
el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta



QUERIDOS REYES MAGOS:

Quiero una jornada irregular, quiero que mis trabajadores hagan horas extras gratis, quiero movilidad funcional, quiero que desaparezca la antigüedad, no quiero pagar la turnicidad ni la guardia localizable al que cobre la disponibilidad.

Eduardito.



Confederación General del Trabajo - RTVA

Boletín de Información Sindical

Nº 29

Diciembre 1998

O

p

i

n

i

ó

n

Número 29

La Convención sigue sin convencer

A estas alturas, la Convención de Directivos de la RTVA ya no logra convencer ni a sus mismos organizadores, cuanto menos al colectivo de trabajadores de la RTVA, que ven cómo, por tercer año consecutivo, se monta una parafernalia vacía de forma y contenido, que no es más que una operación de marketing con vistas al exterior.

Su misma denominación, "Convención de Directivos", deja bien clara la filosofía que la sustenta. Aunque, eso sí, se invita a trabajadores no directivos, con el fin de darle una pátina de democracia y participación al evento (por aquello del qué dirán). Y así, se hace el paripé de organizar paneles de trabajo, de establecer debates y de elaborar conclusiones que posteriormente se exponen en público...

¿Qué crédito puede ofrecer una reunión de estas características cuando no serrecogen todas las aportaciones que se producen en su desarrollo, menos aquellas críticas o contrarias al espíritu de la misma? ¿Cómo confiar en el desarrollo de la reunión cuando, al igual que sucediera el año pasado, las conclusiones se encontraban elaboradas de antemano...?

¿Qué visos de legalidad ofrece una reunión de este tipo cuando se pasa lista (y no metafóricamente) y se toma buena nota de quién está y quién falta? ¿Qué visión de la situación real de la empresa puede obtenerse si la gran mayoría de los participantes pertenecen a una mayoría silenciosa (porque están sus jefes allí, tomando buena nota de lo que hacen y dicen)? ¿Cómo creerse la frase aparecida en *El periódico de Canal Sur* que dice "*Canal Sur eres tú. La RTVA necesita a su gente*", cuando no se deja a la gran mayoría de los trabajadores, a los que realmente, día a día hacemos esta empresa, participar en un foro de debate sobre la marcha de la misma?

Mal vamos por este camino, señor Abellán, cuando convierte la Convención en un foro soterrado de negociación del convenio, en un instrumento de control de la opinión de sus cuadros directivos y semi-directivos y en una operación de lavado de cara cuyo único objetivo es convencer a la sociedad que nos paga y a la que servimos, de que, al menos una vez al año, nuestros directivos hacen algo.



Macarras de la Moral

El pasado 26 de Noviembre, la Comisión de Formación recibió la documentación oficial del **Primer Plan Agrupado de Formación**, promovido por la **Fundación A.V.A.** Desde **C.G.T.** queremos explicar cuáles han sido las razones que nos han llevado a mostrar nuestra disconformidad con este **Plan Agrupado**.

Además, después de haber leído y haber visto el nº 6 del Periódico de Canal Sur en donde se hace publicidad del **Primer Plan de Formación del Sector Audiovisual Andaluz**, y tras comprobar la confusión que ha generado entre los trabajadores de la RTVA, vamos a aportar amplia información sobre **cuándo** y **cómo** se constituyó la **Fundación A.V.A.** y **quienes** lo llevaron a efecto.

PRIMERA ETAPA:

Según el acta de la reunión del Consejo de Administración del 25 de Julio de 1.995, fecha en la que el Director General de R.T.V.A. era Joaquín Marín, se informa, por parte de **Alfonso Barrios**, de las **acciones** y **gestiones**, hasta la fecha, de lo que por entonces se denominaba **Plan AVA**. Han pasado más de tres años y el «plan» ha ido gestándose prácticamente a la sombra; teóricamente a la luz.

La Fundación Audiovisual de Andalucía, se constituyó ante el notario D. Antonio Ojeda Escobar, el **25 de Octubre de 1.995**. En dicho acto, comparecieron :

- D. Fernando Ibáñez Contreras, interviniendo como administrador único de Canal Sur TV, S.A.
- D. Antonio Jiménez Filpo (**CALIGARI**).
- D. Carlos Molina Lamothe (**SAVITEL**).
- D. José Luis Vázquez Moriana (**VIDEOPLANNING**), interviniendo los tres como únicos miembros de la Asociación de Empresas de Producción Audiovisual de Andalucía (**A.E.P.A.A.**).
- D. Francisco Palacio Bautista.
- D. Carlos Rosado Cobián** (por entonces secretario de A.E.P.A.A.), interviniendo, ambos, en su propio nombre y derecho.
- D. Joaquín Marín Alarcón, interviniendo como Director General de la Empresa Pública de la R.T.V.A.

Según la Escritura de Constitución de la Fundación, los **miembros fundadores** fueron **Canal Sur TV S.A.** y **A.E.P.A.A.** dotando a la misma con un capital de **DIEZ millones** de pesetas (cinco por cada miembro fundador).En el mismo acto, los fundadores designaron como miembros del Patronato (órgano rector conforme a los Estatutos presentados en el mismo acto) a:

- Empresa Pública R.T.V.A.**, representada por la persona física que desempeñe el cargo de Director General, entonces, D. Joaquín Marín Alarcón.
- Canal Sur TV, S.A.**, quién designará en su día representante.
- A.E.P.A.A.**, quién en este acto designa a D. Francisco Palacio Bautista para su representación en el Patronato.
- Universidad de Málaga**, que llevará a cabo su aceptación en la primera reunión del Patronato.
- D. Carlos Rosado Cobián**, designado por los miembros fundadores.

ORGANOS: 1.Patronato; 2.Consejo de Dirección; y 3.Consejo Asesor.

Algunos meses después, según el acta de la reunión del Consejo de Administración del 20 de Febrero de 1996, ante propuesta de **D. Alfonso Barrios**, el consejero D. Rafael Porrás quiere que conste en acta su disconformidad total con el proceso de puesta en marcha de la Fundación A.V.A., y que se ha hecho sin tener en cuenta el acuerdo aprobado en su día por el Consejo. Alfonso Barrios retiró la propuesta y se aprobó paralizar «*cualquier decisión sobre el futuro de A.V.A. hasta que el Consejo se pronuncie*».

SEGUNDA ETAPA:

En 1.998, siendo ya Director General de la R.T.V.A. D. Eduardo Abellán, la Fundación A.V.A. cambia los Estatutos. El 17 de Junio de 1.998 D. Fernando Huidobro Rein, Secretario General del Patronato de la Fundación desde el 28.10.96, compareció ante el notario D. Antonio Ojeda Escobar para ejecutar y dar cumplimiento a los acuerdos adoptados en la sesión extraordinaria del Patronato, de fecha 18 de Febrero de 1.998. En dicha sesión se aprobaron los nuevos Estatutos y se modificó la denominación de uno de los órganos de la Fundación y, **SOBRE TODO**, la composición de los mismos, tal como sigue:

1.PATRONATO(16 miembros):

-**Presidente**, el Director General de la R.T.V.A

-**Vicepresidentes** (4) y **Vocales** (11), del Consejo de Administración de la R.T.V.A.(los 15).

2.CONSEJO DE DIRECCION(10):

-**Presidente**, el Director General de la R.T.V.A.

-**Vicepresidentes** (4),del Consejo de Administración.

-**Vocales:**

D. Joaquín Durán Ayo (Director Andalucía TV).

D. Emilio Merlo Navarro (Director Financiero y de Control RTVA).

D. Carlos Millán Raynaud (Director Servicios Jurídicos RTVA).

D. Santiago Sánchez Traver (Director de Canal Sur TV).

-**Director:** D. Carlos Rosado Cobián.

