

---

# el KanAlillo

**radiotelevisión de alta indefinición**

---

*Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta*



**CONVENIO COLECTIVO  
INTERPROVINCIAL RTVA**



---

**Confederación General del Trabajo - RTVA**

**Boletín de Información Sindical**

**Nº 33**

**Marzo 2001**

---

**O****p****i****n****i****ó****n**

KANALILLO 33

---

## LA PRODUCCION PROPIA

---

Uno de los elementos enriquecedores de una televisión que se precie es la producción propia. Ahí tenemos el ejemplo de otras televisiones públicas como la TV3, y también privadas como TELE 5, en las que su capital crece, sus instalaciones crecen, y **su personal también**. ¿Por qué esto no nos sirve de ejemplo en la RTVA? Pues no, aquí al contrario, cada vez menos producción nuestra en beneficio de productoras privilegiadas y casi siempre vinculadas a algún ex-directivo de la casa. ¿Por qué se han llevado “Con el cine en los talones” a una productora, lo que ha llevado al despido de compañeros y a la disminución de la contratación?. Como no podía ser de otra manera, esto redundará en la desmotivación generalizada de todos los que trabajamos en esta empresa y que vemos cómo continuamente se está vaciando de contenido nuestro trabajo y expoliando esta empresa de todos los andaluces. Hoy por hoy tenemos la audiencia más baja en comparación con las televisiones más importantes en el ámbito autonómico del resto de España. Probablemente esté relacionado con la programación tan cutre que tenemos: según datos de Sofres más de la mitad, el 64%, de los contenidos que emitimos son de entretenimiento (aunque con esta audiencia deben entretener a poca gente) sin contar con la información rosa que constituye el 10% de la emisión.

A todo esto habría que sumarle la desmembración que está sufriendo la Empresa (véase el caso Sandetel donde la RTVA cedió, hace días, al Instituto de Fomento Andaluz su mayoría al vender un 2% de sus acciones). Según información del “Diario de Andalucía” del 19-02-2001 nuestra cadena suma un déficit económico de 7.000 millones de pesetas en los últimos cinco años.

Que esto nos sirva de reflexión y, Sr. Camacho, apueste por la producción propia y por la mejora de contenidos. Es nuestro futuro. Se lo agradecerán.

# Redefinición de Puestos de Trabajo

En cualquier empresa de grandes dimensiones como la RTVA, nos encontramos con la necesidad de realizar un **diseño organizativo** (en un nivel macro-organizativo) con objeto de construir una estructura formal que facilite tanto el funcionamiento como la consecución de los objetivos de la empresa.

La **formalización de la estructura**, pasa por la **definición** de unos puestos de trabajo ya existentes (que no han cambiado desde la creación de la empresa), la **re-definición** de los puestos de trabajo que *han evolucionado* o el diseño de otros nuevos que se crearían en un futuro próximo.

Precisamente, esta **falta de diferenciación** de los puestos de trabajo en referencia al tiempo, es decir el no haber diferenciado entre los puestos de trabajo “**consolidados**”, los puestos “**evolucionados**”, y los “**imaginados**”, es uno de los factores (entre otros) que ha influido negativamente en la no consecución de una V.P.T.

Otra dificultad aparece cuando se detecta que existen varios conceptos que se entremezclan :

- Puesto de trabajo.
- Categoría profesional.
- Nivel Salarial.
- Área funcional.

La dificultad quizás más severa, ya apareció cuando la dirección de la empresa pretendió introducir cambios en la estructura organizativa aprovechando *la evolución tecnológica y la readaptación* de algunas categorías profesionales, es decir llevando a cabo una **ampliación e integración** de nuevas tareas productivas.

Este objetivo de la dirección de la RTVA, viene creando un gran revuelo desde la aparición de aquel primer documento que recogía un Plan de Competitividad para hacer a la radiotelevisión pública andaluza más competitiva y más dinámica, aunque fuese a costa del sobreesfuerzo de los trabajadores. Y se consiguió: se impulsaron nuevos proyectos (Canal 2 Andalucía, Andalucía Información...) y nuevas formas de producción, y desde entonces, se pretende agrupar a ciertas categorías y crear otras nuevas.

Pero centrémonos en el objeto de este artículo: **¿cómo redefinir una categoría profesional que haya evolucionado?** Para conseguirlo de forma consensuada hemos de tener en cuenta otras variables que influyan en el diseño organizativo, como por ejemplo **el sistema retributivo y de incentivos**.

Tomemos como ejemplo nuestro caso: el de los Operadores de Sonido de Televisión:

Cuando nació Canal Sur TV, realizábamos unas determinadas tareas. Actualmente **estas tareas se han ampliado y diversificado**, por lo que nuestro *nivel de especialización horizontal se ha visto incrementado*. Aparecen nuevas tareas y funciones más complejas como: la post-producción del sonido con equipos informáticos, la grabación en sistemas multipistas, el diseño técnico de la distribución microfónica en los programas, la grabación sincronizada en equipos de vídeo y sonido, y un largo etcétera.

A pesar de esto, es decir a pesar de que tanto nuestras **competencias** como nuestros **conocimientos** han sido ampliados, y como consecuencia, los operadores de sonido nos hayamos vuelto más expertos, nuestro nivel salarial sigue siendo el mismo: nuestra profesión ha dado un salto cualitativo y cuantitativo, pero ello no ha sido reflejado en las nóminas (Nota: la reclasificación profesional que se realizó a esta categoría, de B05 a B04, vino a paliar en parte la desigualdad salarial injusta a la que se le sometió desde el inicio de su andadura, pero eso es otro tema ).

