

# el kanAlillo

¡¡EXTRA!!! ¡¡EXTRA!!!

¡El kanAlillo ya está aquí de nuevo! ¡Nueva época! ¡Nuevos aires soplan!

La era de los microchips, de Zapatero y del Terminal de Marcaje de Presencia (o sea "er torno").



## SUMARIO

- ⇒ Entrevista a Rafael Camacho (pág. 2).
- ⇒ La II modernización de Andalucía no llega al departamento de Documentación de CSTV -primera parte- (pág. 4).
- ⇒ Expedientes X ¿de verdad existen? (pág. 6).
- ⇒ La Intranet: Herramienta de trabajo para todos (pág. 8).
- ⇒ Guardar la sabiduría en el paño del lenguaje (pág. 10).
- ⇒ Iguales ante la ley (pág. 14).
- ⇒ Por fin la paridad (pág. 15).
- ⇒ Qué es una evaluación de riesgos psicosociales (pág. 16).
- ⇒ Adiós a un fiel amigo (pág. 18).

### SECCIONES:

Información sindical.  
Ráfagas.  
Sonríe.  
Señas de identidad.

TERCERA EPOCA Nº 35  
NOVIEMBRE 2.004



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

## EL KANALILLO VUELVE A VER LA LUZ

Hace ya más de dos años y medio que no sale a la luz “El Kanalillo”, esa revista crítica y desenfadada donde se podía hablar abiertamente de la gestión de la empresa, opinar sobre el funcionamiento de tal o cual departamento, del Consejo de Administración; o escribir sobre temas de los que no nos atreveríamos a hablar en otros foros. Se nos ha preguntado muchas veces ¿por qué no sacáis un “Kanalillo” hablando de tal o cuál tema?, ¿qué pasa ahora que CGT no publica “El Kanalillo”?.

Pues bien, aquí estamos, con ánimos renovados, un nuevo impulso y muchas ganas de dar guerra. Este letargo ha servido para ponerse las pilas, recopilar argumentos y renovarse con un nuevo toque.

“El Kanalillo” es un buque insignia de CGT en esta casa y no puede desaparecer así como así. Es ésta, para nosotros, una tercera época, una tercera generación, ya que su publicación y divulgación, a lo largo de la historia de esta casa, tuvo dos parones. Esperamos y deseamos que ahora, en esta tercera etapa, tenga una continuidad indefinida.

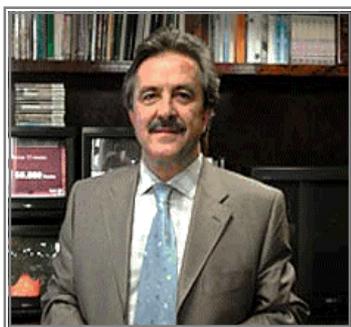
“El Kanalillo” será crítico y criticado (como siempre), pero, al mismo tiempo, intentará ser lo más objetivo que se pueda ser en esta empresa; hablará de temas que interesen al mayor número de trabajadores; no perderá el humor que le ha caracterizado durante muchos años y, por supuesto, denunciará públicamente aquellos temas que hayan de ser “vox populi”. Se dirán las cosas claras, contrastando la información y los datos, aunque a veces sólo hablará de los rumores de pasillo que tanto interesan y que, en muchas ocasiones, son tan verídicos como la propia información contrastada.

El Kanalillo y CGT-RTVA no se hacen responsables de las opiniones vertidas en esta revista, que son propiedad de sus respectivos autores.  
Se autoriza la reproducción total o parcial siempre que se cite a El Kanalillo como fuente.

NOTA DE EL KANALILLO: Esta sección de entrevistas se ha creado tras la insistencia de uno de los múltiples becarios que han pasado por esta nuestra RTVA. No le damos mucha validez a lo que escribe, pero tiene mucha pluma y cierto arte. De todas formas, no nos hacemos responsables (esto ya lo hemos puesto antes) de las invenciones, por cierto muy interesantes, de un entrevistador que bebe de los vientos del “realismo mágico”.

## ENTREVISTA A RAFAEL CAMACHO

Rafael Camacho nació hace 49 años (el 21 de septiembre de 1955) en Baena, aunque está afincado -y bien afincado por los



trajes y corbatas que gasta el tío- desde hace varios años en Sevilla. Licenciado en varias ciencias (de la Información, Empresariales y Sociología) destaca sobre todo en Ciencias Políticas - eso no hay quién lo dude-. Rafaé ha trabajado como periodista en varios medios de comunicación, pero su carrera político-periodística comienza en 1996, cuando Manolo Chaves le llama para ocupar el cargo de secretario general de la oficina del Gobierno de la Junta -léase imperio socialista de Chaves-.

Y un buen 21 de septiembre de 2000, a tres días de su 45 cumpleaños, Rafaé recibe el “regalito” de la dirección de la RTVA - como si te tocara la lotería- ... Y, claro, hasta hoy. Pero la incógnita es la primera pregunta a nuestro entrevistado....

Becario: ¿Y hasta cuándo se va a quedar don Rafaé?

Rafaé: Hasta que me echen, coño.... ¡Con lo bonitas que son las vistas en mi despacho del Pabellón de Andalucía, ...el coche oficial, el digno sueldo que cobro, ... las comidas de gañotee (suspiro melancólico)! . Recomiendo el cargo a todos los lectores... Ah (pestaña) y eso de salir en la tele una semana sí y otra también me está empezando a gustar. A ver si me quedo de contertulio en un programa de la casa...

B: Don Rafaé, una curiosidad... ¿y usted puede llegar a final de mes?... , porque los becarios tardamos en cobrar las prácticas de este verano (300 euros de vellón al mes)....

R: Pues me cuesta, me cuesta.... me cuesta gastarme... Y eso que mis trajes son caros, sobre todo los que utilizo para recepciones, cócteles y saraos varios. Además, ¿sabe usted señor becario cuánto cuesta arreglarse el bigote cada dos días?... Mucho dinero... (apesadumbrado). Y con 126.000 euros -cifra oficial del sueldo de director general de la RTVA del 98, que ya habrá subido- no da para mucho.

B: Don Rafaé, y ¿cuántas horas trabaja al día un director general de la RTVA?, porque tiene usted un cutis que no veas...

R: Muchas más horas de las que se imagina. Teniendo en cuenta que el tiempo de los jefes vale el doble que el de los curritos.... Esto es, tres horas y media más son siete de las de los empleados -sobre todo en euros-.

B: A la hora de ir de su casa al trabajo, ¿tiene muchos problemas con el tráfico?

R: Estoy hastiado y harto de que el coche oficial se retrase todos los días por la circulación que hay en Sevilla. Estoy pensando en la



*“Estoy hastiado y harto de que el coche oficial se retrase todos los días por la circulación que hay en Sevilla”*

posibilidad de comprar un helicóptero -se entiende que con los presupuestos de la RTVA- para traerme y llevarme a casa, porque el helipuerto no nos costará



nada ya que tengo un buen solarium en el pabellón junto a mi despacho para mi uso y disfrute.

B: Tengo entendido que tiene usted otro despacho en el centro de San Juan...

R: Lo tenía, pero hasta que me hagan la otra pista de aterrizaje en la tele me parece que voy a pasar poco por allí... Yo recuerdo ese despacho poco acogedor por la decoración de los servicios, la de la cocina y la estética de los vestuarios propios... (hace una muesca de asco).

B: Vamos a cuestiones más domésticas... Ahora que habla de cocina, ¿qué le parece el menú de las cafeterías en San Juan y el Pabellón?

R: ¿Qué menú? (sorprendido)... Ah, el del restaurante "Casa Robles" debe mejorar. Yo, para desayunar, prefiero ir al restaurante "El Espigón" o al "Oriza". Pero como el tráfico está tan mal, me quedo con el catering Juliá y para almorzar o cenar está "La Dorada" y "La taberna del Alabardero"...

B: Ya vemos que está muy cerca de la realidad de sus trabajadores. ¿Tiene usted un contacto con ellos



*«¿Qué menú? (sorprendido)... Ah, el del restaurante «Casa Robles»*

directamente?

