



EL KANALILLO

<http://www.cgtrtva.es>

HOMO MAYORITARIUS

PRESENT

LAS SIMIOELECCIONES



¿POR QUE NO?



Y ADEMAS, PON LA OREJA A...

IX CONVENIO
¿EL AUSTERO?



CANDIDATO A DELEGADO DE PERSONAL POR CÁDIZ



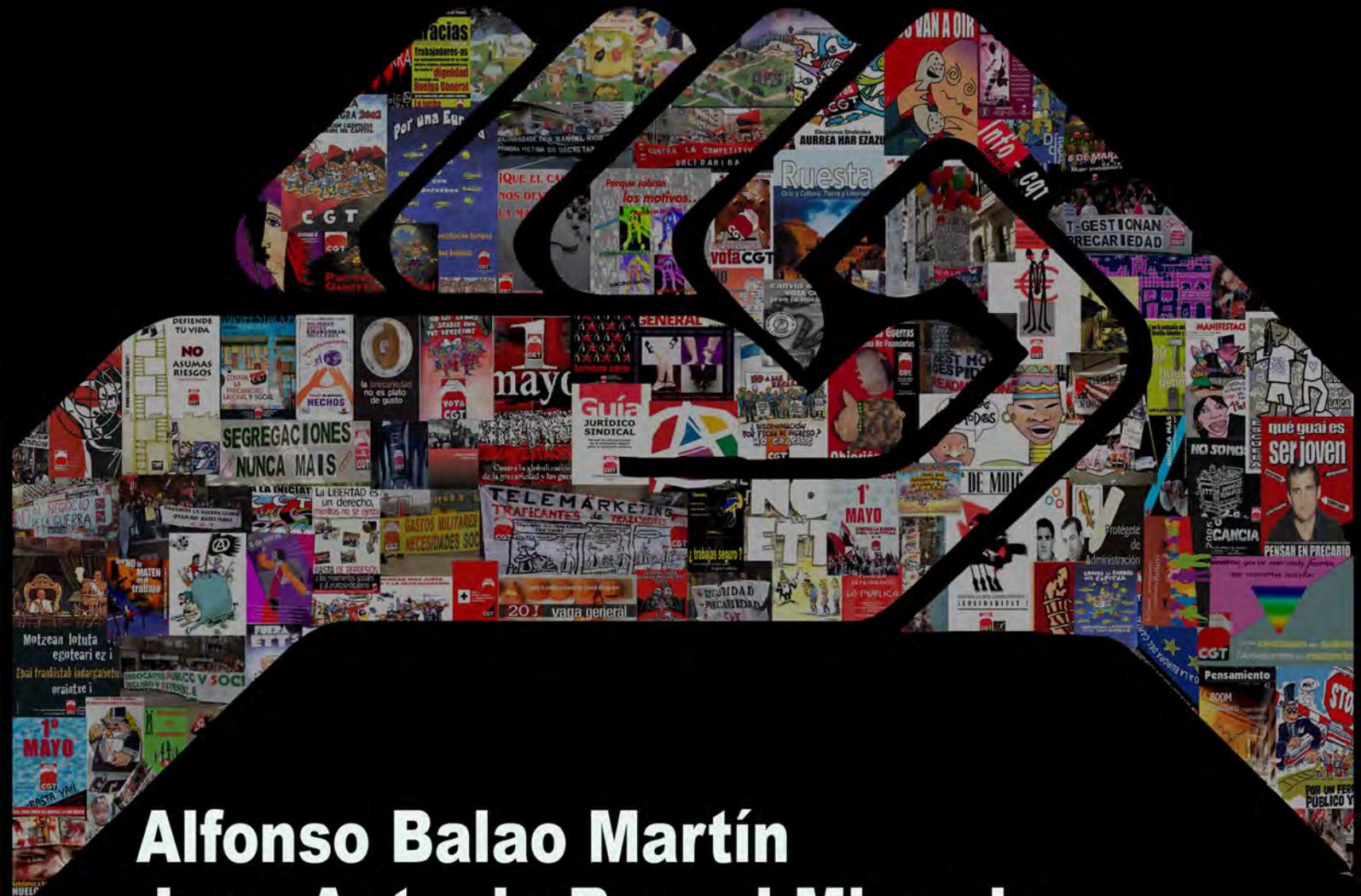
Juan Luis Revidiego Rivera

*El camino de la lucha
comienza con un primer paso*

<http://www.cgtrtrva.es>
juanlu@cgtrtrva.es

CGT 2009

CANDIDATOS A DELEGADOS DE PERSONAL POR CÓRDOBA

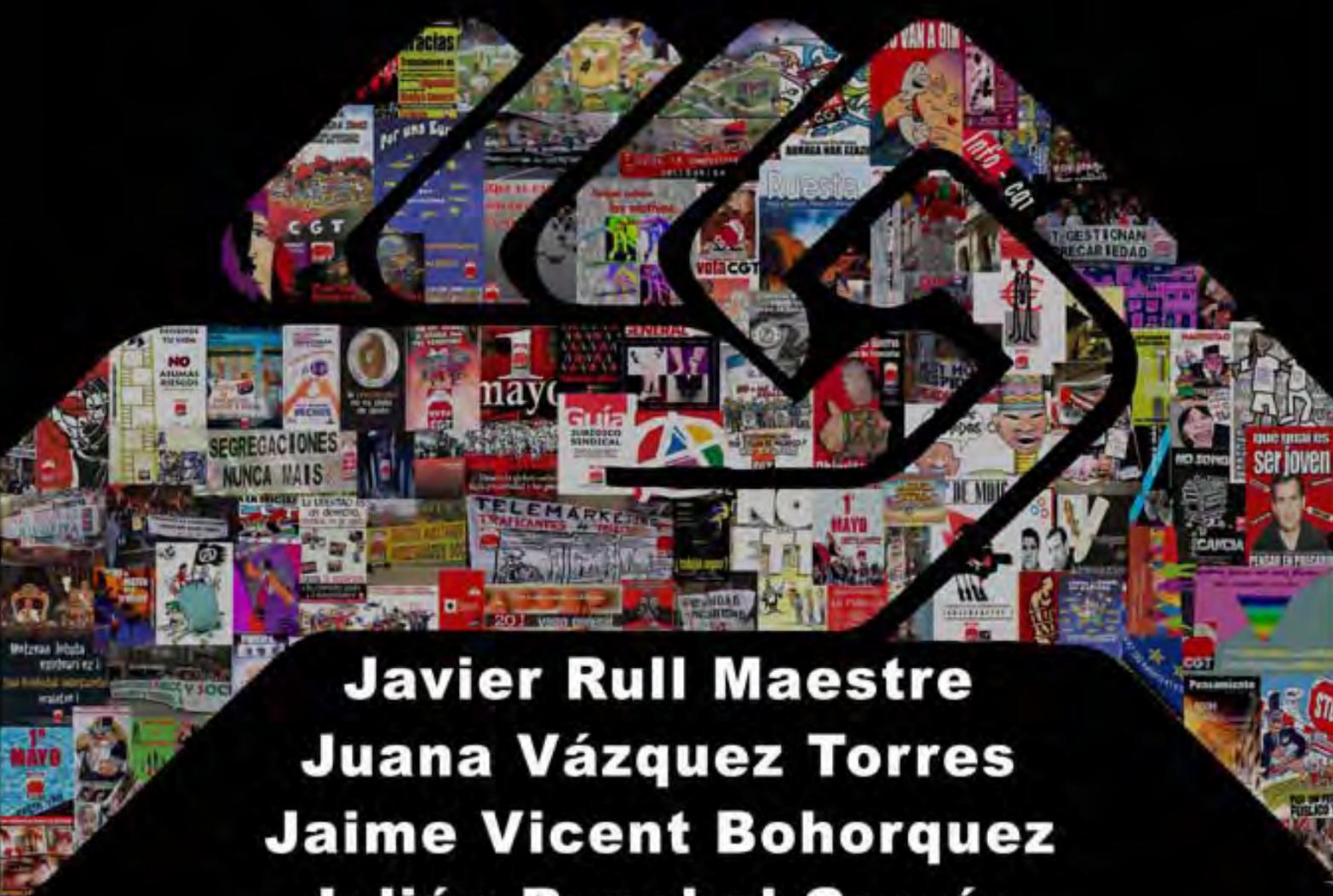


Alfonso Balao Martín
Juan Antonio Bernal Miranda
Jacinto José Escudero Fuentes

<http://www.cgtrtva.es>
cordoba@cgtrtva.es

CGT 2009

CANDIDATURA AL COMITÉ DE EMPRESA DE HUELVA



Javier Rull Maestre
Juana Vázquez Torres
Jaime Vicent Bohorquez
Julián Ronchel García
Antonio CaamañoGómez
Vicente Librero Posada

