

ELECCIONES SINDICALES

27 DE NOVIEMBRE

¿PARA QUÉ QUEREMOS OTRA CANDIDATURA? CSI PRESENTA POR PRIMERA VEZ UNA LISTA...

Después de ya casi 4 años que el grueso de la plantilla de la RTPA comenzara a trabajar en esta empresa se presenta por primera vez una candidatura de la CSI compuesta por 8 personas, 2 de ellas afiliadas al sindicato y 6 independientes.

A lo largo de estos 3 años se han aprobado 2 convenios colectivos que han mejorado las condiciones de trabajo individuales de la plantilla fija disminuyendo la jornada laboral a 35 horas y mejorando las condiciones económicas de los trabajadores principalmente.

Aunque son 2 mejoras sustanciales que todos agradecemos individualmente dichas mejoras se ven ensombrecidas por otra serie de cuestiones que han ocurrido a lo largo de este tiempo:

La negociación y firma de los 2 convenios no ha podido (ni siquiera

tenía la intención) frenar las externalizaciones y reestructuraciones que la empresa ha desarrollado en los últimos tiempos a la par que se negociaban ambos documentos.

Dichas externalizaciones han supuesto la pérdida de medio centenar de puestos de empleo público lo que ha conllevado un deterioro en la organización de la empresa, la precarización laboral de dichos empleos y la pérdida de fuerza colectiva. En muchos casos la empresa transita por la difusa línea que separa subcontrata de cesión ilegal de trabajadores, confiando en el clima de pasividad, cuando no miedo, que impide a los trabajadores emprender acciones legales.

Así mismo las externalizaciones favorecen el trasvase de dinero público a empresarios sin escrúpulos más interesados en engordar lo abultado de sus bolsillos y pagar favores políticos que en el desarrollo de un sector audiovisual asturiano compe-



tente. En el caso de los redactores, las externalizaciones fomentan la sumisión del discurso periodístico a los intereses políticos de la dirección. El periodista pierde independencia y la información valor.

La mejora de las condiciones económicas partía de unos salarios irrisorios por lo que no le resultó difícil a la empresa aceptar las mejoras salariales a cambio de la sintonía con la mayoría del comité de empresa. Además estas subidas se han producido principalmente a través de complementos salariales no consolidables y en muchos casos sometidos a la evaluación arbitraria sin que a día de hoy estén especificados los criterios para dicha evaluación.

La reducción de la jornada a 35 horas no supuso ningún aumento de plantilla.

Las irregulares mejoras en las condiciones económicas junto con la creación de las responsabilidades también ha supuesto un aumento exagerado en las diferencias salariales entre compañeros provocando celos y desconfianzas, favoreciendo los comportamientos autoritarios, la desorganización y la división de la plantilla. Especial relevancia en este sentido tuvo el hecho que los representantes de los trabajadores por CCOO, organización firmante de ambos convenios colectivos, fueran obsequiados con una R que junto con otra serie de vicisitudes les llevó a dimitir recientemente.

Atomización de la producción audiovisual y pérdida de fuerza colectiva: las externalizaciones, el abuso de la subcontratación y la jerarquización salarial y de mando conlleva una exagerada pérdida de fuerza colectiva de cara a reclamar derechos laborales, a responsabilizarse del servicio público y a defender en el futuro una televisión con dicho carácter.

Los dos procesos negociadores han incrementado también la frustración, la pérdida de interés por los asuntos laborales, la desconfianza en los representantes y la división de la plantilla a la hora de plantear reclamaciones conjuntas.

El resultado de todo esto es un deterioro en las condiciones laborales generales en la empresa. Individualmente, algunos más que otros, las hemos visto aumentadas, pero colectivamente se ha perdido ilusión y perspectivas de mejora, principalmente en el entorno (mayoritario no lo olvidemos) de las subcontratas donde la resignación y el pesimismo campan a sus anchas, siempre con los ojos puestos en la empresa matriz.

A corto plazo se plantea de nuevo una reestructuración fundamentada en las vacantes que a día de hoy están sin cubrir tras la marcha de algunos compañeros y la creación de puestos de responsabilidad que tendrían que haber supuesto un aumento de la plantilla. La intención conocida de la empresa es modificar el catálogo de puestos actual intercambiando unas plazas por otras para lo cual

probablemente ponga alguna amenaza o chantaje encima de la mesa.