R: Sí, hombre. Tengo una dirección de correo electrónico a la que me pueden dirigir cualquier mensaje. Yo siempre los respondo... (complaciente).

Lo que ocurre es que nunca me mandan ningún mensaje.... No sé, ... Tendré que hablar con los de Informática para saber si ese correo funciona. Aunque con el trabajito que les está dando el "DaletPlus" ese no sé tampoco si pedirles "tamaño" (gesto grandilocuente) esfuerzo.

B: Habrá que creérselo. Por cierto, ¿me dicen los sindicalistas estos que cuándo van a tener acceso a la página Intranet de la empresa?

R: Cuando perfeccionemos la Intranet -hay que arreglar antes lo del Dalet- y los sindicatos no puedan colgar ahí sus informaciones o incluyan pasquines como El Kanalillo ese.

B: (Acojonado) Se ha prorrogado recientemente el convenio colectivo, donde pintamos poco los becarios. Habrá un concurso libre de méritos, ¿se va a presentar usted a las plazas?

R: Por supuesto que sí.... Si es que se convocan algún día. Aunque Carlos (por Salazar) y yo estamos pensando crear cinco plazas de director general. Habrá una plaza de director general fundador, otra de director general readmitido, la director general en funciones, director adjunto y, la última, que me reservo para mí, de director general de los directores.... ¿qué le parece? (exultante).

B: Muy bien estructurado. La verdad, está usted en todo menos en los becarios, pero qué se le va a hacer.... Una última pregunta, ¿qué sorpresa les prepara a los empleados como regalo de Navidad?

R: Hombre, yo creo que después de la "bolsita solidaria", el "CD de Alberti" y el calendario "galáctico"

(cara de satisfacción), este año debería de regalarles algo más personal aún... como una funda de plástico para la tarjeta identificativa



*«... ya que tengo un buen solarium en el pabellón junto a mi despacho para mi uso y disfrute.»*

que hemos puesto en marcha... Una gran iniciativa.

B: Sólo nos hace falta que todo siga como va hasta ahora, don Rafaé..... Esto, (más acojonado todavía) yo quería preguntarle si no me podría enchufar con un contratito de estos ahora que se me acaban las prácticas, porque los del Kanalillo no me pagan ni un euro...

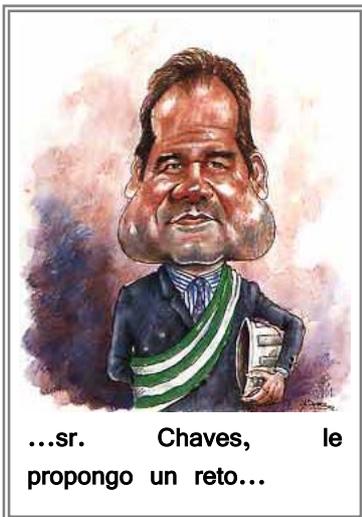
R: Ah, pues no sé, tendré que consultarlo... (supercabreado) ¡¡¡Qué me ha dicho del Kanalillo!!!... (colorado como un tomate) ¡¡¡Ese es el panfleto que me sacó en portada junto a Carlos (por Salazar) en la última portada hace dos años!!!. Pues no pienso mover un dedo, porque a saber lo que se inventan éstos cuando leen la entrevista. Lo mismo tergiversan mis declaraciones y lo ironizan todo.

B: Bueno, pues me ha dado usted una buena idea, porque la entrevista real era muy aburrida. Gracias, don Rafaé y adiós.

El becario.

## LA II MODERNIZACIÓN DE ANDALUCÍA NO LLEGA AL DEPARTAMENTO DE DOCUMENTACIÓN DE CANAL SUR TV. (PRIMERA PARTE)

A pesar de su enorme interés, sr. Chaves, (o quizás deba decir del sr. Zarrías, que es quién verdaderamente manda en esta



empresa), en que Andalucía prospere y se modernice, avance y no se quede anclada en el pasado, me es triste decirle que en la RTVA, a determinados directivos y jefes que carecen de iniciativa para innovar las formas de trabajo, para asumir nuevos retos, para aceptar nuevas competencias y para hacer uso de su bien pagada responsabilidad, es prácticamente imposible inculcarles esa filosofía que vd. predica.

Un ejemplo muy claro de ello es lo que le está ocurriendo al Departamento de Archivo, Documentación y Biblioteca de Canal Sur TV, donde ni las obras que

ahora mismo se están acometiendo solucionarán la mala gestión, el descontrol y el desinterés que, a mi juicio, transmiten a los trabajadores de este departamento el director de los Servicios Informativos de TV, sr. Antonio Ramírez Garrido (del que dependemos orgánicamente) y la jefa del departamento, aunque ésta, posiblemente, sea más víctima que responsable de la situación actual.

Y tengo esta sensación porque entiendo que es ilógico y carente de sentido común que una empresa, con el presupuesto que tiene La Nuestra y con la importancia que debiera tener para ella el patrimonio cultural de nuestra tierra, no adopte las medidas mínimamente adecuadas para preservar decentemente el material audiovisual de que disponemos, siendo necesario dar una pronta solución a los siguientes temas:

- *Disponer de un puesto físico personal por cada trabajador (documentalistas y ayudantes) y que ese puesto de trabajo fuese lo más acorde posible a los avances tecnológicos en los que vivimos.* Necesitamos ordenadores

más pequeños (estudiar la posibilidad de portátiles), pantallas planas y magnetoscopios y monitores que ocupen menos espacio, más acorde a las nuevas tecnologías. De esta forma podrían trabajar más personas en el mismo lugar. ¡Por lo menos que los turnos de trabajo no tengan que confeccionarse en relación al número de puestos físicos de que disponemos!

- *Trabajar en un una estancia más acorde con el número de personas que trabajamos.* Precisamos una nueva ubicación o, al



...del sr. Zarrías, que es quién verdaderamente manda en esta empresa...

menos, una superficie más adecuada al número de nuestro personal, al trabajo que desarrollamos y al



servicio que demandan nuestros usuarios. También son necesarias unas condiciones medioambientales (iluminación, hume-

*...hay cientos de cintas embaladas en cajas de cartón...*

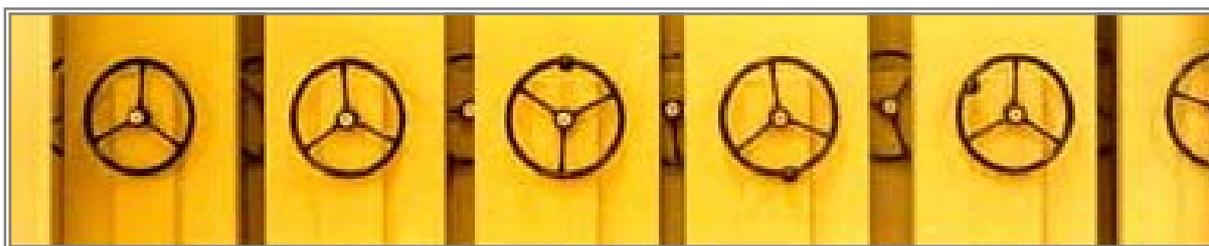
dad, ventilación, temperatura...) más adecuadas ya que el calor que emite el material técnico que empleamos, la carencia de ventanas, la ausencia de sistema de ventilación o los cambios bruscos de temperatura, crean en este departamento un ambiente enrarecido y muy poco

1. La escasez de espacio para almacenar cintas:  
¿Puede vd creer que hay cientos de cintas embaladas en cajas de cartón en el pabellón de Retevisión porque no hay sitio donde colocarlas? ¿Puede vd entender que ninguno de nuestros superiores adopte decisiones para desprendernos de cientos de cintas en formato VHS que son copias de seguridad, de las cuales muchas ni se ven, y de las que la legislación vigente (quiero re-

2. Vulneración de normativas referentes a temas de Seguridad e Higiene:  
¿Sabe vd que no hay operativo, a fecha de esta revista, un sistema de extinción de incendios en los depósitos?



¿A que desconoce vd que los ayudantes de documentación tenemos que subimos en banquetas para colocar



agradable, por lo que proliferan con demasiada frecuencia los resfriados, los dolores de cabeza, los mareos...

