



**SUBIDA  
LINEAL**

**V.P.T. YA!**

**CONVENIO POR  
REFERENDUM**



**ERRADICACIÓN  
HORAS EXTRAS**

**CLAUSULA  
REVISION  
SALARIAL**

**EMPLEO FIJO**

**INCREMENTO  
PRESTACIONES  
SOCIALES**

**LIBERTAD  
DE EXPRESION**

**TU PUEDES CAMBIAR  
LAS COSAS**

**CGT-RTVA**

**ESPECIAL el Kan@lillo-ELECCIONES SINDICALES 2001**

# INTRODUCCIÓN

## UN MOMENTO PARA LA REFLEXIÓN GLOBAL

Cuando no se sabe bien dónde se encuentra la diferencia entre nuestro sindicalismo y otros, una parte de los trabajadores, desorientados, se ensimisman y sólo piensan ya en el patio de su casa, que es particular. Esto abre el campo a los corporativismos, creando “castas” entre los trabajadores de una misma empresa.

Un sindicato que no acepta en sus filas a los que peor situación atraviesan, que ignora a los que más necesidades tienen y que sólo lucha por el beneficio de unos cuantos “privilegiados” no merece el nombre de Sindicato. Podrá autodenominarse como quiera, nadie se lo va a impedir, pero no nos van a convencer.

Un sindicalismo que afronte el siglo XXI tiene que empezar por defender inequívocamente a todos los trabajadores sin distinción del trabajo que realicen, buscando la igualdad, no la diferencia, y fomentando los valores solidarios, la ayuda mutua, frente al ataque común de los poderes económicos y políticos. Debe ser alternativo, aspirando a un sistema de vida, producción y consumo distinto al existente, y demostrar con el trabajo diario que esto es posible.

Los que estamos en **CGT** trabajamos para que el sindicalismo que nosotros ofrecemos sea democrático, organizado en torno al trabajo voluntario de sus afiliados y al principio de que cada persona tiene un solo voto. Para ello resulta imprescindible la reflexión colectiva y la participación individual en la toma de decisiones.

El sindicalismo se ha transformado en un juego electoral y los sindicatos en máquinas de poder. La ideología se la pasan por el forro, lo que importa es componer el programa y el discurso de manera que puedan atraer al mayor número posible de votantes. De hecho, para algunos, el firmar o no firmar un acuerdo depende de la cantidad de votos que les pueda deparar, y de los privilegios que van a obtener a cambio. Esto implica el tomar decisiones populistas, que en general suelen crear desigualdades y empantanar las relaciones laborales, convirtiéndolas en un caos perpetuo. Pero a ellos les da igual porque lo que realmente les importa es tener siempre estómagos agradecidos para les salgan las cuentas.

Estos sindicatos “mayoritarios” son los mismos que estampan la firma en cada una de las reformas y pactos de Estado y que, cogidos de la mano de los empresarios, nos han ido despojando de los derechos por los que tantos trabajadores lucharon y dieron sus vidas. Han perdido el norte y la memoria histórica. A cambio podrán seguir siendo los interlocutores “privilegiados” y recibir jugosas subvenciones por parte del Estado y de los empresarios. Así las cosas, y en una empresa tan politizada como la nuestra, se comprende el que muchos de nuestros problemas se resuelvan en otros

despachos que no son los del Pabellón de Andalucía. De esta manera, gane quien gane, el poder económico siempre acaba ganando y ha conseguido debilitar y domesticar al movimiento sindical e imponer como verdad absoluta sus propios intereses.

Estas elecciones sindicales vienen precedidas por una situación en la que las aguas han estado muy movidas. En **CGT** sabemos que son muchos los desilusionados, los desanimados, los que piensan que todos somos iguales y se preguntan para qué votar, si todo va a seguir igual. Paradójicamente esa misma frustración es la que permite que todo siga igual. Por ello, para cambiar las cosas, es imprescindible apostar por aquella fuerza sindical que es capaz de respetar aquello que plasma en su programa, que donde dice una cosa sigue manteniéndola, aunque sea luchando contracorriente respetando sus principios ideológicos y sin amoldarse a intereses particulares, políticos o económicos.

A **CGT** no se nos perdonará el más mínimo error. Las otras fuerzas mayoritarias contarán con numerosos entramados de poder dispuestos a ocultar, disfrazar y disculpar cualquier falta, pero esos mismos entramados de poder se volverán contra nosotros para exagerar y agrandar nuestros menores fallos.

Por último, en muchas ocasiones los trabajadores no hacen balance de los años anteriores y se limitan exclusivamente a los últimos acontecimientos o a aquello que sucede en los días de campaña. Y es por eso que desde **CGT** os hacemos un llamamiento a la reflexión y os pedimos que seáis conscientes de que el voto que ahora se pide nos condicionará los próximos cuatro años.

