
el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta



Confederación General del Trabajo - RTVA

Boletín de Información Sindical

Nº 31

Abril 2000

O p i n i ó n

Número 31

¿Visión de futuro?

Cuando se empezó a hablar y a escribir sobre los derechos humanos, la realidad, casi en el 100% de los casos, era contraria a la palabrería.

Se hablaba de los derechos humanos pero no se cumplían, o con mucho, se hacía que pareciese que se cumplían.

Actualmente aún habiendo muchos abusos en este terreno, la mayoría de nuestro entorno ha asimilado, comprende y exige los DERECHOS HUMANOS.

Hoy en día le toca el turno a la estrategia empresarial. Se habla y se escribe sobre las nuevas tendencias en materia de organización, formación, iniciativa y responsabilidad compartida.

Hoy por hoy es palabrería y escaparate político, puesto que en la realidad la organización viene dada, la formación no y la iniciativa personal y la responsabilidad compartida (que es polivalente) hay que hacerla por decreto y gratis.

Tomando como referencia los derechos humanos y los tiempos vertiginosos que corren, dentro de cuarenta o cincuenta años la empresa la organizaremos entre todos, con una formación a la altura de las circunstancias. Por supuesto, la iniciativa y la responsabilidad serán verdaderamente compartidas y entre el director general y el mozo habrá bastante, pero que bastante menos diferencia salarial.

Sr. Abellán, tiene usted la oportunidad de adelantarse a su tiempo.

FE DE ERRATAS

En el CGT Informa del pasado 16 de Marzo, en relación a los TRASLADOS, habíamos comunicado que "En los anteriores Convenios quedaba reflejada de una manera muy clara la posibilidad que tenían los trabajadores de cambiar de localidad y/o Empresa sin cambio de categoría profesional". Revisados los textos de los Convenios anteriores, hemos detectado que la redacción de los mismos es igual a la del VI Convenio, apreciación que indicamos con el fin de evitar posibles errores de interpretación.

Terminó el período electoral... Las cosas siguen, de momento, como antes y, por tanto, ¡¡a seguir viviendo, que son dos días!!.. Seguimos con la rutina y algunos, como Kiko Cano, se han marcado un nuevo viaje, esta vez a Benin (Africa) , ¿cobrando o, quizás gratis? ¿Se puede coordinar el Departamento de Cámaras desde Africa?

Esta persona parece ser que sólo se autoasigna trabajos que le reportan buenos beneficios económicos: supuestos pactos; posiblemente los mejores viajes; los partidos de fútbol en festivales... Un ejemplo, durante el último trimestre del año 99 casi siempre se apuntó una salida al partido de marras en festivo.

Sin embargo, para trabajos diarios y rutinarios como ruedas de prensa, pequeños reportajes, etc... se desentiende totalmente. ¿Quizás su alegato sea el de estar muy ocupado coordinando los horarios obligando a Canal Sur, de esta forma, a contratar a personal en productoras?

Con actitudes típicas de otras épocas no muy lejanas, este señor da la impresión de premiar o castigar a algunos trabajadores/as en función de su servilismo-amiguismo-sumisión, sobre todo si son críticos con su gestión en el escabroso tema de repartir turnos y horarios de trabajo.

Pero para discriminación, la que sufren las mujeres del Dpto. de Cámaras, o así nos parece al menos hechos como:

- Que durante el año 1999 se realizaran 27 viajes al extranjero y a ninguno de ellos fuese ninguna Operadora de Cámara de Sevilla.
- Que en los últimos 8 años las trabajadoras de este colectivo hayan trabajado fuera de España en tan sólo 2 ocasiones.

¿No es esto una “discriminación” o, simplemente, es fruto caprichoso de la probabilidad matemática que tienen dos chicas frente a 40 compañeros? ¿Existe una conducta sexista implantada por Kiko Cano? ¿Puede ser, por ello, que las peores condiciones laborales del colectivo de Cámaras las sufran las mujeres (peores horarios, mayor frecuencia en los cambios de turnos, infravaloración de la capacidad de trabajo...)?

Pero no olvidemos que la responsabilidad de las supuestas actuaciones permisivas a Kiko Cano las tienen su jefe y el jefe de éste: José Matos y Carlos Salazar.

El primero (PP Matos, jefe de Explotación y U.M. de TV) vino a La Nuestra como formador y ha encontrado, apalancando su trasero, un cómodo y bien retribuido sillón de directivo. Es él, en última instancia, quién mantiene a “intermediarios” en departamentos como los de Cámaras o Vídeo para que le resuelvan la papeleta; todo menos que se cuestione su autoridad, su valía y su profesionalidad.

El segundo (Carlos Salazar, director de Organización y RR.HH.) ¡qué más vamos a decir que ya no sepáis...! Ya conocemos la política de personal que Abellán y Castilla le ordenan poner en práctica.

Queremos, no obstante, despedirnos con una frase dejada en la posteridad por otro ex-directivo, Vicente Sanz, que decía : “todo directivo nace para ser cesado”.

Sección Sindical C.G.T.-RTVA

Caprice des Dieux

Los compañeros del Almacén General tienen que realizar, diariamente, un esfuerzo físico que podrían ahorrarse si se hicieran las cosas con menos prisas y con algo más de cabeza.

Como sabéis, el Almacén General consta de dos plantas. En la planta baja existe una pequeña habitación donde nos suelen atender y donde guardan algo del material que solemos pedir. Sin embargo, en la planta de arriba es donde se almacena la mayoría del material. Esto supone que cada vez que nos suministran los proveedores o cada vez que estos compañeros tienen que servir los pedidos, tienen que estar subiendo o bajando material, algunas veces bastante pesado.

Gracias a que el proyecto del edificio del almacén no contemplaba la posibilidad de instalar un elevador (no sé para qué queremos un Jefe Técnico de RTVA y un Director Técnico) nuestros compañeros se están jodiendo la espalda. Tampoco es de recibo la concepción de este edificio con carácter provisional hasta el posible traslado a Cartuja. Esa obra ha costado una pasta y lo provisional, ya sabemos en esta casa, se convierte en definitivo. Al tiempo que lleva en funcionamiento me remito.

Existe una solución simple y barata que excluye la instalación de un elevador. Espero que ésta sea del agrado a Carlos Salazar, cuya única carga soportable parece ser la que le supone el peso de los millones que cobra por sentarse en un despacho enunciado como “Director de RR.HH. y Organización” (¿de qué empresa?!). Esta solución consiste en colocar el material ligero, poco pesado, en la planta de arriba y bajar el material más pesado y que suele tener salida con más frecuencia. Esto no cuesta dinero y lo agradecerían los compañeros del almacén, sobretodo sus espaldas, si que es esta empresa quiere velar por la salud de sus trabajadores.

No obstante se ha solicitado una convocatoria de Comité de Salud Laboral para solucionar, de una vez por todas, el sobreesfuerzo y trabajo innecesario que tienen que realizar nuestros compañeros. Nunca he pensado que ser mozo signifique ser “porteador”. Creo que hacen un trabajo muy digno, muy bien hecho y que valoramos bastante mal.

José Manuel Ramírez.

La producción, nuestro gran roto

Ponencia apócrifa de la IV Convención de la RTVA

El tema monográfico de la IV Convención de la RTVA ha sido la producción. Alegra saber que, tras una década de existencia de la empresa, al fin se han dado cuenta de dónde está el meollo de la cuestión. Lástima que para ello haya tenido que realizarse todo un laborioso trabajo de análisis de los procesos productivos, cuya conclusión más sobresaliente ha sido que **producir no es tan fácil como algunas mentes preclaras pensaban**. Podían haberse ahorrado ese esfuerzo. Eso mismo es lo que vienen diciendo los profesionales de esta casa desde hace ya muchos años.

Sin embargo, tampoco hay que perder de vista que el **problema no reside únicamente en la complicación o no de los procesos productivos** en conjunto. Esa es únicamente la punta del iceberg. Habría que bucear un poco, no mucho, para descubrir muchas causas insidiosas de esa complicación.

