

CNT EN LOS ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DE MADRID (2008-2009)

En 2008 y en lo que llevamos de año 2009 el Sindicato de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de Madrid ha mostrado actividad en la defensa de los derechos laborales de l@s técnic@s de espectáculos de nuestra ciudad.

Esta actividad ha sido llevada a cabo fundamentalmente a través de varios conflictos por reclamación de cantidades a nuestros afiliados.

En 2008, tras un par de pequeñas concentraciones frente al Teatro Arenal y una denuncia a inspección de trabajo conseguimos que el empresario de este teatro pagara todo el dinero que debía a un compañero al que había despedido, quien había estado trabajando sin contrato. También se consiguió que le dieran de alta retroactivamente en la Seguridad Social.

Entre finales de 2008 y 2009 nos hemos visto involucrados en dos conflictos, en este momento todavía abiertos, con dos productoras. La primera es Gestalt Entertainment, la productora del musical "El diario de Ana Frank", y la segunda es la empresa Siempre Creativos. Tras una gestión vergonzosa por parte de dos empresarios sin escrúpulos, ambas empresas adeudan (especialmente la segunda) grandes cantidades de dinero a varios afiliad@s de CNT. Precisamente porque ambas empresas prácticamente han dejado de funcionar, la vía de acción directa está siendo más complicada, aunque esperamos poder solucionar positivamente ambos conflictos. Por otro lado, ha habido otros conflictos que se han solucionado simplemente a través de una llamada telefónica.

Así mismo, nuestro sindicato ha participado, junto a ATEMad y otras organizaciones, en los actos de protesta a raíz de las últimas muertes de técnicos en la Comunidad de Madrid. Con ATEMad especialmente mantenemos un contacto estrecho y en los conflictos mencionados (sobre todo en el de Siempre Creativos) hemos trabajado mano a mano.

En Madrid, CNT tiene cierta presencia entre l@s técnic@s y es prácticamente el único sindicato que muestra voluntad de aumentar la combatividad del sector. Sin embargo, reconocemos que distamos mucho de ser una fuerza importante.

En este sentido, nosotros creemos que CNT es una herramienta adecuada para todos l@s técnic@s de espectáculos tanto de Madrid como del resto del territorio. Nosotros pensamos que el simple hecho de asociarse ya es muy positivo, pero consideramos que se debería superar el nivel de "asociación de gremio" para llegar al de sindicato. Sabemos que hay reparos entre los trabajadores del sector hacia los sindicatos, y nosotros compartimos estos reparos. Sin embargo, CNT no es un sindicato más, y vamos a explicar las características que nos distinguen y por

las que creemos que es una buena opción para el sector:

-Los problemas de l@s técnic@s son tratados por ellos mismos. Tienen completa autonomía para hacerlo, siempre dentro de los acuerdos básicos de la confederación, que precisamente fomentan que cada cual se haga responsable de lo que le toca.

-CNT se organiza por ramos. Es decir, los técnicos funcionan como sección autónoma pero dentro de la estructura del Sindicato Único de Espectáculos (o el ramo que se vea más oportuno). Esto se hace para fomentar la unión de todos los trabajadores de la industria, desde la recepcionista de la productora X hasta el técnico de luces, pasando por el músico que se sube al escenario. Al formar parte de la misma industria, es lo más útil para resolver los problemas comunes, y los problemas particulares de cada sección (técnicos, por ejemplo) reciben el apoyo del resto del ramo productivo, haciendo más efectivas sus reivindicaciones y fomentando una visión de conjunto.

-La organización es asamblearia, lo que significa que todo aquel afiliado/a que quiera participar en discutir las líneas a seguir, lo podrá hacer al mismo nivel que cualquier otro afiliado/a. Esto no es sólo una frase bonita como puede ser en otras organizaciones en las que luego deciden los sindicalistas profesionales. En CNT nadie cobra por hacer sindicalismo para evitar ese problema.

-CNT tiene una estructura que funciona en todo el Estado español. Nos parece que esto es fundamental para l@s técnic@s, cuyo contacto permanente tiene el obstáculo de la movilidad geográfica (es común estar una semana de bolo en un sitio y la semana siguiente en otro). La estructura de CNT es permanente, lo cual facilita no tener que empezar de cero cada dos por tres y que siempre haya personas que sirvan de enlace.

-El principio básico del anarcosindicalismo es el apoyo mutuo. Esto lo conocemos en la práctica l@s técnic@s del sindicato de Madrid. En los conflictos del sector es normal recibir como apoyo una dedicación total de otros trabajadores que no son del gremio, tanto del Sindicato de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos (periodistas, taquilleros de cine, informáticas, decoradoras...) como de otros sindicatos de CNT (enfermeros, profesoras, teleoperadores, albañiles...). Vemos importantísimo que un trabajador en lucha reciba el apoyo del resto de los trabajadores, aunque no ejerzan el mismo oficio. Evidentemente esto significa que cuando esa profesora o ese taquillero esté en conflicto y necesite apoyo, l@s técnic@s, a su vez, van a solidarizarse en la medida de sus posibilidades.