### **¿Para qué sirve tu voto?**

Creemos que no está de más el explicar someramente cómo se reparten los votos y cómo se constituyen los Órganos de Representación en nuestra Empresa:

- Según el número de trabajadores en cada centro, corresponde elegir **Delegados de Personal** o **Comités de Empresa**.

Delegados de Personal: de 6 a 49 Trabajadores

Comités de Empresa: de 50 en adelante

- En los Centros de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Huelva, Algeciras, Jerez y Madrid se eligen Delegados de Personal. Por eso no se presentan candidaturas en estos Centros sino candidatos.
- En los Centros de Málaga y Sevilla se eligen sendos Comités de Empresa y cada sindicato debe presentar una candidatura de, al menos, el mismo número de puestos a cubrir. Así, a diferencia de lo que ocurre en las otras delegaciones, los trabajadores no votan individualmente a las personas que componen dicha lista, sino a la lista completa.

Los delegados de personal y los comités de empresa se ocupan de aquellos temas que sólo afectan a sus centros de trabajo.

Todas aquellas cuestiones que afecten a más de un Centro de Trabajo son competencia exclusiva del Comité Intercentros, que estará formado por los miembros de los Comités de Empresa (proporcionalmente a la representación obtenida) y Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo (que elegirán entre los tres delegados de personal), con un máximo de trece miembros de los cuales cinco corresponderán al Centro de Sevilla, dos al de Málaga y seis para Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Jaén.

## **ACCIÓN SINDICAL ENTRE 1997-2001**

Los que trabajamos en esta sección sindical de **CGT-RTVA** nos sentimos obligados a rendir cuentas del trabajo que hemos desarrollado en estos cuatro últimos años, y para ello empezaremos recordando cuales fueron entonces nuestras propuestas electorales, que nosotros elevamos al grado de compromiso y que quedaban perfectamente definidas en el Especial Kanalillo Elecciones. Vamos a apuntarlas brevemente:

### **NUESTRO COMPROMISO ELECTORAL EN 1997**

Con el mayor de nuestros ánimos y la fuerza que nos dieron aquellos trabajadores que confiaron en nosotros elaboramos nuestra plataforma, que se centraba en los siguientes puntos.

- Mantenimiento del poder adquisitivo
- Creación de puestos de trabajo
- Estabilidad laboral de los contratados
- Mantenimiento de los derechos adquiridos

Con este compromiso afrontamos las elecciones de octubre del 97, consiguiendo pasar de 4 a 6 representantes en el Comité de Empresa de Sevilla, y obteniendo tres delegados de Personal en Jaén, lo que hizo que tuviéramos dos representantes en el Comité Intercentros.

La primera conclusión importante que podemos extraer de estos resultados es la inexistencia de mayorías absolutas. Esto produjo globalmente un cambio de actitudes, pues obligaba al consenso como única forma de actuación.

## EN QUÉ HA QUEDADO NUESTRO COMPROMISO

- **Mantenimiento del poder adquisitivo.**

Nos comprometimos a defender subidas lineales, garantizando como mínimo el IPC para todos los niveles profesionales. Esta fue una de las razones por las que **CGT** no firmó el VI Convenio, que nos ha privado de la cláusula de revisión salarial, la única que nos garantiza no perder poder adquisitivo. Curiosamente, mientras los sindicatos representados en RTVA hicieron dejación de tal reivindicación, posteriormente eran sus propios líderes sindicales en el ámbito estatal los que pregonaban en todos los foros el que había que incluir dicha cláusula en las negociaciones de convenios.

Proponíamos también la regulación clara y equitativa de los siguientes pluses:

Plus de disponibilidad: nos comprometimos a que formara parte del salario base.

Plus de polivalencia: que se abonara un 12% del salario base y que la empresa comunicara por escrito al trabajador que lo realizara la fecha de comienzo de las tareas y descripción de las mismas.

Plus de penosidad y peligrosidad: que correspondiera al comité de salud laboral su asignación.

Plus de guardia localizable: que no se confundiera con el de disponibilidad.

Plus de productividad: que se dirimiera en la COMVI.

Todos estos puntos fueron incluidos en nuestra plataforma de convenio y recogidos en la plataforma única del Comité Intercentros.

- **Creación de puestos de trabajo**

Pedíamos la supresión del Consejo de Administración, pues entendíamos que costaba muchos millones para el trabajo que realizaba, que era meramente testimonial. Tal y como nos comprometimos explicamos y elevamos nuestra propuesta a todos los organismos pertinentes y emprendimos en solitario nuestra particular batalla. No contamos con el apoyo de ningún sindicato, pero a raíz de nuestro machaque a los consejeros y a nuestro empeñamiento, aunque no conseguimos su supresión sí los hemos puesto a trabajar en nuestros problemas. De hecho hemos conseguido que se cree una comisión de control sobre contratación, que esperamos dé sus frutos.