El primero de ellos es la misma **definición de nuestra empresa**: ¿somos un servicio público o una entidad con ánimo de lucro? ¿Ofrecemos un valor a la sociedad andaluza conforme a los principios establecidos en la Ley de Creación de la RTVA o sólo queremos aumentar el share y consecuentemente los ingresos? ¿Pretendemos rentabilizar nuestros productos en un equilibrio de coste, calidad y beneficio social, o queremos ser sólo el tiburón mediático al que se pegan las rémoras de la industria audiovisual andaluza (léase “productoras pata negra”)?

Una respuesta clara y coherente a esas cuestiones, y no un deambular ambiguo por las mismas, permitiría determinar claramente qué tipo de producción se quiere hacer, porque directamente relacionada con la definición de la RTVA, de sus objetivos y sus metas, está la filosofía del modelo de producción.

Una segunda cuestión es la misma **estructura de la RTVA**. Un Consejo de Administración gravoso económicamente e inútil operativamente; un conjunto de puestos clave atrincherados que paralizan a su libre albedrío, y no por causas lógicas, los procesos productivos; una plantilla sobreutilizada y mal dimensionada; una política de Recursos Humanos ilógica y restrictiva, con un reparto de incentivos no relacionado con el desempeño laboral; una burocracia creciente y paralizante... son algunos de los elementos clave que han convertido nuestra empresa en un engendro mediático que no parece saber ni de dónde viene ni a dónde va.

La **indefinición de la parrilla de la programación** (o, como algunos piensan, la definición de la inprogramación) es el tercer asunto candente. Producir implica planificar. Y planificar implica disponer de tiempo previo para trabajar. Ese sería el ideal. Sin embargo, la realidad es la ejecución de los programas fuera de plazo, el trabajo a trancas y barrancas porque “*los muñecos tienen que salir*”, la tramitación de expedientes y documentación una vez han empezado los programas, el stress continuo, las tardanzas, los errores, la sobrecarga de trabajo porque todo tiene que salir antes de ayer...

Todo esto se evitaría con un esfuerzo de previsión por parte de los diversos comités de directivos, a quienes se les contrata y se les paga precisamente para eso, para trabajar con vistas al futuro, no con presiones hacia el presente. El Comité de Programas debe convertirse en un dinamizador a un trimestre vista, no en una simple reunión que da el visto bueno a la programación ya en marcha.

Por otro lado, existe toda una complicada problemática en lo relacionado con la **Dirección de Producción**. Mientras los elementos bunkerizados han ido teniendo una continuidad en el cargo, siete Directores de Producción se han ido sucediendo en su paso por el despacho. Así es imposible una continuidad, una línea racional y unificada de trabajo, un diseño de producción que permita planificar y ejecutar los programas en tiempo y forma. Los sucesivos Directores de Producción se han tenido que enfrentar a la restricción en su trabajo por parte de las áreas técnica, económica y de recursos humanos, y han ido recibiendo esa herencia envenenada de sus predecesores. El resultado aparente es que los productores, con su jefe a la cabeza, no saben producir. Nada más lejos de la verdad. **La realidad es que los productores, con su jefe a la cabeza, no pueden producir, porque no les dejan.**

Metidos ya en materia, merece la pena analizar qué pasa en el Departamento de Producción.

Se achaca a los productores (entendiendo como tal a todos los componentes del Departamento) que trabajan mal, a disgusto, sin motivación ni interés. Es difícil trabajar bien, a gusto, motivados e interesados cuando se enfrentan a una serie de problemas endémicos:

- **No se trabaja CON la empresa, sino PESE A la empresa**

- **Los productores no trabajan para la producción**, para su planificación, ejecución y control, sino para alimentar la máquina burocrática de la RTVA
- **No existe una definición clara de funciones**. Y, relacionado con ello, los criterios de admisión, los requisitos académicos o la formación que se demanda para acceder al departamento poco o nada tienen que ver con el trabajo real que se lleva a cabo.
- Su **lugar en el proceso productivo** no se encuentra valorado en su justa medida. No tienen (porque no les dejan) participación en el proceso de diseño de los programas; no se les permiten aportaciones en los contenidos de los mismos; deben adaptar su dinámica de trabajo a las necesidades administrativas y de gestión de la empresa (y no al contrario); su nivel profesional (y consecuentemente salarial) se encuentra por debajo de los de otras áreas, cuando su responsabilidad sobre el producto va más allá de la que se pide a esas mismas áreas; no se les reconocen las funciones de superior categoría aunque las ejerzan...
- La **estructura organizativa** del Departamento no responde a la realidad. Faltan mandos intermedios, el número de Productores no es el adecuado para el volumen real de trabajo.
- Los **incentivos económicos** brillan por su ausencia. El trabajo real que se lleva a cabo no tiene relación con los pluses que se perciben. Pocos de ellos perciben algo tan fundamental como el plus de quebranto de moneda, cuando generalmente manejan dinero en efectivo. Y se podría hablar, y mucho, sobre la Productividad, las horas extra, el plus de idiomas...
- Las **Bolsas de Trabajo** se respetan sólo cuando conviene. Basta que un amigo de un primo de un directivo tenga un sobrino que es espabilado para que intenten colarlo (y por desgracia lo hagan) como ayudante de producción.
- La **responsabilidad** a la hora de trabajar lleva aparejadas, sobre todo en lo relacionado con la nueva Ley de Seguridad Laboral, implicaciones civiles, administrativas e incluso penales. El productor es el responsable último, como representante de la empresa, en caso de incidentes durante la ejecución de una producción. Sin embargo, se encuentra en la parte inferior de la estructura profesional de la plantilla, teniendo que coordinar y organizar el trabajo de compañeros de niveles profesionales superiores. La empresa afirma que un productor es “jefe de equipo” durante una producción, pero se sigue encontrando en la parte inferior de la escala. ¿Cómo se entiende eso?
- Carecen de **dotación material** necesaria para llevar a cabo su trabajo. Acabó ya el tiempo de trabajar con lápiz y calculadora. Los avances tecnológicos implican avances en los procedimientos de planificación y gestión. Sin embargo, se carece de herramientas tan fundamentales para trabajar como ordenadores, teléfonos, o incluso mesas de trabajo.

Una consultoría externa a la RTVA se asombraba de que, pese a esas condiciones, el trabajo siguiera saliendo adelante y los programas siguieran produciéndose. **Es preciso un cambio copernicano, una revolución en la concepción de la producción**, en la cual es la estructura empresarial la que gira en torno a la producción, que es quien planifica, ejecuta, coordina y ejerce responsabilidades, con una ubicación en su justo sitio, en su justa medida y en sus funciones de los profesionales de la producción. Seguramente así los beneficios del grupo RTVA superaran los 10 millones de pesetas del ejercicio pasado, tal y como sucede en otras empresas de comunicación nacionales, donde la Producción tiene un importante peso específico y capacidad de decisión y ejecución en el todo el proceso productivo, desde la primera idea y el diseño del programa hasta el cierre definitivo del mismo.

Esta es, a grandes rasgos, la situación de la producción en la casa. Ahora, con la implantación del SAP R/3, la panacea gestora, quieren hacerles creer que todo va a cambiar... Difícil es hacerlo cuando el diseño de dicha herramienta se ha hecho a gusto no de los productores, sino de la gestión económica y financiera de la casa. No es un vehículo de agilización de la producción, sino un facilitador del trabajo administrativo y económico. Una muestra más del reto de futuro que la producción supone para la empresa. Parece que no se enteran. **Los productores quieren trabajar, quieren producir, pero para ello, tienen que dejarles hacerlo. Ese es el verdadero reto de futuro de la RTVA**

Selznick

Adiós a la manipulación (1ª parte)

Por *Eduardo Noval Bernabé*

En números anteriores del Kanalillo, nos adentrábamos en el campo de la Psicología Social, al tiempo que realizábamos una reflexión sobre las organizaciones de tipo jerárquico (empresas, sindicatos, partidos políticos... imitadores del ejército y de la iglesia) y sus relaciones con las **estructuras mentales** de los individuos, es decir, sus relaciones con las **ideas, conceptos, significados**, etc. que tienen las personas en su mente. Vimos de forma resumida la evolución histórica de la jerarquización social hasta nuestros tiempos, y que esa forma de organizarse surgía de dividir a la sociedad (o asociación) en diferentes grupos, de forma que ello facilitara la **dominación** de una minoría privilegiada sobre la mayoría. Para comprender el funcionamiento y la perduración de las jerarquías, identificábamos estos grupos fundamentales:

- La cúpula (los dirigentes, los directivos, la ejecutiva, los empresarios, los "mandones", ...)
- La base (los dirigidos, los súbditos, los afiliados, los "mandaos", ...)
- La zona intermedia (los intermediarios, los mandos intermedios, los "aprovechaos", ...)