3.DIRECTOR: **D. Carlos Rosado Cobián.**

Sin embargo, en los dípticos repartidos por la Fundación A.V.A. se informa de que el tercer órgano es el «*Equipo de Gestión*», cuando, en realidad, los Estatutos «*encomiendan las funciones ejecutivas.../...así como cuantas le sean delegadas por el Consejo de Dirección o el Presidente*», a esta única persona, el **Director**.

Hecho este análisis organizativo es inevitable hacer balance:

1.Teniendo en cuenta que la Fundación es **privada y sin ánimo de lucro**, hay que destacar la generosidad de todo el elenco directivo de esta su casa, que en bloque aparece copando los cargos de sus diferentes órganos, incluida D^a. Carmen Blanco Amaya, flamante Directora de Relaciones Externas dentro del «*Equipo de Gestión*» de la Fundación, hasta hace unos meses directiva de la R.T.V.A.

2.Especial mención nos merece el Sr. Director de la **Fundación A.V.A., D. Carlos Rosado Cobián** que hasta llegar a su cargo actual ha sido Consejero-Delegado Secretario de A.E.P.A.A., miembro fundador de la Fundación A.V.A., miembro del Patronato de la Fundación designado por los miembros fundadores, consejero del Consejo de Administración de la R.T.V.A. entre los años 1.987 y 1.991 a propuesta del P.D.P., y consejero del Consejo Asesor de la R.T.V.A., cargo este último que aún okupa.

3.Ya que las «**líneas prioritarias de actuación pretenden proporcionar a todos los agentes que operan en la industria audiovisual andaluza instrumentos útiles**» (cita textual de la carta de presentación de la Fundación A.V.A., suscrita por su Director), habrá que preguntarse, ¿qué **nivel de objetividad** se dará a la hora de proporcionar estos instrumentos si la A.E.P.A.A. (que tiene a la cabeza a las tres productoras insignia de Canal Sur TV) es juez y parte de la Fundación A.V.A. y, además, su director, **D. Carlos Rosado Cobián**, ha estado y está directamente ligado a A.E.P.A.A., a la R.T.V.A. y, por tanto, a los proyectos e intereses particulares de ambas empresas?.

Es innegable que el consejero del Consejo Asesor de la R.T.V.A. **debe** analizar la programación de esta empresa pública (habitualmente se reúne cada trimestre a petición del Consejo de Administración), cuyo presupuesto aporta la Junta de Andalucía del bolsillo de los andaluces. O sea, **agentes** que intentáis operar en la industria audiovisual andaluza, ¡jechaos a temblar!

Con toda esta información, tan sólo pretendo reseñar que hasta para hacer una Fundación (formadora, sin ánimo de lucro, ¿altruista quizá?) funciona la fórmula «**todo-queda-en-casa**», acaparando, **los mismos** una vez más, todos los puestos clave de control. Sin quitar sus loables objetivos e, incluso, posibles logros, la Fundación A.V.A. huele a presunto amiguismo y a un movimiento de dinero público hacia el mundillo privado; y lo peor y principal, a una búsqueda de **monopolio y control legalizado** de la industria audiovisual andaluza. El monopolio es poder y el poder...

Como dato anecdótico señalar que el notario habitual al que acude la Fundación A.V.A. (D. Antonio Ojeda Escobar), de indiscutible prestigio profesional y que en su día fue Presidente del Parlamento de Andalucía, es a su vez un hombre directamente relacionado con el P.S.O.E.

Al hilo de la Fundación A.V.A., desde **C.G.T.** siempre hemos mostrado nuestra disconformidad a que la R.T.V.A. participe en este Plan Agrupado porque las empresas privadas tienen capacidad para solicitar sus propios planes de formación, máxime cuando existen asociaciones de productoras; y de esta manera (agrupada) es en definitiva el inexistente departamento de formación de la R.T.V.A. el que carga con el trabajo del plan agrupado; además en un plan agrupado la Comisión de Formación, en la que estamos todos los trabajadores representados, sólo es receptora de información, mientras que en los planes de empresa (I y II Plan de Formación) somos parte activa.

Añadir que nos parece precipitado y poco responsable, acometer un III Plan de Formación (el agrupado), cuando sobre el I Plan y el II Plan de Formación (en curso) de la empresa R.T.V.A. y sus SS.FF., no se han estudiado en profundidad las necesidades de formación a partir de dichos planes, valoración de empresas impartidoras de cursos, búsqueda del mejor profesorado (pues lo caro sale barato), reparto del presupuesto en función de las necesidades de cada departamento, recopilación de las necesidades de cada departamento cotejando en reuniones las opiniones de directivos y trabajadores, etc.

Pero esto, evidentemente, lleva tiempo y dedicación, algo a lo que la empresa no está dispuesta pues tiene muy claros sus objetivos de **multifuncionalidad** y, sobre todo, una política de buena imagen pública en la que se vende la idea de que en esta Empresa hay mucha formación. Pretenden que la empresa sea **competitiva**, cuando la competitividad, en realidad, se consigue con **CALIDAD**; y la calidad se logra con **especialización** no con multifuncionalidades, polivalencias y hombres orquesta.

En definitiva, me atrevo a decir que la producción propia de Canal Sur TV y los mismos trabajadores estamos perdiendo y vamos a seguir perdiendo competitividad con respecto a las productoras a poco que se consuman un par de planes agrupados. Porque señores, esto no es formarse, esto es consumir dinero público sin efectividad real. En **C.G.T.** estamos a favor de la formación y de los planes de formación, siempre y cuando estos sean serios, responsables, transparentes y, por tanto, respetuosos con el bolsillo de todos los andaluces; sin olvidar el de los españoles y europeos que hacen su aportación correspondiente a las subvenciones del FORCEM.

Seguro que para algunos será muy fructífero. Conviene recomendar un exquisito menú para estos comensales. Que les aproveche: **De primero: AVA CON JABON**

De segundo: ROSADA EN SALSA DE ABELLANAS.

Vinos: BLANCO Y ROSADO

De Postre: PLAN... digo FLAN, perdón.

Como dice Serrat en una de las canciones de su último trabajo:

«...son como fantasmas, que cuando se les quita la sábana no son nada...
...son macarras de la moral.».

Manuel García Conde.
Rpte. de **C.G.T.** en la Comisión de Formación.

Miedo a la libertad de expresión

Me sigue fastidiando el miedo a la libertad de expresión; me sigue sorprendiendo el temor a oír las opiniones de los demás; me sigue rebelando la imposición de la mordaza. Cuando quienes ejercen una responsabilidad se niegan a escuchar a sus empleados es porque no están seguros de estar haciéndolo bien, aunque no lo reconozcan, como es obvio.

Viene esto a cuento por la negativa de los jefes de esta empresa a aprobar el Estatuto de Redacción. ¿Qué tendrá el dichoso documento que quema en las manos de los que mandan y exigen los que obedecen?

Hay dos demandas fundamentales que los periodistas debemos ligar irremediamente a nuestra profesión, y a las que no podemos renunciar. La primera que se nos permita desarrollar nuestro trabajo en libertad, sin presiones que acaben desembocando en una noticia tergiversada. Esa libertad nos hará cumplir con el deber para el que hemos sido formados y responder a la confianza que la sociedad deposita en nosotros porque los periodistas, si traicionamos esa confianza, estamos rompiendo un pilar básico de la democracia. Todo lo que garantice nuestra libertad para trabajar debe ser bienvenido. El Estatuto de Redacción da la tranquilidad de contar con una herramienta para defendernos en caso de necesidad.