A lo que venimos a referirnos es que nuestra continua readaptación profesional en el área técnica, implica **esfuerzos constantes de aprendizaje de las novedades tecnológicas que se incorporan a nuestros puestos de trabajo**. Y estos esfuerzos constantes de ampliación de competencias y capacitación **no han sido paralelamente corroborados en nuestra ubicación dentro de estructura organizativa de nuestra empresa**.

Por otra parte nuestro *nivel de especialización vertical ya hace tiempo que se vio incrementado*, porque durante las retransmisiones deportivas y los eventos que realizamos en Unidades Móviles, tenemos siempre **ayudantes o auxiliares de sonido**, bajo nuestra responsabilidad, que si bien pertenecen a una empresa externa que presta sus servicios a Canal Sur TV, estos profesionales realizan tareas relevantes bajo la **supervisión y coordinación** de los operadores de sonido de televisión (entre estas tareas se encuentran el montaje y desmontaje de la microfónica, el control de sistemas inalámbricos de micro y retornos, etc.).

Por todo ello los Operadores de Sonido de TV exigimos a la Comisión de V.P.T.:

1. Una **redefinición** de nuestra categoría profesional bajo una nueva denominación como **Técnicos de Sonido de Televisión** (entre otras cosas porque ya no somos simples operarios y en muchas ocasiones tenemos personal bajo nuestra responsabilidad).
2. Una **reubicación en el Área de Técnicos**, y no en el de Operadores de Equipos , por las razones ya argumentadas.
3. Una **nueva titulación** como requisito académico (porque los actuales conocimientos que se incluyen en los planes de estudio de FP II, resultan objetivamente insuficientes); se necesitan al menos conocimientos de **Ingeniero Técnico en Imagen y Sonido**, que incluye Audio Digital y conocimientos sobre sincronismo con equipos de vídeo, etc.
4. Un **nuevo Nivel Salarial B03**, porque se ha ampliado la funcionalidad de nuestra categoría profesional tanto en su dimensión horizontal como vertical.

Y todo esto entendemos que responde a **criterios objetivables** con la simple observación del día a día de nuestro quehacer diario y con la realización de un estudio actualizado que dé cuenta de la **evolución** que ha sufrido nuestra profesión en el transcurso de más de diez años.

**FDO. LOS “Virtuales” TÉCNICOS DE SONIDO DE TV.**

# Virtuosismo

He observado varias clases de redactores en nuestra empresa que con osadía intentaré describir, siempre muy subjetivamente, y sin querer ofender personalmente a nadie. Puede que no sean tipos puros, y que todos tengamos un poco de cada uno de ellos. Aunque están en masculino, es obvio que también es extensible a las compañeras, lo que pasa es que no me gusta eso de escribir por ejemplo encantad@. En cualquier caso son tendencias humanas, y si me apuran comprensibles en una sociedad como la que nos ha tocado.

El **encantado de la vida**: periodista que normalmente viene de otro medio de comunicación en el que ha estado como puta por rastrojo. Trabajaba diez horas y cobraba 80.000 pesetas. Le ofrecen un contrato en Canal Sur y abre ojos como platos: ¿cuánto dices que se cobra? ¿cuántas horas hay que echar?... ¿Dónde hay que firmar? Cuando se encuentra a su antiguo compañero la conversación viene a ser más o menos:

- ¿Qué tal en Canal Sur?
- Colega, ni te imaginas. Esto es un chollo. Vas al trabajo, esperas que el editor te mande algo: unas colitas, o una rueda de prensa. Siempre vas en coche con el operador de cámara. Escribes diez líneas, metes dos totales, montas la pieza con un montador y andando. Y al final de mes tu buena nómina. Se está bien.

El **desencantado**: su lema es: “*a mí no me compliques la vida*”. Ha pasado por muchos avatares. Entró en la empresa con ganas de comerse el mundo y se atragantó con el plato que tenía delante. Ha comprendido que es mejor engullir su ración diaria y dejarse la voluntad para proyectos de fuera de la casa. Ahí es donde desarrolla las capacidades que aquí no han sabido aprovechar. Está de vuelta de todo. Cumple con su trabajo y hasta mañana; no le pidas más porque bastante tiene con ir cada día a hacer con desgana las “tonterías” que el jefe de turno le quiera adjudicar.

El **derecho habiente**: no ha pasado por ningún otro medio de comunicación, pero está convencido de que domina a la perfección el periodismo de radio o televisión. Es su primer trabajo, pero considera justo que se hayan fijado en él o ella porque es un lumbreras. Además de buscar su lucimiento personal está capacitado para lo que le echen, por eso es lógico que esté en Canal Sur, ¿Dónde iba a estar si no?

El **establecido**: tal como está el patio no conviene embarcarse en aventuras laborales. Aquí se está muy calentito y hay que procurar seguir estándolo. Y cuando llegue el invierno “*tenga yo lleno el bracero de bellotas y castañas*”, y “*ri ji ji ji, y ri ji ji ja y ríase la gente*”. Defiende su puesto como una leona a su cachorro. A ver si ahora, a su edad, se va a tener que poner a buscar trabajo por ahí. ¡No puede ser! Tiene esposo/a e hijos, se he comprado una casa cerca de donde trabaja, y tiene unas letras que pagar. Pues nada a mandar: ¿qué enfoque dices que hay que darle a esta noticia? No te preocupes, así se hará.