Haciendo una comparativa histórica hemos observado como **gran parte de la mentalidad** de los siglos pasados (**competitividad, rivalidad, jerarquización, ausencia de participación de la mayoría en la toma de decisiones, dominación por la fuerza, ...**) continuaban hoy vigentes. Pero ¿ qué es lo que hace que perduren estas formas o **modelos de organización** ?

Comunicación, persuasión y manipulación.

En esta época de las comunicaciones y la información, nuestras vidas transcurren en un mar de mensajes, recomendaciones, peticiones, órdenes, súplicas, etc. por parte de nuestros amigos, familiares, compañeros, jefes, políticos, medios de comunicación, anuncios publicitarios, etc. La mayoría de estas comunicaciones **tratan de influir en nuestras actitudes** mediante la transmisión de mensajes persuasivos. De esta forma se espera que votemos un determinado partido, compremos éste o aquel producto, y **que** en definitiva **actuemos** de una manera determinada. Este **proceso de comunicación** es más complejo de lo que parece y nos anima a preguntarnos:

- ¿cuáles son los elementos que intervienen en la comunicación?
- ¿hasta qué punto somos manipulados?
- ¿qué grado de **libertad** tenemos cuándo tomamos decisiones?

Manipulación es una palabra derivada de la palabra **mano**. El diccionario editado por la Real Academia Española, ofrece casi **¡cuatro páginas!** de significados y explicaciones de la palabra **mano**, lo cual nos da una idea sobre todo lo que se deriva de ella. Sin embargo, para nuestra sorpresa, sólo ofrece **¡cuatro significaciones!** de la palabra manipulación. De estos cuatro significados, hemos elegido los dos más apropiados para nuestro estudio:

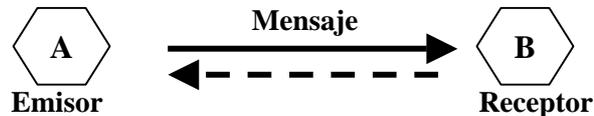
1º - Operar con las manos o con cualquier instrumento.

2º - Intervenir con medios hábiles y a veces arteros en la política, en la sociedad, en el mercado, etc. con frecuencia para servir a los intereses propios o ajenos (en el mismo diccionario viene **artero**: mañoso, astuto; hoy se toma siempre en mal sentido).

Lo que queremos destacar de estas definiciones, es la evolución del significado de la propia palabra manipulación desde un sentido directo (el manejar con las manos) a un sentido indirecto (el operar o manejar con instrumentos/medios hábiles y a veces astutos). Es esta segunda significación la que nos interesa ya que parece ser uno de **los métodos utilizados por las cúpulas** a lo largo de la historia para **dominar y manejar** al resto de la colectividad.

Elementos claves : la fuente, el mensaje y el receptor.

El esquema convencional del proceso de comunicación está formado por varios **elementos básicos**:



Algunos autores afirman que sólo se puede hablar de comunicación cuando el receptor tiene la posibilidad de reaccionar al mensaje. Otros autores afirman que hay diversas formas de comunicación y que a veces puede darse o no darse la reacción o la respuesta del receptor (hasta hace poco era bastante habitual que los padres riñeran a sus hijos sin darle la oportunidad de réplica, aplicando **la violencia física del tortazo**). En esta primera parte nos vamos a referir a la forma básica de comunicación verbal (en la que hay interacción del emisor y el receptor, es decir donde hay posibilidad de respuesta) y en una próxima ocasión de la comunicación no verbal (más compleja y menos conocida).

El lenguaje es el material esencial con el que se construye la comunicación verbal (hablada o escrita). Pero para que el proceso de comunicación se produzca de forma eficaz, emisor y receptor, deberán de "hablar" en el mismo lenguaje (y no digo lengua). Nosotros hablamos la lengua española, pero dependiendo de la zona geográfica, del sector social o del nivel de estudios, las gentes se expresarán en un lenguaje u otro: no es lo mismo el lenguaje de los ejecutivos, que el de las gentes del campo. Por lo tanto para que la comunicación tenga **un mínimo de eficacia**, los dos interlocutores tendrán que hablar en el mismo lenguaje. Sin embargo esto no es suficiente. El psicólogo austríaco Paul Watzlawick escribió de forma resumida cinco axiomas pragmáticos sobre comunicación:

- 1º.- No es posible la no-comunicación.
- 2º.- Cada comunicación implica un **aspecto de contenido** y un **aspecto de relación**, condicionando el último al primero (el **qué** -se dice- se subordina al **quién** -lo dice-).
- 3º.- La naturaleza de una relación queda **condicionada por la valoración** de los procesos comunicativos por parte de los interlocutores.
- 4º- La comunicación humana utiliza **modalidades digitales y analógicas**.
- 5º- Los procesos de comunicación interpersonales son **simétricos o complementarios**, según la relación entre los interlocutores se base en **la igualdad** o en **la diferencia**.

En el próximo número del Kanalillo, veremos algunos factores psicosociales que influyen en la eficacia de una comunicación, persuasión o manipulación, y que ahora os adelantamos:

- **La fuente o emisor** (el político, el periodista, el secretario general, el director...)
Características importantes que debe poseer un emisor para persuadir:
 - La credibilidad: competencia y sinceridad
 - El atractivo.
 - La capacidad de tomar represalias (o el poder de la fuente).
- **El mensaje** (el discurso, la noticia, el argumento...)
Cómo influye según sean:
 - Racionales o emotivos.
 - Unilaterales o bilaterales.
 - Estadísticos o basados en ejemplos.
 Cómo influye la organización del mensaje:
 - Conclusión explícita o implícita.
 - Efectos de orden en la información.
- **El receptor** (el ciudadano, el telespectador, el oyente, el trabajador, el consumidor...)
Características que hacen al receptor susceptible de ser persuadido:
 - La inteligencia, la autoestima, la necesidad de aprobación.
 - El grado de implicación y la discrepancia ante el mensaje.

(...continuará)

I JORNADAS INFORMATIVAS SOBRE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA.

La Fundación AVA, en sus folletos, da a Eduardo Abellán tratamiento de Ilustrísimo Señor, lo cual es sinónimo de **jerarquía**, de creer en ella como modelo social y síntoma de **falsedad social** (se creen muy innovadores). Una de dos, o su mentalidad está caducada o su **ambición de poder** está por encima de realizar un servicio a la comunidad audiovisual. De todo ello es responsable y cómplice la RTVA, que para eso patrocina la Fundación.

La "media jornada informativa" del pasado jueves 24 F ha tenido grandes carteles de papel carísimo digno de las mejores jornadas, y mi profesor del curso de formación sin rotulador para la pizarra.

A los planes de formación, que es lo que más directamente nos afecta, se le dedicaron 45 minutos para resumir el primer plan de formación agrupado, un avance del segundo que se desarrollará en el 2.000 y un estudio de detección de necesidades formativas que debe finalizar el 31 de marzo. También organizarán algunos cursos de FPO para desempleados a partir de abril, financiados por la Dirección General de Formación y Empleo de la Junta de Andalucía. Ya en un kanalillo "especial formación" de septiembre de 1.999 os contamos que las 1.284 plazas previstas para este primer plan AVA habían quedado reducidas a 500 aproximadamente, aunque se iban a respetar las 386 reservadas para RTVA. Fuimos inocentes, pues la Fundación AVA ha certificado que este "plan" incluyó a un total de 305 trabajadores (275 de RTVA). ¡Esto es un cachondeo!

Para más inri, Eduardo Abellán, allá donde va, enarbola la bandera del progreso del sector audiovisual basada en una formación especializada y de alta cualificación. Por favor, no intente engañarnos con discursos de vendedor ambulante. La dirección de organización y RRHH nos comunicó en su día que FORCEM concedió para dicho "plan" 20.385.315 pta. y ahora la Fundación justifica unos costes directos de algo más de 24 millones ¿dónde está la especialización y el esfuerzo cuando en los cursos, por lo tanto, sólo se han gastado 4 millones de pesetas? **CALDERILLA** para un grupo de empresas, con veintitantos mil millones de presupuesto, que no puede enarbolar una bandera que no existe y que no asume más que como **escaparate político**.