*Para que la voz de
los trabajadores se escuche*

<http://www.cgtrtva.es>
huelva@cgtrtva.es

CGT 2009

CANDIDATURA AL COMITÉ DE EMPRESA DE SEVILLA:

Nuria Fernández Casas	CSTV	Encargada de Video
Emilio Maíllo Vázquez	CSTV	Redactor
Francisca González Del Valle	CSTV	Capataz de Iluminación
José Ignacio Trujillo Caballero	CSTV	Operador de Sonido
José Manuel Ramírez Reguera	CSTV	Ayudante de Doc. y Archivo
Miguel Ángel Bracamonte García	CSTV	Conductor de UU.MM.
José Antonio Cid Diaz	CSTV	Operador de Video
Alberto Luis Reviriego Palma	CSR	Redactor
Fernando Sánchez Aguirre	RTVA	Administrativo
Elena Cubillas Vázquez	CSTV	Redactora
Prado Melero Manzanilla	CSTV	Encargada de Video
Fermín Esnoz Zabalza	CSTV	Realizador
Agustín Torrero Puerta	CSTV	Ayudante de Producción
Gloria Marín González	CSR	Ayudante de Producción
Francisco Miguel Ortiz Viejo	CSTV	Ayudante de Realización
Alfredo Ramon López Cascales	CSR	Operador de Sonido
Baltasar Ortega Sánchez	CSTV	Operador de Cámara
Antonio García Alvarez	CSTV	Mezclador
Antonio Domínguez Martín	CSTV	Técnico Electrónico
José Manuel Domínguez Garrido	CSTV	Redactor
Sandra Navarro Romero	RTVA	Recepcionista-Telefonista
Gustavo De Mare Cortamira	CSTV	Operador de Cámara
Jorge Moya Escobar	CSTV	Conductor de UU.MM.
Lira Contreras Cintado	CSTV	Operadora de Video
Juan Miguel Rodríguez Guerrero	RTVA	Unidad de Mantenimiento

LA CGT OPINA

A estas alturas todos sabéis que el Tribunal Supremo ha fallado desestimando el recurso de casación que interpusimos después de que la Audiencia Nacional no entrase en la impugnación de la Disposición Adicional II.

Ésta ha sido una lucha larga, y aunque hemos escrito muchas notas explicando el porqué, cualquier discurso demagógico del momento desvirtúa una acción dirigida, fundamentalmente, a defender la igualdad de méritos y capacidad para ser fijo en una empresa pública. Una empresa que se lleva casi 300 millones de euros de dinero público.

Ahora es fácil salir de puntillas por la vía de la demagogia. Quizá haya que recordar alguno de aquellos pasos. La Disposición Adicional II, basándose en la contratación irregular –o sea fraudulenta,- hizo **fijos** a 316 trabajadores. Pero el criterio a seguir no fue el que marca la ley (concatenación de obra y servicio, etcétera) más bien fue el que marcó Carlos Salazar, Rafael Navas y Miguel Benítez. La arbitraria cifra de “2585 días cotizados”. Un criterio, que obvia decir, no recoge ninguna ley. Un gran eufemismo para meter a quiénes ellos quisieron, poniendo el tope donde ellos quisieron. No hubo distinción de contratos (al menos 60 eran interinos). Mientras, compañeros con contrato en fraude de ley seguían sin el amparo de nadie.

Esta fue la principal razón por la que decidimos arremeter contra la Disposición Adicional II. Ni se ajustaba a la ley, ni era para todos. Pero esto sólo fue el principio, luego comenzaron los apaños como elegir el puesto y localidad. Así fue como la delegada de CC.OO eligió ser redactora en Granada. O algunos delegados de UGT vieron realizada su pretensión de ser trasladados en la misma localidad (de radio a televisión). La empresa por su parte regalaba la fijeza a los que durante años había metido fuera de bolsa. La empresa arregló de un plumazo años de negligencia y apaños en los RR.HH. Y todo al módico precio de que los redactores (ese colectivo tan querido por ugt y cc.oo, sólo hay que oírles como hablan de los redactores en las distintas mesas) se tragasen la digitalización sin negociación, al igual que otros colectivos afectados. Es cierto, también hubo beneficiados colaterales. Compañeros que llevaban toda la vida aquí y que hubieran entrado en el Concurso libre de Méritos que la empresa, ugt y cc.oo tumbaron porque no salían en la foto los que ellos querían. También hubo más de uno, y eso no se le escapa a nadie, que cumplía todas las incapacidades necesarias para el puesto y que no hubieran sacado nunca la fijeza si no se la regalaban.

Todo esto sin pasar por alto el pequeño detalle de las oposiciones libres. Si esto estaba tan claro, por qué a los demás compañeros los abocan en la misma disposición adicional II a los exámenes. Y ¿Por qué enfriaron descaradamente a los que querían denunciar el fraude? Parece que la iniciativa siempre tiene que partir de ellos. La fijeza cuando y como ellos quieran para que mientras tanto les debas una y ellos sigan pegados a su sillón y de espaldas a los trabajadores.

Sección Sindical CGT-RTVA.



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.

Esto lo publica **CGT-RTVA**  elkanalillo@cgtrtva.es 

JUGANDO A HACER PROMOS

A nadie se le escapa que, en una televisión, pública o privada, promocionar la programación y "venderla" al espectador, es tarea de "los de promos". Pero "los de promos" y ahí sí que hay diferencias, dependiendo de la televisión pueden ser un departamento de 10, de 20 o de 50 personas, con mejores o peores herramientas, con mayores o menores recursos, con más o menos opciones y presupuestos... Esto es algo que, casi siempre, va en relación proporcional al éxito de la cadena y al prestigio de la misma; en cualquier caso, mientras se respeten unos mínimos de recursos tanto técnicos como humanos y se cumplan las expectativas de la cadena no pasa nada pero, ¿y cuándo ni siquiera esto ocurre? Entonces es cuando lo de "hacer una promo" pasa a ser "jugar a hacer promos" y eso es lo que comienza a ser rutina en nuestro canal, y digo lo de "rutina" con todas sus connotaciones pues esta palabra es la más antagónica al buen hacer de una promoción.

Las reglas de "jugar a hacer promos" suelen ser las antirreglas de "hacer promos" y espero que definir las y reunir las no ofenda a nadie sino que sirvan para que todos los que formamos parte de esta empresa reflexionemos a partir de esta crítica que hacemos de manera constructiva.

Primera regla: El trabajo de promociones requiere de herramientas y recursos, técnicos y humanos acordes con las expectativas demandadas para lo que, en una televisión, se entienda por "promoción de calidad".

Primera antirregla: Contar con herramientas desfasadas y falta de acuerdo para adquirir el software necesario para hacer el trabajo demandado por la dirección creativa de la cadena.

Analizar por qué no tenemos las herramientas necesarias, después de un año de búsqueda nos llevaría mucho tiempo, pero básicamente, lo ocurrido hasta la fecha se resume en los siguientes puntos:

- Tras las demostraciones que se hicieron de Smoke, Mistika y Avid DS, se eliminan las 2

primeras; una por precio, otra, por no cumplir con las necesidades demandadas.

- Por descarte, y por ser AVID, la opción DS se hace la más fuerte. Se pide a AVID una demo en mayor profundidad, la cual sirvió para abrirnos los ojos. Básicamente era lo mismo que teníamos. Las mejoras no compensaban la inversión económica que requería.
- Smoke se vuelve a posicionar como la mejor opción pero, al no entrar en presupuesto, se decide que nos quedemos con Mistika, que a ninguno de los operadores convence pero la voz de éstos no sirve de mucho, y a las pruebas me remito.