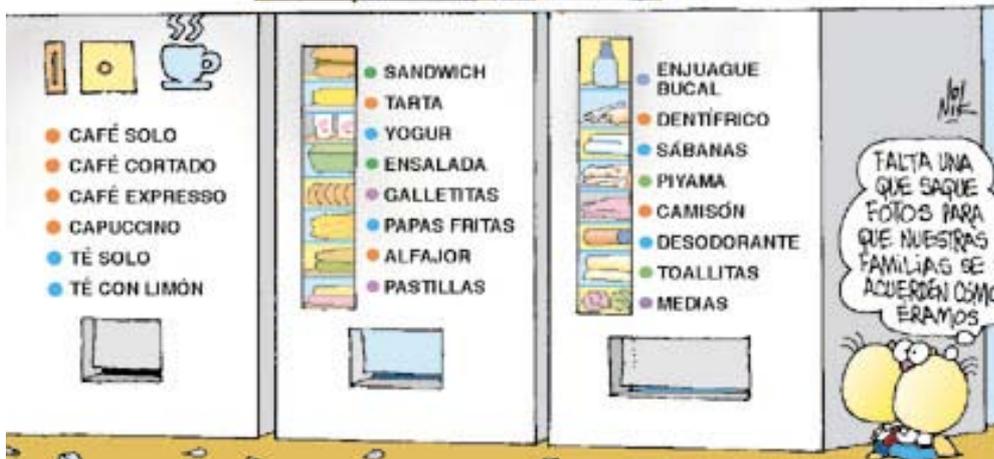
El **trepa**: éste es un espécimen característico de todas las profesiones y entre los/las periodistas de Canal Sur no podía faltar. Es complaciente con quien debe y agresivo con los que no pintan nada. Sabe que los méritos profesionales no son suficientes para prosperar en esta empresa y por eso se coloca estratégicamente en todos los cambios de la estructura directiva para que siempre le cojan en buen sitio. ¡Hay que ver qué habilidad! Son los profesionales con los que los directivos, sean quienes sean, saben que pueden contar.

El **voluntarioso**: mantiene unos ligeros recuerdos de aquello que le enseñaron en la facultad. Todavía le suena lo de que estamos en un medio de comunicación que es un servicio público con una función social. Pero también sabe dónde está y no quiere complicarse la vida todos los días pegándose calamones contra la pared. Procura cumplir con sus jefes sin dejar muy marginada su conciencia.

El **descolocado**: se pelea un día si y otro no con su inmediato superior por discrepancias profesionales: diálogo de besugos que al final no llega a ninguna parte. Aunque quien manda le aprecie, sabe que con él no se puede contar para cosas importantes. Para colmo discute con sus compañeros en defensa de unos principios que todos saben inaplicables. Sabe que queda mal con todos y se plantea cada día no caer en el error.

Hay más, pero por esta vez vale. En estas circunstancias ¿Quién está pensando en servir a los oyentes o telespectadores? ¿Para quién estamos trabajando? ¿Es esta la función de un periodista en una sociedad democrática? Considero que el periodismo se ha desvirtuado y ha pasado a ser una profesión más que todos usamos para vivir de ella, sin más pretensiones. ¿Tendría que haberlas?

*Juan Armenteros*



## **¿POR QUÉ CGT-RTVA HA DENUNCIADO LOS TURNOS Y HORARIOS?**

Seguramente, nada más leer el título de esta nota informativa, muchos trabajadores se estarán preguntando: “¿No existen irregularidades mucho más graves que el incumplimiento de mi turno?”; “¿No tienen otra cosa que hacer los de CGT?”; “¿A qué vienen ahora a “jodernos” nuestro sistema de trabajo?”; “¿Me van a poner ahora un turno que no quiero o no me gusta?”...

Lo cierto es que **CGT-RTVA** ha denunciado los turnos y horarios de muchos colectivos porque **es obligación de cualquier sindicato que se precie, respetar los derechos del conjunto de los trabajadores**, que no es lo mismo que velar por intereses particulares, es decir, **POR RESPETO AL CONVENIO COLECTIVO**, documento que la empresa firma pero que, ni de lejos, respeta, a pesar de que en innumerables foros se precia de haber negociado y firmado el mejor convenio colectivo existente en toda Andalucía.

Partiendo de la premisa de que esta empresa no es una fábrica de tornillos, y de que no podemos ser totalmente estrictos ni rígidos, dejemos claro que:

- La realización de un turno partido en algunas categorías profesionales es totalmente necesario para el desarrollo del trabajo, como también es totalmente necesario que dichas personas cobren el Plus de Especial Responsabilidad o el Plus de Productividad. Del total de trabajadores que tienen un turno partido, la inmensa mayoría no cobra ninguno de estos pluses, por lo que **CGT-RTVA, EN DENUNCIA INTERPUESTA ANTE LA INSPECCION DE TRABAJO, HA SOLICITADO A ÉSTA QUE INSTE A LA EMPRESA A QUE ABONE, CON CARÁCTER RETROACTIVO, ALGUNO DE LOS CITADOS PLUSES A QUIENES TENGAN ASIGNADO DICHO TURNO Y NO PERCIBAN NINGUNO POR ELLO**. Desde aquí animamos y brindamos nuestro apoyo jurídico a quienes quieran interponer una reclamación de cantidades, reclamación que sólo puede realizar la persona interesada.

