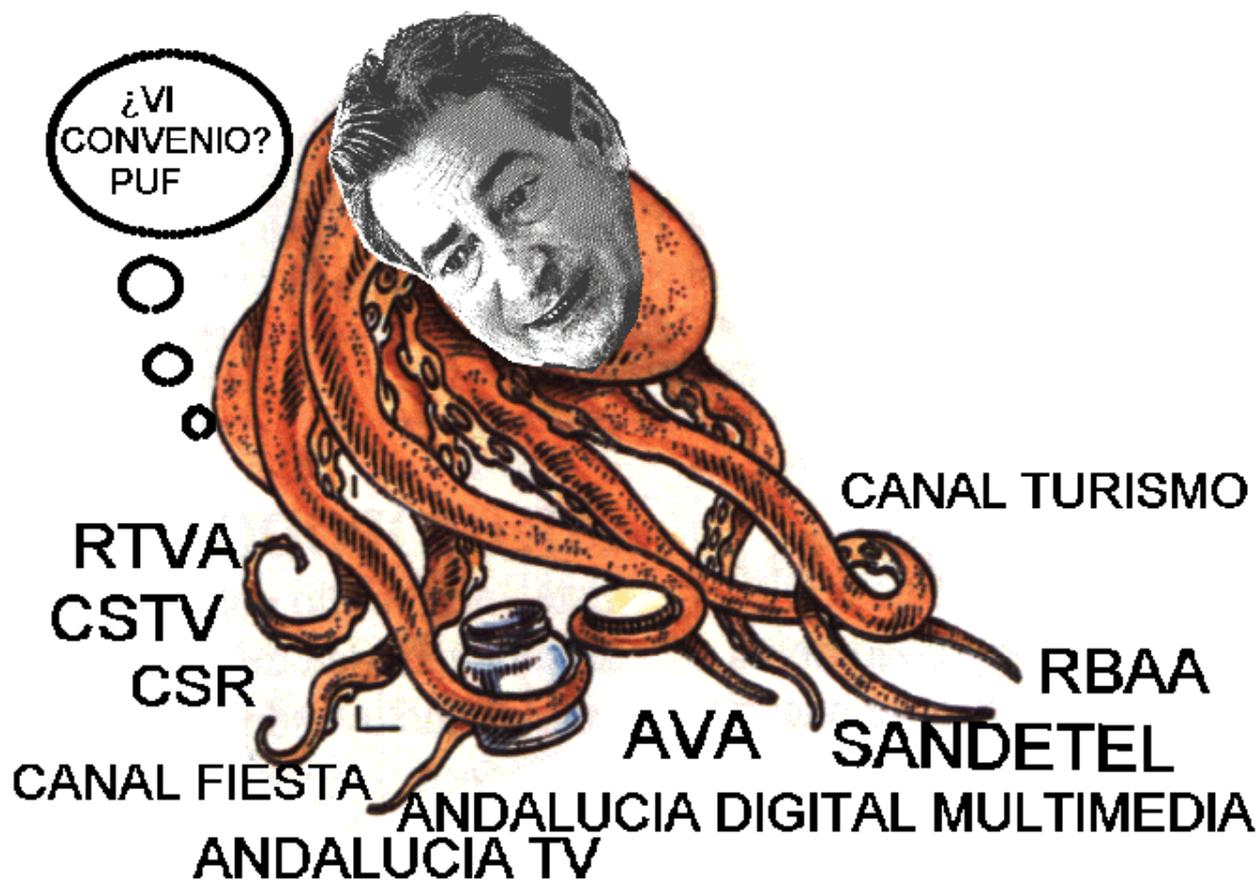

el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta



Confederación General del Trabajo - RTVA

Boletín de Información Sindical

Nº 30

Febrero 1999

VI Convenio. La negociación sigue

O

p

i

n

i

ó

n

Número 30

La negociación del VIº Convenio Colectivo está paralizada. Recientemente se ha presentado una 3ª Plataforma de Convenio pero aún no ha convocado la empresa a la mesa negociadora. No sabemos si esta actitud empresarial es fiel al perfil profesional de Abellán o es, por contra, la *asignatura pendiente* que Carlos Salazar ha de aprobar para mantener su puesto de directivo.

Los dos sindicatos que aún queremos seguir negociando (UGT y CGT) creemos firmemente que aún no ha concluido la negociación, y no porque lo diga Carlos Salazar con la boca pequeña, sino porque no creemos que sea intención de Abellán mantener un constante pulso con los representantes de los trabajadores. Más tarde o más temprano, la razón ocupará su lugar y procederemos a negociar, tan duramente como haga falta, pero negociando.

En CGT, analizada la situación actual, pensamos que existen tres vías de escape:

1. Que la dirección de la empresa convenza a UGT o a CGT para que firme el preacuerdo que ya en su día firmó CC.OO. y así, de esta forma, poder constituir un Convenio Colectivo.

2. Que Carlos Salazar, como intermediario de las negociaciones, desbloquee la actual situación y realmente entremos a negociar.

3. Que estemos sin convenio durante meses, por lo que irremediamente nos veríamos envueltos en una guerra jurídica en los tribunales, porque no consentiremos vulneraciones de derechos de ningún tipo ante interpretaciones arbitrarias de qué parte del anterior convenio queda como normativo y qué parte queda como obligacional.

CGT, en consecuencia con su representación sindical, en el respeto que nos merecen todos los trabajadores y en la línea marcada por nuestros afiliados, está tranquila, muy tranquila. No tenemos prisa por firmar porque no vamos a firmar nada que supongan retrocesos o estancamiento de derechos. Si firmamos el VIº Convenio será, primero porque consideremos que mejora el actual texto y segundo, porque así nos lo indiquen los trabajadores en el referéndum que se celebre y al que estamos comprometidos y obligados a llevar el texto definitivo para su aprobación o para su rechazo.

Existe, obviamente, otras muchas formas de forzar la maquinaria y obligar a la empresa a negociar. Todos sabemos cuáles son y qué efectos, tanto positivos como negativos, conllevan. Si bien es cierto que por colocarte un pañuelo rojo y negro en la cabeza no se va a conseguir desbloquear la situación actual, no es menos cierto y es además mucho más perjudicial para la buena marcha de la negociación, que sea el sindicato firmante del preacuerdo el que defienda a la empresa cuando los negociadores presionan para desbloquear la situación actual.

Desde aquí pensamos que las negociaciones continuarán, que la dirección de la empresa se dará cuenta que no le interesa tener a su lado al “perro del hortelano” mientras tiene en contra a la mayoría de la representación sindical y a la mayoría del conjunto de los trabajadores. Que para seguir ilusionando a esta plantilla e involucrarla en nuevos proyectos, hay que dar un paso y demostrar que la “*unidad de empresa*” es ventajosa y rentable para la empresa en su conjunto y no sólo para los que la dirigen.