Después de demos, más demos, pruebas y más pruebas, se propone una opción ajustada a las expectativas tanto operativas como económicas: After Effect con plugins adicionales, programa de seguimiento del movimiento (traking) y actualización del AVID Media Compossor.

La negativa a esta propuesta es el posible conflicto que podría suponer con el departamento de gráficos, ya que After Effect es su herramienta de trabajo. Debo ser un poco necio y no alcanzar a ver cuál es el posible problema pues, si no me equivoco, una herramienta puede usarse de forma muy diferente o atacarse para tareas muy dispares sin que por ello causen suplantaciones en las tareas de unos y otros. Es como si los redactores no pudiesen usar el Word para escribir el guión de una noticia porque los de RRHH lo usan para redactar los contratos. Definitivamente, se me escapa algo.

La opción de actualizar Media Compossor también se ha rechazado pues, al parecer, es muy costoso cambiar 8 ordenadores de más de 3 años por 8 actuales que soporten un procesador de 4 núcleos. Así que, un año después nos quedamos con lo que teníamos hasta no se sabe cuándo.

Segunda regla: El trabajo de promociones, como trabajo audiovisual que es, requiere de unos tiempos mínimos para las fases de un trabajo que vincula creación, publicidad y tendencias del arte visual.

Segunda antirregla: El trabajo de promociones se realizará en el mínimo tiempo posible por lo que aquellos que terminen su trabajo rápidamente tendrán más promos y los que tarden más tendrán menos.

Contar con los tiempos mínimos necesarios





para realizar un guión, visionar las imágenes posibles, seleccionar las músicas, grabar el off, montar, volver a ajustar si es preciso, posproducir... es algo que, en una televisión pública, no tendría ni por qué tener que solicitarse pero, en nuestra televisión, la norma es que nos saltamos las fases cada vez más y reducimos al mínimo los tiempos empleados para hacer un trabajo que empieza a hacerse de forma monótona y estandarizada.

Además, las promociones se adjudican en función de los tiempos de ejecución del equipo disponible en vez de los tiempos requeridos según la envergadura o dificultad de la promo en cuestión.

Tercera regla: Todos los que componen un equipo de trabajo tienen que conocer los objetivos y directrices de la empresa o área directiva para la que realicen su trabajo. Cualquier cambio en las líneas de trabajo, estrategias y objetivos de la cadena, deben ser transmitidos de forma eficaz para que, en ningún caso, afecten a la productividad de los equipos de trabajo.

Tercera antirregla: Los criterios de trabajo y las directrices cambian constantemente, se desconocen los objetivos y el trabajo se realiza a ciegas y a la espera de aprobación.

Como si trabajásemos para un cliente anónimo, las promos se realizan, en su mayoría, sin conocer qué se pretende conseguir o qué estilo quiere darse. Lo que el realizador propone, cada vez más, no tiene nada que ver con lo que la dirección espera por lo que el trabajo se realiza a la espera de aprobación. Se han llegado a hacer 7 versiones de una misma promo con diferentes músicas para que dirección elija una. Un ejemplo más de la falta de conocimiento de la dirección a seguir: plantearse si un banner debe ser más grande o más pequeño, con fondo blanco o negro, con sombra o sin sombra... y todo ello, con dirección en continuidad para dar su aprobación final. A veces son temas más objetivos y a veces más subjetivos pero, por encima de todo, es más que urgente la adopción de un criterio único y eficaz para que todos puedan realizar su trabajo de forma más eficaz y efectiva.

Cuarta regla: Todo producto audiovisual debe responder a unos estándares de calidad. Esta sólo puede excusarse en aquellos casos en los que la información transmitida sea más importante que el soporte. En el caso de promociones, nada puede justificar una falta de cumplimiento de estos estándares de calidad.

Cuarta antirregla: Si una promo no cumple con los mínimos de calidad, pero no tenemos tiempo o no está previsto repetirla, se emite y no pasa nada.

Sin razón que lo justifique, el pasado 30 de septiembre se emitía el resumen de la serie "Padre Medina". Dos minutos en los que, como un muestrario de fallos, encontrábamos soplos, volúmenes desajustados, equalizaciones imposibles, fallos de gamma... etalonaje invisible... parecía que nos lo hubiese enviado la competencia, vaya.

Es inconcebible que se emitan promos y presentaciones con un resultado de peor calidad que las prácticas de un estudiante de primero que, seguro, pone más atención a lo que hace.

Pero todas estas antirreglas, además de hacernos perder calidad, están contribuyendo a una pérdida de confianza en el trabajo y en por qué estamos aquí. Trabajar en una televisión pública no es sólo tener un puesto de trabajo más o menos seguro y tener más o menos comodidades; es también una responsabilidad, y lo mínimo que podemos hacer es emplear nuestro tiempo y esfuerzo en realizar un trabajo que la sociedad merece puesto que por ello paga cada uno de los euros que completan nuestra nómina.

Si el trabajo de promociones es el escaparate de la televisión, habrá que mostrar lo mejor que hay en la tienda, de forma sugerente y atractiva pero si el escaparate no tiene un cristal amplio y limpio... de nada servirán los cursos de escaparatismo.

Promoñíguez.

¡¡¡Papá, llévame al oculista!!!

¡¡¡Niño, te he dicho que no tienes miopía. Eso es una promo de Canal Sur!!!



Plan de eficiencia y austeridad

Sr. Carrasco, Sr. Guillén, directivos tod@s:

¿Hasta dónde llega el famoso Plan de Austeridad? Deberíamos preguntarnos todos. Este plan elaborado por vosotros, refleja con muy buenas intenciones medidas como el ahorro energético, ahorro en mantenimiento de espacios, ahorro en telecomunicaciones, ahorro en la adquisición de prensa y revistas, ahorro en compras de materiales, ahorro en desplazamientos, medios de transporte y alojamiento..... ahorro, ahorro, ahorro. Este Plan de Eficiencia y Austeridad está muy bien, muy bien elaborado y con buenas intenciones. Desde aquí les quiero dar mi enhorabuena. Permitanme que modesta y humildemente les ayude y aporte varias medidas de ahorro, que pienso se les pueden haber pasado, creo que estaríamos a tiempo de incluir y modificar (imprimando a dos caras) dentro de este Plan.

Pongamos algunos ejemplos que podrían entrar dentro del Plan de Austeridad:

- Medidas referentes al estratosférico sueldo de nuestro Director General -superior al del Presidente de la Junta-
- Medidas referentes a los sueldos de los puestos inventados para recolocar a antiguos directivos.
- Medidas referentes a reparto de pluses a amiguetes.
- Medidas referentes al ahorro en alquiler de DSNQ'S y cabezas tractoras de UUMM.
- Medidas referentes a los sueldos astronómicos tanto en Radio como en TV de los últimos fichajes de "estrellas" y proponer a profesionales de esta casa realizar esos programas. Así evitaríamos llevarnos las manos a la cabeza con el pastón que se llevan.
- Medidas referentes a producción ajena y la apuesta por la propia.

Estos puntos, creo que se les olvidó incluirlos en el Plan de Eficiencia y Austeridad. Por cierto, en la contratación de personal para sustituir bajas, horas extras, vacaciones, ¿van a seguir siendo tan austeros como hasta ahora?

Habría que preguntarse, ¿dónde queda aquello que tanto oímos por CSR y CSTV, "la tasa de parados está bajando", desde luego desde esta empresa no se está contribuyendo.

Vuestros colegas políticos con el Presidente del Gobierno a la cabeza, nos dicen que toca "apretarse el cinturón", que estamos en crisis, aunque él prefiere llamarlo "desaceleración económica", háganle caso, aceleren a toda velocidad pero sin pisar el freno.

Un Eficiente y Austero indignado.





LA JUNTA DE ANDALUCÍA SUBVENCIONA CON CASI 10 MILLONES DE EUROS A UGT Y CCOO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNIDADES DE ORIENTACIÓN.