La otra demanda fundamental para nuestra profesión deriva del hecho de que la información que elaboramos está expuesta diariamente al criterio del público. Los que estamos metidos en este berenjenal sabemos que diariamente se opina sobre lo que hacemos, y bueno es que así sea, siempre que la opinión esté debidamente formada y no deformada. En una empresa informativa la opinión de los demás juzga un trabajo en equipo y por quienes dirigen ese trabajo. Me explico, el personal que ve la televisión no juzga sólo el trabajo de Menganico Pérez, sino el informativo de Canal Sur Televisión; si el público puede opinar de ese informativo, ¿por qué no pueden hacerlo los redactores que participan en él? Ahí está el otro meollo del espinoso Estatuto de Redacción. A los que dirigen los hilos de una empresa de comunicación les jode que los periodistas digan lo que piensan del informativo de quienes dirigen el cotarro, aún sabiendo que son éstos los que más datos tienen para tener una opinión formada y no deformada. Pero a los que mandan nunca le ha gustado que se muestren sus inmundicias en público porque como sabemos pueden ser "utilizadas" por el enemigo en la guerra permanente que mantienen.

Es muy curioso que todos los partidos políticos consideren imprescindible un Estatuto de Redacción en la RTVA, y que una vez que tienen la sartén por el mango se hagan los remolones. Mi madre resumía muy bien este sentir con un refrán: «*justicia, pero por mi puerta que no pase*».



Juan Armenteros

Fieles a nuestra filosofía de respetar el derecho de réplica, no dudamos en ofrecer las páginas de EL KANALILLO a quien se siente aludido por los artículos que publicamos en nuestra revista. Este es el caso del presente artículo, contestación a "Mi jefe", aparecido en nuestro número 28, y que ofrecemos junto a éste para que nuestros lectores puedan tener una referencia directa de lo que en él se decía.

EL HOMBRE RIDICULO.-

Carta abierta a F. Punto Gump.

No me gustaría hablar de él. Hace tiempo que lo tenía olvidado, pero aparece y desaparece como los espectros. Creo que hay en él algo de fantasma y, de vez en cuando, ¡zás!, se disfraza de mariquita sin pipi y da un susto a la gente. Eso sí, por la espalda y cargando el muerto a otro, como mandan los cánones de los aparecidos en nombre de Satanás.

F. Punto Gump lleva varias reencarnaciones queriendo ser jefe de cualquier cosa o algo. Con encumbrarlo como jefe de sí mismo le hubiera valido para empezar su larga carrera hacia el Imperator. Necesita compensar su complejo de inferioridad realzado. Un excelente caso clínico para que se curase a sí mismo. Cuenta la leyenda que cuando de vez en vez coge las funciones de superior categoría alcanza el éxtasis espiritual y sólo entonces copula.

F. Punto Gump es mucho F. Punto Gump. Anda ya por su tercera o cuarta carrera universitaria. ¡Pobre Gump! ¿Qué sería de él sin títulos? Sugiero que oxigene sus podridas neuronas de topo de biblioteca y que eche una canita al aire. Es bueno para las bilis.

F. Punto Gump es aún más elegante que un servidor. Me consta que siempre compra en Cibeles. Lo recuerdo hace años. Se presentó en mi casa con estampa de vendedor de cuchillas de afeitarse a domicilio (lease NETWORK) para ofrecerme una inmensa palabrería de pastillas de jabón, gel de baño, colonia fresca... No consiguió venderme ni un alfiler. A pesar de comportarse como un profesional, se nota a leguas que es mala persona.

F. Punto Gump no tiene memoria histórica. Cree que no nos acordamos que vendió su alma al diablo para que le eternizasen "su" productividad. Era La Celestina del departamento. Cuando fui su jefe se autoproponió para ser mi ángel de la guarda. Le salió el tiro por la culata. Roma no paga a traidores. Aun le recuerdo pidiendo renuncias a sus compañeros en una negociación sectorial. Pero él, una vez más como los valientes, con un buen impermeable del 25 por ciento para que no le cayese el agua encima.

Hace algún tiempo tuvo que emigrar a otros lares y profetizó el fin de los tiempos. "O yo o el caos", nos dijo. Todavía sus compañeros lo ven como a un hombre ridículo. Su aspecto bufanesco y risible induce a pensar que el poder en sus manos es menos poder que en otras menos imponentes. Nada tan peligroso como el desprecio. Esta estantigua que nos inspira piedad burlesca, que creemos que no vale la pena salirle al paso, esconde a un Maquiavelo atormentado de impensables estrategias.

¡Que nueva ficha! Desde hoy estoy dispuesto a jugarle la partida-

Fdo. Su Jefe.

Mi jefe

Me gustaría hablar de mi jefe. Los jefes también son como las cajas de bombones... Hasta que los tratas nunca sabes qué te va a tocar. En el caso de mi jefe, la sorpresa es aún mayor, pues el bombón cambia de sabor continuamente.

Mi jefe no escucha ni contesta. Le llamas al teléfono móvil y lo tiene desconectado. Lo intentas en su despacho y no coge el teléfono. Le encuentras por el pasillo y te pide que le informes mediante nota interna detallada. Le planteas problemas y cita a los clásicos. Le pides soluciones y se encoge de hombros. Si protestas, amenaza sutilmente, diciendo que en la calle la gente pasa frío... Si criticas, te cambia de turno, te niega días libres, no firma las horas extras... Si haces bien tu trabajo y tiene iniciativa, maniobra para que cambies de departamento... Hay quien dice que es por ignorancia o miedo... Y eso tiene desorientada a mucha gente.

Mi jefe fue mucho jefe. Ascendió como un globo, pero se desinfló pronto, y levitó hasta el lugar que ocupa ahora. Las malas lenguas afirman que es un ejemplo más del principio de Peter. Pero no debe ser así, porque últimamente está intentando coger gas de nuevo. Se le ve mucho pululando por despachos vacíos y pasillos superpoblados, buscando información... Parece que pretende ascender otra vez, sin importarle a quién derriba por el camino, sea igual, superior o subordinado...

Mi jefe es una persona elegante. Desde que es jefe ha renovado su vestuario. Hay quien comenta que no era necesario tener un cargo para comprarse ropa nueva... Debe ser envidia, porque no todo el mundo viene con corbata al trabajo.

Mi jefe piensa mucho y habla poco. No informa a su equipo, pues piensa que puede quien sabe, y el quiere poder más que nadie. Asume funciones, tareas, proyectos... y luego se ve sobrepasado para llevarlos a cabo, porque no puede (ni quiere) confiar en sus subordinados.

Mi jefe es una persona instruída. Tanto, que es el único representante de su departamento que ha realizado un master donde le han enseñado a redactar notas internas en lenguaje jurídico-administrativo, a marcar taxativamente la duración de las reuniones y a pedir lealtad a cambio de pluses inexistentes. Hay quien pregunta (no a él, por supuesto) para qué vale todo eso en realidad, porque no se nota ningún cambio a mejor...

Mi jefe es una persona casi bipolar... Para él hay amigos y enemigos, y clasifica a las personas en base a esas dos categorías. Pero no es tan radical... Hay personas a las que no aprecia y envidia. Están en su lista negra particular. Una larga relación de personas están pendientes de clasificación según la utilidad que tengan para él en ese momento, o lo conveniente que sea relacionarse con ellos... Pero no parece tener a nadie en su "lista blanca". Me pregunto por qué será.

Mi jefe es un hombre de su casa. Le gusta mucho hacer la cama, y por ello (o pese a ello) es sumamente apreciado por sus superiores, que le siguen manteniendo en su puesto. Aún hay quien no entiende la relación entre la cama y el trabajo, pero en fin...