Que no me toquen el ego (por no decir los h...)

Que haya que “*hacer más cosas de las que hacemos*”; que tengamos que ser más “*polivalentes*” e “*implicarnos más en los proyectos de la empresa*”; que “*la empresa somos todos*”; que “*el sueldo que cobramos no es sólo por venir, sino por trabajar*” y que por tanto, por hacer algo más de lo habitual no deberíamos pedir pluses... es algo ya manido por los directivos de nuestra empresa. ¡QUE BIEN SE TIENEN APRENDIDA LA LECCION CUANDO VAN AL COMITÉ DE DIRECCION!

Vamos a ver... mi empresa es la RTVA y sus Sociedades Filiales, yo no trabajo ni en Sandetel, ni en Abengoa, ni en el Ayuntamiento de mi pueblo, ni en ninguna cadena de radio local, ni en ningún vídeo comunitario... La rama laboral de mi empresa no es la Hostelería, ni el Comercio al por menor... Mi sector es el medio audiovisual y mi comparación laboral con otras empresas ha de ser con las otras Radiotelevisiones Autonómicas.

Además, como tengo un Convenio Colectivo que regula mis relaciones laborales, mis obligaciones y mis derechos, y mis retribuciones económicas, pues me amparo en ellos, no voy a comparar mi capacidad económica con la de trabajadores de empresas privadas o con los subsidios de desempleo que paga el INEM.

Mi empresa es pública; es decir, teóricamente de todos los ciudadanos andaluces que la mantenemos pagando nuestros impuestos. De éstos salen, miles de millones que no los pone ningún partido político ni ningún Director General, por lo que entiendo que, a diferencia de un empresario privado, ni unos ni otro pueden hacer con esta empresa lo que “*les venga en gana*”, aunque a veces, la realidad parece desmentir esta premisa tan simple. Analicemos sino las siguientes actuaciones...

ACTUACION DEL DIRECTIVO DE TURNO

¿Quién, alguna vez, no le ha solicitado a su directivo, algún plus de los que recoge el Convenio? ¿Qué respuesta habéis obtenido? Seguramente os habrán respondido: “*eres un gran profesional, estás muy bien considerado por tus superiores, trabajas muy bien... pero no procede tu petición porque las tareas que realizas y las funciones que desempeñas ya van pagadas con tu salario*” ¿Os suena ésto de algo?

Cuando un trabajador solicita un plus debidamente justificado, no sólo está pidiendo dinero “*a palo seco*”. Se está solicitando que el directivo de turno le reconozca al trabajador su iniciativa, su preocupación por hacer las cosas correctamente o su responsabilidad, aunque la tenga sin ser propia de su puesto de trabajo o aunque la cobren otros sin hacer uso de ella.

Quien te recuerda insistentemente lo bien que estás en esta empresa y lo mucho que ganas es, precisamente, el directivo de turno que se embolsa 10, 12 ó 14 kilos (o más) al año, salario que seguramente no percibiría en otra empresa, privada o pública, trabajando las mismas horas y desempeñando idéntico trabajo.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION: 133 MILLONES DE DE PESETAS ANUALES ¿PARA QUE?

Por la opinión pública es bien sabido que **el Consejo de Administración de la RTVA**, tal y como está estructurado actualmente, **NO SIRVE PARA NADA**. Nuestros consejeros ni controlan, ni supervisan, ni gestionan, ni deciden absolutamente nada. Las decisiones las toma Abellán, bien defendido políticamente por el PSOE con Alonso Balosa al frente.

Cuando se cobran 450.000 pesetas al mes es difícil compartir con sindicatos como CGT u organizaciones como Foro de Andalucía en el Nuevo Siglo la idea de que **el Consejo de Administración de la RTVA debe desaparecer**, organismo que nos supone a los andaluces tirar 133 millones de pesetas por la ventana y, salvo actuaciones puntuales en temas muy concretos de determinados consejeros, no justifican, para nada, tal millonada, y mucho menos cuando parte de los sueldos de algunos consejeros van a parar al partido político en el que militan.

Poco y mal se habrá criticado al Consejo de Administración porque los señores consejeros siguen haciendo de las suyas... Con la nueva Ley de IRPF las retenciones de sus nóminas han pasado de ser del 30% en el año 98 al 40% en el año 99 y claro, ellos tienen que consolidar su “*capacidad adquisitiva*” como todo ciudadano. Por ello **se ha incrementado el presupuesto a este órgano en un 22%**; o lo que es lo mismo, se ha pasado de tener un presupuesto de 109 millones en el 98 a 133 millones en el 99. ¿Y se lo impide alguien? ¿Y pasa algo?

Más de lo mismo... Gente que se lleva casi medio kilo calentito al mes ¿por hacer qué...? Si los políticos deben ser un espejo en el que se mire nuestra sociedad, con éstos más vale no tener espejo. Con actuaciones de este tipo sólo puedo ver la figura del consejero como alguien que se pone, que se coloca ahí para “*seguir chupando del bote*”. Luego serán portavoces, o incluso protagonistas, de actuaciones políticas en las que se discuta y debata la “*rentabilidad*” de la RTVA y sus Sociedades Filiales.

NEGOCIACION DEL VIº CONVENIO

Ahora estamos inmersos en una fase negociadora, por mucho que CC.OO. se preste a sembrar confusión y derrotismo y haya mermado sensiblemente la capacidad negociadora de la parte sindical al firmar “*su*” preacuerdo. ¿Dónde está la lucha, la combatividad, el respeto por la defensa de una plataforma del Comité Intercentros consensuada y aprobada por mayoría? ¿Y qué hay de la obligación de trabajar, hasta las últimas consecuencias, por mejorar las condiciones laborales y económicas de todos los currantes de la RTVA? ¿Todo porque Abellán está tensando la cuerda de la negociación...? Ese es su trabajo (el de Abellán), para eso cobra un millonario sueldo, pero ¿en qué está pensando mientras CC.OO.?

La empresa quiere de sus trabajadores polivalencias, multifuncionalidad, movilidad funcional... en definitiva, incrementar la productividad, y para ello la receta es disminuir costes, disminuir el déficit actual que tenemos y reducir las subvenciones que nos concede la Junta de Andalucía para poder hablar de una empresa “*rentable*”.

Pero todo ésto, ¿a cambio de qué? Pues a cambio de lo mismo: de que los trabajadores no obtengamos garantías sociales, de no permitirnos recuperar el poder adquisitivo (aunque los directivos y consejeros sí lo pueden recuperar), de no querer cerrar las definiciones de los puestos de trabajo y de no dotar a la plantilla de los medios técnicos y humanos necesarios para el desarrollo del trabajo diario, y valga como ejemplo de esto último un día normal y corriente de trabajo en cualquier Centro Territorial.

