:

* ART. 10: JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS.

Queremos franjas horarias justas, cumplidas por los trabajadores y respetadas por la empresa.

* ART. 18: TRIBUNALES.

- # Para los Concursos de Méritos y las Promociones Internas, queremos establecer convocatorias que realmente estén adecuadas al puesto de trabajo y que sean coherentes con la titulación académica necesaria. ¡No estaremos dispuestos a establecer diferentes criterios según quienes se presenten!
- # Ampliar en los baremos el máximo de puntuación a 60 meses (5 años)
- # A la hora de baremar cursos, introducir criterios de profesionalidad y de actualización de los mismos, de manera que se premie más y mejor a quienes hayan realizado cursos más profesionales o técnicos y que hayan sido más recientes en el tiempo o que estén más actualizados.

* ART. 20: PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO.

- # No tendrá que realizarse ninguna «prueba de aptitud».
- # Las denegaciones de las permutas no serán decisiones de la empresa, sino de la COMVI.

* ART. 32: FORMACION PROFESIONAL.

- # Las acciones formativas que estén integradas dentro de un Plan de Formación deberán ir con cargo a la empresa. En este sentido, CGT QUIERE DESTACAR que por ello no se hace ningún favor al trabajador, sino que cumple un derecho que viene reflejado en el actual Convenio mejorando así la calidad y productividad del trabajo.
- # Los objetivos de la formación serán el perfeccionamiento profesional y el aprendizaje para el

acceso a la Promoción Interna. Por ello, la Comisión de Formación deberá de valorar de forma positiva cualquier acción formativa que se encuentre enmarcada dentro del sector audiovisual (independientemente de que esté dentro o fuera de un Plan de Formación).

A) PLANES DE FORMACION:

Según el Convenio la Empresa Pública RTVA debe anunciar anualmente los planes de formación, pero será la Comisión de Formación (integrada por la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa) la que asuma las valoraciones y decisiones que afecten a los cursos de dichos planes (criterios de selección, duración, etc...).

Los cursos deberán realizarse dentro de la jornada laboral y en los centros de trabajo de RTVA. Cuando no sea así, la dirección deberá devolver en tiempo libre las horas empleadas por el trabajador en dichos cursos, y dietas para los desplazamientos.

B) FORMACION POR CUENTA DEL TRABAJADOR:

1.- PERMISOS PARA EXAMENES.

CGT PROPONDRA QUE la empresa conceda los permisos necesarios para asistir a los exámenes de los cursos que otorguen titulación oficial (FP, Diplomatura, Licenciatura, etc...) siempre que se acredite la asistencia a dichos exámenes.

2.- PERMISOS PARA ASISTENCIA.

La empresa deberá conceder permisos individuales de hasta un máximo de 200 horas para asistir a las clases de los cursos con titulación oficial que no estén integrados dentro de los planes de formación. Tal como figura en la legislación vigente, el FORCEM se encargará de financiar dichas ausencias del trabajador.

3.- TURNOS MAS FAVORALES.

La empresa deberá conceder turnos más favorables para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales

4.- REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL.

Se concederá una reducción del 50% de la jornada para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos profesionales a través de cursos de carácter oficial.

5.- BECAS DE ESTUDIO.

CGT PROPONDRA que las concesiones de becas se realicen de la siguiente manera:

- a) Para los cursos relacionados con el sector audiovisual se concederá un 80% del total, con un tope de 100.000 Ptas.

- b) Para estudios relacionados con algunas de las actividades desarrolladas dentro de nuestra empresa, aunque no sea específico del puesto de trabajo, se concederá un 60% del total no superior a 70.000 Ptas.
- c) Para estudios no relacionados con actividades de esta empresa, no se concederán becas.

C) BIBLIOTECA:

CGT LUCHARA, tal como se acordó en las recientes reuniones de la COMIFORM, para que la empresa cree una biblioteca técnico-profesional en las instalaciones de la misma a la que podrá acceder cualquier trabajador que lo solicite.

* ART. 33: AYUDA ESCOLAR.

Según el actual Convenio la empresa está obligada a conceder 3 millones de pesetas en el 97 y 98 para Ayuda a Guarderías (1'5 millones por cada año). La empresa ha manifestado que no va a pagar este fondo.

CGT PROPONDRA la supresión del fondo de Ayuda a Guardería a cambio de que se aumenten las ayudas escolares para nuestros hijos de la siguiente forma:

- # Hijos de hasta 4 años:..... 50.000 Ptas. anuales por hijo.
- # Hijos de más de 4 años:.... 40.000 Ptas. anuales por hijo.

* ART. 37: SERVICIOS DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL.

Para aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que comer con cargo a la empresa, ésta les abonará en nómina la cantidad correspondiente por comida, quedando los vales de comida sólo para aquellos trabajadores que voluntariamente utilicen el servicio del bar-comedor del Centro de San Juan de Aznalfarache.

* OTRAS PRESTACIONES SOCIALES:

CGT PLANTEARA a la empresa la firma de acuerdos con empresas a fin de que los trabajadores de la RTVA y SS.FF. obtengamos ayudas económicas en los siguientes temas:

- * Prótesis dentales (empastes, fundas, puentes...)
- * Prótesis oftalmológicas (gafas, lentes de contacto...)
- * Prótesis ortopédicas.



Confederación
General
del Trabajo

**para que nadie
decida por ti
elecciones
1 9 9 7**



CANDIDATURA DE C.G.T. POR EL CENTRO DE SEVILLA
LISTA DE CANDIDATOS

- | | | | |
|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Fca. González del Valle | (Capataz de Iluminación) | 2. Elena Cubillas Vázquez | (Operadora Montadora de Video) |
| 3. Prado Melero Manzanilla | (Encarg. Op. y Montaje de Video) | 4. José Manuel Ramírez Reguera | (Administrativo C.P.D.) |
| 5. Armando Cáceres Expósito | (Jefe de Sección de Producción) | 6. Jorge Prieto Jiménez | (Administrativo Técnica) |
| 7. Eduardo Noval Bernabé | (Operador de Sonido) | 8. Santiago R. Gómez García | (Producción) |
| 9. Esther Lazo García | (Redactora) | 10. Gustavo de Mare Cortamira | (Operador de Cámara) |
| 11. Sergio Vilches Cabañero | (Operador Montador de Video) | 12. José Gil-Bermejo Bethencourt | (Producción) |
| 13. Fernando Sánchez Aguirre | (Administrativo Técnica) | 14. Ramón Solanas Albareda | (Técnico de Enlaces) |
| 15. Rafael Domínguez Martínez | (Realización) | 16. José Manuel Machuca Contreras | (Servicios Generales) |
| 17. Antonio Rivas Leyva | (Operador Montador de Video) | 18. Manuel García Conde | (Operador de Sonido) |
| 19. José Conde Estévez | (Realización) | 20. Miguel Angel Carrasco Peña | (Realización) |
| 21. Salvador Penaque Sosa | (Realización Promociones) | | |

SUPLENTE

- | | | | |
|---------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 22. Joaquín Marcos Somalo | (Servicios Generales) | 23. Manuel Blanco Lora | (Administrativo La Banda del Sur) |
| 24. Chema Garrido | (Redactor Tierra y Mar) | | |