Pese a todo, cuando sea mayor, no quiero ser como mi jefe.

F. Gump



Coordinadores de Explotación de TV. ¿Compañeros o latigueros?

Cobrar el plus de especial responsabilidad (un 45% del salario base) es una pasta muy golosa... Cobrarlo por trabajar, me parece justo; cobrarlo por no hacer nada, no me parece justo, pero en todo caso será culpa de la mala planificación que la dirección de la empresa hace de sus recursos humanos; pero cobrarlo por buscarle los "tres pies" al convenio en aras de enrarecer el clima de trabajo entre los distintos colectivos; por "atemorizar" al personal con cambios de turnos; por no otorgar los días de libranza debidos; por aceptar o no (según quién lo solicite) los cambios de turnos; por ir diciendo que el trabajo no sale porque CGT libera a montadores o encargados de vídeo, a operadores de sonido o a operadores de cámara... en definitiva, por dar la cara por el Jefe de Explotación de TV (Pepe Mato para quien no lo identifique), no sólo no me parece que no es de compañeros, sino que además me parece de latiguero, sobretodo porque algunos coordinadores cobra el citado plus y no curran, sólo se dedican a poner turnos. ¿Qué harán ahora que Pepe Mato se ha empecinado en rotar a la gente cada 6 meses? ¿Trabajarán ahora los coordinadores 1 vez cada 6 meses?

No es mi intención insultar gratuitamente a estas personas (y no digo compañeros porque esta palabra me merece suficiente respeto como para no utilizarla con ellos). Mi intención es hacerlos ver que la mano que hoy os da de comer, puede ser mañana la que os tenga muertos de hambre o que, simplemente, os sacuda por no hacer bien vuestro trabajo (el que él quiere).

Entiendo que hay que pagar hipotecas, letras del coche, las vacaciones... (todos tenemos trampas) pero hay formas y formas. ¿Nos os dáis cuenta que no sois más que encargados de montaje, cámaras u operadores de sonido con un plus que se os paga en concepto de VASALLAJE? ¿No os dáis cuenta que no merece dar la cara por alguien que hoy está y mañana, a saber qué será de él, mientras que los compañeros (los de verdad) seguirán alrededor de vosotros sacando el trabajo adelante? ¿De verdad pensáis que el "chollo" que tenéis os va a durar toda la vida, o es que, mientras dure, no os importa hacer lo que haga falta?

C.G.T. ha recogido en su plataforma que aquellos trabajadores que perciban el plus de especial responsabilidad tendrán que estar en su puesto de trabajo; es decir, que si seguís siendo "colocadores de turnos" y "paragolpes" de Pepe Mato, por lo menos tendréis que currar las 7 horas de jornada laboral que recoge el Convenio. Ejemplo de ello hemos tenido en la casa cuando una compañera en Vídeo, trabajando sus 7 horas y cobrando el codiciado plus, era capaz de elaborar y cuadrar turnos y horarios de su departamento, sin que el currar sus 7 horas fuese incompatible con el trabajo que conllevaba el plus de especial responsabilidad. ¿Sabes de quién hablo, verdad Pepe Mato? A ver si le enseñas a Maire cómo se puede cobrar este plus montando 7 horas al día. ¿Querrás hacerlo? ¿Se negará él? ¿Por qué? ¿Y Kiko? ¿Y Rubio? ¿O es que te interesa que no curren en el Departamento para que curren por tí y para tí?

Si deber de todo sindicalista es defender a los trabajadores de los abusos de los directivos, también es labor (o al menos yo así lo entiendo) denunciar públicamente agravios comparativos como los vuestros en relación a vuestros compañeros y compañeras, de los que participáis tan gustosamente y todo por un plus que hoy tenéis pero que mañana se os puede esfumar.

Desde CGT instamos públicamente a los Pepe's (Mato y Méndez) que se convoque una reunión con presencia de la representación sindical (de los 3) para solventar toda la problemática que se está desencadenando en la Jefatura de Explotación de TV. Tal situación se puede asemejar a una bomba de relojería, en cualquier momento puede estallar y a algunos les puede dar de lleno en la cara. Luego, las lamentaciones no servirán. Sentarse, dialogar, discutir y negociar es lo único que pide CGT. Si esto no se lleva a cabo no nos quedará otro remedio que empezar a interponer denuncias ante la Inspección de Trabajo, escribir artículos de prensa, poner el tema en oídos del Consejo de Administración, etc..., etc...

José Manuel Ramírez.

Pequeños polvorones

Para los colectivos dependientes de Jefatura Técnica se "ha acabado la buena vida", son palabras textuales de Pepe Mato; han impuesto turno de fin de semana que se rota pero no sabemos ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Ni a quién? Tendrán que pegar un buen trago al aguardiente para pasar ese envenenado polvorón.

Ocambian las actitudes o algunos directivos pasarán un calvario. Los modos utilizados últimamente de imponer horarios y turnos supone romper la armonía que debe primar en las relaciones laborales. Si quieren pelea la van a tener, CGT está dispuesta a amargarle los polvorones al jefe más pintado.

Los currantes de Canal Sur también queremos un IBM (o sea un becario/a): IBeMe a por esto, IBeMe a por lo otro, I BaMos al cine, I BaMos a comernos unos polvorones... Es una broma, no queremos IBeMes para nadie.

Varias categorías hemos detectado en las becarias de Canal Sur. Hay becarias de primera, segunda y tercera categoría, y sino que pregunten a las de Sevilla que son las que peor paradas salen; ya que en las delegaciones no valen las bolsas de trabajo y han contratado dos becarias una en Cádiz y otra en Jaén, donde por suerte para ellas se van a comer los polvorones.

Osacan las bolsas de una vez o pensaremos que, como si de un polvorón se tratase, a alguien se le han atragantado las nuevas bolsas que están listas para ser publicadas desde hace un mes y siguen sin salir. ¿Qué primos, amigos o hermanos de directivos no han salido bien parados?

Rendimiento mínimo a alto precio. Un coordinador debe trabajar 7 horas diarias en su categoría y por el plus que cobra, coordinar en otras horas. Esas horas se las pagan a precio de oro, unas 100.000 pta mensuales, que les permite comprarse una caja de buenos polvorones.

Onos desmienten los datos o seguiremos pensando que esta empresa no apuesta por el empleo como proclaman los directivos. Nos tememos que no se contratará a ningún trabajador para los nuevos canales temáticos que se pondrán en funcionamiento en el centro de producción de Málaga; ocurrirá lo de siempre más trabajo para los mismos.

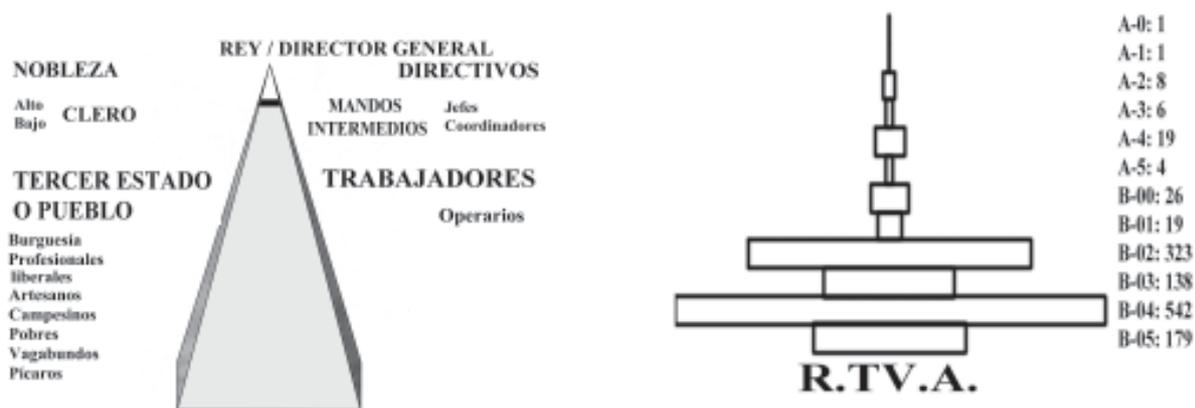
No queremos que a nadie se le atraganten los polvorones y que el año que viene todo funcione mejor en esta casa que es la de todos.