A medio y largo plazo, en un entorno audiovisual ultradinámico, las perspectivas de la empresa son inciertas, más aún con la modificación de la ley del tercer canal. A corto plazo más externalizaciones y una pérdida oficial de puestos fijos están a la vuelta de la esquina. La empresa ha demostrado desde el principio un interés continuo por privatizar, externalizar y recortar el trabajo de lo poco público con lo que empezó la RTPA. El mensaje que se nos lanza es claro: “estáis porque empezasteis, había que justificar el acceso en igualdad de condiciones a una empresa pública, pero no sois necesarios”.

Tras la marcha de CCOO ha caído el poder representativo y negociador en manos de UGT y USO. Ambas organizaciones han dado rápido muestras de no disponer de un mensaje claro ni una posición firme frente a los chantajes de la empresa, de no asumir riesgos, de no animar al colectivo a defenderse conjuntamente ante el panorama descrito y el que está por venir. A pesar de su poder y su influencia mediática, sobre todo la UGT, ninguna de las dos organizaciones ha

sido capaz de traspasar los gruesos muros de piedra del Convento.

En la última negociación con la empresa y el Consejo de Administración en relación con las plazas desiertas de la convocatoria pública y su amortización, pronto

claudicaron al chantaje y al chanchullo impuesto. Respetamos esta posición y esta mentalidad que hace bandera del diálogo y la negociación para partiendo de posiciones derrotistas en

inferioridad de condiciones aceptar acuerdos impuestos que supongan la aprobación de la opción menos mala de entre las peores. Pero creemos que por este camino, más pronto que tarde acabaremos todos amortizados, menos los cuatro que quieran (y sepan) someterse a los delirios de una empresa más parecida a un barco a la deriva que a una empresa pública propiedad de sus contribuyentes y trabajadores y no del poder político de turno.

Por todo ello **nos presentamos a las elecciones sindicales con las siguientes intenciones:**

-Decir no rotundamente a cualquier negociación próxima que suponga una reducción de puestos de trabajo en cualquier categoría o una rees-



tructuración a la baja del catálogo de puestos inicial.

-Pelear y animar a hacerlo para que se cubran las vacantes existentes en todas las categorías y que ya deberían estar cubiertas por convenio. Si sumamos fuerzas, incluso creemos posible obligar a la empresa y al consejo de administración a invertir los recortes y convocar nuevas y necesarias plazas.

-Fomentar el asamblearismo, el debate y las negociaciones transparentes trasladando a los trabajadores la información pertinente durante el transcurso de las mismas.

-Animar y apoyar a los trabajadores tanto directos como indirectos a defender sus derechos por la vía de la movilización y/o la vía judicial. Han existido y existen en estos momentos en la TPA irregularidades manifiestas que creemos podrían ser peleadas con éxito con una combinación adecuada de movilización y acción judi-

cial.

-En definitiva abrir una nueva vía que permita explorar la capacidad de éxito o fracaso de una posición firme ante los retos próximos. Si nos arriesgamos a pelear podemos perder, si no, ya estamos perdidos.

-Intentar traspasar los muros del convento para llamar la atención sobre la nefasta gestión de la empresa y el amiguismo con el que se está utilizando el dinero público.

-Defender unos medios de comunicación de carácter público con una información veraz e independiente del poder político de turno, críticos con la realidad que nos toca vivir y que fomenten de verdad el desarrollo de un sector audiovisual asturiano de calidad, profesionalizado, alejado del grandonismo y el despilfarro que suponen la Champions, los Premios Príncipe o los sueldos de nuestros directivos; plural, participativo y respetuoso con sus trabajadores.

ASAMBLEA MARTES 24 NOVIEMBRE

Para hablar de las elecciones, de la candidatura de la CSI, de los retos próximos a los que nos enfrentamos en la RTPA, de la situación actual... convocamos una asamblea abierta a todos los trabajadores (también subcontractados, externalizados, exiliados y resto de lumpen) para el martes 24 de noviembre a las 15 horas en la sala polivalente.