- ***Dotamos de los depósitos necesarios para almacenar y conservar adecuadamente el material audiovisual.*** A pesar de las recientes obras en el depósito de programas (el que está junto a la entrada de la sala de Itálica, en el pasillo de las máquinas) existen dos cuestiones pendientes de solucionar:

cordar) sólo nos obliga a conservar los últimos 6 meses? Por cierto, sr. Chaves, le propongo un reto personal: ¿sería

*...no hay operativo, a fecha de esta revista, un sistema de extinción de incendios en los depósitos...*

vd capaz de encontrar una cinta en alguno de nuestros depósitos, incluso con un croquis que yo mismo le diseñase?

cintas en los techos de las altísimas estanterías móviles (carros), y que muchas veces éstas se caen y se rompen? ¿Qué tratamiento le dará el médico de empresa a una lesión ocasionada por caída desde esa banqueta?

Estos son algunos de los problemas que tenemos en cuanto a espacio, ubicación o material. En el próximo número de El Kanalillo abordaré el tema de los recursos humanos del departamento.

José Manuel Ramírez Reguera.

# EXPEDIENTES X ¿DE VERDAD EXISTEN?

Existe una faceta en nuestra vida, el TRABAJO, cuando somos adolescentes elegimos unos estudios que nos posibilitan ejercer una profesión, **Nuestra Profesión**, la que mas nos gusta, instrumento esencial este para alcanzar nuestro bienestar y ampliar la necesidad de obtener ingresos. Todos tenemos como objetivo conseguir estabilidad, satisfacción personal y profesional, con la finalidad de que tanto nosotros como los que nos rodean tengan la mejor calidad de vida. A veces esto resulta bastante complicado ya que el mercado laboral no nos abre el abanico lo suficiente, como para poder elegir lo que mas nos atrae, lo que mas nos gusta. Existen muchas personas que por suerte lo consiguen, en un momento dado alcanzan su meta, alcanzan su sueño, y después de haber estudiado varios años ejercen su profesión, la ideal.

Una vez conseguido y dentro de una empresa, deseamos que se promuevan y respeten nuestros derechos como personas, ya que por encima de todo está el respeto a la condición humana y después como trabajador, sin ningún tipo de discriminación. Una vez que estamos desempeñando nuestras tareas profesionales comenzamos a vivir nuevas experiencias, nuevas situaciones y circunstancias, como pueden ser negociaciones de convenios colectivos, oposiciones, relaciones laborales, etc, etc. A esto último nos referiremos en esta ocasión.

Todos deseamos tener en nuestro día a día y en

nuestro entorno laboral buenas relaciones, pero existe una figura que se encarga de que esto no ocurra, como no, ¿Quién?, mirad, seguro que tenéis una a vuestro alrededor, este es el denominado **OVNI** (**Objeto Vacilón Necio Inanimado**).

(perteneciente por supuesto a la 2ª clase).

- Están faltos de memoria (ni RAM, ni ROM, ni EPROM, ni ná de ná) no recuerdan cuando ellos estaban en la situación "Der Visitante".



A continuación se expone de una forma breve y genérica su comportamiento, puede haber otras variantes dependiendo de su personalidad:

- Antes de nada resaltar que se esmeran en tirar por tierra las metas que uno quiere conseguir, descritas anteriormente. Por qué lo hacen, ¿inseguridad, complejo, están "aburrios"...? (se está investigando).

- Esta especie extraterrestre añade en su mundo marciano dos nuevas clases socio/laborales, "**fijos**" y "**contratados**", por supuesto el **OVNI** pertenece a la primera y su principal objetivo es quitar la ilusión al nuevo compañero, al cual ellos denominan "Er Visitante"

- ¿Como actúa un **OVNI**?, tras una temporadita, no muy larga, sobrevolando su objetivo y cuando cogen confianza con su nuevo compañero, es decir, con "Er Visitante", se dedica a advertirle bajo un comportamiento alienígena, de prepotencia, de poca sensibilidad e incluso si lo cree conveniente, menosprecio "cutre-diplomático" de las desventajas y la desigualdad existente entre ambos, ya que lo considera, no se olvide, "Er Visitante".

- En su planeta no existe o no debe existir el diccionario, no sabe que hay una palabra llamada "solidaridad" para con "Er Visitante" ya que este último tiene un contrato de verano de dos



meses y tiene la ilusión al 100% y la esperanza de empezar a progresar. Pero no, el OVNI se dedica a recordarle que es “Er Visitante”.

- Como decíamos antes, está falto de sensibilidad (no se sabe si falto de cariño, o que su cuerpo es “asín”, se sigue investigando).

- Intenta dar a entender al nuevo compañero, o sea, “Ar Visitante”, que por supuesto, no disfruta ni por asomo de los mismos

- En ocasiones al proponerle alguna innovación en el desarrollo del trabajo no la acepta, ya que se mosquea y piensa “pa” el:

iii “Y Er Visitante accidentá y cojonero de mierda este, por qué no se me había ocurrido a mi antes”iii.

- Como buen marciano “cósmico-siderá”, es tan necio, que cree estar por encima del bien y del mal, roza o está en la perfección y grita a los cuatro vientos que como tú eres “Er Visitante-Accidentá” pues tú



derechos que él, intenta hacerle sentir delante de sus compañeros que es un participante ocasional en sus tareas profesionales, o sea, “Er visitante accidentá” y que su aportación por tanto carece de importancia.

- Llega muchas veces a creerse que “Er Visitante”, está a su servicio y que además, éste debe estarle agradecido por estar en la Empresa y por dejarle participar en determinados trabajos.

- “Planea” alrededor del Jefe, ya que de esta manera cree que no perderá ese “Status” en que él y su nave “espacio-siderá” están flotando.

no lo estás, ja, ja.

Afortunadamente es una especie en extinción, ya que marcianos tan “cutres” como este ya no se llevan, pero existen en pleno siglo XXI, si llegas a una rotonda “siderá” y te encuentras a un OVNI, date a la fuga, llama a la Benemérita o habla con tus compañeros de trabajo, seguro te comprenderán y apoyaran, pero...

**“TEN CUIDAO PUEDEN APARECÉ EN CUALQUIER MOMENTO”**

**“La verdad esta ahí fuera”**

Er Visitante Cósmico-Accidentá.

## LOS 10 COÑOS DE LA HISTORIA

¿Cuándo coño va a parar esta lluvia? (Noé, año 4314 AC).

¿Cómo coño se te ocurrió eso? (Su madre a Pitágoras, año 126 AC).

¡Qué calor, coño! (Juana de Arco, año 1431).

¿Cuándo coño vamos a llegar? (Cristóbal Colón, año 1492).

¿Cómo coño quieren que pinte el techo? (Miguel Ángel, año 1566).

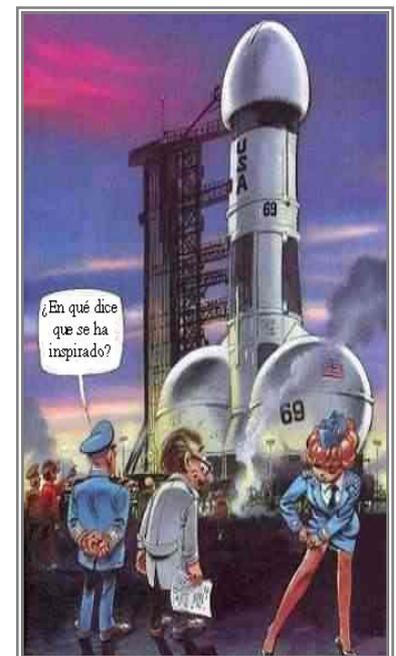
¿Qué coño tomaste, Julieta? (Romeo, año 1595).

¿De dónde coño salieron todos estos indios? (General Custer, año 1877).

¿Cómo coño no van a entender esto? (Einstein, año 1938).

¡Vamos, Mónica! ¿qué te pasa? ¿Quién coño se va a dar cuenta? (Bill Clinton, año 1997).

¡Coño, no me lo puedo creer! (Zapatero, marzo 2004).