¿Empresas Jerarquizadas o Democráticas?

La mayoría de los historiadores están de acuerdo en que la **estructura social moderna** hunde sus raíces en la Edad Media, y que ésta se basaba en una **idea aún más antigua** que provenía de Mesopotamia y sobre todo del **Antiguo Egipto: sociedad dividida en los que rezan, los que luchan y los que trabajan.**

La **jerarquización** social del siglo XVI (organización escalonada de grupos con condiciones similares horizontales y condiciones diferentes verticales), se ordenaba en función de **la importancia** que la comunidad había atribuido **al desempeño de determinadas funciones**, dando lugar a: **el clero, la nobleza, y el tercer estado o pueblo.** Esta forma de organización de un grupo social (**jerarquizado**) es muy similar a la que se suele dar en las empresas actuales, y por ello nos sirve como referencia para nuestro estudio.



Según diversos autores esta estructura permaneció durante siglos debido a **los privilegios ante la ley** de dos de sus estamentos: la nobleza y el clero, aunque las tendencias modernas hacia **un nuevo tipo de sociedad** nacen a partir de criterios nuevos, principalmente **el nivel económico.**

Pasemos a recordar las características que se daban en cada uno de estos tres grupos sociales.

La nobleza

Era una cualidad primaria que en principio sólo se podía transmitir por la sangre, pero se reconocía al **rey** la capacidad de **ennoblecere a sus súbditos.** Más que el mérito, **fue el dinero,** lo que facilitó la entrada en el estamento nobiliario a muchos miembros del tercer estado o estado llano (mercaderes, campesinos, funcionarios, ...en definitiva **el pueblo**) a través de la compra de un título.

La nobleza o aristocracia gozaba de diversos **privilegios:** judiciales y penales, fiscales, de servicio (empleos en la Corte, en el ejército...) y otros de raigambre feudal (como tener séquitos armados).

La nobleza al mismo tiempo que intentaba ascender en su jerarquía, trataba de preservar o aumentar su patrimonio. Pero fue su **actitud ante el trabajo,** lo que llevó a muchos a la ruina ya que **despreciaban formas de trabajo** no acordes con su condición nobiliaria. Las actividades industriales o mercantiles no se consideraban nobles, y menos aún cualquier tipo de **trabajo físico,** aunque cuanto más estaba demostrada la nobleza, más tolerante era el resto de la sociedad con quien la ostentaba, si se dedicaba a dichas tareas (como la familia Medina Sidonia que realizó fuertes inversiones en el ámbito comercial sin que ello le causara deshonra).

En este estrato social, **la cúpula** estaba ocupada por **los grandes y los títulos.** Éstos aumentaron

notablemente en la época de los Austrias (alrededor del año 1.500).

El clero

La **frontera** entre clérigos y laicos (ciudadanos no religiosos del tercer estado) era **muy permeable** que esta incorporación permitía gozar de ciertos privilegios como la inmunidad tributaria, personal y local. Sin embargo las diferencias dentro de dicho grupo eran enormes, debido a la distancia entre sus dos subgrupos :

- El alto clero : arzobispos, obispos.
- El bajo clero : curas párrocos, capellanes,...

La iglesia española, se caracterizaba en la época de los Austrias por su **poder económico** y por su estatus de **vida cómoda y fácil** para sus miembros.

El tercer estado o pueblo

Era la gran mayoría de la población, el **88%**, desde **el burgués enriquecido con aspiraciones** a la nobleza, hasta el último jornalero pasando por múltiples situaciones intermedias.

Entre la población urbana, existía **un grupo dirigente**, cuyos miembros pertenecían en la mayoría a **la nobleza**. Además de éstos, **la cúspide** estaba ocupada por **la burguesía**: los altos funcionarios públicos, los recaudadores de impuestos, los comerciantes, ...Por debajo de la burguesía estaban:

- Los profesionales liberales : médicos, abogados, escribanos, procuradores,...
- Los artesanos : organizados en **gremios** según el oficio (orfebres, zapateros, ...)
- Y por último los pobres, vagabundos y pícaros que se dedicaban a la mendicidad y a la delincuencia para subsistir.

Desde 1.540 la creencia de que **el pobre** tenía derecho a limosna, fue siendo sustituida por **la idea del derecho al trabajo** y a la atención sanitaria. Por otra parte, si atendemos a la distribución demográfica, el 80 % de la población vivía en el campo, en las aldeas y pueblos : eran **los campesinos**.

La conciencia de crisis

Si revisamos los libros de historia, comprobamos que en el siglo **XVII** se produce una crisis que conlleva a la reestructuración de **aquella** sociedad jerarquizada, debido a diversas causas, de las que destacamos:

- El descenso de la población (el tercer estado).
- El aumento de los estamentos privilegiados (nobleza y clero).

Además **se acentuaron las diferencias** dentro del tercer estado: en su **cúspide** un grupo enriquecido **pugnaba por los altos cargos, señoríos**, ...que facilitaban el camino hacia los estamentos privilegiados sobre todo la nobleza. Por otro lado, ante las dificultades económicas, algunos buscaban **refugio** en las filas del clero que a su vez se encontraba muy bien relacionado con la nobleza.

La conciencia de que se iniciaba una **nueva etapa** en la historia, se caracterizó por la **abundancia de conflictos**. Las **reformas propuestas** se dirigieron principalmente hacia el **campo económico**; entre ellas **medidas proteccionistas** (protección de la producción propia) y reformas del **sistema tributario** (menor carga fiscal).

La similitud organizativa entre una sociedad jerarquizada y una empresa capitalista, nos facilita la representación gráfica de los grupos sociales que las conforman. Para ello nos hemos decidido por la **pirámide de población**, que nos ofrece directa e intuitivamente una **distribución** global de la población y nos permite comparaciones entre los diferentes estratos sociales.

La figura geométrica piramidal (su máxima expresión arquitectónica-estructural la encontramos en Egipto) nos permite igualmente realizar una **reflexión** sobre lo que **simboliza** :

Cuanto mayor es la base, mayor es la estabilidad de la estructura, pero si la base se debilita la estructura se desmorona. Esto es exactamente lo que ocurre en el modelo de organización jerarquizada cuando la base es inestable o decreciente, y la estructura es inflexible.

Una **organización** es "una disposición (organigrama) de los órganos de **la vida** físico-química de un **todo orgánico** (cuerpo animal o vegetal)".

La organización tradicional de las empresas, se basa en la estructura jerarquizada y en la unidad de **mando**: la **burocracia mecánica**. Sin embargo este **modelo mecanicista** en el que todo debe realizarse de forma cuadrículada está desapareciendo porque antes, **la jerarquía y la sumisión** no se cuestionaban y se aceptaban, pero actualmente, **los valores** que se están desarrollando en el seno de las **sociedades democráticas**, tienden a **expandirse** a través de las instituciones y agrupaciones que las conforman, lo que conlleva a la **transformación** de las mismas (entre ellas, **las empresas**).