-Otro principio que nos parece muy importante es la autofinanciación. CNT es el único sindicato con presencia en todo el Estado que no recibe subvenciones ni públicas ni privadas. Las subvenciones son una de las razones principales por las que los sindicatos mayoritarios se han convertido en nidos de corrupción. CNT funciona exclusivamente gracias a las cuotas que pagan sus afiliados y afiliadas.

Por todas estas razones, nuestro sindicato os ofrece a CNT como herramienta para conseguir mejoras laborales e incluso lograr el necesario convenio propio. El único requisito para afiliarse es la contribución al colectivo, no sólo a través de la cotización sino sobre todo mediante la participación que cada uno pueda aportar.

Así mismo, solicitamos a las asociaciones de técnic@s que valoren nuestra propuesta. Independientemente de la decisión, desde nuestro sindicato vemos imprescindible que todas las asociaciones y nuestro sindicato estén mejor coordinados entre sí, para saber cuál es la evolución en los diferentes territorios y poder prestarnos ayuda cuando la necesitemos. Proponemos la creación de mecanismos de coordinación (listas de correo, reuniones presenciales cada cierto tiempo, por ejemplo) que nos permitan conocer mejor la realidad del sector en todo el Estado.

LOS 8 PUNTOS DE ATAE

1- CONTRATACIÓN Ningun@ técnic@ trabajará sin contrato. Es decir, será contratad@ por cuenta ajena con alta en el régimen de la Seguridad Social, o será un@trabajador@ autónom@ que cotiza según su régimen correspondiente. En el contrato debe figurar: Categoría profesional. Objeto del contrato (labores a realizar). Su duración. (Como mínimo 4 horas). Salario.

Consideramos que no tendría sentido incluir gran parte de este punto en un acuerdo con la patronal, pues la mayoría de sus aspectos ya están reguladas por la normativa laboral básica, como el Estatuto de los Trabajadores, y en la actualidad es denunciable cualquier situación que no los incluya. De hecho, este punto deja abierto que se cometa una irregularidad como es incluir a los autónomos. En nuestra profesión es habitual que se utilice a los autónomos de forma abusiva, sin cumplir los requisitos legales. La mayoría de los "autónomos" no son tales, son falsos autónomos. Los trabajadores deben estar contratados de la manera correspondiente y creemos que no se debe tolerar el uso ilegal de esta figura.

2- ANTELACIÓN MÍNIMA Y FORMA DE COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR/A DE LAS LABORES A REALIZAR Las labores a realizar por el/la contratad@ se le comunicarán con una antelación mínima de 7 días. El parte será semanal y se debe comunicar antes del fin de la semana precedente (a efectos de comunicación, la semana termina el viernes). El parte detrabajo será cerrado y se comunicará por escrito.

Creemos que sería deseable que esto se aplicara, pero la realidad actual de la profesión nos hace considerarlo, por desgracia, como algo irreal, excepto para los trabajadores con contrato y tareas fijas.

3- CATEGORÍAS PROFESIONALES (Referidas a la resolución del 13 de mayo de 1997, de la

Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registroy publicación del Acuerdo de cobertura de vacíos). - Responsable técnico@: Grupo profesional VI. Técnico@: Grupo profesional IV - Carga y descarga: Grupo profesional II.

Creemos que este punto es adecuado, pero creemos que hay que definir las categorías y adaptarlas a las diferentes funciones.

4- REMUNERACIONES/COMPENSACIONES CONTRATAD@S POR CUENTA AJENA CON CONTRATO DE LARGA DURACION Y EN NETO RESPONSABLE TÉCNICO: 1500 €/MES TÉCNIC@: 1200 €/MES CONTRATAD@S POR CUENTA AJENA POR HORAS (MÍNIMO 4 h) Y EN NETO RESPONSABLE TÉCNICO: 15 €/HORA TÉCNIC@: 12 €/HORA CARGA Y DESCARGA: 8,5 €/HORA CONTRATAD@S AUTÓNOM@S POR HORAS (MÍNIMO 4 h) Y EN NETO RESPONSABLE TÉCNICO: 22 €/HORA TÉCNIC@: 17,4 €/HORA.

Como sueldos mínimos pueden ser aceptables. Repetimos que es necesario excluir a los "contratados autónomos".

5- JORNADA LABORAL MÁXIMA DIARIA: 12 horas SEMANAL: 50 horas MENSUAL: 180 horas ANUAL: 1.760 horas.