En cuanto a las horas extras pedíamos su erradicación como medida para crear empleo. Llegamos incluso a ceder en la negociación proponiendo una reducción de éstas por debajo de las 80 que marca el estatuto de los trabajadores y de las que teníamos en el V convenio. Nuestra propuesta no tuvo éxito. En su lugar apareció la figura de la hora extra sin límites y compensada obligatoriamente con tiempo libre.

- **Estabilidad laboral de los contratados**

Nos proponíamos abrir bolsas en todas las categorías y actualizar las ya existentes. Sólo se han conseguido ampliar algunas a mediados de 2000, pero en cuanto a las demás ha sido del todo punto imposible por los intereses particulares de algunos y la ineptitud de esta empresa para afrontar su carácter de pública, entendiéndose por ello que su gestión debe ser transparente y eficaz.

- **Mantenimiento de los derechos adquiridos**

Nos comprometimos a velar por el cumplimiento del convenio, iniciando acciones legales si fuera preciso. En este punto, y respetando nuestro compromiso, hemos sido inflexibles. Sabemos que, en un principio, no se han entendido nuestras acciones en temas puntuales. Sabemos también que algunos trabajadores, incluso, se lo han tomado como algo personal. Nada más lejos de nuestras intenciones, pero era el único camino que nos dejaban. En CGT hemos tenido que afrontar en solitario la presión ejercida por unos y otros. Pero nos hemos esforzado en todo momento por explicar el porqué de nuestras actuaciones.

## CONVENIO

### DE CÓMO CGT AFRONTÓ LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

Desde la primera reunión para negociar el convenio colectivo que nos ha regido los últimos tres años, en **CGT** nos dimos cuenta de que se avecinaban tiempos difíciles. Los directivos de la empresa querían dar varias vueltas de tuerca a los trabajadores porque insistían en que teníamos “demasiados derechos”. En **CGT** comprendimos que se presentaba una negociación atípica por cuanto en vez de pelearnos por mejorar las condiciones laborales, íbamos a tener que hacer frente a una ofensiva feroz de la dirección de la empresa para recortar algunos de nuestros derechos adquiridos. Ahora comprobamos que aquel análisis de **CGT** era certero. ¿Qué propusimos para hacer frente a aquella sinrazón de los directivos?

Nuestras líneas básicas fueron: luchar por la unidad de las tres secciones sindicales; no permitir que se recortasen ni un ápice derechos conseguidos; y que el convenio se sometiera a referéndum para que los trabajadores opinasen. Era una nueva forma de entender la negociación colectiva en esta casa.

Con estas premisas y con la consulta permanente a los trabajadores, **CGT** elaboró una tabla reivindicativa que recogía, entre otras, las siguientes demandas:

- Creación de empleo fijo.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido, y no perder dinero en los próximos años. Irrenunciable la cláusula de revisión salarial.
- Incorporación al salario base del complemento de disponibilidad; mantenimiento de los trienios, plus de polivalencia para todos los trabajadores con funciones distintas a su categoría; subida de otros pluses.
- No aplicación de movilidad funcional o geográfica.
- Mantenimiento de las franjas horarias para que el jefe de turno no disponga a su antojo de la vida de los trabajadores.
- Bolsas de trabajo en todas las categorías, actualizadas cada dos años y de obligado cumplimiento para las contrataciones.

Nos partimos la cara en múltiples reuniones hasta conseguir que UGT y CC.OO dejaran de lado sus rencillas y que fuésemos juntos a la mesa de negociación. Consta en actas del Comité Intercentros que desde el principio propusimos elaborar plataformas conjuntas. Los representantes de **CGT**, tras tensas reuniones con los compañeros de los otros sindicatos, conseguimos que se elaborara una plataforma única con las reivindicaciones que llevaríamos a la mesa de negociación.

Fue un equilibrio muy delicado, a la más mínima surgían las diferencias, y de nuevo **CGT** a afinar hasta el milímetro para que de la plataforma no se descolgara nadie. Hasta tres plataformas unitarias elaboramos compaginando los deseos de los compañeros de los otros sindicatos. Nuestro empeño se tornó estéril. Al final la cabra tira al monte y se volvieron a los métodos sindicales de antaño. Cada sección sindical volvió por sus fueros, empezaron las disensiones y al final se firmó un acuerdo que poco satisfacía las demandas de los trabajadores. No obstante **CGT** siguió luchando por mejorar y se opuso, sola, a la firma de un convenio que entendíamos regresivo. Los trabajadores nos dieron su apoyo, y rechazaron el acuerdo firmado por UGT y CC.OO. Pero la batalla se volvió encarnizada, incluso se usaron malas artes contra **CGT**. Al final consiguieron que los trabajadores aceptaran el convenio, aunque por un margen mínimo.