En palabras de José M^a Gasalla (Licenciado en Empresariales y Director del Instituto Universitario Euroforum Escorial), «**estamos ante modelos dinámicos multivariados**», es decir que **la forma de organización actual** deberá de asemejarse más a un organismo vivo que a una **máquina**.

Si tomamos como modelo a un **árbol** (cuerpo vegetal vivo) observamos que se desarrolla y crece de forma tridimensional pero fundamentalmente hacia arriba y hacia abajo, extendiendo tanto sus ramas como sus raíces. El desarrollo de sus raíces, permite que su base sea resistente al viento, a la lluvia o a los movimientos del terreno, y que al mismo tiempo pueda alimentarse de los nutrientes del subsuelo. Se deduce fácilmente que cuando la copa de un árbol (conjunto de hojas y ramas) es muy grande, el árbol se cae.

De todo esto podemos extraer, entre otras, algunas consecuencias muy interesantes:

- Las posibilidades de **evolucionar** de una máquina por sí misma, son **nulas**.
- Por lo tanto, la tendencia de **sustituir** mano de obra por tecnología, tiene sus **limitaciones**.
- El **aprendizaje** es una actividad **inherente** a la **evolución** y el **desarrollo**.
- El **desarrollo** de un organismo debe ser **progresivo** y **proporcional** a cada una de sus partes.
- Un **organismo flexible** se adapta mejor a las dificultades.

Desde tiempos remotos, se ha **mitificado** y **sobrevalorado** al **poder** y los **conocimientos** de las jerarquías; la mayoría ha dependido de « **los que más saben, los que más tienen, y de los que más arriesgan** » y con esta **dependencia** se espera que ellos, los grandes y fuertes, **gobiernen** y **dirijan** porque la mayoría no sabe ni quienes son, ni que es lo que quiere. Es esta **ignorancia** una de las razones que han posibilitado durante siglos, la perpetuidad de las formas de organización jerárquicas (de las personas), que de hecho, ya se encuentran condenadas a extinguirse en esta época que nos ha tocado vivir: la de las **comunicaciones** y la **información**.

El **modo de producción** de una empresa o una sociedad es paralelo a **la forma de organización** y a **la forma de relación** que exista entre sus miembros y paralelo a **la forma de relación** de aquella **con su entorno**. Así, el **modo de producción capitalista** (al igual que el neoliberalismo), está orientado hacia el **mercado** y el **comercio** libres (liberalización y consumo) porque los **medios de producción** son de **propiedad privada**, sus miembros están organizados jerárquicamente y porque el Gobierno apenas interviene generando y permitiendo **que las empresas compitan** entre ellas.

Sin embargo, la **competición** o **competitividad** es la rivalidad de al menos dos individuos o grupos para obtener un mismo objeto mientras que la **cooperación** es la acción y efecto de cooperar, de **obrar conjuntamente** con otros **para conseguir un mismo fin**.

Y para finalizar quisiera expresar mi experiencia personal con **La Confederación General del Trabajo (C.G.T.)** que es un **ejemplo vivo de organización no jerarquizada**, al menos por lo que yo conozco y en lo que a mi respecta.

Jamás he pertenecido a esta organización sindical, y sin embargo, desde que entré en contacto con ella, me encontré **con las puertas abiertas**, y me explico : desde el principio fui **escuchado y atendido** en las diversas cuestiones que me afectaban personalmente y que me interesaban. Al mismo tiempo tuve (y aún sigo teniendo) **la libertad para participar** plenamente en las asambleas y foros de debate de esta sección sindical. Fue entonces cuando gocé de **la confianza de mis compañeros** para ejercer como representante de **C.G.T.** en la **Comisión de Formación** de la R.T.V.A., responsabilidad que desempeñé durante la elaboración de los dos únicos Planes de Formación de Empresa que ha elaborado dicha Comisión hasta ahora (el 1º concluido y el 2º en curso).Y todo ello por el simple hecho de **colaborar y cooperar** con mis propios compañeros.

La **cooperación** con este sindicato me ha aportado **beneficios personales, porque considero plenamente satisfactorio el poder expresar mis ideas y el poder participar en las decisiones**

Por todo esto,y desde el inicio de una nueva andadura estrenándome como colaborador de esta publicación, **quiero dar las gracias públicamente a mis compañeros de C.G.T.** en la RTVA :

Gracias por abrirme las puertas del sindicato,

Gracias por permitirme participar con libertad y respetar mi independencia,

Gracias por dejarme utilizar los pocos medios de los que disponen,

Gracias por depositar su confianza en mi persona para que los representara, y gracias por fomentar **la solidaridad, la igualdad y la tolerancia** en una sociedad que tanto lo necesita.

Sinceramente gracias, felices fiestas y próspero 1.999.

Eduardo Noval Bernabé

En próximo números de **el KanAfillo** continuaremos ofreciendo más artículos relacionados con la estructura y funcionamiento de las organizaciones, y su comparación con la RTVA

LA EMPRESA TENDRA QUE PAGAR A LOS PRODUCTORES MUSICALES CON CARGO AL NIVEL B03

CGT, en su línea de controlar los distintos contratos que la empresa formaliza con los trabajadores, ha detectado desde el pasado mes de Mayo contratos relativos a categorías profesionales no existentes en el vigente Convenio Colectivo.

Estos contratos, al no estar regulados en categorías profesionales existentes en el Convenio, corren el riesgo de que sus firmantes (los trabajadores) estén realizando tareas correspondientes a categorías profesionales de nivel superior cobrando menos de lo que deberían.

Uno de estos casos es el de los PRODUCTORES MUSICALES. La Inspección de Trabajo, tras denuncia interpuesta por C.G.T., ha determinado que *"...el salario contratado y que se viene abonando como Productor Musical, es inferior al correspondiente al nivel B03, al que pertenece la categoría de Productor..."*

Esta denuncia, con independencia de la correspondiente acta de infracción con propuesta de sanción que la Inspección de Trabajo le va a colocar la empresa (aunque como éstas no las paga Carlos Salazar de su bolsillo, y la empresa las recurre sistemáticamente, pues hoy paz y mañana gloria), va a dar lugar a que a los Productores Musicales que la empresa tenga contratados en la actualidad se les abone la diferencia de B04 a B03 y, al mismo tiempo, para aquellos que contrate a partir de ahora, tendrá que asignarles el salario correspondiente al nivel B03.

Por tanto, recomendamos a todos los Productores Musicales que reviséis vuestras nóminas y que formuléis las correspondientes reclamaciones a la Dirección de Organización y RR.HH.

C.G.T. seguirá denunciando casos como éste para insistirle a la dirección de la empresa que queremos que sea respetuosa con el Convenio; que queremos que se cumpla lo que firma y que, por supuesto, queremos que los trabajadores tengan definidas sus funciones y cobren por lo que hacen. Lo de "mano de obra barata", Carlos, habrá que dejarlo para otra ocasión, esta vez no te podrás colgar la medallita de turno.

SECCION SINDICAL C.G.T.-RTVA



Página reservada para la réplica de D. José Luis Pereñíguez al artículo "GALERIA DE TIRO. Se busca directivo por abuso sistemático de poder" aparecido en el número 28 de  el KanAfillo

Qué es Internet y su situación en España

Imaginaros por un momento, delante de vosotros, todos los libros de información del mundo, de todos los temas que quieras, desde una receta de cocina hasta un plano cartográfico de cualquier sitio recóndito del mundo.

Toda la información que deseéis sobre vuestro trabajo, estudios y aficiones. Toda la información sobre cualquier fármaco o enfermedad. Toda la información sobre cualquier clase de música o grupo que deseéis. Información sobre moda, cine, radio, literatura, historia, geografía, arte, viajes, y un largo etcétera, como ya he escrito antes, TODA la información que tú quieras.