# LA INTRANET: HERRAMIENTA DE TRABAJO PARA TODOS

Vender un coche, alquilar un piso u ofrecer entradas para el teatro... Debatir sobre la boda real, si monarquía o república.... Comentar aspectos relacionados con el estatuto de redacción, la lingüística o sobre los problemas de salud de nuestros puestos de trabajo... O quejarnos de la comida que nos sirven, de la falta de aparcamientos en el Centro de San Juan o de la

esa información por no tener acceso a la intranet.

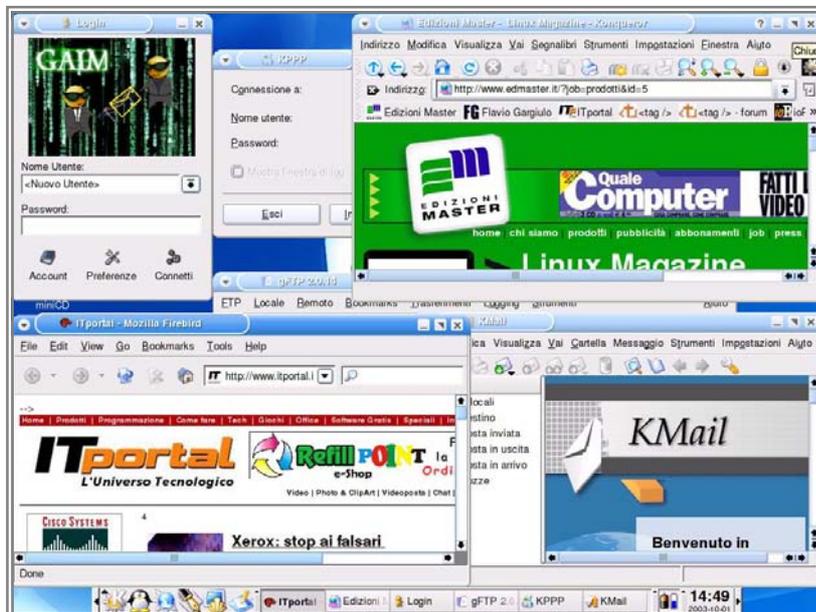
Tampoco las distintas secciones sindicales de esta empresa pueden acceder a la información que cuelga de la intranet porque nuestros ordenadores no están conectados a la red, lo que imposibilita a los representantes de los trabajadores obtener la información a la que otros trabajadores sí tienen acceso lo que supone,

sarse libremente en un foro como es el de nuestra intranet. ¿Es esto, queridos lectores, abogar por la "LIBERTAD DE EXPRESION"?

Por supuesto que existen los tabloneros de anuncios, el reparto en mano y las páginas de internet, pero no por ello hay que renunciar a otras herramientas de trabajo, a otras formas de comunicación y, en definitiva, a avanzar tecnológicamente en esta época de "Segunda Modernización", de la que es primer interesado y defensor a ultranza don Manuel (nos referimos a Chaves, don Manuel Chaves, claro está).

Por tanto, desde CGT-RTVA demandamos el acceso a la intranet para todos los trabajadores de esta casa, para poder estar más y mejor comunicados, y en pro del derecho a la libertad de expresión. No pedimos tanto, no es un esfuerzo técnico insalvable, ni hay que liberar una partida económica específica. Es, simplemente, una cuestión de voluntad.

Por cierto, ¿cuánto costaron los ordenadores portátiles que se compraron para que nuestros directivos y consejeros pudieran conectarse desde cualquier lugar y en cualquier momento con los servidores de nuestra empresa? ¿Cuántas horas les dedicó el personal de informática a adaptar esos ordenadores a las necesidades demandadas? Para directivos y consejeros no hay reparos económicos ni técnicos, pero siendo el portátil, en definitiva, una herramienta de trabajo ¿por qué no lo va a ser la INTRANET para todos los trabajadores de la casa? ¡¡TODO SEA POR ESTAR BIEN COMUNICADOS!!



marginación que sufren determinados colectivos que no pueden hacer uso de internet, son algunos de los temas que se pueden encontrar en los debates de LOTUS, gracias a la red interna de comunicación o "INTRANET".

Es por tanto, la intranet, una herramienta de comunicación interna y sería muy lógico que todos los trabajadores de la casa tuvieran acceso a ella. De hecho, la empresa (Dirección de RR.HH., Dpto. de Formación, etc...) la utilizan para enviar formularios, encuestas, publicar cursos... olvidando que muchos trabajadores tienen restringida

a nuestro juicio, una discriminación laboral (porque los llamados "sindicalistas" son también trabajadores) y una obstrucción de la acción sindical (porque no se permite acceder a la información a la que acceden el resto de trabajadores).

Por tanto, mientras muchos trabajadores pueden vender, alquilar, demandar u opinar sobre cualquier cosa otros, simplemente, no tenemos esa opción, simplemente porque la empresa, y concretamente la dirección de Organización y RR.HH., no quiere (porque no le interesa), que todos los trabajadores, sin excepción alguna, puedan expre-

Sección Sindical CGT-RTVA.



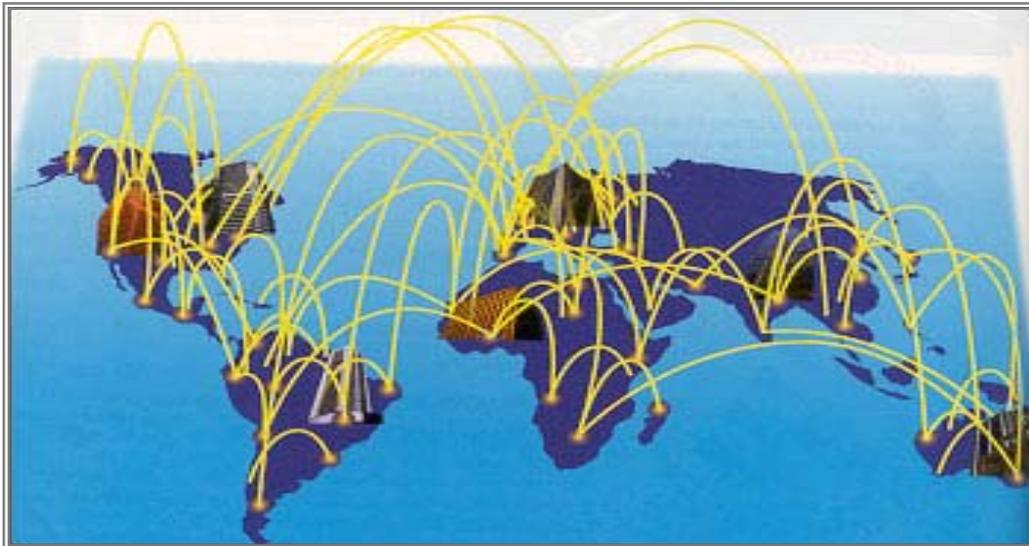
# REIR DESCARGA TENSIONES

Un hombre que estaba cesante, entra en la compañía Microsoft para obtener el trabajo de conserje. El gerente de RRHH lo entrevista, le hace el test *barrer el piso*, y le dice: "El trabajo es suyo"; deme su e-mail y yo le enviaré un formulario para que lo rellene, y la fecha y

Toca de puerta en puerta vendiendo los tomates a kilo y, en menos de 2 horas, había conseguido duplicar el capital. Repite la operación tres veces mas y vuelve a casa con US\$60. Entonces, verifica que puede sobrevivir de esa manera, sale de la casa cada día mas temprano y vuelve cada vez mas

sación, el corredor le pide el e-mail para enviar la propuesta. El hombre dice que no tiene e-mail. Curioso, el corredor le dice: Usted no tiene e-mail y llegó a construir este imperio, imagine lo que usted sería si tuviese un e-mail.