Por tanto, se vuelve a reproducir el hecho de que quienes más millones cobran por trabajar en esta empresa (y a veces coinciden con quiénes están “*de paso*”, como si de aves migratorias se tratase) son quienes dirigen y mantienen el (des)control de nuestra empresa. Los trabajadores no intervenimos, para nada, en las decisiones que toma el cuerpo directivo; es más, ni se nos consulta... Pero, sin embargo, nuestros directivos nos quieren obligar, con la hipócrita idea de que “*la empresa somos todos*”, no ya sólo a que comprendamos su complicado y duro trabajo (¡¡pobrecitos, cuánto trabajan y qué mal pagados están!!), sino que además lo avalemos y lo aprobemos, no por lo bien que lo hacen, sino para que ellos puedan seguir sentando sus culos en los sillones de sus despachos.

Mientras tanto, los políticos, llámese Consejo de Administración o Parlamento, inmersos en su digna lucha política (para eso los votan la ciudadanía) intentan introducirse, situarse, acomodarse y/o controlar cuantos organismos oficiales y empresas públicas puedan para poder así conseguir sus fines, que muchas veces no coinciden, precisamente, con los que reproducen en sus programas electorales. ¿Qué destino le deparará el futuro a la RTVA? ¿Todo se ciñe al debate de si debe ser o no rentable nuestra empresa? ¿Y cómo se hace rentable la RTVA...?

No voy a descubrir nada nuevo diciendo que los directivos de la empresa y sus dirigentes políticos sólo pretenden que la RTVA tenga sentido y razón de ser a costa de que el precio, el que sea, lo paguemos los trabajadores, entre otras cosas porque para que ellos sigan donde y como están, nosotros tenemos que seguir cargando con todo el peso de esta estructura piramidal, donde la base, a pesar de que es la que sustenta el todo es, paradójicamente, la más débil. No obstante debemos seguir demostrando, con nuestro trabajo, la valía y profesionalidad de esta plantilla, y tenemos que continuar luchando para mejorar nuestra condiciones laborales y económicas. Sólo así podremos hablar de una “*unidad de empresa*”, que no se construye procurando bienestar, confort y calidad de vida para unos cuantos privilegiados y trabajo y responsabilidad para el resto que, precisamente, no son los que toman las decisiones ni marca las directrices a tomar.

Así que, por favor, no me toquen más mi ego personal, no atenten más contra mi dignidad, contra mi profesionalidad... ¡¡Ya está bien de tanta literatura hipócrita!! Entiendo que Abellán tendrá que hacer aquí un trabajo para justificar su sueldo y el de sus directivos, pero no va a ser a costa mía y, supongo, que a costa de ningún trabajador de la RTVA. Nuestra plantilla es joven y aún queda ilusión y fuerza para hacer de ésta una empresa cada vez mejor (que no más competitiva y rentable), siendo fiel a su ley de creación, por lo que lucharemos no sólo para mantenerla sino para mejorar dentro de ella nuestras condiciones laborales y económicas. La RTVA es nuestro futuro, no el juguete de turno del partido político que está en el poder ni el laboratorio particular de ningún director general.

José Manuel Ramírez.

Explotemos nuestros recursos

¿Por qué en Canal Sur no tenemos nuestras salas de postproducción a pleno rendimiento?
 ¿Por qué un departamento como promociones edita habitualmente sus promos en “Mettre” y “Atrium”? ¿Por qué “Atrium”, que no tiene presupuesto para pagar a sus trabajadores, se permite el lujo de comprar un AVID (el AVID más completo)? ¿Quién se lo está financiando? Sospecho que lo hace Canal Sur porque el dueño de “Atrium” es el hijo de un directivo de esta casa.

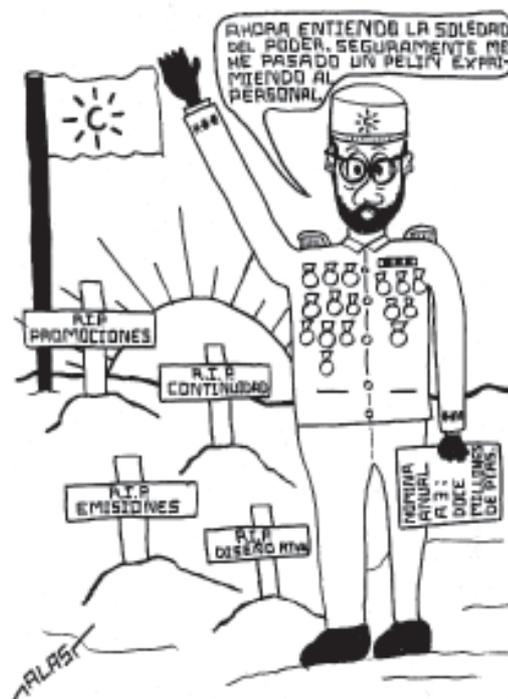
Pero volvamos al tema que nos ocupa ¿por qué no ponemos turnos de 24 horas en la sala 3 de postproducción donde se hacen las promos? Así, de paso, creamos trabajo, hacemos el nuestro, nos ahorramos lo suyo y además potenciamos lo nuestro.

¿Qué supondría dos contratos anuales de pongamos 3.000.000 de pesetas frente a?
 ¿Cuánto cobran “Mettre” y “Atrium” anualmente? ¿Revierte en sus trabajadores? ¿Cobran el sueldo de un montador “pata negra” (o sea de Canal Sur)? ¿O les pagan tarde, mal y nunca?

Quien conoce las respuestas no quiere que se hagan públicas, pero yo desde aquí quiero expresar mi repulsa ante estos métodos de trabajo, donde en vez de abrir más el abanico del derecho a un trabajo justo y bien remunerado, lo que hacemos es quitarnos el muerto de encima y dárselo a las productoras que pagan mucho menos por bastante más trabajo, y donde los pobres trabajadores como poco dicen “madrecita, madrecita, que me dejen como estoy ...”. Eso sí, Canal Sur paga a las productoras por sus trabajadores igual que a nosotros pero ... **¿dónde va a parar ese dinero?**

¿A quién le importa la productividad y el ahorro de esta casa? Si a ti te importa, reivindicemos todos juntos la plena producción de nuestras salas de postproducción que han costado un dineral, que no se amortiza sacando el trabajo fuera. Pongamos turnos de mañana, tarde y fin de semana, y si fuera necesario hasta un turno nocturno, ¿por qué no?

Rodríguez.