- Salir a las 1, 2 ó 3 de la madrugada y entrar a las 8 de la mañana de ese mismo día, no sólo significa un incumplimiento de la jornada de descanso de 12 horas entre jornada y jornada, sino que esa persona no está en condiciones adecuadas para afrontar una nueva jornada de trabajo. Si además este trabajador realiza esta jornada sin que sea la oficial (hago el turno que sea aunque tenga puesto otro), y le ocurriese algún accidente de camino a su casa o al centro de trabajo, éste no se consideraría accidente laboral. Hemos denunciado estos hechos porque **CON LA SALUD DE LOS TRABAJADORES NO SE DEBE JUGAR**.

- Cambiar de turno con un compañero, por los motivos que sean, no es ninguna irregularidad. Lo que sí es denunciable es que se convierta en una práctica constante estar cambiando regularmente de turno cuando sólo algunos trabajadores son los que pueden o les dejan hacer dichos cambios, en detrimento del resto de compañeros. Estos hechos los hemos denunciado porque **LOS FAVORITISMOS INDIVIDUALES PRODUCEN AGRAVIOS COMPARATIVOS AL CONJUNTO**.

- Realizar una jornada de 9 horas (jornada ordinaria máxima), por motivos concretos y en circunstancias determinadas, no es tampoco una irregularidad. Ahora bien, planificar un departamento o un área con menos personal del que realmente se necesita para cubrir todos los turnos posibles, haciendo que el colectivo prolongue constante y repetidamente su jornada encubriendo, de esta forma, necesidades objetivas de contratación, sí que es denunciable. Calidad de vida no significa ganar más a costa de los demás. **CGT-RTVA ESTA EN CONTRA DE LAS**

## **HORAS EXTRAS Y A FAVOR DE LA CONTRATACION PARA CUBRIR LAS CARENCIAS DE RECURSOS HUMANOS DE ALGUNOS DEPARTAMENTOS.**

- Acudir a un evento especial es una experiencia muy interesante para cualquier profesional de la casa, a pesar de trabajar 16, 20 y hasta 29 días seguidos sin haber sido negociados con la representación sindical, como manda el Convenio. Recordamos que los procesos productivos especiales son de hasta 14 días. Es penoso que en algunos departamentos sean siempre las mismas personas las que realicen las salidas, las que vayan a los eventos especiales y las que realicen los trabajos técnica y económicamente más apetecibles. **CGT-RTVA ESTA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS Y TODOS LOS TRABAJADORES.**

Las relaciones laborales entre dirección-sindicatos, y por ende, trabajadores, no son nada buenas. Esto ya se lo hemos comunicado reiteradas veces y de formas distintas a Rafael Camacho, quien parece no poder, o no querer, poner freno a esta situación. CGT-RTVA, en lo que podemos denominar su línea de acción sindical, tiene abiertos tres frentes:

- Conflictos Colectivos, por vulneración de derechos recogidos en Convenio Colectivo que afectan al conjunto de los trabajadores de esta empresa.
- Denuncia innominada de las contrataciones irregulares durante los años 1.999 y 2.000 (23% en 1999 y 44% en 2000 del volumen total de contratación, cuando el Convenio lo limita a un 10%). Gracias al trabajo realizado por CGT-RTVA, el Consejo de Administración ha constituido una Comisión de Seguimiento y Control de Contrataciones.
- Denuncias interpuestas ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla, por vulneraciones de turnos y horarios o cualquier otro derecho recogido en convenio con interposición de denuncias ante las distintas inspecciones de trabajo de nuestro territorio.

Por tanto, y para concluir, dejar muy claras tres cosas:

**1) CGT-RTVA NUNCA DENUNCIA AL TRABAJADOR, SINO A LA EMPRESA.**

2) No es ni recomendable, ni aconsejable, ni vamos a consentir, en la medida de nuestras posibilidades, que las negociaciones de turnos, horarios, pluses o cualquier concepto laboral o salarial, se realicen directamente entre el trabajador y la dirección de la empresa, sencillamente porque no todas las trabajadoras ni todos los trabajadores están ni en las mismas circunstancias laborales (contratados o fijos), ni profesionales (tropa, mando intermedio o mando superior) o personales, como para poder arrancarle a la empresa las mejores condiciones laborales y/o económicas. Para eso está la representación de los trabajadores y si ésta no cumple su función, se le debe y se le tiene que hacer llegar las quejas y reclamaciones oportunas por los cauces adecuados.

**3) CGT-RTVA HA SIDO, ES Y SERÁ TOTALMENTE RESPETUOSA CON EL CONVENIO, MÁXIME CUANDO HA SIDO APROBADO POR LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES.** Lo hemos dicho muchas veces pero parece que aún no hemos sido escuchados, que sí oídos: nos da igual quién o quiénes firmen El Convenio y si lo firma CGT, aún más estricta, si cabe, será su implicación para que dicho contenido se lleve a la práctica.

***Sección Sindical CGT-RTVA***

## *Sobre La Marcha De Nuestro Plan De Pensiones*

### INTRODUCCIÓN.-

Recordemos que durante varios años se negoció mediante la Comisión promotora del Plan de Pensiones de RTVA, constituida por un representante de cada una de las secciones sindicales y la Empresa la puesta en marcha del mismo.