El hombre piensa y



hora en que deberá presentarse para el trabajo. El hombre, desempleado responde que no tiene computador, y mucho menos e-mail. El gerente de RRHH le dice que lo lamenta, pero si no tiene e-mail, quiere decir que virtualmente no existe y, como no existe, no puede tener el trabajo. El hombre sale desempleado, sin saber qué hacer, solamente con un billete de US\$10 en el bolsillo. Entonces decide ir al supermercado y comprar una caja de 10 Kilos de tomates.

tarde, y así triplica o cuadruplica el dinero cada día. Poco tiempo después, compra un furgón que poco tiempo después cambia por un camión y poco tiempo después llega a tener una pequeña flota de vehículos de distribución. Pasados 5 años, el hombre es dueño de una de las mas grandes distribuidoras de alimentos de los Estados Unidos. Pensando en el futuro de su familia, decide sacar un seguro de vida. Llama al corredor, elige un plan y cuando termina la conver-

responde: "Seria conserje de Microsoft..."

Moraleja 1: Internet no soluciona tu vida.

Moraleja 2: Si quieres ser conserje de Microsoft, procura tener un e-mail

Moraleja 3: Si no tienes e-mail y trabajas mucho, puedes ser millonario.

Moraleja 4: Si ya tienes e-mail, estás mas cerca de ser conserje que de ser millonario.

Mortadelo, internauta sin pelo.

# GUARDAR LA SABIDURÍA EN EL PAÑO DEL LENGUAJE

Proliferan las publicaciones (revistas, periódicos, guías...), se amplían los horizontes de las telecomunicaciones (emisoras locales de televisión y radio, satélites, Internet...). Eso es bueno, pero esa panoplia de medios está provocando la generalización del maltrato al lenguaje, y lo está haciendo de forma preocupante. Parece no haber modelos de expertos y estudiosos, referentes, a los que leer y de los que aprender el buen uso del lenguaje. No oigo normalmente debates lingüísticos, ni defensas apasionadas de la lengua ni en la calle, ni en las conversaciones de taberna, ni en los medios de comunicación. Se llega a la paradoja de que “prestigiosos” escritores y escritoras actuales, que se vanaglorian de tener muchos lectores, cometen en sus libros errores lingüísticos garrafales; por tanto en vez de difundir la cultura, propagan el error y perjudican más cuantos más textos publican, contribuyen desgraciadamente a la expansión del virus contra el lenguaje que nos acosa en esta época. ¡Cuánto te hecho

**...esa panoplia de medios está provocando la generalización del maltrato al lenguaje,...**

de menos admirado Lázaro Carreter!

En el mundo de la comunicación que a diario nos envuelve, si entramos en detalle, ejemplos tenemos para hartarnos de las barbaridades que por repetidas aceptamos tan

panchos. Los *niveles* se están extendiendo como una mancha de aceite, y no son precisamente para los niveles del aceite del motor para lo que usamos esta palabra, sino para aplicarlo, de forma

**Los periodistas de Canal Sur Televisión y Canal 2 Andalucía están obligados a expresarse con una impecable corrección idiomática.**

errónea a otros niveles: *a nivel económico, a nivel social, a nivel de jefes de Estado...* Los saldos se confunden con balances: *el balance positivo*, en vez del saldo positivo... Me duelen los oídos de escuchar cada fin de semana *el trágico balance con veinte muertos en las carreteras*, ¡Ay las dichosas carreteras! Las *valoraciones positivas*, los *en base a*, los nombres comunes escritos con mayúsculas, lo mismo que asociaciones, administraciones, meses del año, días de la semana... Parece que hay quien pretende darle más importancia a los asuntos de los que trata escribiéndolos con mayúsculas, y no es eso. Y el *de que* ¡Ay los problemas que nos está trayendo el de que! Se ha pasado de usarlo incorrectamente, el famoso *dequeísmo*, a no usarlo ni cuando es correcto y necesario. Cual péndulo hemos pasado del todo al nada. ¡Cuánto echo de menos esa correcta expresión que dice!: “el ministro informó de que las previsiones económicas se cumplirán”, frecuentemente

alterado por “el ministro *informó que* las previsiones... ¡No hombre no! ¡Que no es así! ¡Caemos tantas y tantas veces en el mismo error!.

En esta casa quienes a diario manejamos el lenguaje debemos ser conscientes de su importancia, como afirma el flamante Libro de Estilo (que bienvenido sea) de nuestros compañeros Luis Carlos Díaz y José María Allas: “Los periodistas de Canal Sur Televisión y Canal 2 Andalucía están obligados a expresarse con una impecable corrección idiomática” ¿De verdad ponemos todo de nuestra parte para cumplir esa máxima? Invito a que quienes usamos y vivimos

**¡Ay los problemas que nos está trayendo el de que!**

del lenguaje nos paremos a pensar un par de minutos antes de escribir, para su posterior lectura, una palabra, una frase, una expresión... Quizás descubramos que, hasta con las prisas, se puede mimar la lengua y no seguir deteriorándola como frecuentemente hacemos. Tampoco es tan difícil.

Rogaría a quienes escribimos en publicaciones y medios audiovisuales, que además de cuidar el contenido, cuidemos el continente. Guardemos el oro de la sabiduría en el buen paño del lenguaje. Seguro que así ganaremos todos.

Juan Armenteros Rubio.



# EVOLUCIÓN DE LA ENSEÑANZA EN NUESTRO PAÍS ¡ASÍ NOS VA!

## ENSEÑANZA DE 1960:

Un campesino vende un saco de patatas por 1000 ptas. Sus gastos de producción se elevan a  $\frac{4}{5}$  del precio de la venta. ¿Cuál es su beneficio?

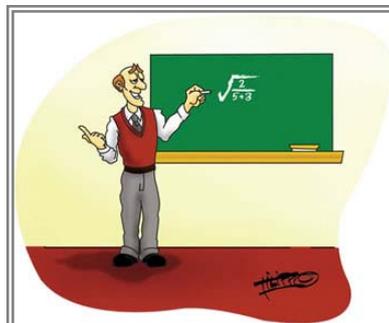
## ENSEÑANZA TRADICIONAL DE 1970:

Un campesino vende un saco de patatas por 1000 ptas. Sus gastos de producción se elevan a  $\frac{4}{5}$  del precio de venta, esto es, a 800 ptas. ¿Cuál es su beneficio?



## ENSEÑANZA MODERNA DE 1980:

Un campesino cambia un conjunto P de patatas por un conjunto M de monedas. El cardinal del conjunto M es igual a 1000 ptas., y cada elemento vale 1 Pta. Dibuja 1000 puntos gordos que representen los elementos del conjunto M. El conjunto F de los gastos de producción comprende 200 puntos gordos menos que el conjunto M. Representa el conjunto F como subconjunto del conjunto M y da la respuesta a la cuestión siguiente: ¿cuál es el cardinal del conjunto B de los beneficios? Dibuja B con color rojo.

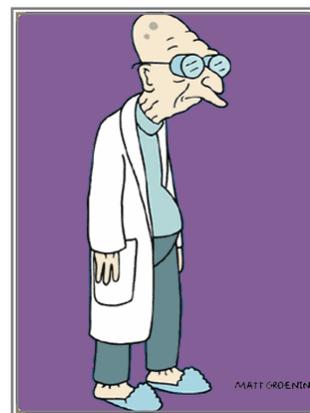


## LOGSE:

Un agricultor vende un saco de patatas por 1000 ptas. Los gastos de producción se elevan a 800 Ptas. Y el beneficio es de 200 ptas. Actividad: subraya la palabra "patata" y discute sobre ella con tu compañero.

## LA PRÓXIMA REFORMA:

"El tio Evaristo, lavriego burges latifundista espanyol i intermediario es un Kapitalista insolidario y centralista q saenriquecido con 200 pelas al bender espekulando un mogollón d patatas". Analiza el testo, vusca las faltas de sintasis dortografia de puntuacion, y si no las bes no t traumatices q no psa nda. Envía unos sms a tus compis comentando los avusos antidemocraticos d Ebaristo i convocando una manifa espontanea n señal d protesta.



# CONCURSO LIBRE DE MÉRITOS

Tras la firma de la prórroga del convenio, tanto empresa como sindicatos nos comprometimos a trabajar, desde ya mismo, en las normas y requisitos que regirán el próximo Concurso libre de méritos.