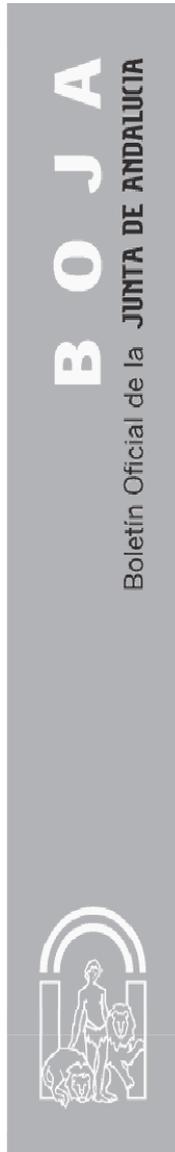
Ante el descontento general de l@s trabajador@s con los sindicatos mayoritarios, la Administración Andaluza les "inyecta en vena" millones y millones de euros para la "captación de nuevos socios".

El trabajo que tendría que realizar la Consejería competente, la de Empleo, mediante su Servicio Andaluz, se deriva a las Organizaciones "amigas". Éstas, contratarán en precario Orientadores y Técnicos de Empleo, utilizando para este menester espacios públicos, como son las propias oficinas del SAE, allí trabajarán, codo a codo, con Funcionarios y Personal Laboral de la Junta.

No se les cae la cara de vergüenza, a estos sindicalistas del "que hay de lo mío", que se "manifiestan" por la defensa de lo público, y son los primeros en llegar a acuerdos para la creación de ENTES y EMPRESAS DE SERVICIOS, cuyo objetivo es ir descomponiendo el poco empleo público que nos queda (para muestra la OPE del año 2009) e ir tejiendo una tela de araña, que se filtra por las rendijas que "su sistema" les facilita, y llegar a convertirse, si no lo son ya, en el GLORIOSO SINDICATO VERTICAL FRANQUISTA.

No hay que mirar muy atrás en la Historia para entender lo expuesto. La labor más importante del Sindicato Vertical tuvo que ver con la colocación y el empleo, véase la Ley de Colocación de 1943 y su Reglamento de 1959, sus objetivos y competencias eran la gestión del empleo y la orientación profesional; mediante el primero ponían en contacto a los trabajadores con las empresas demandantes de mano de obra, con el segundo facilitaban información sobre aspectos laborales. También llegaron a gestionar el seguro de desempleo (1962), tramitaban los expedientes de solicitud o prórroga.

¿Recordáis aquello de, para no repetir errores, los ciudadanos (países) deben conocer su Historia?, pues eso.



Página núm. 23

A C U E R D O
Primero. Autorizar la concesión de la subvención de cuatro millones ciento sesenta y nueve mil trescientos cuarenta y un euros con sesenta y nueve céntimos (4.169.341,79 €) a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, mediante Resolución del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, destinada a la implantación de Unidades de Orientación, según se especifica en el artículo 6 de la Orden de 26 de diciembre 2007.

Página núm. 24

A C U E R D O
Primero. Autorizar la concesión de la subvención de cinco millones seiscientos ochenta y tres mil trescientos euros con sesenta y nueve céntimos (5.714.133,79) a la Unión General de Trabajadores de Andalucía, mediante Resolución del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, destinada a la implantación de Unidades de Orientación, según se especifica en el artículo 6 de la Orden de 26 de diciembre 2007.

Martes, 22 de septiembre de 2009	Año XXXI	Número 186
Edita: Servicio de Publicaciones y BOJA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Sección General de Prensa Bombedeo: Boletín Oficial Suspendido núm. 21. Boletín de 4/2009 (BOJA) Teléfono: Servicio de Publicaciones y BOJA		Teléfono: 95 503 50 00 Fax: 95 503 40 05 Impreso Legal: 16 010 - 0174 ISSN: 1131 - 5933 Formato: UNE A4

CGT-A.



Parece increíble que a estas alturas del año y con lo que se avecina, Elecciones, nuevo convenio, etc., esté todo tan en silencio. Parece que en esta empresa no hay problemas, que el cambio de dirección ha logrado serenar todos los ánimos y eso no está mal si no fuera porque en realidad las cosas están como casi siempre han estado. La unidad de empresa sigue haciendo estragos. Aunque hay algún centro territorial donde no se realiza, lo cierto es que sigue siendo un problema que la dirección es incapaz de resolver.

La VPT pasó a la historia. Hace años que no se reúne, revisa ni actualizan las funciones y tareas de los puestos y eso nos lleva a tener que reconocer que hay algunos como redacción, operadores de vídeo, etc. que han tenido que ver cómo sus puestos sufrían variaciones y la mesa encargada ni flowers, puestos nuevos como los STOS sin valorar, otros como productores, guionistas, etc. sin entender su clasificación, y es comprensible, porque en esta empresa la clasificación profesional ha obedecido más a ciertas negociaciones y cambios de estampitas que a un verdadero estudio.

Los Riesgos Psicosociales empantanados, las bolsas de trabajo obsoletas, agotadas, no publicadas, no existen en algunas categorías o coexisten varias y nadie sabe cual es la buena.



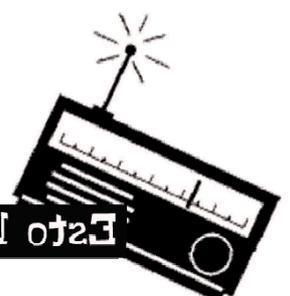
Problemas antiguos como la interpretación de los turnos, fin de semana, días de asuntos propios, turnos favorables, etc.

En cuanto a la estabilidad en la plantilla, lo cierto y verdad es que asombra ver cómo en poco más de dos años hayan habido tantas formas diferentes de obtener la fijeza en "La Nuestra". Será por eso tanto silencio, será por lo de que la mierda es mejor no menealla o quizás porque les cuesta explicar como han gestionado su mayoría y han dado su aprobación a tantas maneras diferentes y dispares para conseguir la fijeza, todo con tal de bordear lo que marca la ley; o es posible que aprendieran aquello de "eres dueño de tu silencio y esclavo de tus palabras".

Qué tiempos aquellos en que se hacían asambleas de trabajadores para presentar plataformas de convenio o debatir propuestas de la empresa sobre empleo (recordemos el efímero proceso del concurso libre de méritos) cada vez hay menos participación y los trabajadores nos sentimos más al margen, seguramente es lo que han pretendió los paters sindicales, mientras menos información tengas y menos sepas más decidirán ellos.

Se necesita la participación e implicación de todos, cuantos más mejor y hacer de verdad de ésta nuestra empresa.

Sección Sindical CGT-RTVA.





REFLEXIONES EN VOZ ALTA.

No es mi fuerte redactar pero esta vez haré un esfuerzo e intentaré hacerme entender. Llevo en esta empresa veintiún años, pueden parecer muchos pero aún recordamos algunos el día en que Rosa (la chica vigilante jurado) nos tomó los datos a la entrada en el C.P. de San Juan, todos sin excepción habíamos aprobado las primeras oposiciones libres de esta casa. En esa fecha compartíamos ruido y espacio aún con los camiones que entraban y salían de este centro para terminar lo antes posible (siempre se retrasan) las obras. Era la empresa con la edad media más joven de Europa. No es cuestión de nostalgia, es cuestión de hacer un poco de memoria. En esa fecha todos nos llevábamos bien, nos apoyábamos y todos hacíamos de todo, con ganas y gusto para levantar una empresa que estaba comenzando y que muy pocos imaginábamos las dimensiones que podía llegar a alcanzar, pero lamentablemente a medida que esta empresa crecía las diferencias se acrecentaban en consonancia con los favores recibidos. Ahora parece más una fábrica de tornillos (sin menospreciar a nadie) que una empresa de comunicación, en el que cada cual viene a cumplir con su horario para cobrar a fin de mes y si puede llevarse algunas pelillas más que el vecino mejor y listo.

Estoy en CGT y me presento en su lista, no es algo nuevo; son doce años los que llevo como militante activo y bastantes más como afiliado. Aún hoy en día algunos de los compañeros que entraron conmigo en 1988 me preguntan por qué me presento, aunque no entiendo por qué me lo preguntan a estas alturas, la respuesta no se hace esperar: "Es el único sindicato coherente y que defiende por igual a todos los trabajadores, acorde con mis ideas e ideales y que lleva hasta sus últimas consecuencias la igualdad de todos los trabajadores aunque las decisiones que tome no siempre complazcan a todos. Es el único sindicato en el que mi voz se escucha aunque no todos estén de acuerdo conmigo. Es el único sindicato en el que los representantes son la voz de los trabajadores y no de sí mismos y sus intereses". Evidentemente habrá quien no comparta conmigo estos ideales, cada cual tiene su forma de pensar y de ver la vida, pero lo que sí es evidente es que quien me conoce sabe que siempre defiende lo que entiendo que es justo pese a quien pese.