Se ha creado un entorno (la Fundación) ideal para despegar, pero ¿qué haces tú con un flamante chasis de jumbo cuyo motor va a pedales? Y encima, el piloto del avión convenciéndote de que estos motores van bien y que lo importante es el chasis. Cualquiera en su sano juicio no se lo traga.

Agradezco que se creen estos entornos, pero los que los manejan necesitan un profundo reciclaje profesional y humano. Les recuerdo que trabajan gracias al dinero del pueblo y para el pueblo.

Más que para reírse es para llorar, pues es muy triste que dos años de AVA's se puedan resumir en una jornada de 4 horas, con buenas palabras, pocos hechos y **sin debate** (en contra de lo que dice el periódico de la empresa). **Fue una representación de figurantes**.

Son como aquellos niños del barrio, que como la pelota era suya ellos eran, además, árbitros del partido, y a los que no nos parecía bien nos decían: "*tu no juegah que pa' eso la pelota emmía*". Qué aburrío, ¿verdad?. El caso que nos ocupa no es ningún chiste.

Manuel García Conde.

I JORNADAS SOBRE ECONOMÍA Y EMPLEO EN EL SECTOR AUDIOVISUAL ANDALUZ.

Hay una verdad como un templo y es que todo este tinglado es posible gracias a nosotros, los trabajadores, y sin embargo, somos parte ausente en su elaboración. Ausente puesto que las ponencias de los representantes de los trabajadores "oficiales" (UGT-CCOO) fue **oficialista**: muy buenos deseos y un futuro esperanzador del sector, pero como negocio. Sin meter el dedo en la llaga.

De 24 ponentes en 4 paneles desarrollados a lo largo de todo un día, la frase mágica "*empleo precario*" sólo se dijo una vez y de carrerilla (Miguel Jurado de CCOO).

Estas jornadas celebradas el 3 de marzo pasado, pusieron sobre la mesa las tendencias de crecimiento económico, creación de empleo y competencias de los trabajadores en el sector, así como la realidad de las televisiones en España. ¿La Radio? No existe en estos foros. Lo audiovisual es otro nivel.

El primer paso fue dar más trabajo a productoras, pues abarata costes respecto a la producción propia debido al **empleo precario** en dichas productoras. Después llegó a RTVA con los contratos por horas.

Ahora les encanta agarrarse al progreso tecnológico puesto que ello conlleva la disminución del número de trabajadores en proporción a la cantidad de producción llevada a cabo.

La continuación son las polivalencias, no como tales, sino como una categoría profesional que acabe englobando a varias categorías actuales en los procesos clave de la producción. "Hay que asumir competencias", dicen. A cambio de palmaditas en la espalda, digo.

Es muy bonito decir que **trabajador pasará a ser un nuevo concepto: emprendedor**. ¿Quién puede ser emprendedor con los grilletes puestos?. Quitadnos los grilletes... ¡LIBERTAD!... Vamos a hacer la parrilla de emisión entre todos; pero no la parrilla horaria, sino la parrilla de contenidos, de aquellos que forman y aportan al ciudadano valores reales, de igualdad social y responsabilidad compartida. Lo primero que desaparezca **la pirámide jerárquica que sólo existe en las mentes de los directivos y de los que aspiran a ello**. Y lo segundo, trabajo de calidad a través de creación de empleo proporcional al aumento de producción y con compensaciones por las iniciativas demostradas.

¿No da la dirección general de esta empresa los premios que quiere? Si puede dar 500.000 pta. a los directores de radio y televisión, por esa regla de tres puede repartir 1.000.000 entre un equipo de trabajo por un proyecto llevado a cabo, sin menoscabo de sus otros derechos, por supuesto.

Tuvo que venir Jorge del Corral, Secretario General de Antena 3, a decirnos que el contenido público está privatizado y que un documental fuera de prime time no puede considerarse servicio público.

Y como dijo Pilar Távora: "sin contenido, para nada sirve la tecnología; que este es un sector cultural".

Las empresas asamblearias, con voz y voto, están más cerca de lo que creen algunos. Por favor, **no se opongan al verdadero progreso**.

Manuel García Conde.

De pequeño me daban miedo los cocos

!Ay! que miedo, Madre Mía
me daban a mí los cocos
por la noche, por el día
aunque vinieran pocos

Me decía mi mamá
no me llores hijo mío
que estos cocos son mentira
aunque parezcan verdad

Venían en Son de paz
eso decían ellos
pero si te descuidabas
se te tiraban al cuello

Mi papá, que es más experto
en esas cosas del trabajo
me decía, no te fíes
y mándalos al carajo

Hablaban cosas bonitas
no se qué de un buen Convenio
y de un montón de plazas
que habían conseguido ellos

Yo no se lo que decían
de éstas cosas no entiendo
pero me ha dicho mi padre
que el culo lo tienen tierno

Dice, que es por tragar
eso de antes, del Convenio

y a eso te digo yo
que se lo metas a tu prima en el ...

Si, ya sé, que este final
no es precisamente un verso
pero es que estoy hasta los mismos
de aguantar, a éstos Ciezos

Que si no tenemos tiempo
que si la última oportunidad
queréis no decir tonterías
y contarnos la verdad

Pero no la del barquero
sino la verdad de la buena
la que dice que firmáis
y alguno se lo lleva muerto

Porqué no os vais unos días
de esos de asuntos propios
u os cogéis una excedencia
de 10 años como poco

Os lo pido por favor
Cocos, no seáis tan malos
que ya se me ha pasao el miedo
y por eso no os aguanto

Os invito a los lectores
a que toméis mi ejemplo
y cuando veáis algún Coco
no os de miedo, *Y A POR ELLOS*

Javier Martín

Operador de Sonido de **Televisión**

Periodistas de clase

Permitidme que esta vez escriba de un colectivo al que aprecio y pertenezco. No lo entendáis como corporativismo o enfrentamiento a otros gremios. Nada más lejos de mi intención.

Decía un estudioso, al que admiro y respeto, que le gustaba escuchar a las personas cuando hablaban de lo que conocían, pero dejaba de hacerlo cuando disertaban sobre lo que él sabía. Con la sana intención de que me escuchéis porque escribo de lo que conozco, aparezco de nuevo en mi querido Kanalillo que tantos quebraderos de cabeza da, si bien más a otros que a mí.

Ser periodista y sindicalista (palabra que algunos lanzan a la cara como si de una ofensa se tratase) supone dos problemas. De un lado hay quienes entienden al sindicalista como un profesional del sindicato, que va a lo suyo, y que nada tiene que ver con el oficio que inicialmente se supone que tenía el susodicho. Y lo entienden así porque haberlos hailos, sindicalistas profesionales, me refiero; pero a éstos se distinguen rápidamente, se les nota y a mí tampoco me gustan. Este concepto termina desembocando en una teoría, según la cual los periodistas que pertenecen a algún sindicato nada tienen que ver con el periodismo. Craso error. Los hay que seguimos haciendo noticias, como siempre, y esforzándonos cada día para procurar hacerlas un poco mejor. Mi labor como delegado de personal no condicionaba mi trabajo como periodista.

La última parte me viene que ni pintada para enlazar con el segundo problema. El recelo del periodista a cualquier tipo de afiliación, hay quienes entienden que los periodistas para ir por libre no pueden pertenecer a nada, lo cual supone a mi entender confundir independencia con individualismo. Hay plumillas que temen que sus potenciales lectores, oyentes o telespectadores crean que su pertenencia a un grupo interfiere en su profesión; miedo a que le identifiquen con una determinada opción y por ende que esa opción condicione sus informaciones objetivas. Este caso es mucho más evidente en la política, porque cabe preguntarse: ¿Cómo va a hacer una buena información sobre el Partido Popular o al Partido Socialista un periodista afiliado a cualquiera de estos partidos? Para evitar estos prejuicios hay quienes piensan que conviene, si se es periodista, esconder bien el carné en el fondo de la chaqueta, y ejemplos de ello intuyo que hay en La Nuestra.