Bastante trabajo nos costó la negociación del plan de pensiones de empleo de RTVA; después de innumerables reuniones con la empresa. Hasta que, por fin, lo conseguimos y pasó de ser un mero artículo en nuestro Convenio Colectivo a una realidad y llegó el parto de nuestro Plan de Pensiones.

Fue bautizado con el nombre de UNIFONDO PENSIONES II, como si de un príncipe se tratará. No es para menos.

Más tarde, se nombró la Comisión de Control del Plan de Pensiones de RTVA, por elección en las urnas con el voto borreguero y no por ello respetado por mí de los partícipes en el que no encontré el apoyo suficiente de mis compañeros para formar parte de dicha comisión. El motivo no lo sé, supongo que no haríamos una buena campaña de marketing, y que tendría mucho que ver la papeleta unificada de los representantes de UGT y CC.OO. Dicha Comisión debería cuidar esta preciosa criatura y de su crecimiento en su futuro.

Una vez puesto en marcha el plan, y en un su primer año de andadura, este “bebé de ahorro” tan delicado y precioso (por lo menos a mí me lo parece) no me ha dejado de dar malas noches de sueño y dolores de cabeza y a las pruebas me remitiré más adelante.

Nuestro querido y anhelado UNIFONDO PENSIONES II nos ha deparado en su primer año de vida una rentabilidad de:

$$- 3,99\% + (-) 4\% \text{ IPC} = - 8\%.$$

### LA RENTA VARIABLE -

¿Sabemos que es la renta variable (R.V.)? Hay que tener en cuenta que la R.V., supone:

En primer lugar, que la renta que genera es variable, como su propio nombre indica; y que no está limitada, no está concretada en un número, tengámoslo en cuenta.

En segundo lugar, y más importante: **que tiene signo**. Cuando es positivo todos muy contentos; lo malo es que también puede tener signo negativo. Es este signo negativo el que nos preocupa, por lo que debemos ser conscientes, responsables y consecuentes ante el riesgo que se asume.

Tengamos en cuenta el aviso en letra pequeña que nos solemos encontrar en los productos de inversión y ahorro que dice, más o menos así: **Rentabilidades pasadas no presuponen rentabilidades futuras.**

## NUESTRA CARTERA A FECHA 31-12-2000.-

Cierto nerviosismo me entró por el cuerpo cuando recibí el Informe Trimestral a 31-12-99, que nos informaba de la “exposición” en R.V. de un 52% de la cartera, y lo mismo me ocurrió cuando analicé el informe a 31-03-00 con un 42%.

Observando la cartera a fecha 31-12-2000, según el último informe trimestral recibido, tenemos un total del 47% en renta variable (R.V.), y que se compone de:

- En R.V. nacional más de un 8% en TMTs. Me parece que es bastante fuerte, muy agreviso. Esto me huele a mucha especulación. Cuanto mayores son las subidas, mayores son las caídas, el sector está relativamente barato, repito “**relativamente**”.
- En grandes bancos un 15%, para no variar.
- En voltios y octanos (ELÉCTRICAS Y PETROQUÍMICAS) un 18%.
- En teléfonos (TELEFÓNICA) un 17%.
- ¡Nos hemos quedado sin ladrillos y sin pan! Hablo de los valores de los sectores de la (CONSTRUCCIÓN Y ALIMENTACIÓN). ¡Qué lástima!
- Muchos “cantos dorados”, y nada de “chicharros”, o lo que es lo mismo: muchos valores de gran capitalización y nada de nada de los pequeños, pero no por eso menos rentables ni con menos posibilidades de crecimiento que los grandes.
- Que un 14% de la R.V. internacional está en un fondo del Japón. Espero que salga el sol naciente en dicho mercado y levanten cabeza los nipones con su NIKKEY, porque si no, mucho me temo, que nos vamos a tener que hacer el haraquiri.
- Que otro 14% de la R.V.I. está en un fondo de valores europeos. No sé cuáles son. Espero que no sean BT, FT, DT, VODAFONE ni ORANGE. ¡Ya está bien de tantos teléfonos! Y para naranjas perdidas ya tenemos bastante con las caídas por las lluvias.

¡¡ Alucino en colores con la cartera en R.V. !!

## NO NOS CONFUNDAMOS Y SEPAMOS QUE:

El patriarca Greenspan no es el abuelo de Peter Pan ni de los niños perdidos. No nos perdamos.

El “maquillaje de los valores” no es lo mismo que el maquillaje de nuestros presentadores-estrellas.

Las TMTs son el trinitrotolueno del NASDAQ, y por ende, el de otros mercados y valores.

Una UMTS no es una unidad móvil de televisión por satélite, es algo que venden en los mercados.

TELEFONICA, similares y filiales son como el Titanic, también se hunden cuando chocan con algún iceberg desprendido de los datos macroeconómicos de la globalización de las economías.

Las “ondas de Elliot” no son los registros de los osciladores monitorizados de los equipos técnicos.

El barril de cerveza da dolores de cabeza lo mismo que el barril de petróleo.

No es lo mismo el P.E.R de Acesa que el Plan de Empleo Rural de Lepe, por poner un ejemplo.

La inversión en bolsa no es un juego. No vayamos a convertir en un juguete nuestro plan. Para jugar en bolsa ya estamos los “intraday traders”, grandes bancos y sociedades de inversión, que todos al unísono y sin escrúpulos, nos comportamos como verdaderos golfos y rufianes, burlándonos del mercado, tirándolo para arriba y para abajo como si fuera un yo-yo; y prostituyendo a los valores sin darle la mayor importancia a los datos fundamentales y de crecimiento, simplemente para aprovechar las operaciones de venta ¡ahora! para comprar mañana más barato; creando momentos de euforia y el pánico en los mercados; jugando a “tonto el último que se monte”, que es el que paga los platos rotos.