Cuando estas líneas estén en tus manos estaremos ya en plena campaña electoral. Seguramente y desde mi punto de vista, será una campaña dura. Algunas secciones sindicales se encargarán de remover la mierda que han sembrado estos cuatro años intentando que no les salpique y culpando a los demás de lo que no han sido capaces de llevar a cabo con sus mayorías absolutas y absolutistas; intentarán convencerte de que las ilegalidades que han llevado a cabo es lo mejor que le puede pasar a esta empresa; querrán que les votes para seguir apoltronados en su sillón y mantener sus estatus, complementos y sueldos conseguidos muchos años atrás sin esfuerzo alguno. ¿Les creerás? ¿Tu conciencia te dice que tienen razón? Si tu respuesta es afirmativa, perdona pero no te creo. No pongas tu intereses particulares en detrimento de los intereses generales, al final se volverán contra ti.

Puedo contar muchas anécdotas de todo lo acontecido en tanto tiempo, desde las primeras emisiones de la radio en noviembre de 1988, la inauguración oficial de la tele en 1989 (¿sabías que la carpa donde se iba a celebrar la inauguración con Julio Iglesias se cayó por el viento y a todos nos traía locos para buscar un sitio para la inauguración a tres días vista del 28 F?) hasta los sueldos de algunos liberados sindicales que se dicen representantes de los trabajadores (¿sabías que los liberados sindicales cobramos la media de complementos de los seis últimos meses de trabajo activo y que algunos antes de liberarse se preocuparon de estar seis meses haciendo noches, festivos y horas extras y que aún hoy siguen cobrando esos complementos y algunos no aparecen por esta empresa?), pero no es mi intención aburrirte con cosas de abuelos.

Mis compañeros dicen que hay que pedir el voto, no para unas siglas, sino para que los sindicatos tengan un fuerte respaldo y puedan hacer frente al empresario. Lo siento pero en este caso no estoy de acuerdo. Te pido que votes, sí, pero te pido que votes a CGT, hazle caso a tu conciencia y no a tus intereses personales que acabarán contigo y con esta empresa.

Fernando Sánchez Aguirre.



podrá improvisar, interpretar y, en definitiva, arrimar el ascua a la sardina del que proceda en cada momento.

“POR EL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE HORARIOS”. Por eso existen turnos ilegales que se realizan en departamentos donde hay no sólo afiliados sino representantes sindicales de sindicatos de clase que no se atreven, no quieren o no les interesa denunciar. Por eso en departamentos como el de Archivo y Documentación se cubren los sábados y domingos sin un turno de fin de semana; no importa que el trabajador curre más de 5 días seguidos sin descanso o que su descanso semanal no coincida con sábado y domingo. Por eso en delegaciones como la de Córdoba, para cubrir una retransmisión del domingo le hacen descansar al trabajador el viernes y el sábado. Por eso en Unidades Móviles todos los conductores rezan como que trabajan de lunes a viernes de 8 a 15 horas...

“POR LA ASAMBLEA Y EL REFERÉNDUM”. ¿Alguien recuerda cuándo convocó el Comité Intercentros el último referéndum? ¿Cuántas asambleas de trabajadores ha convocado este órgano de máxima representación sindical para conocer la opinión de los trabajadores o simplemente para darnos información de primera mano?

“JUBILACIÓN ANTICIPADA”. En esto sí que debo decir que estoy de acuerdo. Ciertamente algunos dinosaurios del sindicalismo que autodenominan “de clase” (¿de qué clase?) deberían jubilarse y dejar paso a otras personas que ciertamente tienen todavía valores que defender y ganas para luchar, no por seguir haciendo un sindicalismo servil a la empresa, sino velando por el cumplimiento de nuestro Convenio, por mejorar nuestras condiciones laborales y por desatascar toda la mierda que hay a nivel laboral en esta empresa para que dé paso a la claridad, a la transparencia, a la objetividad, y a la igualdad de oportunidades reales, y no a este constante trapicheo y a estas cortinas de humo en las que tan maravillosamente se desenvuelven quienes no quieren que nada cambie para que todo permanezca igual.

“POR LA SOLIDARIDAD”. Está muy bien eso de ayudar en otras empresas a otros compañeros del sector audiovisual o del sector de comunicaciones a sacar convenios adelante. Está muy bien también preocuparnos por las condiciones laborales de los muchos mileuristas que trabajan en productoras para el sector audiovisual andaluz, pero tendremos que atajar la hemorragia que tenemos en el cuello antes que ponernos una tirita en la rozadura del pie.



Rabito de pasa.



Esto lo publica **CGT-RTVA**



elkanalillo@cgtrtva.es



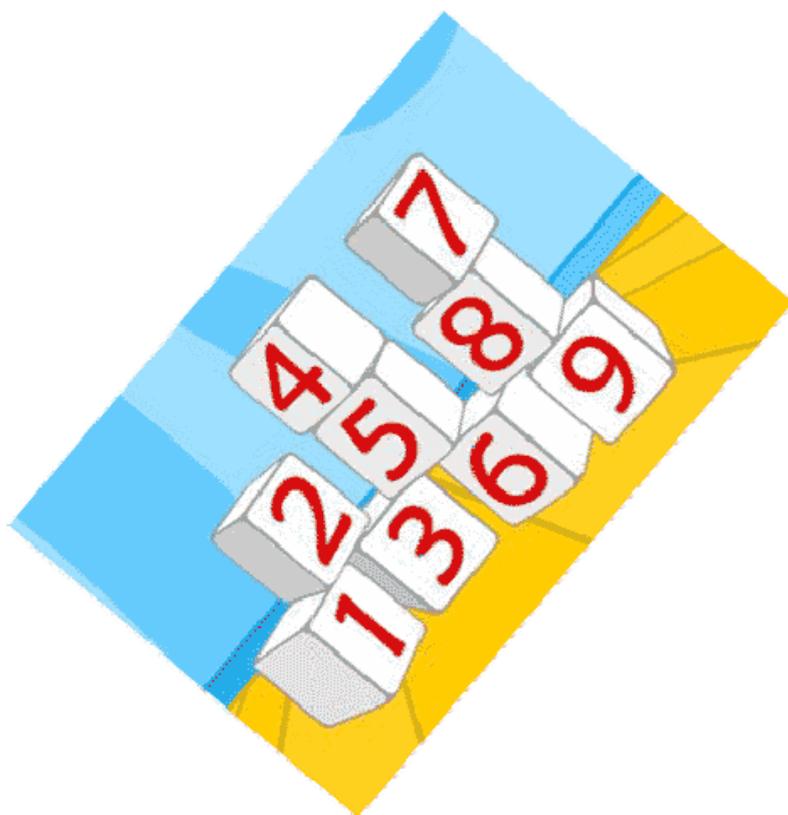


SE NECESITAN MATEMÁTICOS PROFESIONALES PARA TRABAJAR (YA MISMO)

El club de los austeros sociedad acreditada y sobre todo crediticia, están que se suben por las paredes y hasta por los balcones, para que nadie tire la casa por la ventana. Aunque ella solita se baste para tirarse.

No crean que se preocupan por menudeces como la luz, las fotocopiadoras o las canastitas de caramelos, que vá, por favor. Eso es solo una tapadera para que creamos que todo lo tienen controlado.

Lo que realmente les quita el sueño, es saber cómo van a poder reducir los macrosueldos y comisionsitas que se destilan aquí. Como los generosos alquileres sin ánimo de lucro, faltaría más.



Si los véis por alguna parte, no distraerlos, que seguramente anden por la cafetería haciendo cábalas con los panecillos en una mesa, como los chinos de antaño, moviendo las bolitas, para ver cuánto exceden el exceso excedido.

Y ná de ná. Que no dan con la bolita que reste o que divida. Aunque yo pienso que no hay bolas o bolitas para contar o contabilizar tanto despilfarro o tanta hipocresía.

Así que ahí van y vienen, pasillo arriba y pasillo abajo, aunque más pa abajo que pa arriba, porque pa arriba dá vértigo y pa abajo dá alegría.