Aún entendiendo ese temor y razonamiento del periodista, ¿aséptico?, lo que no veo es razón para ocultar la inclinación hacia un sindicato de clase si uno está convencido de su condición de currante, lo que a veces no ocurre entre algunos de mis colegas. Estoy convencido de que pertenecer a una organización de trabajadores no va a cuestionar mi tarea de periodista, porque tampoco la condiciona pertenecer a la asociación de la prensa. Está claro que hay trabajadores periodistas, periodistas trabajadores, periodistas jefes o jefes periodistas, pero ni más ni menos que como hay médicos en las mismas y diversas escalas.

Es posible incluso conseguir, si se es de una organización competente, ser un reportero más crítico, reivindicativo y defensor de derechos; objetivos todos que asocio a la figura del periodista, porque entiendo que éste puede desempeñar, además de la función de portavoz, que lo es ya en demasiados casos, la función de denunciante de injusticias, notario del mangoneo, o mostrador de contradicciones, aspectos éstos que parecen haberse dejado de lado últimamente. Y es que no sólo debe trabajar el periodista en gabinetes de prensa, que también.

Aunque no sea muy elegante hablar de uno mismo, concluyo con mi cuadro de cabecera: defendiendo la libertad de expresión e información, el buen uso de la lengua, pero también los derechos de los trabajadores. Con hechos, y no sólo con palabras, me parece haberlo demostrado. Siento terminar de forma poco modesta, pero a veces los insultos y las ingratitudes te hacen tener que auto estimarte para no pudrirte en la miseria.

Juan Armenteros Rubio

El “tres punto tres”

Por *Luis Carlos Díaz*

Hoy voy a hablaros del “tres punto tres”. No, no se trata de una dirección de internet (que estéis siempre pensado en el ordenador), sino de uno de los artículos de la Constitución Española. En él se hace referencia a la especial protección que se ha de prestar a las diversas modalidades lingüísticas del español. No es muy famoso, el pobre, sobre todo si lo comparamos con el 3.2, que establece la cooficialidad del catalán, el gallego y el vasco. Y menos aún si lo hacemos con el 3.1, que instituye que el castellano es la lengua oficial de todo el Estado. Pero a pesar de todo, a mí me cae bien este “tres punto tres”. Me gusta como suena. Parecido a eso de “seis toros, seis”. Como sentando cátedra, vamos, y además hace referencia concreta al andaluz, una de las dos variedades principales del español de España. Y a pesar de esto creo que Andalucía es una de las comunidades españolas donde menos atención se presta a los asuntos relacionados con la lengua. Será por eso que dicen algunos de que no tenemos “lengua propia”.

Como ya sabréis al artículo 3.2 consagra a nivel lingüístico lo que se ha dado en llamar el “hecho diferencial”. Galicia, Cataluña y el País Vasco insisten a menudo en que sus lenguas las diferencian del resto del país. Y esto, qué duda cabe, les está resultando muy ventajoso. Los ejemplos abundan, y así -basándose en lo de “tenemos una lengua y una cultura propias”- lo mismo se pide una autopista, que se pretende que el Estado financie las selecciones catalanas (lo ha propuesto un diputado de ERC); o que las clases de las autoescuelas se den sólo en catalán (no vaya a ser -digo yo- que los conductores catalanes no entiendan la señal de `stop´...) En fin, el caso es que el “hecho diferencial” está resultando muy lucrativo para estas comunidades. Tanto que se está produciendo un movimiento de mimesis en el resto del país. Desde el gobierno de Asturias se intenta establecer el bable (las hablas asturianas) como la lengua oficial de esa región; en Extremadura se ha llegado incluso a editar una gramática del extremeño (?); y algo similar ocurre en la comunidad de Valencia, donde las autoridades insisten en que el valenciano no es una variedad del catalán, sino un idioma bien diferente (?). Hablar una lengua distinta -distinta de la que sea-

ha convertido en una fuente de privilegios, y por eso no es raro que hayamos pasado del “España es diferente” de los años sesenta al “toda España quiere ser diferente” de finales de siglo: ¡Qué puñetas!, ya puestos, café, copa, puro... e idiomas para todos.

Pero es innegable que el “hecho diferencial” ha promovido el interés por los idiomas españoles. Un interés que se plasma en la existencia de políticas de planificación lingüística. En Cataluña, el catalán es motivo de estudio y de debate, y en la TV3 (la televisión pública de esta comunidad) existe un nutrido grupo de lingüistas que se ocupa de aconsejar a los periodistas sobre el uso del catalán. Y lo mismo pasa en otras televisiones autonómicas, salvo, claro está, en Canal Sur porque, total, como los andaluces no tenemos lengua propia...

En Andalucía es tan claro que “sólo” hablamos español que parece que esto careciera de importancia. Frente al “hecho diferencial” catalanogallego vasco, el “hecho integrador” andaluz ofrece pocas ventajas, y, lo que es peor, exige menos responsabilidades. Esto es resultado de la miopía cultural de nuestros políticos, que no creen que los andaluces tengamos nada que decir a la hora de estudiar, difundir y prestigiar el español. Ya os digo, será que hablamos otro idioma...

Y todo esto a pesar de lo que dicen las leyes: nuestro Estatuto de Autonomía establece como uno de sus objetivos básicos: “*afianzar la conciencia de identidad andaluza, a través de la investigación, difusión y conocimiento de los valores históricos, culturales y lingüísticos del pueblo andaluz en toda su riqueza y variedad*”.

Sin embargo, poco se ha hecho por llevar a la práctica tan buenas intenciones. Es más, siempre ha habido opiniones contrarias a que esto sucediera. En el Congreso de los Diputados, un congresista pidió hace años que se defendiera el habla peculiar de Andalucía: “*que tendría que ser utilizada de manera oficial en los medios de comunicación para acabar con la discriminación que sufren los andaluces por su forma de hablar*”. Como se pueden imaginar la propuesta fue desestimada:

creían los políticos de entonces -y muchos de los de ahora- que la mencionada discriminación no existía. Y hay ejemplos aún más llamativos y cercanos. El primer director de nuestra empresa se enojó en una ocasión porque le recriminaron que el andaluz se utilizara tan poco en la cadena: “*Que venga Dios y me diga -argumentó- cuáles son las hablas andaluzas, porque qué tiene que ver un cordobés con un granadino o un malagueño?*”

Y digo yo, ¿si tenía tantas dudas, por qué invocó al Altísimo en vez de consultar a un lingüista? ¿O es que le parecía un problema teológico que, en su opinión, no tuvieran nada que ver un cordobés con un granadino o un malagueño? A este señor le ocurría que, como era incapaz de enfocar la cuestión, prefería creer que no existía cuestión alguna. Vamos, venía a decir lo que piensan muchos, que está bien que catalanes, vascos y gallegos defiendan sus lenguas porque es minoritarias, pero ¿para qué nos vamos a preocupar los andaluces del español, si es una lengua hablada en todo el mundo? Mayor miopía imposible.

Otra posibilidad, creo que más sensata, es que desde Andalucía nos planteemos la necesidad de establecer una política lingüística dirigida a afrontar los problemas que el español tiene en nuestra comunidad. La diversidad de nuestras hablas

produce gozo en los dialectólogos, pero es, al mismo tiempo, una fuente de problemas. En la variedad está el gusto, pero también está el disgusto. La modalidad lingüística andaluza no está nivelada -a diferencia de la castellana-, y por eso no existe una manera clara y establecida de hablar buen andaluz. Y esto afecta de manera negativa al conjunto de la lengua española. Si el andaluz no está nivelado, el idioma común tampoco puede estarlo (recuerden que somos el 20 por ciento de la población española). Y, que yo sepa, mirar por el buen estado del idioma es tarea de todos, incluidos los andaluces, e incluida Canal Sur.