Desde entonces, qué podemos contaros, vosotros sabéis mejor que nadie como os ha ido con este VI Convenio que, por coherencia con nuestros principios, **CGT** no firmó, aunque aceptó. **CGT** lucha como el que más para que se aplique, sobre todo en los apartados que benefician a los empleados de esta casa. Y seguiremos haciéndolo.

Creemos que, aunque en creación de empleo estable no se ha hecho lo suficiente, al menos algunos compañeros han conseguido un contrato indefinido (pocos hasta ahora, porque demasiados siguen esperando). Nuestra enhorabuena a los afortunados, quizás sea lo único positivo de estos tres años.

Por si falla la memoria, recordemos que en el convenio firmado:

- ✓ no se recupera el poder adquisitivo perdido en años anteriores
- ✓ no hay cláusula de revisión salarial para los tres años de vigencia (seguimos perdiendo dinero)
- ✓ se suprimieron las franjas horarias
- ✓ no se ha conseguido aún la definición y valoración de puestos de trabajo
- ✓ los directivos de la empresa colaron la “unidad de empresa, estableciéndose por tanto la posibilidad de que las distintas categorías profesionales presten servicios, indistintamente para cualquiera de las Empresas, negociándose con la representación de los trabajadores”, negociación que no se ha hecho, y sin embargo sí que se está aplicando unidad de empresa
- ✓ se establece la “posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en una misma categoría profesional”
- ✓ se suprime la referencia del anterior convenio al Estatuto de Redacción
- ✓ no hay un control riguroso de las horas extraordinarias, y por tanto no se cumple el apartado del convenio que dice: “la Empresa se compromete a la contratación del 50% de las horas extraordinarias descansadas”
- ✓ etc. etc. etc.

Ante balance con saldo tan negativo no tenemos más remedio que lamentar que el tiempo nos haya dado la razón, porque en **CGT**, aunque comprobemos que estábamos en lo cierto, siempre sentiremos que quienes trabajamos en esta casa vayamos a peor.

Desgraciadamente no podemos decir lo mismo de otros representantes sindicales que da la impresión de que persiguen otros fines distintos al interés general.

Entendimos y entendemos que hay otra forma de defender a los trabajadores de esta casa; en la negociación del convenio demostramos que podíamos hacerlo. Lo seguiremos haciendo mientras nos queden fuerzas y tengamos vuestro apoyo.

## **SEGUIMIENTO DEL CONVENIO**

La Sección Sindical de CGT-RTVA entre 1998 y 2001 interpuso un total de 216 denuncias ante la Inspección de Trabajo. No resaltamos el dato por su número, igualmente otras secciones sindicales han interpuesto más o menos, ni tampoco viene al caso. Lo que sí queremos destacar es que siendo firmantes o sin estampar la firma somos respetuosos con el Convenio Colectivo aprobado en referéndum.

Las denuncias han versado sobre las siguientes vulneraciones:

- Redacciones erróneas de contratos (salarios equivocados, vacaciones de 24 días *naturales* en lugar de laborales...)
- Abono de la paga extra de Navidad fuera de plazo
- Gala del 28F del año 2000 (vulneración del descanso entre jornadas)
- La falta de información al Comité de Empresa
- El calendario laboral, tanto en Sevilla como en las delegaciones donde tenemos representación
- Las "condiciones" en las que realizan sus prácticas los becarios en nuestra empresa
- Etc, etc...

Pero donde realmente se han producido más violaciones de los derechos de los trabajadores de esta casa y, por tanto, donde CGT-RTVA ha tenido que utilizar todos los mecanismos a su alcance para presionar a la Empresa ha sido en:

- ARTICULO 12: TURNOS Y HORARIOS.

CGT entiende el que, en ocasiones, no haya más remedio que saltarse el convenio en esta materia, a veces por las características específicas del medio en el que trabajamos y otras veces, las menos, por los intereses particulares de algunos trabajadores. Pero nunca entenderemos que en muchos departamentos se los salten a la torera de manera sistemática, bien por falta de planificación de los coordinadores, bien para camuflar la falta de personal.

Se han denunciado, sobre todo durante estos dos últimos años:

- Las jornadas de más de nueve horas.
- No respetar el descanso de doce horas entre jornada y jornada.
- El que la empresa no abone el plus de especial responsabilidad o de productividad a los trabajadores con turnos partidos.
- Las jornadas de trabajo de más de cinco días seguidos.