Por eso pienso yo, y me permito la licencia de poner este anuncio (por aquello que nos piden siempre tan dispuestos, eso de colaborar aportando ideas), que se necesitan matemáticos, pero de mucho nivel, vamos, que tengan más que un máster en carambolas con canicas o boliches.

De esos que van al carrefú, y viendo a mi vecina Loli, te dicen lo que se va a

gastá, el tiempo que va a tardar, y hasta las tangentes de sus senos y cosenos.

Aprovechamos ahora que andan cortitos los contratos por las bajas y metemos a un gachó de éstos del tirón. Sin bolsas ni ná. Si aquí las únicas bolsas que se ven son las del hipercó. No iba a dar el cante, se camuflaría bien entre los enchufáos. Que nosotros no vamo a decí ná. Nos ponemos a jugar con los ábacos que nos han dejáo los del plan ahorro y la eterna austeridad, y que vaya contando tó lo que haya que contá.

Y ya puestos a pedir, por pedir que no quede. Que manden pa Cádiz uno que sepa contar. Éste baratito, que no hace falta que tenga to los máster que tiene el otro. Con que tenga matemáticas de primaria, me conformo.

Porque aquí no se aclaran con las cuentas.

Por mi mare, que aquí el que la lleva la entiende.

Y mira que han puesto un refuerzo, una "subdirectora" para que mi ocupado Modesto, no le tenga que dar empujones a las neuronas pa contar los días.





Pues nada. Aquí te hacen la cuenta del Gran Capitán.

Cuando suman dicen, dos y dos cuatro y dos seis, y me llevo diez.

Si restan, es porque te toca a ti. Y mira tú por dónde, te caes de la rotación.

Pa multiplicar cogen al delegado de UGT y le multiplican el plus de tv por 3, como pasó el año pasado por estas fechas. Qué arte, le tocó tres veces seguidas. Y digo bien con eso de que le tocó. Porque aquí no sabes bien cuando tienes que rotar, simplemente "te tocó" ¡Premio!.

Para dividir, eso lo tienen claro. Nunca saben cuánto hay que dividir, pero lo que sí tienen muy claro es por cuantos va a ser la división.

Aunque yo personalmente, de lo que puedo hablar mejor es de los números primos.

Siempre tuve dudas sobre cuáles eran. Ahora no. Ya sé perfectamente todos y cada uno de los números primos, gracias a mis coordinadores, claro.

Los números primos son aquellos que se me otorgan a mí a la hora de rotar. Es decir, al primo de turno le dan los números que casi nunca tocan.

Saludos a todos y que los números me den alguna alegría al final de este mes.

Juan Luis Revidiego.



Plan de Austeridad RTVA

RTVA y SSFF

**BUSCA EMPRENDEDOR COORDINADOR AFICIONADO
PARA PONER TURNOS Y ASIGNAR TRABAJOS
NO ES NECESARIO EXPERIENCIA NI FORMACIÓN PREVIA**

SE REQUIERE

- Visión de futuro (conocimientos básicos de videncia)
- Conexión a internet de banda tan ancha como las tragaderas
- Ordenador, teclado y al menos un dedo útil (de mano o pie)

SE OFRECE

- Ambiente de trabajo agradable, jornada laboral a tu libre albedrío
- Todos los pluses del mundo

SE VALORARÁN DOTES PARA LA PROVOCACIÓN Y DE ADOCTRINAMIENTO



Cuando no estés
¡Apaga la luz!

Más ahorro es más futuro

Ja ja ja, sólo me queda pedir a la empresa una beca para realizar un curso de telepatía y así cuando no esté y esté en casa podré apagar la luz. Ja ja ja



ESTABILIDAD INESTABLE DEL EMPLEO

En la historia de esta empresa hemos visto procesos de Estabilidad de todos los colores. Recordemos aquel Concurso Libre de Méritos del VII Convenio Colectivo que no se llevó a cabo porque, según la empresa y los mayoritarios, rayaba la ilegalidad. Pero sobre todo hemos presenciado uno que alcanza la inconstitucionalidad.

Cuando llegó el momento de negociar el VIII Convenio Colectivo, los de siempre (mayoritarios), negociaron y firmaron a espaldas de todos, no se cambió ni un solo punto del articulado de dicho convenio. Como siempre beneficiaron a algunos y perjudicaron a muchos más. Este chanchullo sirvió para canjear el Concurso Libre de Méritos por la fijeza de 308 trabajadores, argumentando que estaban en fraude de ley, ¿sólo 308?, ¿Por qué ningunearon y abandonaron a su suerte a casi 200 que seguían estando en fraude?.

Posteriormente, sin realizar estudio alguno sobre la contratación real de la empresa y sin temblarles el pulso y bajo una gran imprudencia, ofertan 100 plazas en un Concurso-Oposición Libre, (proceso desastroso que merece mención aparte), plazas a todas luces insuficientes, como estamos comprobando en este momento y que no solucionan el problema que aqueja a esta empresa, el fraude de ley. ¿Por qué este doble rasero?. De este concurso-oposición cabe preguntarse por qué decidieron que salieran algunas plazas y otras no. Muchas de estas plazas que no salen son altamente sospechosas, por no decir descaradas, incluso algún sindicato mayoritario llegó a decirle a sus afiliados que no era necesario que se presentasen a las oposiciones, que las plazas no estaban identificadas y que llegado el momento la suya no saldría. Que no se asuste nadie, pero esto es real como la vida misma.

Después de todas estas maniobras tan “responsables” y “transparentes”, al resto de los trabajadores, y por supuesto para seguir dándoles estabilidad en su empleo, les ofrecen la “gran solución”, un contrato indefinido. ¿INDEFINIDO?, una plaza con un código asignado a una vacante ¿INDEFINIDO? o sería más acertado calificarlo de INTERINO, y lo que es peor, le ofrecen este contrato a los trabajadores en medio de un Concurso Oposición.

La empresa opta por el camino más corto para acabar con el fraude de ley, es decir, los trabajadores se ven obligados a firmar dicho contrato, queda así resuelta para la empresa la situación irregular y asunto zanjado. A partir de ese momento ¿qué ocurrirá con los compañeros que no saquen plaza?, como comentábamos antes, debido al estudio “exhaustivo” de la plantilla que hicieron en su momento, la Dirección RRHH y mayoritarios, estos trabajadores irán a la calle. Recordemos no hay plazas para todos.

Por otro lado, un grupo de trabajadores, después de haber estado trabajando en la empresa 5, 6, 7... años y que no están de acuerdo con este “numerito”, eligen otro camino, deciden acudir a Magistratura y que sea un juez el que determine cuál es su situación.

Tras celebrarse los dos primeros juicios, se han obtenido dos sentencias favorables, dando como resultado la INDEFINICION de estos trabajadores, sin código ni plaza asignada, trabajadores INDEFINIDOS.

¿Qué hará la empresa con los trabajadores que no hayan obtenido plaza?. La incógnita es total, cuando termine el Concurso Oposición Libre nos enteraremos, de momento seguiremos esperando.

sOPOSITORio Convaselina.





¿SER TITANI NO SE HUNDIA?

¡Silencio, se vota! No me puedo creer lo que veo. Más bien lo que no veo, o no oigo. Estamos a pocos días de las elecciones sindicales y esto se mueve menos que un gato de escayola. ¿What's happening? Por más que me he estrujado el cerebro buscando un porqué, no tengo respuestas claras. Así que aventuro algunas hipótesis: los sindicatos mayoritarios, ccoo y ugt, la han cagado tanto durante estos últimos cuatro años que no se atreven ni a moverse para no salir borroso en la foto. Segunda hipótesis, los sindicatos mayoritarios salen tan borrosos en la foto de estas elecciones que no quieren ni moverse. ¡Es lo mismo! dirás. No, piénsalo bien... Tercera hipótesis: como ya no les dirige su viejo amigo Carlos -el cesado- no tienen ni idea de que hacer. Cuarta... han cambiado a su viejo amigo Carlos por una nueva amiga y esperan sorprendernos nuevamente en la forzada negociación colectiva (ugt no quería negociar y ccoo esperó -como siempre tan valiente- a ver que decían los minoritarios) con una nueva prórroga encubierta. Porque si tengo algo claro, y esto no es una hipótesis, es que si tuvieran algo llevarían vendiéndonoslo todo un trimestre. Quinta... amnesia... provocada por la falta de contacto con la realidad laboral de esta santa empresa. Sexta... desgaste. Séptima... falta de capacidad. Octava... están tan aferrados al sillón y viven tan de espaldas a los trabajadores que ya no creen ni que haga falta elecciones... En fin, lo de siempre, movilizarán a sus bases en la RTVA para que no se pierda ni un voto... y seguirán decidiendo por todos y para todos pero sin todos/as. Ya sabemos la participación de la peña en elecciones.