Por nuestra parte, desde antes del verano mantuvimos encuentros con el resto de los sindicatos, ya que veíamos que se acercaban rápidamente las vacaciones y todavía no sabíamos si había posibilidades de sentarse con la empresa y negociar las bases a partir de un acuerdo consensuado por la parte social, o si en lugar de eso cada uno iba a tirar para adelante con su propuesta y peleársela con la empresa. Está claro que lo que más fuerza puede darnos, a todos, es una propuesta unitaria. Tras esos encuentros auspiciados por **CGT** hemos constatado que, de momento, las posturas están bastante próximas, aunque hay diferencias en algunas cuestiones. Nosotros entendemos que al ser un concurso libre de méritos en el que se va a aportar el currículo pero no van a haber exámenes, debemos asegurarnos de que las personas que obtengan el puesto, así como las que vayan a quedar en las bolsas, están capacitadas para desempeñar el trabajo al que aspiran. Esto no supondría ningún problema

para el personal interno de la casa, pero en el caso de los aspirantes de fuera la única manera de asegurarnos de que cumplen esta condición es que, ante la falta de titulación específica o equivalente, la experiencia que se les exija sea en nuestro medio. De la misma manera entendemos que deberían valorarse un máximo de siete años, siempre que se hubieran adquirido en los quince años inmediatamente anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria. Hay todavía algunas cuestiones por concretar, en lo que respecta a titulaciones y requisitos, pero como dijimos más arriba, queremos creer que hay muchas posibilidades de elaborar un proyecto consensuado, y en nuestra mente está la idea de que la finalidad de este concurso libre es estabilizar la situación de los contratados de esta casa, sin olvidarnos de que aquellos trabajadores fijos que lo deseen también podrán opositar a cualquier plaza ofertada.

La empresa, por su parte, nos convocó el pasado viernes día 15 de octubre, donde nos entregó un borrador sobre el que ir trabajando. Por nuestra parte, la representación sindical ya se ha emplazado para ir elaborando a partir de dicho documento las bases definitivas que habremos de

consensuar con la empresa. Deseamos una pronta publicación de esta convocatoria, por lo que esperamos que sobre la segunda quincena de enero vea la luz. Aún tienes tiempo de enviarnos tu propuesta. Te garantizamos que la estudiaremos y presentaremos a debate.

## PROMOCIÓN

El Tribunal ha finalizado la baremación provisional de las solicitudes admitidas a promoción interna. Se ha trabajado durante todo el mes de septiembre y octubre, y nos satisface a todos haber podido realizar el objetivo que nos fijamos de tener acabada la baremación provisional antes de noviembre. A fecha de este escrito todavía no se han publicado las baremaciones provisionales, aunque Esperamos que cuando este Kanalillo esté circulando dicha publicación sea una realidad. Ahora nos queda proceder a resolver cuanto antes las reclamaciones que lleguen al tribunal, con la intención de que antes de que finalice el año tengamos acabado definitivamente el proceso de promoción.



# FORMACIÓN

Os animamos a que nos hagáis llegar todas aquellas propuestas que consideréis sobre vuestra formación. Es triste comprobar que, a pesar del tiempo que lleva funcionando la formación en la empresa, a día de hoy todavía existen departamentos o colectivos que no solicitan cursos, no sabemos muy bien si por falta de interés del coordinador o jefe de área, o por incapacidad por parte del departamento de formación de esta empresa, que hasta ahora sólo ha basado los planes de formación en las peticiones que le llegan y no en un estudio que defina realmente las necesidades formativas de los trabajadores para desempeñar sus puestos con efectividad. Aunque claro, si tenemos en cuenta que el “departamento” lo lleva en solitario una persona, se

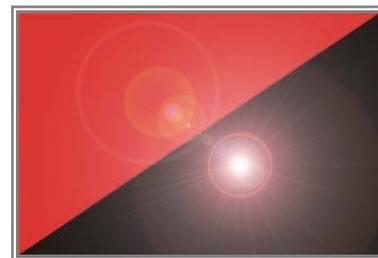
puede entender lo anteriormente dicho. La Dirección de esta empresa tendría que tomarse un poco más en serio eso que se llama “formación continua”, y darnos la posibilidad de actualizarnos profesionalmente de una manera real y adecuada a las características de un medio como el nuestro, donde constantemente surgen nuevos avances tecnológicos. Si necesitas un curso sobre algo y no tienes información de cómo proponerlo no dudes en ponerte en contacto con nuestra sección sindical.

Por otra parte, **CGT** ha solicitado a la empresa que abra una bolsa para formadores entre aquellos trabajadores de la casa que deseen impartir algún curso. Este tema ha sido acogido de buen grado, quedando por perfilar su concreción.

## SEÑAS DE IDENTIDAD: LA BANDERA ROJINEGRA

Esta bandera fue creada para encabezar la manifestación del 1º de Mayo de 1931 celebrado por la CNT y la FAI en Barcelona.

Para ultimar la organización de la citada manifestación, se reunieron el día 27 de Abril de 1931, en el local del Sindicato de la Construcción de Barcelona representantes de CNT y FAI. En el curso de dicha



reunión y a iniciativa de Juan García Oliver, de la FAI, se adoptó la bandera rojinegra para simbolizar la unión de las dos tendencias del anarquismo: la sindical y la específicamente anarquista.

La elección de los colores era debida a que el debate entre las dos tendencias del anarquismo había sido iniciado en 1919 entre el Grupo Bandera Roja, que ponía el acento en lo sindical, y el Grupo Bandera Negra, más revolucionario y radical.

# IGUALES ANTE LA LEY

Todos somos iguales ante la ley... bueno, todos menos el señor Escamilla. Al menos ante la ley de incompatibilidad. ¿Podría alguien explicarme en qué situación... laboral, por supuesto, está este señor?

Hay un rumor extendido que lo sitúa en excedencia – hay un rumor más extendido aún que dice que esta excedencia ha sido forzosa... pero no es bueno fiarse de los rumores–.

Es responsabilidad de los sindicatos pedir cuentas a la empresa y averiguar en qué situación laboral está este trabajador que sigue ilumi-

**Es responsabilidad de los sindicatos pedir cuentas a la empresa...**

nando para distintos programas de esta cadena. Por ello, y tras consultar al comité Intercentros, éste indica que requirió a la empresa con fecha 1 de julio de 2004 información sobre la situación laboral del iluminador superior Francisco Escamilla. Ante esta demanda, la empresa informó que este señor **“se encuentra en: excedencia voluntaria de su puesto de trabajo por el periodo de un año”**.

Si el iluminador superior Francisco Escamilla está en excedencia voluntaria, según el señor Salazar, desde el 1 de junio de 2004, ¿Cómo

**La persona que lo haya autorizado está igualmente vulnerando la ley...**

puede estar iluminando programas de esta cadena en setiembre de 2004? Y lo que es más grave ¿quién lo ha autorizado? ¿El director general? ¿El director de personal? ¿Quién...?

El comité intercentros, informa que en su reunión del mes septiembre de 2004, vuelve a solicitar información a la dirección de organización y recursos humanos sobre en calidad de qué está trabajando este señor para la cadena... Hasta la fecha aún no han tenido respuesta.

Por si alguien a estas alturas de escrito no lo ha captado, permítaseme transcribir lo que recoge el convenio –el prorrogado– sobre la excedencia voluntaria.

El artículo 32, del convenio colectivo establece lo siguiente:

**Apartado 2.- La excedencia voluntaria será**

*con reserva del puesto de trabajo si es en periodo no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:*

*a) La solicitud de excedencia voluntaria no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a RTVA y sus Sociedades Filiales.*

La persona que lo haya autorizado está igualmente vulnerando la ley de incompatibilidad y es responsabilidad de los sindicatos, de todos, denunciarlos ante la justicia. No es justificable responsabilizar únicamente a este señor. Alguien tiene que contratarlo, alguien tiene que pagar las facturas y este mismo “alguien” tiene que decirle que está infringiendo la ley... si no es así, huele a prevaricación.

El lado oscuro del foco.



# POR FIN LA PARIDAD

No entendía bien el significado de la palabra “PARIDAD”. Con la llegada del nuevo gobierno se me aclararon las dudas. “PARIDAD” no es sinónimo de “PARIDA”, ni de “PARADOJA”. Yo creía que “PARIDAD” era la igualdad entre hombres y mujeres, y “PARIDA” lo que sucede en el DEPARTAMENTO DE VIDEO

¿Os apetece hacer un TEST para saber la diferencia entre estos tres términos?