CARTA A LA DIRECCION DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

Si “*FELONIA*” es sinónimo de DESLEALTAD o TRAICION y es la Dirección de Imagen y Comunicación la que quiere encasquetarnos esta palabreja, podríamos también nosotros, afiliados y militantes de CGT, y haciendo buen uso de nuestro rico lenguaje, utilizar “*HIPOCRITA*” para definir a quienes vanagloriándose de ser defensores de la lealtad y el honor son, en realidad, unos auténticos traidores a valores tan nobles del ser humano. Y son tan traidores hacia los trabajadores de esta empresa, en general, y en particular a los compañeros de CGT que olvidan que, no hace mucho tiempo, llegaron incluso a vetarnos el derecho de expresión no publicándonos un artículo que este sindicato había escrito para el periódico de la empresa. Cuanto menos podemos calificar a los responsables de esta dirección de auténticos hipócritas.

Quienes intentan calumniarnos y acusarnos de “*invento esperpéntico*” parecen haber olvidado que a C.G.T. no le hace falta mentir para decir lo que realmente ha visto o escuchado. No es nuestra intención mentir ni tergiversar la realidad de las cosas, porque nuestro trabajo sindical no lleva implícito objetivos ni partidistas ni personales, sean laborales o políticos. Sindicalmente trabajamos para mejorar, en todos los aspectos posibles, las condiciones laborales de los trabajadores de la casa, incluidas las tuyas, presunto autor de la circular de fecha 23/12/98 de la Dirección de Comunicación e Imagen.

Lo que a las productoras haya podido llegar, ¡no lo sabemos!. Lo que había preparado en el almacén general para productoras y altos cargos de la Junta de Andalucía sí eran ricos manjares, pero si ahora las cintas de vídeo tienen formato de muslamen ibérico y los CD-Rom de barra cilíndrica tipo lomo ibérico..., ¡que nos lo digan! Haberlos, los ha habido, como también han habido regalos u obsequios en forma de cajas de vino para determinado personal del “*Andalucía Directo*” ¿o también es esto falso?

Vamos a centrarnos en un hecho en el que hasta la Dirección de Comunicación e Imagen estará de acuerdo con C.G.T. Nuestra empresa históricamente ha regalado obsequios en Navidades a productoras, incluidos jamones de pata negra, y lo ha hecho sin ningún tipo de problema porque, entre otras cosas, tiene contemplados presupuestos para gastos de representación. ¿Es que ahora, por primera vez en la historia de la RTVA, no se van a hacer regalos porque hay que ser solidarios con los países que han sufrido la acometida del huracán Mitch? ¿Es que, a pesar de que fue suspendida la “*copa de Navidad*” por el Director General no fue el cuadro directivo a almorzar al nuevo restaurante Robles? ¿Y la pagaron de su bolsillo como hicimos todos los currantes que nos fuimos con nuestros departamentos? ¡¡Por favor...!!, ¿pero qué os creéis...? Pero no importa, estos “*detalles*” son los que no tienen importancia. Si el verdadero negocio lo está haciendo Abellán y sus directivos con sus millonarios sueldos con las FORTA, AVA, SANDETEL, ANDALUCIA DIGITAL MULTIMEDIA, RBAA (Red de Banda Ancha de Andalucía) etc...

Afortunadamente, la plantilla ya conoce a C.G.T.. Ya sabe cómo pensamos, cómo decidimos las cosas, a quiénes defendemos y hasta qué punto, y ello nos ha permitido ganar constante y progresivamente en representación sindical en esta empresa. Si hubiésemos utilizado la mentira como arma, seguramente hubiésemos caído fulminantemente hace ya muchos años, cosa que no ha ocurrido, sino todo lo contrario. Cada vez aumenta nuestra afiliación, cada vez somos más necesarios para llegar a acuerdos con la empresa y cada vez la gente confía más en nuestro proyecto como sindicato y en nuestras ideas como personas y compañeros. Por tanto, no le vamos a consentir ni a la Dirección de Comunicación e Imagen ni a nadie, que manche con viperinas palabras como las vertidas en su circular, el prestigio que pulso a pulso, día a día se ha ganado esta Sección Sindical.

C.G.T. espera haber aclarado y demostrado, no ya sólo que lo que hemos visto es verdad –incluso lo que también hemos visto y no contamos- sino que nuestra labor y nuestro trabajo no va encaminado (y a la realidad del día a día nos remitimos) ni a mentir, ni a vulnerar el derecho de la información veraz. Si a los responsables de la Dirección de Comunicación e Imagen se les aplicara la misma receta, seguramente que “*El periódico de la empresa*” mostraría el lado real de nuestra RTVA que no es de tanto couché y colorines como nos la pintan.

Y, por cierto, la citada dirección tiene a su entera disposición la extensión 7622 donde le podemos informar de cómo y dónde pueden dirigir legalmente sus denuncias en caso de seguir persistiendo en esta estúpida línea de ataques contra la C.G.T.

La controversia suscitada en anteriores números de EL KANALILLO tras la publicación del artículo "Mi jefe" y la posterior contestación del susodicho jefe, parece tener una continuación. Reproducimos a continuación un e-mail recibido con el ruego de su publicación, y que abunda en la polémica.

Jefecillo impresentable

No sé quien es "F. Gump", como tampoco conozco la identidad de "Su jefe" (jefe siempre con minúscula), y aunque el morbo por adivinarlos es grande, no es este el asunto que me hace escribir estas líneas.

F. Gump, en su artículo hace una crítica despiadada a un jefe de nuestra empresa. Pero para eso están los mandamases, para que se los critique, para que se les defina, y como ellos no aceptan que se les haga en público, pues hay que recurrir a artículos sindicales. Vamos, que en su sueldo va incluido el Plus de Crítica. Y ahora, "el jefe" contesta, y es aquí donde quiero extenderme, y ojo, me parece muy bien que responda, que se defienda; y mejor me parece que para ello le ofrezcáis las páginas de vuestro boletín. La respuesta del "jefe" (a partir de ahora lo llamaré "jefecillo") contiene entre otras las siguientes frases: "se disfraza de mariquita sin pipi y da un susto a la gente", "...y solo entonces copula", "que oxigene sus podridas neuronas de topo de biblioteca", "era La Celestina del departamento".

Mire, jefecillo, usted es un impresentable de tomo y lomo; usted es un xenófobo, intolerante y racista, empleando los términos que utilizar para defenderse de las críticas de un empleado suyo. Sus palabras rezuman odio, y su lenguaje se parece mucho al de un neofascista de pro, como Jesús Gil. Y, encima de todo, o será usted o militante o simpatizante del PSOE. Si los argumentos que tiene para defenderse de las críticas de un subordinado suyo son las que expresa en su artículo "Un hombre ridículo", le aconsejo que relea lo que ha escrito. No se defiende, ataca con estilo de rata de alcantarilla (estilo literario), evidentemente.