- ARTICULO 14: HORAS EXTRAORDINARIAS.

En 1998 CGT-RTVA denunció todos aquellos casos en los que se habían superado, durante el año 1997, las 80 horas extras. La experiencia, tres años después con el VI Convenio, nos demuestra que la fórmula de una bolsa de horas extras para contratar personal no sirve, salvo para que la dirección contrate cuando, como, y en las

categorías que quiera. La bolsa ha servido, en realidad, para contratar las sustituciones de verano o camuflar contratos que debían ser estructurales o de plantilla.

- **ARTÍCULO 24: MESA DE CONTRATACIÓN:**

Durante los años 1999, 2000 y 2001, CGT-RTVA ha denunciado:

- Todo contrato realizado fuera de las Bolsas de Trabajo oficiales ( es decir, aquellas que no cumplan el proceso de publicación, reclamación y lista definitiva)
- Contratos a cargo de categorías profesionales no recogidas en nuestro convenio
- Superación del 10% de contratación media anual al margen de las bolsas de Trabajo

Como todos conocéis, debido a los reiterados incumplimientos por parte de la dirección de RR.HH con relación a este último artículo, y a la importancia del mismo por afectar directamente a la contratación, CGT-RTVA llevó este asunto hasta el Consejo de Administración, órgano donde se celebraron dos comparecencias monotemáticas sobre Contratación. La primera, con fecha 21-03-2001, consistió en una evaluación del problema. A esta comparecencia fue invitada únicamente CGT por ser el sindicato promotor. Una vez analizadas nuestras demandas, el Consejo de Administración entendió que el asunto era lo suficientemente escandaloso como para crear una Comisión de Control sobre Relaciones Laborales en la que debían estar presentes los tres sindicatos con representación en la Empresa, convocando una segunda reunión el 13-06-2001.

Nuestro esfuerzo dio sus frutos: a pesar de las presiones recibidas tanto por parte de la Dirección de Organización y RR.HH, del Inspector de Trabajo (por la tarea tan ardua que le esperaba y la falta de medios de las que adolece la administración) y de algunos trabajadores de nuestra empresa CGT ha sabido mantener un espíritu dialogante y rentabilizar nuestro trabajo, presentándole a Carlos Salazar una batería de exigencias que deberá cumplir íntegramente a cambio de no seguir judicializando las relaciones laborales. Y que conste que estas exigencias no son, ni más ni menos, que el cumplimiento de lo que ya firmó en Convenio:

- 1) Entrega mensual del listado de pluses de todos los trabajadores de la RTVA y SSFF.
- 2) Entrega mensual de la relación de todos los trabajadores que tengan turno partido, para así comprobar si perciben los pluses correspondientes
- 3) Entrega mensual de una relación de todas las contrataciones realizadas durante el año en curso con cargo al 10% de la contratación media anual
- 4) Entrega mensual de la previsión de turnos y de los turnos realmente realizados de todos los departamentos

- 5) Compromiso de negociar todas las condiciones (económicas, laborales, de salud...) relacionadas con todos aquellos eventos especiales no recogidos en Convenio previamente a la realización de los mismos.
- 6) Apertura de todas las Bolsas de Trabajo así como creación de las no existentes. De esta manera nos aseguraremos que toda contratación surja de una bolsa ordenada y respetada.

Resulta irónico que para exigir el cumplimiento de lo firmado en Convenio por otros CGT haya tenido que actuar de esta forma. Entendemos que si lo demandado por CGT-RTVA se cumple se reactivaría el diálogo entre dirección y sindicatos, se haría respetar el convenio y se establecería un clima adecuado para la próxima negociación de un nuevo documento.

Todo lo anteriormente dicho está relacionado con lo que ha sido nuestro esfuerzo para que el convenio se cumpla. En cuanto al funcionamiento de las Mesas Negociadoras que emanan del convenio (VPT, Comisión de Formación, Contratación, etc...) creemos que, simplemente, no han funcionado como debieran. Algunas por la demostrada incompetencia por parte de las personas designadas por la Empresa, como es el caso de la **Comisión de Formación**, donde la Sra. Apellániz ha hecho lo que le ha dado la gana. Parece ser que a esta empresa le importa un pito la formación de sus trabajadores, aunque luego nos quieran vender la moto de las tecnologías.

La **Mesa de Contratación** ha estado ocupada todo este tiempo prácticamente en supervisar y corregir el trabajo que realizó una empresa contratada por Carlos Salazar, a pesar de la oposición por parte de CGT, pues entendíamos más ágil la contratación de varios administrativos para tal efecto. Así nos han ido las cosas: todavía no se han publicado las bolsas definitivas desde que se abrieron, allá por el verano del 2000. Lo único digno de reseñar es que el reglamento de la Mesa de Contratación se ha quedado obsoleto, y que debe ser cuanto antes actualizado y mejorado.