Absolutamente excesivas y peor que la que marca el Estatuto de los Trabajadores. La jornada laboral debe ser:

DIARIA: 8 horas
SEMANTAL: 40 horas
MENSUAL: 160 horas
ANUAL: 1760 horas

6- OTRAS CONDICIONES LABORALES TRABAJADOR@S RESIDENTES: - 1 mes de vacaciones/año. 14 pagas/año. 1 fin de semana libre/mes TRABAJADOR@S EN ITINERANCIA: - 36 €/ día la dieta completa. 20 €/día la media dieta. 0,25 €/Km el kilometraje. Coeficiente compensatorio. Los días de viaje son días de trabajo.

Creemos que hay que especificar más lo que consideramos "en itinerancia". Que el tiempo de viaje se considere trabajo nos parece básico. Las dietas son un poco bajas y falta por señalar la nocturnidad.

7- SEGURIDAD E HIGIENE Aplicación de la ley vigente con especial hincapié en lo que se refiere a E.P.I.S., ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO y PLANES DE EMERGENCIA.

Como se indica, aplicación de la ley. Hay una normativa que hay que aplicar y este punto no es negociable, simplemente tiene que ser aplicado ya por todas las empresas. También creemos que hay que especificar detalladamente las E.P.I.S. (a quién se da arnés, qué tipo de casco, guantes, botas...).

8- FORMACIÓN Manifiestar el derecho a una formación oficial que permita el reconoci-

miento de las categorías profesionales. Derecho a una formación continuada subvencionada en todo o en parte por la empresa. Derecho al reconocimiento profesional de l@s trabajador@s que puedan justificar su experiencia.

De acuerdo. Hay que detallar qué tipo de formación se daría y a quién (curso de altura, prevención, etc.).

OPINIÓN GENERAL SOBRE LOS 8 PUNTOS

Desde CNT agradecemos a ATAE su labor de poner sobre la mesa esta propuesta con el fin de que sea tratada por los técnic@s de espectáculos del Estado. Entendemos que este breve documento es la base desde la cual trabajar para conseguir un convenio o acuerdo marco que regule nuestro trabajo.

Aunque en general estamos de acuerdo con su espíritu, creemos que si queremos conseguir un convenio propio, nuestras reivindicaciones deben superar la legalidad vigente. No es sólo que lo creamos nosotr@s, sino que es ilegal que un convenio establezca condiciones peores que las que marca la legalidad laboral básica. Es decir, no le vemos sentido que exijamos a la patronal que firme un acuerdo por el que podemos trabajar 12 horas al día, cuando al no tener convenio sólo nos pueden hacer trabajar, como mucho, nueve horas diarias. O firmar que el contrato es obligatorio cuando ya es obligatorio.

Comprendemos que la realidad salvaje del sector nos lleva a pedir este tipo de cosas u otras similares, y por supuesto que preferiríamos trabajar 12 horas que no 14 como hacemos ahora muy habitualmente, pero si ahora se saltan todas las leyes, nada nos garantiza que un acuerdo peor que éstas sí que fuera a ser respetado.

En definitiva, aparte de la lucha por un convenio que esté muy por encima de lo que ya son nuestros derechos legales, creemos que tenemos que llevar a cabo una lucha colectiva diaria para impedir que las empresas se pasen las normas por el forro. Si estamos desmovilizados y toleramos el insulto cotidiano, ni vamos a conseguir un convenio, ni si lo consiguiéramos se respetaría. No queremos tener más derechos que no se aplican, de éstos ya tenemos unos cuantos y no nos sirven.

Todos los trabajadores y trabajadoras organizados tenemos que hacer, desde ya mismo, que los empresarios cumplan la ley. Hay que obligarles a ello y hay que hacerlo todos juntos, usando tanto la vía judicial como la vía de acción directa entre el sindicato/asociación y la empresa. Éste es el primer paso. Si no lo damos, mucho menos vamos a conseguir que una cantidad significativa de trabajadores dé el siguiente: movilizarse por un convenio digno.

En cuanto a este segundo paso, desde CNT entendemos que la discusión sobre la propuesta de ATAE es positiva pero vemos la necesidad de llevarlo cuanto antes más allá. CNT pro-

pone que se celebre un encuentro de asociaciones y sindicatos a nivel de todo el Estado con dos únicos puntos en el orden del día: 1) redacción de un convenio y 2) movilización para conseguirlo.

Previamente a ese encuentro, se redactará un borrador de convenio basado en otros similares del Estado español o de otros países más avanzados, al que se sumarán posibles reivindicaciones propias.

Posteriormente, cada sindicato/asociación realizará asambleas abiertas de técnicos de espectáculos en su territorio, en cada una de las cuales se llegará a una postura propia sobre el borrador y sobre las propuestas de movilización. Como siguiente paso, en la fecha que se vea conveniente, los delegados y delegadas de cada uno de los territorios, nombrados por las asambleas correspondientes, se reunirán en el encuentro y llegarán a un acuerdo respecto a los dos puntos del orden del día. Tras este encuentro, se comenzará la campaña de movilización a nivel de todo el Estado para conseguir el convenio acordado.

Sindicatos de
Artes Gráficas
Comunicación y
Espectáculos