No les vendría mal a nuestros políticos recordar lo que dice el artículo 3.3 de nuestra Constitución y lo que dice nuestro Estatuto de Autonomía. Quizás así se acometa de una vez la necesaria política lingüística en nuestra comunidad. Una política encaminada a prestigiar el español de Andalucía, y a cuidar -en definitiva- el prestigio del idioma común. El cómo hacerlo es un asunto complicado, y por eso mismo urge comenzar cuanto antes y contar con el apoyo de especialistas. Mientras tanto, seguiremos teniendo la única radiotelevisión autonómica donde la figura del lingüista no existe. Aunque bien pensado, ¿para qué? Total, si ni siquiera tenemos lengua propia...

Silencio

Pocos días después de escribir el “tres punto tres” -dedicado al andaluz y las leyes-, tuve la oportunidad de hablar con uno de los responsables del Departamento de Euskera de la ETB. Entre lingüistas nos solemos llevar bien, y yo intentaba conseguir información sobre el método de trabajo que se sigue en la televisión vasca a la hora de aconsejar a los periodistas sobre el uso del euskera. La conversación resultó de lo más interesante. Especialmente cuando este señor me confirmó que la ETB tiene pensado poner en marcha un Departamento de Castellano -a semejanza del ya existente de Euskera-, que será el encargado de velar por el buen uso del español en la cadena. Como podéis imaginar, casi se me saltan las lágrimas de pura envidia. Pero cuando me entraron ganas de llorar de verdad fue cuando me tocó contestar a mí: “¿Y vosotros, qué es lo que hacéis a este respecto en Canal Sur? -Y yo, silencio- “Ah, ¿pero vosotros no tenéis un departamento de español?” -Y silencio nuevamente-. Porque a ver cómo explica uno que no, que aquí no, que aquí no le dedicamos ni un duro a estudiar y promover un mayor conocimiento y mejor uso del idioma común. Que aquí nuestros periodistas están solos ante el peligro. Que se lo montan como quieren o como pueden. O como saben, porque no hay nadie que les aconseje: “Pero vosotros tenéis muchos problemas lingüísticos. Parecería lógico que tomarais alguna medida”. Y, por mi parte, más silencio aún. Un silencio elocuente y descorazonador. Un silencio que creo que lo decía todo. El mismo silencio con el que la mayor empresa de comunicación oral de Andalucía nos obsequia a todos los que nos preocupamos por el español y el andaluz. El silencio de la despreocupación.

Canal Sur Acoge, la ONG mediática

En estos últimos tiempos se ha consolidado en el universo andaluz una nueva ONG caracterizada por su esfuerzo en la acogida de viejas glorias y exilados de otras cadenas de televisión. No, no se equivocan. Hablamos de ***Canal Sur Acoge***, entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es ofrecer refugio y trabajo a profesionales de la comunicación que, por una y otra causa, se enfrentan al difícil reto de buscarse la vida.

Los tímidos comienzos de nuestra ONG coinciden en el cambio de viento político en las demás televisiones del país. Amalia Sánchez Sampedro y el recordado (no precisamente por sus virtudes) José Antonio Gurriarán fueron los primeros beneficiarios de la labor social de ***Canal Sur Acoge***. Si bien la presencia de la primera ha sido bastante discreta, el paso del huracán Gurriarán por la Dirección de Informativos no tuvo nada que envidiar al del huracán Mitch por Centroamérica. Aún hay quien recuerda el día que la emprendió a bastonazos con un decorado porque no le gustaba el color del mismo, o cuando pretendía interrumpir una conexión en directo desde el Rocío para que se le facilitara el acceso a una terraza desde donde sacar buenas fotos, o cuando tuvo todo un fin de semana al productor de turno de informativos buscando el bolso perdido de su mujer en una “*excursión de trabajo de los directivos*” al parque de Doñana. Toda una experiencia.

Luego, inmersos en el plan estratégico, llegó Tom Martín Benítez, buscando la renovación de la imagen de nuestros informativos. No le negamos simpatía y profesionalidad a Tom, pero no entendemos cómo cuadra su presencia, al estilo de los presentadores americanos “*de toda la vida*” que llevan 25 años haciendo lo mismo, con la concepción de “*renovación mediática*” de la cadena. Y eso sin entrar en detalles del importe mensual de 6 ceros de esa “*nueva imagen*”.

Pero la gran expansión de ***Canal Sur Acoge*** llegó con la programación del pasado otoño. Ahí sí que han echado la casa por la ventana, y todo un abanico de viejas y “*viejas nuevas*” glorias ha sido recibido con los brazos abiertos por nuestra caritativa entidad. Carmen Sevilla, Manuel Campo Vidal, Isabel Gemio o Jesús Quintero han sido algunos de esos “*refuerzos*”.

Carmen Sevilla es mundo aparte. Comenzó con una exigua presentación cincinminutera de las películas del verano, y se expandió hasta el aquelarre de hora y pico en su programa de otoño. Y decimos bien aquelarre, puesto que el programa es un extraño batiburrillo de microespacios, amalgamados por la conducción de la universal artista a través de equivocaciones, confusión y estado de sorpresa continua, incluyendo un concurso en el cual el objetivo era adivinar el peso de la estrella. Un espacio de encefalograma plano, teórico coste económico y un mucho más económico índice de audiencia (apenas superaba el 10% de share), y por cuya participación en el mismo la presentadora recibía medio kilo por programa. Todo un ejemplo de perspicacia programativa y auténtico Plan de Pensiones para la diva, sobre todo si lo comparamos con el que reciben los trabajadores de la empresa. Y todo ello sin entrar en detalles sobre los “*caprichos*” de la incombustible Carmen, que sin duda aportan suficiente material como para publicar un amplio anexo al libro que hace presentó al alimón con Paco Rabal.

“*Campo Abierto*” es la aportación de Manuel Campo Vidal tras su cambio de los conglomerados mediáticos por el “*movimiento en libertad*” que le ofrece Canal Sur. Un programa “*cutrelux*” no por sus contenidos, ojo, que en eso no entramos, sino por los medios utilizados para

llevarlo a cabo, propios no ya de una televisión local, que las hay muy dignas, sino de una televisión de barrio. Un plató inexistente (es un piso), equipos obsoletos, calidad de imagen que de eso sólo tiene el nombre... son las columnas en que se basa un programa “*que apela a la inteligencia de los andaluces*” en una televisión de “*primera división*” definida por Eduardo Abellán como una “*isla de libertad*”. Sobran los comentarios.

El hablar a voces, la discusión ininteligible, el “tengo razón porque grito más”, en resumen, el mismo esquema caduco de “*Carta Blanca*” y “*Aquí se discute*”, el (supuesto) debate intergeneracional de actualidad también tiene su presencia en nuestra ONG, sorteado más bien que moderado por Isabel Gemio. El caso de “*Hablemos claro*” es (a)típico en **Canal Sur Acoge**: una productora en la que trabajaba (ya se fue) por un antiguo director general de la casa (¿les suena de algo?), de presupuesto millonario y con una presentadora “con gancho”. Sus resultados de audiencia han superado incluso las expectativas de nuestros directivos. Lástima que este resultado se base en lo mismo de siempre: duración interminable, gritos y voces, participaciones tipistas de la Andalucía de charanga y pandereta, numeritos musicales... y, sobre todo en los últimos tiempos, la combustión espontánea del producto y la introducción, para avivarlo, de videntes, visionarios y personajes del esperpento.

Isabel, la de la sonrisa fácil y presencia inmaculada ha cambiado su muchimillonario sueldo en Antena 3 por volver a “su” Andalucía, cobrando sólo una cuarta parte de aquél. Debe ser por esta reducción de emolumentos que, cuando no hay cámaras delante, se comporta cual Cleopatra desmandada, atenta a cualquier tiquismiquis para echar broncas y sacar el látigo de nueve colas.

Jesús Quintero, mesiánico, ecléctico y humanista, ha vuelto a la televisión. Para su programa parece aplicarse la máxima de Lampedusa: “*todo cambia para que todo siga igual*”. Su espacio repite los esquemas de proyectos anteriores. Entrevistas profundas, personajes atípicos, silencios cargados del humo de los cigarrillos... Todo sigue igual... excepto la ventana por la que se asoma, que es la “*puerta pequeña*” (sic) de nuestra ONG. Extraña queja de quien defiende un “*programa de autor con inquietudes artísticas y humanísticas*”, reivindica el abandono de la frivolidad y la telebasura y no se muestra preocupado por los índices de audiencia. Así puestos, ¿qué mejor cadena de emisión que Canal 2 Andalucía, el bastión cultural e intelectual de **CANAL SUR ACOGE**? Claro que, si hacemos caso a los rumores que apuntan que este su nuevo programa no es más que un espacio piloto a presentar para luego dar el salto a una televisión de ámbito nacional, se entienden algunas cosas...