La **Mesa para el estudio de la implantación de las 34 horas** es, tal y como pensábamos, una mesa fantasma que no ha servido para nada.

En cuanto a la **Mesa de VPT**... esto ya es otro cantar. El gravísimo error de no anexar las fichas de Sunicsa al Convenio nos ha llevado a no tener nada a lo que agarrarnos. Además, el sacar del ámbito de nuestra empresa la negociación, y ponerla en manos ajenas a nuestros intereses como trabajadores (SERCLA), sólo ha contribuido a enmarañar más las cosas y a que la negociación se parezca peligrosamente a un Zoco donde las categorías suben y bajan por arte de birlibirloque, sin obedecer a ningún criterio mínimamente razonable y defendible.

En cuanto a **Salud Laboral**, estuvimos a punto de tener nuestra Escuela de Espalda, pero se fue a dormir el sueño de los justos gracias a la falta de seriedad y, ¿por qué no?, sensibilidad de nuestra dirección hacia aquellos trabajadores que sufren diariamente en sus carnes el peso de la programación de Canal Sur. No es razonable que

una empresa que dice apostar por la Prevención y que pretende ser “ejemplo” en nuestra comunidad, en nuestro país y en el mundo mundial se cierre en banda a algo tan necesario como una escuela de espalda. Y si no que se lo pregunten a los afectados. ¿Y si hablamos del Polígono “La Isla”? ¿Quién hizo el agosto con el alquiler de este local? ¿Cuánto no está costando el paliar todos los incumplimientos en materia de Salud Laboral? ¿Y los nuevos Centros Territoriales? Llevamos muchos años esperándolos y ahora nos encontramos, por ejemplo, que el de Huelva está situado prácticamente debajo de una línea de alta tensión. La Empresa dice que no pasa nada porque los estudios sobre campos electromagnéticos no son concluyentes. ¿Querría nuestro director tener su despacho allí? Seguro que no. Son muchas las asignaturas pendientes en este tema: falta solucionar el problema de la carga física en los platós (el personal de iluminación transporta peso muy por encima de lo que permite la ley), queda por hacer el estudio ergonómico y psicosocial de todos los puestos de trabajo, los delegados de prevención siguen sin espacio ni herramientas para poder realizar una buena labor de prevención... Como dato positivo podemos decir que el Comité de Salud Laboral de Sevilla consiguió paralizar los trabajos que los compañeros de mantenimiento realizaban en el pirulí, pues no se garantizaba su seguridad.

## **PROGRAMA ELECTORAL 2001**

Estas son las reivindicaciones que CGT se compromete a defender en el próximo convenio. Necesitamos tu fuerza para poder, por lo menos, intentarlo. No hace falta decir que sin tu voto no podremos hacerlo.

**LUCHAR POR UNA CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL PRÓXIMO CONVENIO.** Nuestros sueldos siguen subiendo menos que la inflación, por lo que seguimos anualmente perdiendo dinero. La entrada del euro, los cálculos erróneos del gobierno con respecto a la inflación, y las negociaciones que en el ámbito nacional están manteniendo el sindicalismo oficialista con gobierno y patronal –hasta el punto de que están barajando el eliminar las cláusulas de revisión salarial de los distintos convenios colectivos de las empresas- nos han de poner alerta en la RTVA.

**PROPONER SUBIDAS SALARIALES LINEALES.** Esto es algo que ya conseguimos en el V Convenio, y seguiremos luchando para que aparezca en el próximo, porque estamos convencidos de que las subidas salariales porcentuales benefician sólo a aquellas categorías que perciben más sueldos y que, además, tienen asignados más pluses. Creemos que debemos apoyar económicamente más a los que menos ganan, sin que por ello tengan que perder poder adquisitivo las categorías de los niveles superiores.

**PROPONER MAS GARANTIAS SOCIALES EN EL PROXIMO CONVENIO.** Creemos que se pueden conseguir, sin ser un excesivo coste para la empresa, mejoras para los trabajadores que no tengan que suponer dinero puro y duro:

subvenciones para la compra de gafas, lentillas, prótesis ortopédicas o prótesis dentales para los trabajadores y nuestros hijos son algunos ejemplos.

**SEGUIR TRABAJANDO PARA CERRAR LA V.P.T.** Para CGT la Valoración de Puestos de Trabajos no se cierra con la reclasificación de varios colectivos. Pensamos que este proceso pasa por:

- 1) Definir funciones
- 2) Valorar puestos de trabajos
- 3) Reclasificación de puestos y/o categorías profesionales

En este punto, siguiendo nuestra línea de trabajo, CGT sólo firmará cuando sea aprobado en referéndum por los trabajadores.