¡Silencio, la nueva dirección! Después de su deslumbrante entrada en escena llega el eclipse... La Gerencia entró con un lápiz en la mano y otro de repuesto en la oreja pidiendo sugerencias para ser más austeros y eficientes. Sin embargo, y pese a meterle el diente a las productoras recortando el 10% por igual a todas (medida poco eficiente porque no todas cobran igual -la cuestión no es cuantitativa sino cualitativa señor Guillén- y aunque quedó muy bien en los titulares, esperábamos más de usted) no logra convencer al resto de los mortales de la RTVA. Sí, me refiero a los mortales que no tenemos pluses. A esos que usted pide austeridad para que el elenco de directivos, directivitos, jefes y jefecillos cesados sigan cobrando de por vida la misma pasta. Aunque la nueva ocupación sea mirar al techo. La dirección de RR.HH. pasó del lado oscuro de Carlos Salazar a los mundos de Yuppi de la señora Baena. Igualmente decepcionante, usted apunta y apunta pero no dispara. O lo que es aún peor, dispara donde no debe. O lo que es aún peor que peor dispara donde le dicen... La premisa está muy clara: abaratar y contener gasto en personal. Pero del común de los mortales, para que los privilegiados sigan mirando al techo. De Pablo Carrasco que podemos decir... Mrs Increíble (de analista de sistema a dirigir el sistema). Sí, increíble, increíble decepción la que nos hemos llevado. Llegó con su fichaje de pantalón corto (Super Mario Bros) y juntitos se han puesto a jugar a las televisiones... que si quito de aquí, que si pongo allí, que no que aquí cae la audiencia, pues ponlo allí... ¡Joder! Jugad al parchís, hostia. Que os estáis cargando la tele. Además de volvernos locos... ¡uff! Tenía que soltarlo... ¡Ojo! Es lo que piensan casi todos los trabajadores. Esto sin contar el escabroso asunto de llegar y subirle el sueldo a los directivos que quedaban como A5. Precisamente, a algunos de los directivos más cuestionados de esta casa. La lectura de este humilde detalle ya lo dijo todo: ¡Tranquilos que aquí hay para todos! Ya recortaremos por los pringaos...

En fin, silencio y más silencio. Todo el mundo habla de jubilaciones anticipadas, los más pesimistas hablan de eres, el estado general es de desánimo generalizado y apatía. ¿Por qué? ¡Ya esta bien! ¡Joder! No os quejéis más... Si no estáis de acuerdo con algo ¡PROTESTAD! Pero no protestéis únicamente en los pasillos. Esta empresa somos todos y los trabajadores tenemos que demandar y exigir nuestro sitio. Y si los sindicatos, sean los que sean, no están a la altura protestarles igualmente. Exigirles que cambien. Pedidles que os escuchen que convoquen ASAMBLEAS de TRABAJADORES. Es hora de moverse y un buen momento son las elecciones sindicales. Vota a quién te de la gana. Tú sabrás, pero vota que la empresa sepa que estamos ahí. Y que no estamos dispuestos a ver como nos hunden el barco.

(Hay que estar muy puesto pa aguantar to esto)



Esto lo publica CGT-RTVA

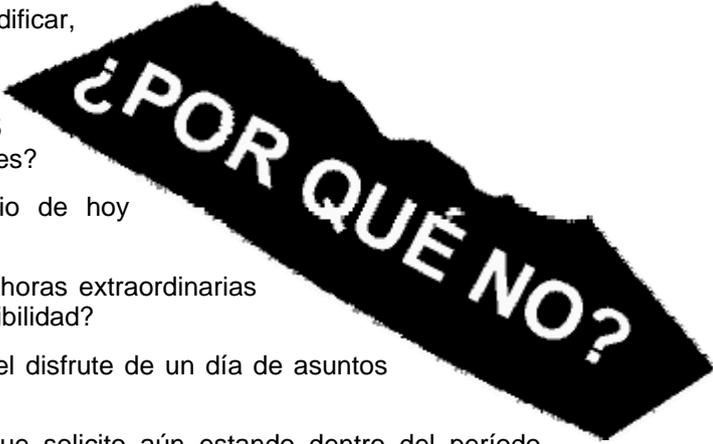


elkanalillo@cgtrtva.es



1. ¿POR QUÉ NO clarificar, modificar, corregir o reinterpretar nuestro Convenio Colectivo?:

- ¿Podemos trabajar más de 5 días entre dos semanas naturales?
- ¿Pueden cambiarme el horario de hoy para mañana?
- ¿Me pueden obligar a realizar horas extraordinarias aún cobrando el plus de Disponibilidad?
- ¿Me puede negar mi superior el disfrute de un día de asuntos propios? ¿Basándose en qué?
- ¿Y negarme las vacaciones que solicito aún estando dentro del período junio-septiembre?
- ¿Tengo que obedecer una orden de mi superior si me llama a mi teléfono particular para hacerme venir en mi día de descanso, para cambiarme un horario o para decirme que no vaya a trabajar hoy estando de turno ese día?
- ¿Me pueden cambiar mis días de descanso para hacerme trabajar un sábado y/o un domingo aún sin estar de turno de fin de semana?



2. ¿POR QUÉ NO se regulan mecanismos para la rotación de turnos y para la concesión de "turno más favorable"? ¿Por qué no se diseña un mecanismo de control verdaderamente operativo?

3. ¿POR QUÉ NO redactar claramente todos aquellos artículos del Convenio Colectivo donde se establece "**por necesidades de la producción**", "**previo acuerdo con la Empresa**" o "**previo consentimiento de la Empresa**"?

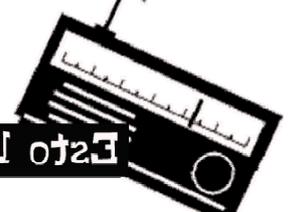
4. ¿POR QUÉ NO se hace cumplir el principio básico de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo: "**estudiar, desarrollar, aplicar, mantener y actualizar la clasificación y valoración de puestos de trabajo**"?

- ¿Cuándo se va a definir mi puesto de trabajo para adaptarlo a la situación real y actual de mis funciones y mis responsabilidades?

5. ¿POR QUÉ NO se puede establecer un mecanismo de aperturas de bolsas de trabajo una vez que éstas se agoten? ¿Y otro para abrir las de superior categoría cuando hagan falta?

6. ¿POR QUÉ NO se convoca una COMVI cada vez que haya un tema motivo de interpretación del Convenio Colectivo?

7. ¿POR QUÉ NO se puede exigir el cumplimiento de la Ley de Creación de la RTVA y recoger claramente en el Convenio Colectivo que el CONCURSO OPOSICION LIBRE sea el único



mecanismo para hacerse indefinido en esta empresa, para constituir bolsas de trabajo y para formar parte de ellas? ¿Por qué no este proceso puede aplicarse cada vez que la RTVA tenga necesidad de crear plazas estructurales?

8. ¿POR QUÉ NO se puede establecer un sistema que premie, no de forma económica, la antigüedad del trabajador mediante la concesión de más días de asuntos propios o más días de vacaciones?
9. ¿POR QUÉ NO recogemos literalmente y aplicamos realmente la Ley de Conciliación Familiar?
10. ¿POR QUÉ NO se pone en marcha un sistema que recoja y premie ideas o proyectos presentados por los trabajadores que vayan encaminados a mejorar la calidad, el contenido y/o la audiencia de las programaciones de nuestra radio y televisión?
11. ¿POR QUÉ NO se hace lo mismo para aquellas propuestas realizadas por los trabajadores que vayan dirigidas a reducir gastos innecesarios, ahorrar costes o abaratar precios de productos finales?
12. ¿POR QUÉ tenemos que seguir denunciando a la empresa en la Audiencia Nacional si el ámbito del Convenio Colectivo abarca sólo a los centros de trabajo de Andalucía?
13. ¿POR QUÉ tenemos que seguir permitiendo el actual reparto de los 13 miembros del Comité Intercentros? ¿POR QUÉ NO luchar por intentar cambiar este reparto hecho "a dedo" para los mayoritarios?
14. ¿POR QUÉ vamos a seguir "tragando" con una Disposición Adicional Segunda? ¿POR QUÉ NO podemos negociar su eliminación?
15. ¿POR QUÉ NO exigir el cumplimiento de la Ley de Incompatibilidad y velar por el cumplimiento de ésta?