En el DEPARTAMENTO DE VIDEO hay :

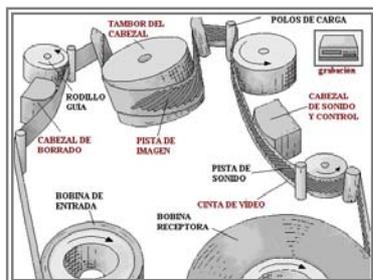
A.) 52 hombres y 1 mujer

B.) 52 mujeres y 1 hombre

C.) 24 mujeres y 29 hombres

## *Si elegiste la opción A:*

Enhorabuena, eres realista has encontrado la “PARIDA” solo tienes que pasear por las Salas Avid, acercarte a Retransmisiones para com-



probar que sólo hay hombres trabajando y la única mujer que existe en el departamento hace informativos,

cambia de formatos en Videos de Producción, etiqueta las cintas para Continuidad y un sin fin de cosas mas que los hombres no hacen. De esta manera se consigue que el Jefe de Explotación y el Coordinador del departamento muestren una sonrisa de oreja a oreja.

## *Si elegiste la opción B:*

Insensato esta es la **PARADOJA**, porque el único hombre del departamento está muy ocupado en las Salas Avid, Retransmisiones... no llega a donde quiere... mientras que las mujeres hacen lo de siempre.... De esta manera se consigue que el Jefe de Explotación y el Coordinador del departamento no sonrían porque están preocupados haciendo cuentas para alquilar Unidades Móviles, Salas de Postproducción y Operadores de Video evidentemente **HOMBRES**.

## *Si elegiste la opción C:*

Iluso tu si que sabes lo que es la **PARIDAD**; un departamento equilibrado, en el cual se reparte el trabajo, todo el mundo tiene opciones a salir de Retransmisiones, a FORMARSE Y APRENDER nuevos equipos. De esta manera se consigue que el Jefe de Explotación y el Coordinador del departamento no tengan que gastar dinero en buscar Operadores por que tendrían 53 Operadores de Video hombres y mujeres para desempeñar cualquier

función.... Eliminando las tensiones entre la supuesta



“élite” y el resto de los humildes mortales.

Confío que este Test os haya aclarado la diferencia entre **PARIDAD**, **PARIDA** Y **PARADOJA**, si no ha sido así que sepáis que según el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española:

**PARIDA:** tontería, hecho o dicho desafortunado.

**PARADOJA:** idea extraña e irracional que se opone al sentido común y a la opinión general.

**PARIDAD:** igualdad o gran semejanza de las cosas entre si.

De todas maneras mi conclusión es que la diferencia entre **PARIDAD** Y **PARIDA** es una D...” la de a Dedo “

Una bien PARIDA.

# QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Antes de hablar de evaluación vamos hacer un pequeño repaso de los riesgos psicosociales.

Dos de las características del trabajo son la tecnificación y la organización del trabajo, si bien la tecnificación es asumido por todos de que puede causar accidentes, son menos los que reconocen la influencia que los factores psicosociales y organizacionales pueden tener en la salud del trabajador, como consecuencia del trabajo que realiza.

Se pueden definir, según la O.I.T., los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

La importancia de la persona en los aspectos psicosociales, adquiere una importancia fundamental. Las condiciones de trabajo repercuten en el trabajador de forma distinta según su sexo, edad, estado civil, aptitudes y capacidades, personalidad, condiciones extralaborales, etc.

Una de las muchas clasificaciones de los factores psicosociales y organizacionales podría ser la siguiente:

- Factores psicosociales relativos a la tarea.

- ⇒ Monotonía.
- ⇒ Autonomía.
- ⇒ Ritmo de trabajo.
- ⇒ Responsabilidad.
- ⇒ Automatización.
- Factores relacionados con la organización del trabajo.
  - ⇒ Duración de la jornada.
  - ⇒ Distribución de la jornada.
  - ⇒ Pautas.
- Factores relativos a la estructura de la empresa.
  - ⇒ Estilo de mando.
  - ⇒ Relaciones humanas.
  - ⇒ Participación.
  - ⇒ Definición de funciones.
  - ⇒ Comunicación y Status social.
- -. Factores extralaborales.
  - ⇒ Relaciones sociales.
  - ⇒ Ocio, clima, alimentación, etc.
- Otros factores.
  - ⇒ Contrato, salario.
  - ⇒ Estabilidad en el empleo.

Los factores extralaborales no se tratan como es habitual en materia de seguridad y salud laboral, lo que no quiere decir que no originen riesgos y que no sea necesario su control.

Todos estos factores psicosociales tienen unas consecuencias sobre el trabajador, algunas de ellas pueden ser:

- Aparición de estrés-fatiga.

- Insatisfacción laboral.
- Alteraciones cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorias.
- Trastorno del sueño y de la actividad sexual.
- Problemas de personalidad, depresiones.
- Relaciones sociales inadaptación, aislamiento, etc.

Pues bien, una evaluación es una radiografía de la empresa para poder saber si todo lo referido anteriormente está o no pasando y en consecuencia actuar, bien sea en acciones sobre el individuo, o en acciones sobre la organización de la empresa.

La evaluación se realiza utilizando un método científico, en nuestro caso todavía no sabemos cuál será. Existen varios, el método L.E.S.T., el método RED, etc.

Por último llamaros la atención sobre la importancia que tiene el tomarse en serio esta evaluación para que sirva de algo. Solo os voy a dar un dato, en Japón mueren unas diez mil personas al año por "karoshi" o agotamiento por causa del trabajo.

Sección Sindical CGT-RTVA.



# R Á F A G A S

## DE-FORMACIÓN

De-formación le podríamos llamar a la política de cursos de formación de nuestra empresa. Unos cursos que, en muchos casos, imparten (¡¡qué curiosidad!!) los mismos coordinadores de departamentos y los jefes de la casa. ¿No hay profesionales entre los trabajadores de Canal Sur para aportar sus conocimientos y experiencia en los cursos de formación?, ¿o quizás así engordamos la nómina de directivos y coordinadores?... Por si no hubiera pluses suficientes para ellos. ¿Y por qué los pocos currantes que impartimos los cursos de formación tenemos que hacerlo fuera de nuestro horario y los jefes lo hacen en su jornada laboral, cobrando 18 euros la hora docente y a veces mandando incluso a algún “subordinado” a dar las clases prácticas?....

## COMIDAS

Después del cambio de concesionario en las cafeterías de los centros de San Juan y el Pabellón muchos nos hemos dado cuenta de un pequeño detalle. Si el convenio colectivo reza que son casi 10 euros los que se deben abonar a cada trabajador por comida (almuerzo o cena) dentro de los horarios concertados, ¿por qué la RTVA sólo paga 7 euros por vale de comida a la empresa que realiza el servicio? ¿Qué hace la empresa con los casi tres euros por persona

y comida que se está ahorrando? ¿Lo está empleando en mejorar la calidad de los menús o en acondicionar las condiciones higiénico-sanitarias de la cafetería del Pabellón (en pleno sótano y apenas sin ventilación?.

## TARJETA DE CONTROL DE PRESENCIA

Si creíamos que era difícil que las mentes pensantes del departamento de Recursos Humanos pudieran meter aún más la pata, ahora se inventan una nueva tarjeta identificada o también llamada “de control de presencia”. Los tornos de la infernal maquineta ya le han hecho un moratón a más de uno en sus partes “más blandas” y ¿sabe alguien que código hay que marcar para desayunar un día festivo con la cafetería cerrada o para cambiar el coche que has aparcado mal? Otra pregunta para las mentes pensantes de RR.HH.:¿Nos van a contemplar las horas extras porque piquemos en la maquineta de marras después de cumplir nuestro horario o el nuevo sistema sólo sirve para llamar la atención al trabajador cuando se le olvida la dichosa tarjeta o se ha equivocado de código?