Paco Lobatón es la última nueva-vieja incorporación a nuestra flamante ONG, tras un paréntesis de una década. El reciente estreno de su programa no permite hacer muchos comentarios, pero sí hacerse algunas preguntas: ¿Viviremos una televisión enfocada hacia el siglo XXI convertida en un cementerio de elefantes? Sólo el tiempo (y los resultados de las elecciones) podrán darnos respuesta a esta pregunta.

Matusalén

Qué son los marrones, y cómo evitarlos (III)

Sujetos activos y pasivos del marrón

(<http://personales.mundivia.es/pgg>)

El marrón tiene como principal característica la presencia de numerosos sujetos involucrados en su ciclo de vida y a los que nos referiremos continuamente a lo largo del documento. Lo que sigue es una lista incompleta de los sujetos más comunes implicados:

Sujetos activos

Los sujetos activos del marrón son los encargados de dirigir los marrones hacia los sujetos pasivos. Dependiendo del organigrama de la empresa, los sujetos activos pueden, a su vez, ser sujetos pasivos de otros. Los tres tipos más usuales de sujetos activos, en orden creciente de actividad marronera, son:

Enmarronador (Browner)

El *browner* es aquel sujeto que, por las características de su puesto (o de su forma de ser, que hay de todo) asigna marrones a los demás. Cualquier persona que consciente o inconscientemente te suelte un marrón adquiere automáticamente la categoría de *browner*.

El *browner* puede asignar marrones de forma esporádica o prolongada en el tiempo. También existen *browners* que marronean de forma más periódica, pero siempre con un volumen reducido de marrones. No debe odiarse en exceso al *browner*, ya que él, a su vez, suele tener otros *browners* por encima que generan los marrones y él se limita a reasignar (usando una técnica de *Brown Throwing*, que se verá más adelante)

Asignador de marrones (Brown Dispatcher)

El *brown dispatcher* es un tipo especial de *browner*, cuya función es la asignación periódica y sistemática de marrones. El *brown dispatcher*, a veces conocido como Jefe de Proyecto, se caracteriza por sufrir de una personalidad inestable y tornadiza que le hace cambiar de parecer con frecuencia, suprimiendo los marrones asignados y/o reemplazándolos por otros si cabe aún más inútiles.

Los marrones endiñados por un *brown dispatcher* suelen ser continuos en el tiempo y de duración discreta.

En general, los Asignadores tratan de afianzar cada vez más su poder. Para ello intentan superarse a sí mismos asignando marrones cada vez mayores y con mayor frecuencia. El fin último de todo Brown Dispatcher es llegar a ser un Rei do Marrón. (*vease debajo*). Algunos lo consiguen, pero la mayoría caen en el intento y acaban siendo odiados y despreciados tanto por sus antiguos browneds como de los browners que se sirvieron de ellos en el pasado.

O Rei do Marrón

Este es el *browner* supremo. *O Rei* se caracteriza por la generación de marrones de proporciones titánicas, sencillísimos según él, que deben estar terminados siempre en un tiempo récord.

O Rei suele ocultarse tras una fachada inocente que oculta sus aviesas intenciones. No se sabe de ningún *Rei* que no se haya dirigido amablemente a sus víctimas antes de enmarronarlas. Se dice de ellos que son lobos con piel de *Cordero*, en honor a uno de los más famosos Reyes que ha conocido la historia. Como suele suceder, la inutilidad de los marrones endiñados por un *Rei* es directamente proporcional al esfuerzo necesario para conseguirlos e inversamente proporcional al tiempo disponible para acabarlos.

Existe una variedad mutante del *Rei*, de denominación incierta (*O Mais Portentoso Enmarronador do Universo Mondo*, es la más común) que se caracteriza por ser un híbrido de *Rei* y *Dispatcher*. Obviamente, estos sujetos son seres desgraciados (en su doble acepción) ya que todo el mundo rehuye hablar con ellos ante la altísima probabilidad de acabar cubierto de caca.

Sujetos pasivos

Los sujetos pasivos son los destinatarios finales del marrón. La característica de sujeto pasivo no debe ser objeto de frustración, ya que existen técnicas que pueden hacer al sujeto pasar de pasivo a activo, como se

verá más adelante en este documento. La siguiente lista describe los tipos más usuales de sujetos pasivos, los cuatro primeros están en orden creciente de probabilidad marroneante.

Enmarronado (Browned)

Se denomina *browned* a todo sujeto al que acaba de caerle encima un marrón. Todo el mundo es vulnerable a verse enmarronado, (*everybody is brownable*) por lo que la categoría de *browned* no es exclusiva de ningún grupo específico. Como dice uno de los corolarios de Brownzowski: "*Se enmarrona el Rey, se enmarrona el Papa, y de enmarronarse nadie se escapa*".

Buscamarrones (Brown Finder)

El *brown finder* o tontolculo es un tipo especial de sujeto presente en toda empresa al que su especial forma de ser le convierte en candidato especial a comerse marrones. Se le reconoce fácilmente pues sus frases suelen empezar por entradas como "*Yo me ofrezco voluntario*" o "*Yo te echo una mano*". Esta predisposición a comer marrones les hace ganar muchos amigos, tanto entre los compañeros como entre los jefes; pues ven en él un blanco de descarga inmediato.

Comemarrones (Brown Eater)

El *Brown Eater* es un sujeto desdichado cuya existencia parece girar en torno a la comida de marrones. Morador habitual de la *Brown Room* (*ver más adelante*), el comemarrones empieza y acaba su jornada laboral sepultado entre toneladas de papel y agobiado por multitud de marrones, reales o virtuales.

No todos los *Brown Eaters* consiguen sobrevivir. El camino es largo, duro y erizado de trampas. Sin embargo, aquellos que logran remontar la condición de comemarrones deben ser tratados con suma cautela; esto es así porque el largo periodo de comida marronil afecta severamente a sus cerebros y, desde ese momento, sólo viven para la venganza. Debido a ello, un comemarrones liberado tiende asintóticamente a reciclarse en *Brown Dispatcher* de Primera.

PBC (DFB, IBM)

El PBC (siglas de P... Becario de los C..., también conocido por IBM por aquello de "*Ibeme a por esto, Ibeme a por lo otro*") se encuentra en el escalón más bajo de la escala evolutiva y por tanto carece de derechos pero no de deberes. Estas dos características se combinan de un modo tan perfecto que los *browners* (de todo tipo) les tienen considerados como comemarrones de primera. Son limpios, educados, no se quejan, trabajan como cosacos y, en algunos casos, no cobran. No es de extrañar, pues, que las empresas hagan un uso cada vez más extensivo de PBCs.

El PBC suele acabar de dos formas posibles: contratado por la empresa, con lo cual cambia sus grilletes de hierro por unos de acero inoxidable; o ingresado en el instituto frenopático más próximo, incapaz de aceptar la presión.

El listillo (Brown Dodger)

Este es un sujeto pasivo de marrones, pero especializado en esquivarlos, por lo que se puede considerar casi como activo, por la actividad que desarrolla en el esquivar. Es odiado y temido entre sus compañeros, ya que esquiva todos los marrones y acaban cayéndoles a ellos. Toda su actividad se centra en esquivar y no en resolver por lo que se le puede considerar más cercano a un *browner* que a un *browned*.

A pesar de intentar no trabajar nunca, son muy apreciados por los jefes, sobre todo si son del tipo O Rei do Marrón, ya que aunque no realizan la tarea, sí que consiguen que le caiga a algún compañero que la saque adelante, con lo que les ahorran trabajo a ellos. Una cualidad singular de estos sujetos es la capacidad de apuntarse méritos y recibir medallas de cosas en las que no ha tenido ninguna participación, para mayor enfado de sus compañeros.

Un poco de humor

PERSECUCIÓN

Dos monjas salieron del convento para vender galletas. A una de ellas se le conocía como Hermana Matemática (HM) y a la otra como Hermana Lógica (HL). Está oscureciendo y están todavía lejos del convento.