En definitiva, y con independencia de lo que hagan o no los "mayoritarios": **¿POR QUÉ NO ÍBAMOS A DENUNCIAR EL VIII CONVENIO COLECTIVO?**

Sección Sindical CGT-RTVA.



BAJEZA MORAL

Es inaceptable la práctica que desde hace tiempo usan sindicatos como ugt y ccoo que, a falta de argumentos, arremeten contra los representantes de CGT inmiscuyéndose en sus vidas privadas. Desde qué coche tienen, a dónde y cuando se van de vacaciones o sobre sus relaciones familiares.

Resulta inadmisibile en una sociedad democrática que estos sindicalistas de juguete se dediquen, en vez de tratar de solventar la cantidad

de problemas que nos aquejan a los trabajadores a criticar y a guarrear, cual programilla basura del corazón. A nadie les debe interesar ni cuándo, ni cómo, ni dónde, si no tiene que ver con el trabajo (respeto a la individualidad y a la vida privada). Aunque os cueste, deberíais empezar a trabajar para todos a los que decís representar y dejar de hacer prensa amarilla, a nos ser que queráis que en alguna de esas promociones internas que firmáis se os cuente como tiempo trabajado, de redactor, claro.





CUTRERÍO

Cutre ,mas que cutre me resulta la actitud de la dirección de esta empresa en su ánimo de limitar el acceso a internet de algunos trabajadores. Sí has leído bien. No sé quien tiene la potestad de ser una rata (tacaño) y en la era de la modernización y la tecnología andar repartiendo cual miserable los accesos a la red. Que no te enteras ratilla que el derecho a la información es un derecho de todos, que ya pasó a la historia aquello de sólo unos cuantos saben leer para así dominar al resto. Que esto es público y tu quieres que sea pá unos cuantos. La verdad es que no acabo de comprender la actitud ni siquiera que criterios utilizáis (seguro que de lo mas absurdos si los tenéis) para decir tu si pero tu no que ya sabes mucho, o que no queremos que actualices tus conocimientos o yo que se qué barbaridad porque en el fondo es de un cutre que apesta.

¿MÁS CACHONDEÍTO CON LAS BOLSAS?

En esta casa son muchas las cuestiones que parecen de cachondeo por no decir otra cosa. Allá por septiembre la dirección nos comenta que en verano tuvieron que contratar a una persona basándose en el listado de aprobados del examen teórico de las oposiciones actuales ya que la bolsa de superior categoría de Ayudante de Documentación y Archivo estaba agotada. En ese momento querían contratar a un trabajador de la casa para realizar dichas funciones. Desde CGT se les recordó que existe un reglamento de la Mesa de Contratación y que convocaran a dicha mesa para abrir la bolsa, después de algunas reticencias la empresa aceptó. Se dio un plazo de cinco días para que se resolviese rápidamente, pero cuál sería nuestra sorpresa cuando a los pocos días nos enteramos que ya se había cubierto dicha vacante por un trabajador de la casa. No sabemos ni el criterio utilizado ni por qué a ese trabajador y no a otro, ni tan siquiera las condiciones de dicho contrato, entre otras cosas porque la empresa no nos entrega copia alguna en ese tipo de contrato (habrá que reclamarlo por otras vías).

Ha pasado casi un mes y los trabajadores que se han presentado para legítimamente

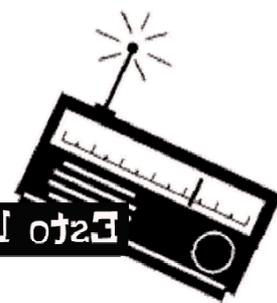
promocionar siguen esperando su oportunidad. Recuerdo que hace diez años que se abrió la bolsa vigente (no me extraña nada que esté agotada). ¿Seguirá la empresa retrasando la reunión de la mesa para confectionar dicha bolsa? ¿Esperará otros tantos años hasta que la resuelva? ¿Le interesará mantener esta situación para seguir haciendo contratos a quien quiera en detrimento de a quien le corresponda?. Por la igualdad de oportunidades y el derecho a la promoción esperamos que cese esta actitud capciosa a la que nos tenía acostumbrados la superdenunciada anterior dirección y que la nueva quiere emular.

POLITIZACIÓN

Estamos bastante politizados en esta empresa, tal vez a fuerza de ver cómo el consejo de administración (órgano costoso e inoperante) le hace la ola a cualquier iniciativa de la dirección, sea más o menos ajustada a derecho y así lo han demostrado a lo largo de la historia de "La Nuestra". Han sido muchas las veces que el comité intercentros también se ha dejado influir, por no decir otra cosa, por intereses políticos y muchas las veces que dicho comité funciona más como un partido que como un comité de representantes sindicales.

CGT ha intentado sin éxito que el presidente de dicho comité (representante por ccoo) convocara asambleas para informar y para que los trabajadores opinaran y decidieran sobre cuestiones que les afectan directamente, pero es imposible que quien no quiere oír se de por enterado. No puedo recordar cuántas veces se le ha dicho al presidente (Miguel Benítez) que representa a todos los trabajadores de esta casa le hayan o no votado, sean o no afiliados a su sindicato, pero o no le importa o no sabe hacerlo de otra forma.

Cuando elegimos a quien nos representa no le estamos dando un cheque en blanco para que haga asambleas de afiliados (cuando las hace) y decidan por el resto. Hay que estar por encima de intereses políticos y de afiliados y representar a los cerca de 2000 trabajadores de la nuestra.



IX CONVENIO ¿EL AUSTERO?

Vaya, por fin llegó el momento de negociar un nuevo convenio. Antes de que digáis nada, no parece que sea momento de pedir mucha subida salarial, pero en nuestra empresa eso no parece preocupar, quizás porque son muchos los que cobran



llevar años viendo la imposibilidad de fiscalizar la contratación que se supone que debe realizar la empresa por las horas extras realizadas y viendo como ésta junta churras con merinas, hay que volver al estado anterior y a lo que marca el Estatuto de los Trabajadores respecto a las horas extras, vamos que sea el trabajador que las realiza el que decida si las descansa o las cobra. De la misma manera que habría que recuperar los pluses que abonaban conceptos como la turnicidad y la verdadera disponibilidad de aquellos que sufren la imposibilidad de conciliar su vida familiar y laboral, reconozcamos que no es lo mismo tener un turno mas o menos fijo que estar dando tumbos todos los meses, incluso a veces semanalmente. Todos recordamos que el plus de disponibilidad se consiguió para equiparar en el pasado nuestros sueldos al resto de los de las tv autonómicas, pero ya ha llovido mucho y no se ha conseguido que dicho plus se metiese en nuestro salario base, es más, en un apretón de tuerca la empresa consiguió que fuera incompatible la percepción de la disponibilidad y la turnicidad, y claro, a aquellos que lo padecen les entran ganas de montarla de una vez y acabar con estos agravios.

sustanciosos pluses y ya se encargan de ir pregonando que la vida esta muy mal y la economía peor, pero qué pasaría en la Nuestra (Suya) si revisásemos el aumento y los sueldos de directivos, pluses de jefes de departamento, encargados varios, coordinadores múltiples, los cambios de puestos de algún/a suertudo/a por caminos que bordean la legalidad y desde luego la ética, etc. No sería nada extraño que al currito de a pie (sueldecillo pelao) esto se la repanfinfle y exija corregir tanto desvarío.

Ya vale de pedir austeridad al que menos cobra y exijámosle a la dirección que de muestras de austeridad corrigiendo sus excesos.

Necesitamos recuperar la voluntariedad para descansar o cobrar las horas extras, después de



**NO LES AYUDES
A ACABAR CON
TUS DERECHOS**



LA ALTERNATIVA NECESARIA