**ERRADICACIÓN DE HORAS EXTRAS ANUALES.** El sistema actual previsto en el actual Convenio no funciona. La Empresa mal utiliza este artículo. Seguimos apostando por la erradicación de las horas extras como único mecanismo para crear empleo.

**LUCHAR PARA QUE EXISTAN BOLSAS DE TRABAJO DE TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO.** Para ello CGT cree que todo pasa por una única solución: que la empresa abra bolsas de todas aquellas categorías profesionales y puestos de trabajo donde éstas no existen. También propondremos que todas las bolsas de trabajo, sin excepción, se abran cada cierto tiempo (2 ó 3 años) para ir las actualizando. Además, el Reglamento de la Mesa de Contratación debe ser actualizado, mejorado y anexado al Convenio.

**NO AL 10% DE LA CONTRATACIÓN MEDIA ANUAL.** Porque no queremos que la empresa utilice este artículo como excusa para no tener que abrir las bolsas, ni ampliarlas, ni revisarlas.

**CREACIÓN DE MÁS EMPLEO FIJO.** Estas oposiciones se han quedado cortas. Pediremos que la Empresa asuma el que la plantilla no está lo suficientemente dimensionada y que convoque oposiciones de manera periódica para que no ocurra como en estas, en las que ha habido compañeros que han tenido que esperar ocho o diez años para poder opositar al puesto que ocupan.

**REFRENDAR EL CONVENIO COLECTIVO ANTES DE FIRMARLO.** Porque antes de dar el Vº Bº a un texto definitivo es lógico que los trabajadores se expresen con respecto al mismo. C.G.T.



ahora es el momento!

El 10 de octubre vota a cgt

## CANDIDATURA DE CGT POR EL CENTRO DE SEVILLA

1. FRANCISCA GONZÁLEZ DEL VALLE (CAPATAZ DE ILUMINACIÓN)
2. PRADO MELERO MANZANILLA (ENC. DE OP. Y MONTAJE VÍDEO)
3. NURIA FERNÁNDEZ CASAS (OPERADORA MONTADORA DE VÍDEO)
4. JOSE MANUEL RAMÍREZ REGUERA (AUX. DOC. Y ARCHIVO)
5. JORGE PRIETO JIMÉNEZ (ADMINISTRATIVO)
6. JOSE M. MACHUCA CONTRERAS (MOZO)
7. FERNANDO SÁNCHEZ AGUIRRE (ADMINISTRATIVO)
8. GLORIA MARÍN GONZÁLEZ (AYUDANTE DE PRODUCCIÓN RADIO)
9. ELENA CUBILLAS VÁZQUEZ (REDACTORA)
10. GUSTAVO DE MARE CORTAMIRA (OPERADOR DE CÁMARA)
11. EDUARDO NOVAL BERNABÉ (OPERADOR DE SONIDO DE TV)
12. FERMÍN ESNOZ ZABALZA (REALIZADOR)
13. JOSÉ GIL-BERMEJO BETHENCOURT (PRODUCTOR)
14. JOSÉ MANUEL DOMÍNGUEZ GARRIDO (REDACTOR)
15. NURIA GACIÑO DÍAZ (REDACTORA)
16. FRANCISCO JOSÉ SAQUETE RECIO (OPERADOR SONIDO T.V.)
17. ANTONIO JAVIER BRAVO URBANO (OPERADOR DE CÁMARA)
18. ESTHER LAZO GARCÍA (REDACTORA)
19. BALTASAR ORTEGA SÁNCHEZ (EDITOR DE CONTINUIDAD)
20. SALVADOR PANEQUE SOSA (AYUDANTE DE REALIZACIÓN)
21. GABRIEL DEL RÍO MÁRQUEZ (REDACTOR)
22. ARMANDO CÁCERES EXPÓSITO (PRODUCTOR)
23. FRANCISCO MIGUEL ORTIZ VIEJO (AYUDANTE DE REALIZACIÓN)
24. MANUEL BLANCO LORA (ADMINISTRATIVO)
25. MARÍA JOSÉ SALIDO BARBA (GUIONISTA)
26. SANDRA NAVARRO ROMERO (RECEPCIONISTA-TELEFONISTA)
27. JOSÉ MARÍA DEL MORAL ITUARTE (REDACTOR)