Imaginaros el poder ver cualquier cadena de televisión o escuchar cualquier emisora del mundo de todas las partes del planeta.

Imaginaros el poder comunicaros con cualquier persona de este mundo. En Internet no hay fronteras, ni aduanas. ¿Os imagináis el poder cartearos con un Chileno? Que él o ella te explicara la situación por la que está pasando en estos momentos su país. Que os lo cuente una persona como vosotros, de la calle, «del montón», un ciudadano de a pie. Un trabajador, un estudiante o un desempleado como tú. Todo esto sin censuras y con total libertad de expresión tras el anonimato que da una dirección de correo. Lo más extraordinario es que estas cartas atraviesan los miles de kilómetros que os separan en solo unos segundos.

Todo esto y mucho más ya es posible desde hace tiempo gracias a Internet. Es un medio de información rápido, un medio de consulta, y un medio de expresión y comunicación **LIBRE, sin CENSURAS.**

Pero existe un problema: nuestro querido gobierno, el Partido Popular, con nuestro amado presidente, Pepe Mari Aznar, lejos de facilitar este medio de comunicación a todos nosotros, hace justamente lo típico de él: joder al pobre y beneficiar al rico, y me explico:

Al entrar al gobierno Aznar tuvo que colocar a sus amiguetes al frente de algún cargo o empresa de este país. En el caso de Telefónica colocó a su amigo de infancia, un tal llamado Villalonga. Con un único propósito: Ganar dinero. Nuestra conocida Telefónica, o mejor dicho, TIMOFÓNICA, subió en agosto de este año el brutal porcentaje del 137% en llamadas locales, pasando a costar la actual hora de conexión a Internet, o a cualquier teléfono de nuestra ciudad, 313 pesetas. Es como si un litro de gasolina pasara a costar de hoy a mañana más de 250 pesetas, y lo peor es que quiere subir de nuevo las tarifas en breve. Es igual que si al inventar la máquina de vapor hubieran doblado el precio del carbón.

Por eso **los internautas EXIGIMOS una tarifa plana** de teléfono de conexión a Internet, a un precio asequible (pagar una cuota fija al mes independientemente del tiempo que estés conectado), ya que el usar Internet debe de estar al alcance de cualquier persona, y no solamente para los que dispongan de un alto nivel adquisitivo, ya que todos tenemos DERECHO al acceso a la información y a la comunicación.

Protestamos también por el pésimo estado de Telefónica: llamadas fallidas que se cobran, cortes de conexión y velocidad lentísima que llega a aburrir... Con esta política que están llevando las operadoras de telecomunicaciones se retrasa el desarrollo Internet en España, como siempre, en este aspecto, también a la cola del vagón de Europa.

En muchos países ya existe **LA TARIFA PLANA**. El único problema sería la pérdida de unos mínimos de ingresos de Telefónica, una empresa que consigue miles de millones de beneficios al año, y recordemos, Telefónica, cuando se formó, era una empresa estatal, y entre todos nosotros la construimos con nuestros impuestos. Ahora que ya está formada es cuando se privatiza.

Hay otro gran problema:

La Tarifa Plana no le interesa a nuestro gobierno, ya que es un medio NO CONTROLADO, y el no poder controlar a las MASAS en un país es malo para su gobierno. Es peligroso que el pueblo pueda permitirse el lujo de PENSAR por si mismo. Es peligroso que busque información fuera de los medios controlados por el gobierno, que no lea sus periódicos, no vea sus telediarios y escuche sus emisoras de radio. Que el pueblo se comuniquen libremente con ciudadanos de otros países con el riesgo de comparar.

Ante estos ABUSOS, los Internautas hemos hecho y haremos una serie de cosas, como fue dos días de huelga de NO conexión el anterior 3 de octubre y 3 de noviembre, una manifestación en la Simo de Madrid entre otras cosas. El día 7 de diciembre hicimos una manifestación a nivel nacional en Madrid y la más importante: estamos recogiendo firmas de personas que apoyen la Tarifa Plana, con 500.000 firmas obligaremos a tener que votar una proposición de ley.

También existe una dirección de asociación de internautas donde te podrás informar de todas las últimas noticias relacionadas sobre el tema de Internet, y en las news:

es.charla.conexion.tarifa-plana

Es importante que todos estemos unidos y enseñar a la gente que Internet no es un grupo de viciosos, pornográficos, drogadictos o pedofilos. Y que sepan de una vez nuestros políticos que hay un amplio número de españoles que ya no nos conformamos con tragarnos toda la basura que nos meten por los ojos, como el Chiquito de la Calzada, Jesús Puente, los hijos de la Rociño, o las bodas que pagamos entre todos en Sevilla, y que somos capaces de pensar y buscar información de todo tipo, culturas y razas, por nuestra cuenta a través de este medio como es Internet.

¡INTERNET EL ÚLTIMO TERRITORIO LIBRE DE CONOCIMIENTO, PENSAMIENTO Y EXPRESIÓN!

A.B.

GRACIAS COMPAÑERO

Queremos con estas letras agradecer al **compañero y trabajador** Jorge Prieto, todas aquellas cosas, que aun saliéndose de su cometido laboral ha realizado por nosotros durante los años que ha estado en el departamento de Explotación y Mantenimiento.

Compañero porque durante este tiempo nunca hemos observado un paso atrás en cualquier tema que le planteásemos a título individual o colectivo.

Trabajador porque cumplió como buen profesional que es, con las actividades que le fueron asignadas, las más de las veces en número tal que un solo auxiliar administrativo no puede realizar. Actividades que en muchas ocasiones intentaba llevar adelante en uso de sus horas sindicales, solventándole más de un problema al jefe de departamento y al jefe de sección. Es para este colectivo muy penoso tener que aceptar planteamientos de nuestros jefes, que han tenido como resultado la sustitución y traslado de este **compañero y trabajador**.

Es muy triste que algunas personas sólo vayan a su «bola», olvidando con suma facilidad el trabajo importante que realizan algunos compañeros como Jorge, que intentan y a veces consiguen mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de esta empresa.

GRACIAS Y HASTA SIEMPRE AMIGO.

P.D. Este escrito está respaldado por los trabajadores que estamos en total desacuerdo con la medida adoptada y que pertenecemos solamente a un sindicato: UGT.

Con Tinta Ajena

El Grupo RTVA organiza una convención para trazar el futuro de la cadena pública

Redacción
Sevilla

La sede de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) fue marco ayer de la inauguración de la III Convención de la Radio Televisión Andaluza (RTVA), que durante dos días intentará trazar las líneas de acción futuras en esta empresa pública, que en los últimos dos años ha registrado el mayor crecimiento de su historia.

El acto de apertura de esta convención, que lleva el lema de *Apostamos por el desarrollo*, fue presidido por el Director General de la Cadena, Eduardo Abellán. A lo largo de los días de ayer y hoy, mandos intermedios han hecho balance desde la última convención celebrada hace un año. El trabajo de los asistentes se ha centrado en tres temas principales: Organiza-

ción integrada y gestión de procesos; desarrollo de la capacidad profesional y sistemas de dirección.

Durante este encuentro se han desarrollado diversas ponencias, como la del consultor externo Miguel Irujo Vilá, que trató el tema de las *Factores para la implantación de una estrategia de desarrollo en Radio Televisión de Andalucía*. En estos dos días se ha destacado además la labor de Eduardo Abellán en sus dos años de gestión, periodo en el que se han marcado hitos importantes, como la puesta en marcha del segundo canal de televisión, Canal 2 Andalucía, o el tercero de radio, llamado Andalucía Información.