Ultimamente, la bolsa se mueve a la baja (tendencia bajista) o, a lo mejor lateral (sin tendencia). No sabe si subir o bajar más de lo bajado. A golpe de **pura especulación** se mueven los valores, contemplando las posibilidades de OPAS, fusiones y otras perspectivas futuras.

No sé cuándo y con qué periodicidad se reúnen nuestros representantes de la comisión de control con la entidad gestora Ahorro Andaluz, ni con qué analizan e identifican las oportunidades de inversión en los mercados, ni cómo trasladan ni aplican a nuestro plan de pensiones la política de inversiones que se realizan. Deberían informarnos nuestros representantes, según indica el artículo 11, apartado 3, letra d).

## **CONCLUSIONES.-**

Ya sabemos que la R.V., según las estadísticas y la experiencia pasadas, tiene una rentabilidad media positiva de un 16%, aproximadamente, y que nuestro Plan de Pensiones tiene un horizonte de muchos años. Pero, por favor, no olvidemos el principio de : **COMPRAR BARATO Y VENDER CARO.**

Existen las expansiones y recesiones, de forma cíclica y periódica. Ya llevamos muchos años de expansión. En los mercados, no tienen cabida las bolas de cristal, los astros, ni las cartas.

Tengo claro que si el riesgo asumido en R.V. sale bien, vamos a pegar el pelotazo con la cartera. Pero ojo: ¿sabemos el riesgo que corremos?

Evitemos que la “volatilidad” de los valores, mercados y de los índices no vayan a **volatilizar** nuestros ahorros en el plan de pensiones.

Entiendo que gestionar los ahorros de la plantilla incluidos en nuestro plan de pensiones resulta difícil ajustarlos con un “perfil de inversión” igual para todos. Pero, a mi modesto entender, se debería proceder con mayor cautela y no asumir tanto riesgo. Ya habrá mejores tiempos en los que no haya tantas tormentas ni peligros de recesión.

Tengamos en cuenta que los experimentos se deben hacer con gaseosa, a ser posible.

Deberíamos aclamar: S.A.n e-Loy que me dejen como e\$toy. Que cuando nos jubilemos, no tengamos que romper la alcancía para los viajes del INSERSO.

***Jorge Prieto Jiménez.***  
***Ex -miembro de la Comisión Promotora del Plan.***

## **Los trabajadores del CPD están “hasta las tetas”**

Desconocemos los motivos por los cuales los colectivos de Operadores Informáticos, Programador, Técnico de Sistemas y Responsables de Planificación que curran en el C.P.D. del Centro de San Juan de Aznalfarache (Sevilla) no tienen aún sillas ergonómicas, a pesar de que realizan diaria y constantemente su trabajo con pantallas de datos.

Como todos sabemos, incluido el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Médico (aunque parece que hacen oídos sordos), el trabajador que utiliza habitualmente pantallas de datos debe trabajar en unas condiciones ergonómicas determinadas, siendo de vital importancia el asiento para evitar o paliar, precisamente, lo que todos estos trabajadores (unos más, otros menos) ya padecen: dolores cervicales, lumbares, de espalda en general o de cabeza.

Pero parece que encima de sufrir tales dolencias y tener que soportar unas lamentables condiciones de trabajo como las que hay en el C.P.D.(falta de iluminación, de ventilación; la única ventana que da al exterior tiene rejas y da a un muro de hormigón, hay que soportar el calor que desprenden los equipos informáticos y el ruido de la sala de máquinas que colinda con dicho lugar de trabajo), estos trabajadores, además, parecen estar condenados a ser los últimos en tener sillas ergonómicas, a pesar de que por su trabajo deberían haber sido de los primeros en tenerlas.

Por tanto, salvo que los criterios de asignación de tan “preciado mobiliario” sean que a dependencias nuevas, sillas nuevas; que el sistema de compras sea el del “cuentagotas” o que únicamente se trate de pasar olímpicamente de este colectivo, no se entiende tanta demora, tanta tardanza y tanta falta de respeto a estos compañeros.

Como diría uno de los afectados: ¡¡ESTAMOS HASTA LAS TETAS DE QUE PASEN DE NOSOTROS!!. Y la verdad, es que es para estarlo.

## *Especialista En Cuernos (\*)*

Cuando la dirección contrató los servicios de A.B.C. como productor del programa “Los Toros” lo hizo, seguramente, porque era un consumado especialista en temas taurinos. Nos imaginamos que habría estudiado muchas ganaderías; el comportamiento del toro de lidia en fincas y tentaderos; las costumbres de los sementales y su tipología; el proceso de crianza...vamos, porque seguro que era el mejor especialista en cuernos que había en el mercado laboral.

La alta dirección ha decidido llevarse el citado programa a Málaga y, por tanto, quisieron trasladar a A.B.C. a dicho centro de trabajo, a lo que éste se negó. ¿Motivos?. Pueden ser varios. El hecho cierto es que en Málaga han contratado a otro “especialista en cuernos” y a A.B.C. parece que lo van a contratar en otro programa y así no abandone la finca de la RTVA.