# CGT

tu alternativa sindical

**¡ ahora es el momento !**

**El 19 de octubre vota a cgt  
Los compañeros que se presentan por CGT en  
el centro de Almería:**

**Alejandro Escalona Martín**

**José Manuel Herrero Aguilera**



**CGT**

**tu alternativa sindical**

**¡ ahora es el momento !**

**El 19 de octubre vota a cgt**

**La compañera que se presenta por CGT en el centro de Cádiz:**

**Guadalupe García-Molini Montaña**



**CGT**

**tu alternativa sindical**

**¡ ahora es el momento !**

**El 19 de octubre vota a cgt**

**Los compañeros que se presentan por CGT en  
el centro de Granada:**

**Roberto Higuera Ramírez**

**Carmela Martínez Blanco**



**CGT**

**tu alternativa sindical**

**¡ ahora es el momento !**

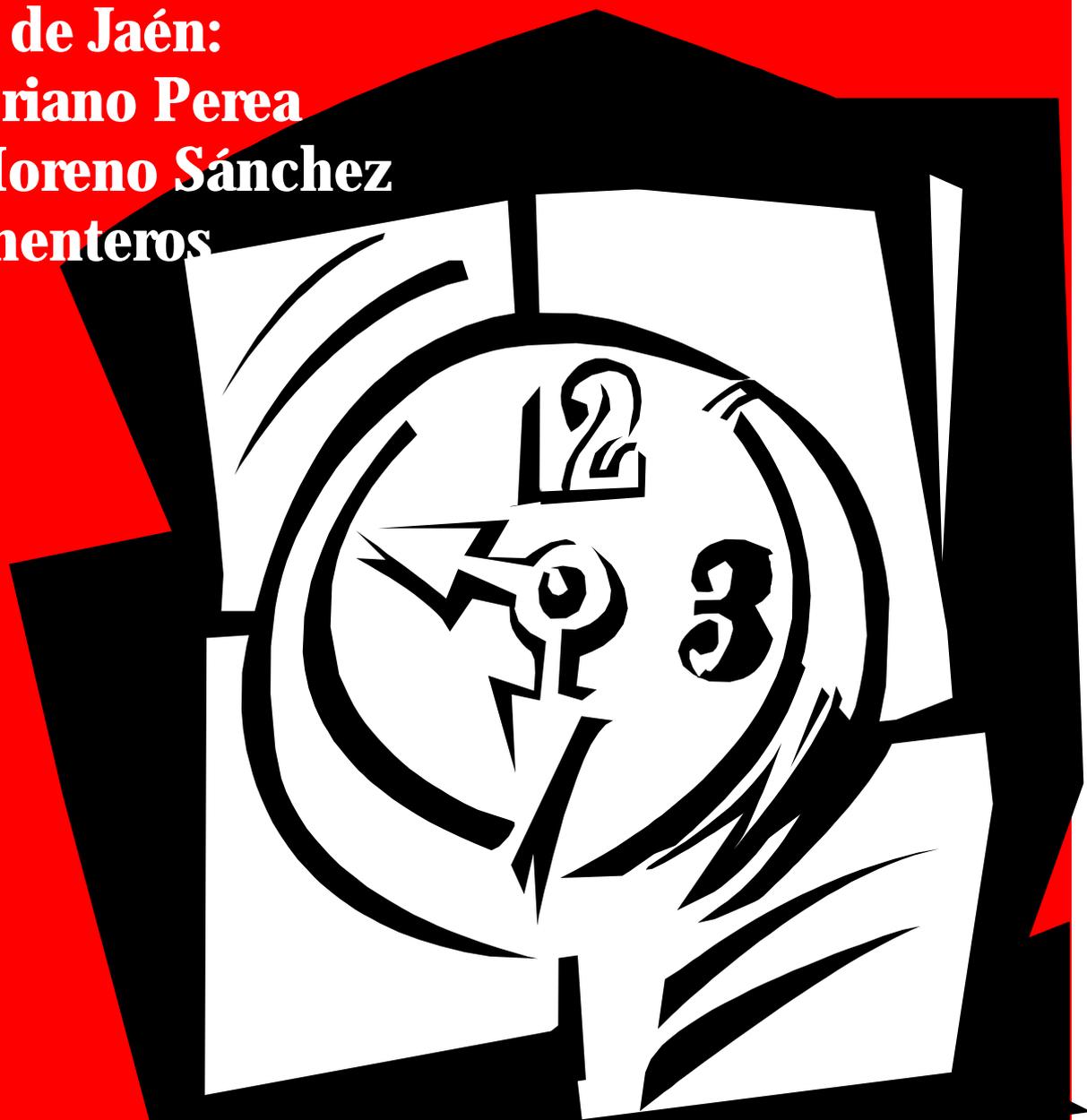
**El 19 de octubre vota a cgt**

**Los compañeros que se presentan por CGT en  
el centro de Jaén:**

**Angel Soriano Perea**

**Carlos Moreno Sánchez**

**Juan Armenteros**



**CGT**

**tu alternativa sindical**