## HORAS EXTRAS

Y hablando de horas extras.... ¿Alguien sabe donde están los partes de horas extras en la redacción de informativos de Canal Sur

Radio Sevilla?... Varios detectives privados, la Guardia Civil y la Interpol intentan rescatarlos para que algún compañero de la radio en el Pabellón de Andalucía pueda reflejar las horas que trabaja una vez concluida su jornada laboral. Y si consiguen recuperarlo (se rumorea que los jefes los pudieron secuestrar hace años) ¿tendrán que luchar con guantes de boxeo contra la dirección para que les reconozcan y los coordinadores firmen las horas correspondientes? Será que los turnos están así de bien organizados y jamás hay una hora de más... o sobran redactores, productores, presentadores, operadores de sonido, etc... Hasta que no aparezca el famoso parte de horas extras y los compañeros de la radio no empiecen a exigir sus derechos este asunto seguirá siendo una incógnita.

En esta sección tienen cabida todos aquellos temas que nos hacéis llegar y que son comidilla de pasillo.

Esperamos como siempre tus aportaciones para ésta o cualquier otra sección:

 955 054 622  
955 505 989

 955 054 623

 [rtva@cgt.es](mailto:rtva@cgt.es)  
[rtvapabellon@cgt.es](mailto:rtvapabellon@cgt.es)

 Ctra. San Juan-Tomares, km. 1,3  
S. J. Aznalfarache.  
41920-Sevilla

## ADIÓS A UN FIEL AMIGO

A pesar de haber cumplido cien años, aún se conserva muy bien, pero ha llegado la hora del descanso y el relevo en las tareas. Esta revista tan mía, tan nuestra, ha usado su figura, durante mucho tiempo, para recordarnos que el fiel amigo del hombre, entre otras cosas, lo es porque le obligamos a serlo y de allí radica su nobleza. Sin más pretensiones que comida y cobijo para dormir, nos es fiel a veces hasta en situaciones límites, que más de un amigo se replantearía.

Se que hay personas que se comportan así, unidas únicamente por el afecto, sin esperar nada a cambio, mas que un abrazo, una caja de chocolate con menta o una simple lágrima de alegría para demostrarle que les ha llegado tu afecto. Pero no todos actúan de la misma manera.

Es frecuente que en una empresa tan grande como "La Nuestra", hagamos colegas, teniendo en cuenta que casi pasamos mas tiempo con ellos que con nuestra familia. Esto puede dar pie a que algunos confundan la relación y "pidan favores" que a quien favorecen realmente, es a los responsables del funcionamiento de "La Nuestra". Puede que alguna vez tapemos de esa manera un fallo de nuestro colega, pero me consta que más de una se usa para que un funcionamiento deficiente y/o mal organizado continúe.

Nunca fui partidario de este comportamiento en las relaciones entre compañeros de trabajo, hasta diría que con un amigo me lo pensaría si el "daño colateral" es otra persona.

La voz de tu amo no siempre dice la verdad. Puede que alguna vez no lo haga con mala intención, pero acatarla sin más es una irresponsabilidad, cuando no, una falta total de ética.

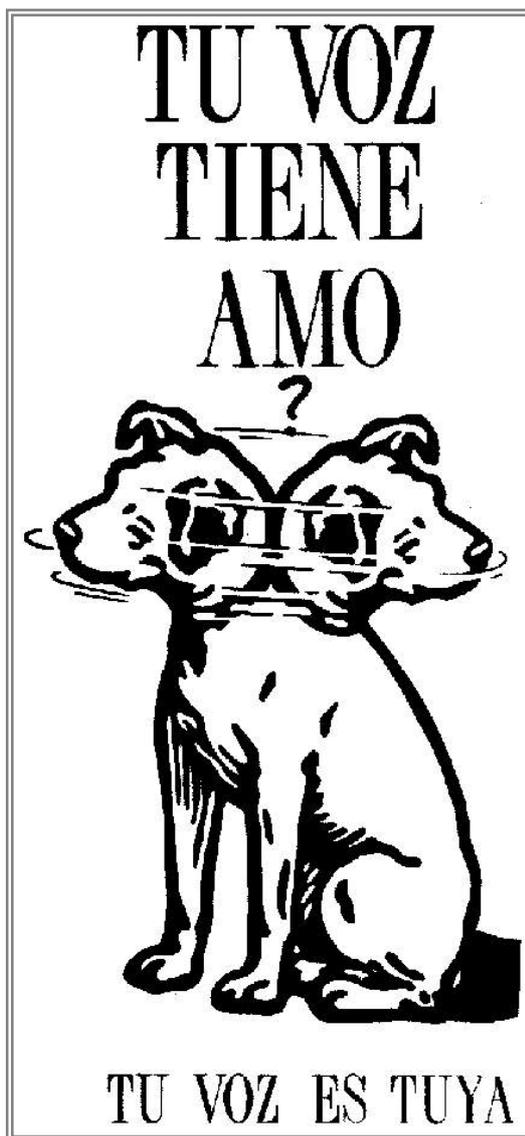
Por eso debemos actuar sin tener amos que nos condicionen, mas que lo que nos dicte nuestra propia conciencia. Nuestro amo es nuestra propia conciencia y a nivel personal no puedo dejar de confesar que más de una vez me ha hecho pasar malos momentos.

No me gusta que nadie piense por mí, o delegar la responsabilidad de una toma de decisión a alguien que no le afecta directamente. Mi padre decía: "Si los que

declaran las guerras fueran ellos a esquivar las balas, se lo pensarían más de una vez".

No tendríamos que dejar de escuchar mas que una sola voz, la que llevamos dentro, que para acertar ya con ella tenemos bastante.

José Grillo.



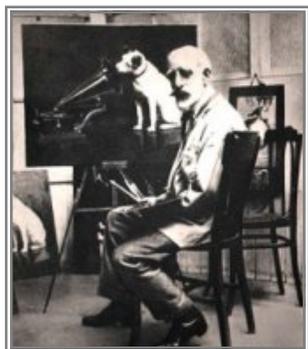
## Historia de “Nipper”



A la muerte de su hermano Mark, el pintor inglés Francis Barraud, recibió como parte de la herencia un fonógrafo (patente de Edison) y su fiel perro llamado Nipper.



Francis observaba que Nipper se quedaba escuchando muy atento los sonidos del fonógrafo y lo plasmó en una pintura al óleo que denominó *His Master's voice (La voz de su amo)*, quien por sugerencia de un amigo lo ofreció a la casa Edison. Los responsables no demostraron ningún interés por la pintura al no ver en ella valor publicitario alguna.



Entre 1893 y 1895: Berliner funda la Gramophone Company en Estados Unidos y después la Deutsche Grammophon en Alemania. Su socio Johnson compra los derechos del cuadro, con la condición lógica, por otra parte, de sustituir el fonógrafo por su “gramófono con discos de pasta”, (patente de la Víctor talking machine Company)

En 1902 ambos fundan la R.C.A. Víctor y la imagen queda estampada en discos y gramófonos, como logotipo de marca, tal y como se pueden ver en la actualidad.

## Concurso de ideas para nuestra contraportada

Al darle a nuestro querido perro su merecido descanso, El kanAlillo convoca este concurso de ideas para nuestra contraportada.

Participa. Envíanos tus propuesta a [rtva@cgt.es](mailto:rtva@cgt.es).

- Primer premio: Una tarjeta de control de presencia con 20 segundos de salidas sin justificar.

- Segundo premio: Un viaje al Caribe por 5 años con todos los gastos pagados, para ti y para la pareja que elijas de entre las fotos aparecidas en Play-Boy, Play-Girl, Man o Woman de 1925.

**Pon aquí  
tu foto.**



### BASES DEL CONCURSO

La participación en este concurso implica la aceptación íntegra de sus bases.

Podrán participar todos los trabajadores de RTVA y SS.FF., familiares, amigos y conocidos.

Los editores y colaboradores de la revista el kanAlillo y sus familiares podrán participar y sus aportaciones serán tenidas en cuenta preferentemente con respecto a las demás.

La elección de la mejor contraportada no se hará ante notario.

La relación de ganadores será publicada en un diario de tirada internacional el 31 de febrero de 2005.

El kanAlillo se reserva el derecho de modificar estas bases sin previo aviso para beneficiar a quién le resulte más simpático.