Ante este hecho saltan a la palestra varias preguntas: ¿Cómo deja la empresa que tal especialista se niegue a trabajar en el programa para el que se le contrató por el mero hecho de que éste se lo hayan llevado a Málaga? ¿El nuevo productor contratado en Málaga es tan buen especialista en cuernos como lo era A.B.C.: mejor, peor? ¿Bajo qué criterios selecciona nuestra dirección a estos profesionales? ¿Será cierto, como se rumorea, que A.B.C. está apadrinado por José Rodríguez de la Borbolla (que no es ningún torero de actualidad) y que por tal motivo entró en la empresa -no está en bolsa de trabajo de Productores- y por ello continúa vinculado a la misma?

Parece que los cerebros de algunos directivos padecen de Encefalopatía Espongiforme Bobina, enfermedad que sufren las famosas “vacas locas”, aunque es normal que cuando ven a un semental cariavacado, enmorrillado, alto de agujas, buen mozo, cuajado, galgueño y largo, es normal que se vuelvan locas, locas, muy locas.

(\*) Entiéndase “especialista en cuernos” como especialista en toros.

## Salud Laboral

Parece increíble que en una empresa pública como la nuestra se tomen tan a la ligera la Salud de los Trabajadores. Es una pena que no se tomen en serio sus propias campañas, así como las de la Junta. Nos debemos someter al tratamiento de los presupuestos en cuanto a salario se refiere y en cambio en cuanto a la salud “nasti de plasti”

Un Servicio de Prevención bajo mínimos por la inexistencia y escasez en cuanto a medios y miembros se refiere (según la normativa laboral, que es muy clara al respecto). Con un Técnico al cual le resulta imposible estar en todos los sitios y controlar una producción como la que se da en una empresa como ésta, y dos médicos (uno en Sevilla y otro en Málaga) que bastante ocupados están entre los reconocimientos médicos y la atención diaria a malestares que la mayoría de las veces son producidos por la falta de prevención: monitores a altura no recomendable, mobiliario inadecuado...

Los Centros Territoriales con sedes que están algunas para el desahucio. Platós que no superan el problema de manipulación de carga, eventos incontrolados y, por si fuera poco, últimamente se nos desmayan trabajadores presumiblemente por inhalación de monóxido de carbono y se caen portones de naves (La Isla), que por suerte no han lesionado a ningún trabajador. ¿Hasta cuándo esta situación, Sr. Salazar? ¿Hasta cuándo piensa que podemos asumir esos riesgos, Sr. Camacho?

Tal vez desde su despacho no se vean. Esperamos con impaciencia que cumpla lo que reiteradamente nos ha dicho, “bajar a la fábrica”. Pues baje y vea, y vele usted por los trabajadores que día a día hacen que su TV. y Radio se vea y escuche. Sea usted agradecido aunque sólo sea velando por su salud.

## V.P.T. en el SERCLA

El proceso de negociación de la VPT ya está en el SERCLA: Para aquellos que todavía no se hayan enterado, el SERCLA es un organismo oficial que se encarga de resolver los conflictos colectivos que se generan en las empresas. En nuestro caso, vamos al SERCLA para mediar, es decir, para intentar ponernos de acuerdo, si es posible. Y si no, no pasa nada, aquí paz y después guerra. Será entonces el momento de levantar el hacha de guerra, sacar las tiendas de campaña y echarnos a la calle. Y es que si la Empresa sigue manteniendo en el SERCLA que las fichas y el trabajo realizado por SUNICSA le importan un carajo, pues mucho nos tememos que a nosotros no nos van a convencer con su maravilloso nuevo plan estructural que pretende convertirnos en una especie de madelmanes encantados de trabajar más y quitarle el puesto a nuestro compañero de al lado por el mismo dinero. ¡Hasta ahí podíamos llegar! ¿Quieren un ayudante de realización-mezclador-ayte. documentación y archivo-ayte de producción-ayte. decoración-ambientador musical-guionista-locutor de continuidad-capataz de iluminación-operador de sonido de radio-de televisión y que además conduzca la Unidad Móvil? A esta categoría la empresa la denomina Técnico Especialista en Producción Audiovisual. Nosotros preferimos llamarla Powerman. Pero lo más simpático es que, ¡hala!, de un plumazo se cargan la polivalencia y encima sigue estando en un nivel B04.

## Consulta Cibernética

Estimados Sres. Del Servicio Técnico:

El año pasado cambié de la versión Novia 7.0 a Esposa 1.0, y he observado que el programa inició un proceso inesperado de Hijo 0.23 Beta, que me ocupó mucho espacio y recursos importantes.

En el folleto explicativo del programa no venía mención alguna a este fenómeno. Además, Esposa 1.0 se autoinstala en todos los demás programas y se lanza durante el inicio de cualquier otra aplicación, monitoreando todas las actividades del sistema.

Aplicaciones como Caza 10.3, Viajes de aventura 4.0, Noche de Tragos 2.5 y Fútbol Domingero 5.0 ya no funcionan, y el sistema se cuelga cada vez que intento cargarlos.

De vez en cuando se lanza un programa oculto (virus ?) denominado Suegra 1.0 que parece residente en memoria y que consigue colgar el sistema o que Esposa 1.0 se comporte de manera totalmente impredecible, por ejemplo: dejando de atender a cualquier comando que introduzco. No he logrado desinstalar este residente de alguna de mis aplicaciones favoritas. Estoy pensando en poder volver al programa anterior Novia 7.0 pero no me funciona el "desinstalar". ¿ Me podría ayudar ?