Pena me da F. Gump, y pena me doy yo por compartir mi espacio de trabajo con usted... un ser tan deleznable.

Un trabajador asqueado

Flexibilidad sí, pero ¿para quién?

En el pasado nº 29 reflexionábamos sobre el modelo de organización jerárquica (organización social, empresarial, sindical, etc) tomando como ejemplo la sociedad estamental del siglo XVI. Decíamos que esa jerarquía provenía de **dividir a la sociedad** en tres grupos bien diferenciados (nobleza, clero y pueblo), que a su vez se subdividían también jerárquicamente en otros. Repasando la historia, recordábamos como la mayoría de la población (88%) conformaban el tercer estado o pueblo y la minoría (el resto) constituían las clases dirigentes que gozaban de privilegios.

Estas jerarquías se mantenían y ordenaban (entre otras razones) debido a la **importancia**, es decir al **valor** que la sociedad le otorgó al desempeño de las funciones de unos y otros. El **desequilibrio poblacional** entre **dirigentes** y **dirigidos** fue otra de las causas que impulsaron las diferentes reformas y cambios sociales de la época. Gracias a la toma de conciencia de su superioridad (al menos numérica), el pueblo participó activamente en la remodelación de la estructura social estamental que las monarquías absolutistas trataban de **imponer y mantener por la fuerza**. Pero quizás, los factores desencadenantes más importantes fueron la reclamación por parte del pueblo de: "*la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, el derecho de asociación y el sufragio universal* "

Estas **transformaciones** (destacando la Revolución Francesa de 1.789) generaron un proceso de modernización (difusión de ideas y cambios tecnológicos) y dieron lugar al nacimiento del Estado liberal de Derecho, que evolucionaría hasta el actual **Estado Democrático de Derecho**.

Los primeros autores liberales, fueron en general reacios a aceptar :

- tanto los derechos democráticos de **carácter asociativo**,
- como los de **carácter participativo** ("*el poder para el pueblo pero sin el pueblo*").

En el campo de la economía, los **economistas liberales** británicos (A.Smith 1.723-1.790; D.Ricardo 1.772-1.823; T.R.Malthus 1.766-1.834), confiaban en las leyes de la libre competencia suficiente como para articular los **intereses contradictorios**: el **bien común** y el **interés particular** (derivado de la propiedad privada). Actualmente podemos comprobar que parte de esta mentalidad continúa vigente en la sociedad en general, y como buena prueba de ello, lo podemos observar en la mayoría de las empresas:

- la **competitividad**, que es generada por la libre competencia o rivalidad,
- y la **ausencia de participación directa** (de los trabajadores) **en las decisiones**.

Desde este enfoque histórico y sociopolítico, las jerarquías son un producto social fruto de un **proceso histórico**. Sin embargo para la **Psicología Social** la jerarquización es simplemente una forma de representación mental que los individuos portamos antes de interactuar con alguien, y que ya habíamos construido en situaciones anteriores. Desde un punto de vista psicológico, las personas realizamos fundamentalmente **dos tipos** (o cuatro subtipos) **de representaciones**:

- **Jerárquicas / No Jerárquicas**.
- **Simétricas / Asimétricas**.

Para la Psicología que se apoya en la Gestalt (escuela de pensamiento alemana), estas representaciones o estructuras mentales de las personas **prevalecen** sobre los estímulos en el sentido de :

- que **las propiedades percibidas** de un elemento **están determinadas por el sistema** del que son parte (una nota es percibida en función del acorde del que forma parte).
- que **las personas reaccionan ante las pautas** en las que está organizado el mundo percibido (en todos o estructuras) y no ante el estímulo elemental aislado.

Por todo esto cuando un soldado se cruza con un oficial, el soldado no ve a una persona, sino que reacciona ante un mando de mayor graduación (en el sistema-ejército del que forman parte), que está por encima de él y que debe de saludarle. Este ejemplo nos sirve para señalar que probablemente el **Ejército** y la **Iglesia Católica** han sido (y aún siguen siendo) los más claros **modelos** de estructuras jerárquicas, que son **imitados** por la inmensa mayoría de asociaciones u organizaciones sociales, entre ellas las empresas (no sólo en su estructura, sino incluso en el lenguaje: jefe, mando intermedio, plan estratégico, etc ...).

Y decimos **imitar** porque estas imágenes-representaciones son el resultado de una rememoración de las formas en que se han desarrollado anteriormente otras interacciones de situaciones similares. Por ejemplo: si un niño observa que su padre utiliza la agresión y la violencia como una **forma de solucionar conflictos** familiares (e imponer disciplina y orden) , lo más probable será que el niño vuelva a reproducir esa misma conducta (imitar) cuando éste se encuentre en una situación parecida. Sin embargo estas imitaciones no sólo se dan en los niños, ya que hay muchos adultos que tienen serias dificultades para elaborar **nuevas representaciones** de carácter constructivo que integren las divergencias de las posiciones individuales de las partes.

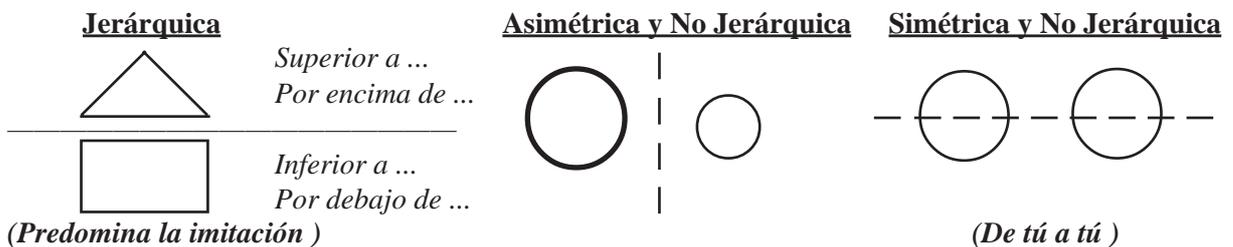
Por lo tanto, según la Psicología Social existen dos formas básicas de elaborar representaciones mentales: por **imitación**, o por **elaboración constructiva**. Quizás, lo más curioso de todo es que un cambio de las representaciones viene en cierto modo determinado por aquellas **representaciones previas** que tienen mutuamente las partes que interactúan en una situación o conflicto.

En resumen, y completando lo señalado anteriormente, las representaciones se refieren a:

- **La forma de relación** entre las partes: **representación de relaciones** (jerárquica-no jerárquica).
- **El significado de los objetos** que median: **representación de los objetos** (simétrica-asimétrica).