HL: Hermana, ¿Notaste que un hombre nos ha estado siguiendo desde hace media hora?

HM: Sí, me pregunto qué quiere.

HL: Es lógico, quiere violarnos.

HM: ¡Oh no! En este punto podrá alcanzarnos en 15 minutos a lo más, ¿Qué podemos hacer?

HL: La única cosa lógica por hacer, por supuesto. Empecemos a caminar más rápido.

HM: No funciona!

HL: Por supuesto que no funciona. El hombre hizo la cosa más obvia por hacer, empezó a caminar rápido también.

HM: ¿Entonces? ¿Qué hacemos?. En este punto, él podrá alcanzarnos en un minuto.

HL: La única cosa lógica que podemos hacer es separarnos. Usted tome ese camino y yo tomaré este otro, no puede seguirnos a ambas al mismo tiempo.

Entonces el hombre decidió acelerar su paso y seguir a la Hermana Lógica.

La Hermana Matemática llegó al convento preocupada porque la Hermana Lógica no había llegado. Finalmente, llegó la Hermana Lógica.

HM: Hermana Lógica! Gracias a Dios que está aquí! Cuéntenos ¿qué pasó?

HL: La única cosa lógica que podía pasar. El hombre no pudo seguirnos a ambas y me siguió a mí.

HM: ¿Entonces? ¿Qué pasó? Por favor cuéntenos.

HL: Empecé a correr tan rápido como pude.

HM: ¿Luego?

HL: El hombre también empezó a correr tan rápido como pudo.

HM: ¿Qué más?

HL: La única cosa lógica que podía pasar. Me alcanzó.

HM: Oh no! ¿qué hizo entonces?

HL: La única cosa lógica que podía hacer. Me levanté el vestido.

HM: Oh Hermana. ¿Qué hizo el hombre?

HL: La única cosa lógica que podía hacer. Se bajó los pantalones.

HM: Oh no! ¿Qué pasó después?!

HL: ¿Qué?, ¿No es lógico Hermana? Una monja con el vestido levantado puede correr mas rápido que un hombre con los pantalones en los tobillos.

¿Qué esperabais? ¿Un chiste sucio? Pues no

ECONOMIA

Los expertos en finanzas y bolsas de valores de todo el mundo han llegado a una clara conclusión: con el VI Convenio, 2000 será el año del consumismo en Canal Sur: todo el mundo se quedará “consumismo” sueldo, “consumismo” vehículo, “consumismo” puesto de trabajo esperando las oposiciones, “consumismo”...

CIENCIA

2 + 2 = ¿?

Ingeniero: 3.9968743

Físico: 4,000000004 ± 0,000000006

Matemático: Espere sólo unos minutos más, ya he probado que la solución existe y es única, ahora la estoy acotando

Filósofo: ¿Qué quiere decir 2 + 2?

Lógico: Defina mejor 2+2 y responderé

DE CAJON

¿A cuántos micrófonos equivale un megáfono?

Lógico, a 1.000.000

Brevísimos Breves

CUIDEMOS EL LENGUAJE

En CGT también estamos preocupados por el lenguaje, trabajando donde trabajamos. Por eso no podemos dejar pasar la desazón que nos produce lo poco que cuidan nuestra lengua quienes gestionan esta casa. En su periódico de colorines, prolijo en descripciones de tecnología punta como corresponde a una empresa, dicen, líder en el sector, en su periódico como decimos, maltratan lo más básico en una empresa de comunicación: el lenguaje. Para que no digan que acusamos sin pruebas ahí van algunos ejemplos aparecidos en el último número de El Periódico de Canal Sur (noviembre de 1999):

Página 1: “*En base a* estos acuerdos...”

Página 4: “Algunos muy famosos *a nivel nacional...*”

Página 4: “Incluso algunos medios *a nivel nacional* dedicaron huecos *generosos*”

El Kanalillo

Local Sindical CGT-RTVA
Ctra. San Juan-Tomares, KM 1,3
41920 San Juan de Aznalfarache (Sevilla)
Tfno. 95 505 46 22
Fax: 95 505 46 23
Correo electrónico: elkanalillo@jazzfree.com

Si quieres recibir el próximo Kanalillo por correo electrónico, sólo tienes que mandarnos un correo con tu dirección.

FELICITACIONES

* A “Los Reporteros” y “Tierra y Mar” por su décimo cumpleaños y su continuada labor profesional durante este tiempo, que los han convertido en un ejemplo a seguir en cuanto a programas de servicio público se refiere.

* A Jorge Dayas, productor de “Los Reporteros”, por su nominación a los premios Goya en la categoría de cortos de animación.

PROBLEMAS DE OIDO

Desde hace algún tiempo Canal Sur TV emite a un nivel bajísimo, y es preciso subir el volumen del televisor a tope para poder enterarse de algo. Desconocemos el por qué de esta cuestión, pero comienza a resultar peligroso, ya que al cambiar de cadena haciendo zapping, el resultado es atronador y sumamente peligroso para los tímpanos. ¿Habrá pasado como cuando un vecino de Melero le dijo que veía la tele con muchos colorines y se bajó el croma un 25%? ¿Tendrá Abellán algún vecino despistado que dejó el volumen a tope viendo Canal Sur? Otro expediente X para el archivo.

Advertencia:

Si se siente molesto por lo expresado en el presente Kanalillo o encuentra alguna errata o fallo de información, el SAP, y sólo el SAP, es el único culpable.



Máximas aplicables a algún directivo de hoy

NO	TODO LO QUE	PORQUE EL QUE	TODO LO QUE	MUCHAS VECES	LO QUE NO
PREGUNTES	DESCONOCES	PREGUNTA	DESCONOCE	PREGUNTA	CONVIENE
CREAS	OYES	CREE	OYE	CREE	ES VERDAD
DIGAS	SABES	DICE	SABE	DICE	CONVIENE
HAGAS	PUEDES	HACE	PUEDE	HACE	DEBE
EXHIBAS	TIENES	EXHIBE	TIENE	APARENTA	ES
GASTES	TIENES	GASTA	TIENE	GASTA	TIENE
MANDES	PUEDES	MANDA	PUEDE	MANDA	SABE
JUZGUES	VES	JUZGA	VE	JUZGA	ES

Inscripción mural grabada hace dos mil años en caracteres arábigos y descubierta en el año 1730 en las ruinas de Persépolis (actual Irán).

Pérdida del poder adquisitivo durante el año 1.999

En el año 1999 el IPC (Indice General) fue del 2'9%; es decir, de 1'1% superior a la subida salarial del 1'8% que tuvimos para dicho año.

Asimismo, el IPC Nacional medio (la media de todos los IPC's por Comunidad Autónoma) fue, durante el año 1999, del 2'5%; es decir, 0'5 puntos superior al IPC de Andalucía, que fue del 2'0%.

Estos datos, todos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, ofrecen una clara merma de nuestro poder adquisitivo tras la subida salarial que experimentaron nuestros sueldos en el año 1999. A este significativo dato debemos añadir otros de "andar por casa" pero, a la vez, muy interesantes...

Durante el año 1999, los IPC's por sectores fueron los siguientes:

- ❑ ALIMENTACION: 2'0
- ❑ VESTIDO Y CALZADO: 2'0
- ❑ VIVIENDA: 3'5
- ❑ TRANSPORTE: 5'2
- ❑ CARBURANTES: 17'1

Como podemos apreciar, sectores tan básicos como los anteriormente citados, incrementaron sus precios claramente por encima de lo que fue nuestra subida salarial. Ello explica que con lo que solíamos gastarnos antes, podamos llenar menos el carro de la compra o tengamos que gastarnos más para llenar la nevera; que tengamos que "entrampados" más aún al adquirir una vivienda; que apuremos hasta el límite permisible los zapatos, la camisa o el pantalón antes de deshacernos de ellos o que tengamos que pensar en dejar de utilizar el vehículo debido a los precios a que se han puesto gasolina y gas-oil.

En definitiva; para seguir cubriendo nuestras necesidades básicas, cada año tenemos que gastarnos más. Esa demasía no la cubre nuestra subida salarial y, por tanto, seguimos año a año perdiendo poder adquisitivo.