Gracias.

UN USUARIO AGOBIADO

### **RESPUESTA**

Estimado USUARIO:

Este es un motivo de queja muy común entre los usuarios de Esposa 1.0, pero se debe en la mayoría de los casos a un error básico de concepto.

Mucha gente pasa de Novia 7.0 a Esposa 1.0 con la idea de que Esposa 1.0 es solo un programa de "Entretenimiento y Utilidades". Sin embargo, Esposa 1.0 (al contrario que Novia 7.0) es un SISTEMA OPERATIVO completo y su creador lo diseñó para controlar todo el sistema.

Es muy poco probable que pueda Ud. purgar a Esposa 1.0 y reconvertirlo a Novia 7.0. Hay archivos operativos ocultos en su sistema que haría que Novia 7.0 emulara a Esposa 1.0 , así que no se gana nada. Es imposible desinstalar, eliminar o purgar los archivos del programa una vez instalados. No puede volver a Novia 7.0 porque Esposa 1.0 no está programado para eso. Lo mismo pasa con Suegra 1.0 que es una aplicación oculta que se autoinstala en el sistema mientras Esposa 1.0 funciona.

Hay quienes han intentado el formateo total del sistema para luego instalar los programas Novia 8.0 o Esposa 2.0, pero terminan con más problemas que antes. Vea el Manual, apartado "Precauciones", capítulos "Pago de alimentos y pensiones - Mantenimiento de Hijos".

Por otro lado, si cambia a Novia 8.0 no intente luego pasar a Esposa 2.0 porque los problemas que provoca este nuevo sistema operativo son idénticos, si no peores, que los de Esposa 1.0. Aunque existe una versión Esposa 3.0 e incluso 4.0, son programas reservados a especialistas y no son aconsejables para el usuario normal. Si todos fallan, es preferible optar por sistemas basados en plataformas completamente diferentes como Celibato 1.0 o Gay 5.3. Yo le recomiendo que mantenga a Esposa 1.0 y maneje la situación lo mejor posible.

Personalmente tengo también instalado a Esposa 1.0 y le sugiero que estudie toda la sección del Manual sobre "Fallos Generales de Sociedad" (FGS's). Esposa 1.0 es un programa muy sensible a los comandos y funciona en modo "a prueba de fallos": esto significa que Vd. deberá asumir la responsabilidad por cualquier problema que se produzca, independientemente de su causa, porque el programa siempre considerará que cualquier fallo en el sistema es debido a un mal uso por parte del usuario.

Uno de los mejores recursos es la aplicación del comando C:\PEDIRPERDON en cuanto se produzca un problema o el sistema se cuelgue. No reinicie el sistema porque seguirá sin funcionar.

Evite el uso excesivo de la tecla "ESC" o "SUPR" porque luego deberá aplicar el comando PEDIRPERDON para que el programa vuelva a funcionar con normalidad.

El sistema funcionará bien mientras Vd. cargue con todas las culpas por los FGS's. Esposa 1.0 es un programa muy interesante pero con un alto costo de mantenimiento. Considere la posibilidad de instalar algún software adicional para mejorar el rendimiento de Esposa 1.0. Le recomiendo Bombones 2.1 o Flores 5.0. También puede usar Siquerida 8.0 o Loquetudigas 14.7, programas "shareware" muy extendidos y que funcionan muy bien como residentes. Los puede obtener casi en cualquier sitio. Jamás instale SECRETARIACONMINIFALDA 3.3 o AMIGOTES 4.6. Estos programas no funcionan bajo Esposa 1.0 y probablemente causen daños irreversibles al Sistema Operativo.

Mucha Suerte.

**Servicio Técnico**



# Brevísimos Breves

## COMISION DE SEGUIMIENTO

El pasado 21 de Marzo se reunió la Comisión de Seguimiento y Control de Contrataciones, con la presencia de 12 consejeros, Carlos Salazar y una representación de nuestra sección sindical. La Comisión estudiará el abusivo uso que ha hecho la Empresa durante los años 1999 y 2000 de las contrataciones al margen de las bolsas de trabajo, sobrepasando el 10% del volumen total de contratación que marca el Convenio. (23% en el 99 y 44% en el 2000) .



### *El Kanalillo*

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

**ESPACIO RESERVADO  
 PARA TU OPINION,  
 CRITICA, REFLEXION O  
 PARTICIPACION.**

## *Un momento de humor (Informático)*



# Hola!

Soy Alvariño, el primer virus gallego.

Como los galleguiños no tenemos experiencia en programación, este virus trabaja basado en un sistema de HONOR.

Por favor: Borre todos los archivos de su disco duro manualmente y envíe este mensaje a todos los miembros de su lista de correo.

Gracias por su cooperación.

Alvariño.

A partir de ahora ya no tendremos dudas. Todos nosotros convivimos a diario con el famoso "email"; "email por aqui", email por alla", pero ¿alguien de ustedes lo conoce o la conoce? ¿alguien sabe qué aspecto tiene? ¿de qué país viene? ¿es niqo o niqa? ¿Trabaja en Telefónica, Endesa, BBVA, debis IT Services o en la tienda de la esquina?

Pues bien, esa gran duda que a todos nos acompaña a diario a partir de este momento será aclarada. !!!! Hemos encontrado a "Email" !!!! ¡¡¡¡Y NO ES U.S.A.NIANO!!!!