Lo más común es que las representaciones de relación predominen sobre las de significado de los objetos. Así, un individuo que se sitúe en un nivel salarial superior dentro de una jerarquía de empresa (un jefe), se puede creer superior en otros aspectos (como en inteligencia), a los que están por debajo de su jerarquía. O viceversa, un trabajador puede considerarse inferior a un jefe por el simple hecho de encontrarse en un nivel salarial inferior.

Y es que a veces, sin **ser conscientes**, hacemos extensibles ciertas representaciones a muchos aspectos de nuestra vida. Veamos casos más comunes con algunas implicaciones:



Los dos primeros casos son representaciones de relaciones desequilibradas. En las jerárquicas, una de las partes impone a la otra la solución de un conflicto o bien la otra acepta esa solución sin más. En ellas, se suelen fomentar actitudes muy opuestas:

De una parte	Dominación	Imposición	Autoritarismo
De la otra parte	Sumisión	Resignación	Obediencia
			Superioridad
			Inferioridad

Suelen ser relaciones rígidas, mecánicas, basadas en el miedo y en la fuerza. Si la parte dominada no tiene escapatoria obedece o se rinde cuando cree que va a salir perjudicada. Si por el contrario cree que debe interactuar (porque su representación de la parte dominante no es jerárquica), se rebela y aparece el conflicto. Aquí, las relaciones jerarquizadas son insanas y generan hostilidad.

En las relaciones no jerárquicas no suelen darse conflictos cuando la situación es asimétrica, mientras que en las simétricas o complementarias aparece el conflicto por la diferencia de perspectiva, que generan una interacción pudiendo dar lugar a la elaboración de una nueva representación.

Para finalizar me gustaría invitarte a reflexionar sobre tus relaciones: ¿Cómo es tu relación con tus compañeros? ¿Qué tipo de relación mantienes con tu pareja? ¿Y con los niños? ¿Qué modelo de relación mantienes con quién cobra menos que tú? ¿Eres flexible en tus relaciones?

Eduardo Noval Bernabé

Con Tinta Ajena

La bolsa de Canal Sur

Siguiendo la moda actual de celebrar todo tipo de aniversarios, centenarios, décadas, etcétera, de cualquier acontecimiento histórico, a veces insignificante, no he podido resistir la tentación de recordar un cumpleaños muy especial: el 3 de febrero se cumplió el primer aniversario de la apertura de solicitudes para la bolsa de trabajo de Canal Sur. ¡Un año! Un año hace que cerca de mil redactores depositamos nuestros certificados y documentos en el zoco de la RTVA.

Meses atrás aparecieron las listas de ayudantes de producción y otras especialidades. Sin embargo, no tenemos noticias aún de la baremación de los periodistas.

Si aplicamos este mismo sistema a una Delegación provincial de Educación, por ejemplo, donde se presentan miles de aspirantes a interinos de Enseñanza Primaria o Secundaria, ¿cuánto tiempo tardarían en conocer sus destinos provisionales? Con suerte

les daría tiempo a ejercer la profesión unos años antes de la jubilación.

Volviendo a lo nuestro, a 'la nuestra': ¿qué está ocurriendo en Canal Sur? ¿Deberíamos despedir a los funcionarios de recursos humanos por su ineptitud? O, ¿quizá, se haya estado aprovechando este tiempo para seguir contratando a dedo (como en una empresa privada cualquiera) a los redactores, como ha sido norma habitual desde la fundación de la Casa?

El 27 de febrero próximo conmemoramos el décimo aniversario de la primera emisión de Canal Sur y el de las primeras y únicas oposiciones libres que ha convocado esta empresa. ¿Cuántos años más tendremos que soportar el peso de una gestión chapucera y nepotista? ¿Hasta qué punto será tolerable esta falta de seriedad y de coherencia? ¿Debemos resignarnos para siempre?

Ahora entiendo perfectamente el sentido de ese anuncio publicitario: 'La Nuestra' es La Suya, la de ellos.— **Adoración Díaz Guerra.** Sevilla.

Canal Sur veta las noticias sobre la 'Operación Ataujía' de La General

Escándalo. El PP denunció ayer que el director general de la RTVA, Eduardo Abellán, «ha vetado» en Canal Sur la información sobre el documento de La General de Granada sobre la estrategia de la entidad financiera para ayudar al PSOE a ganar las próximas elecciones municipales.

Según el consejero de la RTVA José Luis Sanz esa actitud obedece al hecho de que este «escándalo» perjudica a los socialistas, que a través del consejero de la Presidencia, Gaspar Zarrías, son los que de verdad manejan los informativos de la televisión autonómica».

Sanz señaló que desde que la semana pasada «se destapó el informe de La General, Canal Sur TV no ha dedicado ni un segundo a esta noticia a pesar de que ha ocupado un lugar destacado durante varios días en todos los medios de comunicación andaluces».

En su opinión, Abellán «no sólo es un comisario político del Gobierno de Manuel Chaves, sino que ha dado un paso más en el sectarismo y se ha convertido en censor al más puro estilo de épocas pasadas, sin dudar en meter las tijeras y cortar todo lo que perjudique al PSOE».

De igual manera, agregó que Abellán «ha decidido obviar cualquier escándalo que salpique a los socialistas, lo que previsiblemente se agravará cuanto más se acercan las elecciones, convirtiendo los informativos en panfletos propagandísticos del PSOE».



El Pleno del Congreso respalda la privatización de las TV autonómicas

Madrid, F. A.

El Congreso respaldó ayer la proposición de ley que modifica el actual régimen de titularidad de las televisiones autonómicas y que permite que éstas puedan ser privatizadas.

El Pleno rechazó una enmienda a la totalidad con texto alternativo, presentada por el Grupo Mixto, que defendía la gestión exclusivamente pública de dichas cadenas.

El 26 de marzo de 1998, el Congreso aprobó las iniciativas del Parlamento de la Comunidad de Madrid y del Gobierno, que actualmente están en tramitación en el Senado, a la espera de unirse a la que se rechazó ayer, proveniente del Parlamento de Canarias.

La diputada Cristina Almeida, en nombre del Grupo Mixto expresó el rechazo de su Grupo a la privatización de las televisiones autonómicas, porque ello significaría «la falta de libertad de estas televisiones, algo que en estos tiempos no se puede sostener».

Sanz contra Abellán

Como miembro del Consejo de Administración de RTVA a propuesta del PSOE me resulta imposible permanecer callado por más tiempo ante la campaña infundada de insultos y descrédito que desde hace tiempo ha emprendido el consejero del Partido Popular, José Luis Sanz, contra el director general de la televisión de todos los andaluces, Eduardo Abellán.