También se ha hecho hincapié en el logro en la gestión de la señal de satélite de Canal Sur a través de Canal Satélite Digital y Vía Digital, por

el cual se han puesto en marcha canales temáticos dedicados a las fiestas y el turismo en nuestra comunidad.

La clausura de la convención corre hoy a cargo del Consejero de Presidencia de la Junta de Andalucía, Gaspar Zarras, que expondrá además las conclusiones a las que se haya llegado.

Por su parte, el sindicato CGT (Confederación General del Trabajo), ha declarado no compartir el optimismo que reina en la convención de esta empresa pública. En un comunicado CGT ha denunciado que en lo que va de año "los trabajadores han realizado más de 12.000 horas extraordinarias en RTVA". Este sindicato ha declarado que Canal Sur "no apuesta por la creación de empleo fijo, ya que mantiene el 35 por ciento de contratados temporales en su plantilla". CGT, por últi-

El Correo de
Andalucía
28/11/98

mo, denunció que en el nuevo convenio que se está negociando, "no se contempla la elaboración de un Estatuto de Redacción, se quiere aumentar la jornada laboral, recortar los derechos de los trabajadores y no compensar los ocho años de pérdida de poder adquisitivo", lo que para esta organización sindical significa que "Canal Sur va contracorriente de los tiempos".

Horas extraordinarias en la RTVA

CGT quiere denunciar la pantomina y al autobombo que cada año se repite con la celebración de la convención de RTVA y SS FF. El evento tiene lugar este fin de semana. Se volverá a repetir el "qué buenos somos y qué bien lo hacemos en Canal Sur". Ese optimismo de los directivos no es compartido por los trabajadores porque su realidad es bien distinta. Y para muestra varios botones.

RTVA está en fase de expansión, es verdad, pero a costa de los más débiles. El aumento de producción no se ha visto compensado con un aumento, en la misma proporción, de la plantilla. En Canal Sur se han realizado en lo que va de año 12.143 horas extraordinarias pagadas, de ellas, más de 9.000 en Sevilla. A estas miles de horas hay que sumarle las que se compensan con días de descanso, que pueden ser otras tantas, la mayoría de las cuales no constan como horas extras.

CGT-RTVA cree que Canal Sur no apuesta por la creación de empleo fijo ya que mantiene el 35 por 100 de contratados temporales en su plantilla. Hace años que no convoca oposiciones públicas y no ha querido dar salida al plan de estabilidad en el empleo que apoyó el consejo de administración y que han negociado los sindicatos durante un año.

Los directivos de Canal Sur van a contracorriente de los

tiempos. En el nuevo convenio, que se está negociando, quieren aumentar la jornada laboral, recortar los derechos de los trabajadores y no compensar los ocho años de pérdida de poder adquisitivo. Para CGT es ir contracorriente querer imponer las 36,8 horas semanales cuando desde el primer convenio (1989-90) se estableció la jornada laboral de 35 horas semanales, que ahora impulsa el Gobierno andaluz. Es ir contracorriente eliminar de un plumazo derechos consolidados como la antigüedad, recogida ya en el primer convenio y que cobran muchos trabajadores. Es ir contracorriente no tener definidos los puestos de trabajo en una empresa con diez años y encima querer aplicar la movilidad funcional. Es ir contracorriente no aprobar el estatuto de redacción que están perdiendo desde hace años los trabajadores de Canal Sur y todas las fuerzas políticas.

CGT-RTVA no comparte la euforia de una convención cuando se nos están negando reivindicaciones históricas de los empleados de esta empresa pública, reivindicaciones tan justas como tener un estatuto de redacción, no seguir perdiendo poder adquisitivo cada año y tener definidos nuestros puestos de trabajo. Si quieren oímos, que se sienten con nosotros y nos escuchan, porque los discursos que nos largan desde la tarima ya los conocemos.

Diario de Andalucía
28/11/98

Brevísimos Breves



¿SOLIDARIDAD?

Seguro que por estas fechas hemos recibido todos la conmovedora carta de nuestro Director General en la cual nos comunica que no se celebrará copa de Navidad porque su importe será enviado a los damnificados del huracán Mitch.

Nada tenemos que objetar a iniciativas de este tipo. Y menos si la susodicha copa se acaba convirtiendo en una película de Buñuel, como ocurriera hace un par de años, con una hilera de camareras con cofia, delantal y guantes blancos haciéndole pasillo a nuestro flamente D.G. Sólo faltaron los elefantes y las majorettes...

Sin embargo, no dejamos de sentir un cierto sabor amargo en la boca al enterarnos de que el pasado 18 de Diciembre el personal del almacén de la RTVA trabajó a destajo preparando cajas rellenas de jamón, lomo, morcón, vino y champán, con destino a los directivos de las productoras habituales. ¿Es que acaso estos buenos señores no podrían también dar un ejemplo solidario? ¿No tienen bastante con el dinero que obtienen de Canal Sur (es decir, de todos los andaluces) a lo largo del año? ¿No podía nuestro adalid espiritual pedirles también a ellos un gesto de solidaridad?

Sólo falta que les manden, junto con el dinero de la copita, la factura de lo que han costado las atenciones solidarias con las productoras pata negra.

Seguro que hasta les venía bien, ya que andan escasos de papel higiénico.

Espacio
reservado para
tu opinión.

Las colaboraciones y críticas para **el Kan@fallo** podéis enviarlas en papel, correo electrónico o disquete (formato ASCII, Word Perfect, Word, Page Maker, ...) a:

* Local Sindical CGT-RTVA
Ctra. San Juan-Tomares, Km. 1,3
41920-San Juan de Aznalfarache
Sevilla
Tlf.: 95 - 560.76.22
Fax: 95 - 560.76.23
E-Mail: cgt_csur@arrakis.es

AVANCE DE LA SERIE: QUE SON LOS MARRONES, Y COMO EVITARLOS

Definición de marrón

Un marrón (*brown*) es todo aquel trabajo que nadie desea realizar.

Dependiendo de la situación desde la que se observe, el marrón puede tomar distintas connotaciones:

Desde el punto de vista del jefe

Es aquella tarea de suma importancia para el desarrollo estratégico de la empresa que ha de ser realizada con el máximo esmero y en el menor plazo posible.

Desde el punto de vista del empleado

Es el hartarse de currar, normalmente como consecuencia de la última idea genial del jefe, con un trabajo que no suele servir para nada, pero que debería estar listo ayer

Agravantes que pueden darse en un marrón

- * Urgencia
- * Nocturnidad
- * Alevosía
- * Recochineo

Cómo reconocer un marrón

En general, los marrones se reconocen inmediatamente, pero por si el lector es aun novato en estas lides y tiene dificultades en reconocerlos, se dan a continuación algunas pistas:

* **Introducción:** Por regla general, la introducción del marrón suele llevarse a cabo por medio de frases del estilo de: "*Oye, tú no tiene nada urgente que hacer, ¿verdad?*" "*Mira, ha surgido una cosa que hay que resolver esta misma tarde*".

* **Síntomas:** Una vez que el marrón cae encima, se le puede reconocer por los siguientes síntomas:

- Nerviosismo y desasosiego
- Ojeras, dificultad para conciliar el sueño
- Mala leche, en función del tipo y plazos de marrón
- Incremento desusado del número de visitas que tu jefe hace a tu puesto para ver "*qué tal*".
- Aumento alarmante del consumo de café
- Salida de la oficina a horas intempestivas con la inquietante sensación de que uno va a casa de visita

CONTINUARA...

TU VOZ
TIENE
AMO



TU VOZ ES TUYA