Sanz, quien ha vuelto a "colocar" en algunos medios de comunicación una nueva sarta de improprios y descalificaciones contra Abellán, no manifiesta ningún rubor al constituirse en maestro del infundio con tal de conseguir el único objetivo que se ha propuesto desde que fue designado para el puesto que ocupa en el consejo. Ese fin no es otro que buscar obsesivamente un hipotético relanzamiento político llamando la atención de su caudillo Javier Arenas, para que se lo lleve cuanto antes a Madrid, un lugar que para él debe suponer el máximo "altar" en el que satisfacer su desmesurada ambición política.

Pero José Luis Sanz ha elegido un carril equivocado para intentar aproximarse a ese centro político que en los últimos días tanto pregonan sus amos. Como, al parecer, la gestión que desarrolla en el Consejo de Administración

de RTVA no le llevará a ningún sitio, ha optado por la atrocidad verbal y la descalificación sin sentido contra el máximo gestor de una televisión que él también debería defender, si es que alguna vez su partido espera gobernar Andalucía. La senda escogida por este profesor de la injuria tiene mucho más de política cavernícola y discurso destructivo de rancia derecha que de un codiciado centrismo. A poco que se descuide, y de continuar por el atajo del vilipendio absurdo e injustificado, podría revolver las bilis de sus propios jefes y acabar fuera de la línea que el PP dice haberse marcado durante su reciente gran fiesta mediática.

Este político marrullero debería escurmentar en cabeza ajena —que le pregunte a Cascos— y ejercer su trabajo en el Consejo de Administración de RTVA usando una lupa crítica, si así lo estima, pero también creativa. Porque su habitual verborrea maliciosa no sólo no conseguirá socavar la muy brillante gestión de la actual dirección general de RTVA, sino que puede convertirse en su propia tumba política. El camino persistente de la burda calumnia acaba siempre descubriéndose y con frecuencia se vuelve peligrosamente contra quien lo emprende. Pero esto, José Luis Sanz no lo quiere aprender todavía. — Javier Sánchez Paris. Consejero de RTVA. Sevilla.

Réplica de Sanz

He leído con sorpresa la carta publicada en EL PAÍS Andalucía el día 12, en la que mi compañero en el Consejo de Administración de la RTVA, Javier Sánchez, establece una curiosa semblanza sobre mi persona que no termino de entender. Y creo que no la entiendo, fundamentalmente, por emplear un tono y un estilo que a mi no me suena. A personas mayores que la han leído les suena más, por el lenguaje apocalíptico de otros tiempos que no recuerdan con gusto.

Pero mi sorpresa no tiene nada que ver con el estilo ni con el tono de mi compañero Sánchez. Desde el primer día, consideré que era una enorme responsabilidad pertenecer al Consejo de Administración de la RTVA: velar porque la información que reciban los andaluces a través de la RTVA sea objetiva, veraz e imparcial, separando la información de la opinión, la cual deberá respetar el principio de pluralismo establecido por la Constitución y las leyes. Pluralismo que deberá dar cabida a los diferentes puntos de vista significativos que existan en una materia.

Me comprometí a velar por los tres objetivos básicos que los representantes del pueblo andaluz, al votar en 1987 la Ley de Creación de la Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía, se plantearon: el compromiso con la participación política, cultural y social de los andaluces en la RTVA, el acceso de los andaluces a unos niveles de educación y cultura y la lucha permanente por la identidad andaluza.

Mi sorpresa radica en el modo que ha tenido el señor Sánchez de entender su función como miembro de este Consejo: si algo debería parecer claro es que estamos para controlar a los directivos, para que cumplan con la ley. No me podía imaginar que, en vez de controlar a los directivos, se dedique a controlar a sus propios compañeros en el consejo.

Aunque el señor Sánchez no lo sepa, sobre nosotros, los miembros del Consejo de Administración de RTVA, recae la obligación y la responsabilidad de impulsar, además de una eficaz administración empresarial, un marco de trabajo en el que los profesionales de los medios sean capaces de desarrollar su tarea con independencia.

Desde mi punto de vista, el director general no sólo no está favoreciéndole ese marco de trabajo a los profesionales de la casa, sino que en su afán por convertir a Canal Sur en un instrumento político al servicio del PSOE y en el mejor aparato de propaganda de este partido, está relegando y coartando permanentemente a través de diferentes comisarios políticos a los verdaderos profesionales de la casa.

Esto es lo que, le guste o no al señor Sánchez, voy a seguir denunciando porque, entre otras cosas, creo que es mi obligación. Y se lo digo con el mayor respeto. Yo prefiero moverme en la tolerancia que siempre ha caracterizado a la clase política andaluza. Aunque dicen que la juventud da fogosidad, parece que en este caso es al revés. — José Luis Sanz. Consejero de la RTVA por el PP. Sevilla.

¿Para qué sirve el Consejo? Para tirarse los trastes a la cabeza (y cobrar por ello)

Red de Banda Ancha de Andalucía invertirá 120 millones de euros

Telefónica y Canal Sur competirán con Retevisión

J.L.PADILLA. Sevilla

Telefónica y Sandetel, sociedad participada por Radio y Televisión de Andalucía y la Junta, se han aliado para arrebatar a Retevisión el negocio

de la transmisión de señales de televisión y radio en esta región y en "territorios colindantes". Para lograr este empeño invertirán 120,2 millones de euros (20.000 millones de pesetas).

CUATRO PROPUESTAS DE INFRACCION IMPUESTAS POR LA INSPECCION DE TRABAJO A LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

C.G.T. interpuso una denuncia ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla por los abusos, atropellos e incumplimientos de convenio que la dirección de la empresa llevó a cabo durante el pasado verano.

El personal con el que la empresa se ensañó fue, básicamente, del colectivo de Montadores de Vídeo, fundamentalmente con compañeros contratados. Gracias a que algunos de ellos tuvieron el valor de dirigirse a C.G.T. para denunciar su situación, hoy tenemos una resolución de la Inspección que sentará precedente para evitar que se produzcan situaciones como las del pasado verano, tanto en este colectivo como en otros.

En concreto, la Inspección de Trabajo ha emitido acta de infracción por los siguientes motivos:

1. Por la realización de jornadas de trabajo con horarios fuera de las franjas horarias contempladas en el Art. 10 b) del Convenio Colectivo sin que se haya acreditado que hayan respondido a circunstancias objetivas de programación y que se hayan puesto en conocimiento de la representación de los trabajadores, con superación en algunos casos del límite de 7 horas diarias y con horarios partidos.
2. Por la realización de jornadas sin el disfrute del descanso mínimo de 12 horas entre jornadas exigido por el Art. 10 c) nº 2 del Convenio Colectivo.
3. Por la realización de jornadas durante más de cinco días seguidos sin el disfrute de dos días consecutivos de descanso semanal, tal como dispone el Art. 10 c) nº 3 del Convenio Colectivo.
4. Por la realización de horas extraordinarias nocturnas sin que haya habido negociación con los representantes de los trabajadores, tal como exige el Apartado 6º del Art. 12 del Convenio Colectivo.

Desde esta página queremos dejar bien claro que los máximos responsables de la violación del contenido del Convenio Colectivo son Carlos Salazar, Pepe Matos y Pepe Méndez, entre otros. Ellos tres, a cambio de un pedazo de sueldo que cobran todos los meses, no tienen el menor reparo en pasarse por el forro lo escrito, pactado y firmado por la propia empresa. ¿Para qué firman entonces un Convenio? ¿Esta es la “unidad de empresa” que pretende Abellán?. Seguid en esa línea...

Brevísimos Breves

SOMBRAS DEL PASADO

Después de la "unidad de empresa", parece que ahora ciertos directivos de la empresa quieren dar una vuelta de tuerca más a las relaciones laborales, y pretenden también implantar la "grandeza" (con tanta expansión del grupo de empresas, la participación en SANDETEL, la fundación AVA...), y "la libertad de empresa" (es decir, que quieren movernos libremente de una empresa a otra, sin más ni más). Resumiendo, quieren que "La Nuestra" sea "una, grande y libre". ¿A qué me recuerda a mí eso?

INCORPORACION

El Canal 2 ya tiene nueva Directora. Desde aquí queremos darle la bienvenida y aconsejarle, por su bien y el del Canal que rige, que antes de empezar una revolución copernicana y cambiar a todos los responsables de la cadena, se tome unos días para informarse de los qué, los quiénes y los cómo. Así se evitará, y nos evitará a todos, algunos problemas.

Las colaboraciones y críticas para **el Kan@lillo** 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

EXTRAÑAS ACTITUDES

A estas alturas de la historia de la humanidad, no deberíamos sorprendernos por nada. Sin embargo, también es cierto que se debería ser consecuente con las ideologías y los compromisos, y sin embargo...

No es lógico que el coordinador de producción de informativos, a quien se le llena la boca al decir aquello de "*nosotros los sindicalistas*", aparezca por la asamblea del día 9, en la cual su sindicato decide realizar una concentración por la tarde en el exterior del Teatro Central, donde se grababa la gala del 28-F, y luego enterarse que se encontraba dentro del Teatro, sin encontrarse invitado ni tener que trabajar, con el fin de codearse con nuestros directivos. Un mínimo de vergüenza torera hubiese dado como resultado que se hubiera quedado en casa, pero así nos luce el pelo con algunos de nuestros "*mandos intermedios*".

LAS JORNADAS DEL CONSEJO

Los próximos 14 y 15 de abril, nuestro siempre recordado Consejo de Administración celebrará sus "*segundas jornadas de debate*", en las que "*espera contar con personalidades relevantes para tratar los problemas actuales de los medios de comunicación públicos*". Desde aquí nos preguntamos si contarán con la participación de los trabajadores de esta **su** casa, o, como de costumbre, y haciendo gala del "*consejismo ilustrado*" que les caracteriza (*todo por los trabajadores, pero sin contar con los trabajadores*), justificarán sus millonarios sueldos con la organización de tan magnos acontecimientos y elucubrarán sobre los problemas de nuestra empresa. Decimos bien lo de elucubrar, porque, salvo el señor Balosa, a los consejeros sólo los conocemos de oídas, ya que no aparecen por la empresa salvo en ocasiones excepcionales. Una forma pragmática de conocer cómo funciona la casa y sus problemas cotidianos. Y luego dicen que por qué pedimos que desaparezca el Consejo...

QUE SON LOS MARRONES, Y COMO EVITARLOS (II)

Terminología de uso corriente

El marrón no es un objeto aislado. Parte de sus idiosincrasias reside en el conjunto de accesorios y/o complementos de que se rodea y que contribuyen a darle carácter. He aquí una lista de terminología corriente, aplicada al marrón

Comerse un marrón (To Eat a Brown)

La más usada. Es el hecho en sí mismo de haberse convertido en receptor de un marrón fresquito. Afortunadamente, el hecho de comerse un marrón no tiene por qué implicar tener que finalizarlo. Son sinónimos de esta acepción *enmarronarse (To Be Browned)* y *recibir un marrón (To Get Browned)*. La frase usualmente empleada por los *browners* es "*Te ha caído un marrón*".

Marronómetro (Browmeter)

Se denomina así al documento (impreso o electrónico) donde se van apuntando los marrones, tanto encargados como planificados. El marronómetro puede adquirir diversas y variadas formas, recibiendo nombres curiosos según se les iban ocurriendo a sus creadores. Así podemos encontrar el *Diagrama de Gantt*, el *Cuaderno de Carga*, etc...

En general, el marronómetro sirve para que los *Browners* tengan apuntadas las fechas previstas de finalización del marrón, y llegado el momento, se sientan en el derecho de exigirlo. El marronómetro es una de las más fuertes medidas de presión psicológica que pueden aplicarse al *Browned*.

Zona de marrones (Brown Zone)

También denominada *Zona de alto riesgo del marrón*, es un lugar donde la probabilidad de comerse un marrón es mucho más elevada de lo normal. Estas zonas no suslen estar delimitadas físicamente, siendo un conjunto finito (distinto del vacío) de recintos múltiplemente conexos, abiertos o cerrados, entre los cuales no tiene por qué existir relación causal.

Suelen ser *Brown Zone* los despachos de los jefes, las zonas colindantes a dichos despachos y aquellos lugares por los que suelen pasar con frecuencia. También pueden incluirse en esta clasificación las zonas frecuentadas por los *browners*.

Es imprescindible evitar estas zonas en la medida de lo posible, ya que la probabilidad de comerse un marrón es directamente proporcional al tiempo que se pase en ellas.

Sala del marrón (Brown Room)

También conocida en ciertos entornos como *staff*, es el lugar donde los *browners* suelen elegir a sus víctimas. Se sabe de empresas que dedican espacios específicos como *Brown Rooms*. Normalmente, estas salas están ocupadas por personas inmersas en una febril actividad, enmarronadas hasta las cejas, de tal forma que no es extraño ver esparcidas por la sala paquetes de patatas fritas o cajas de pizza formando altos montones. En algunas *Brown Rooms* se han llegado a encontrar camastros o catres, pues es sabida la tendencia de los moradores a hacer noches en ellas. Otra característica de las *Brown Rooms* es que, al no tener un momento libre en que poder abandonarla, los *Brown Eaters* que las pueblan suele ser los candidatos más probables a comerse el siguiente marrón, para su propia desgracia; con lo que abandonar la sala es cada vez más difícil al entrar en un proceso eternamente recursivo.

CONTINUARA...

TU VOZ
TIENE
AMO



TU VOZ ES TUYA

