

Atae Karia

Arte Eszeniko en Teknikarien Elkartearen Aldizkaria
Revista de la Asociación de Técnicos de las Artes Escénicas

Bereziak
Especial
02
/ 07



ATAE

Martxoaren 14an
ADI TELOIA
PREVENIDO TELÓN

DUINTASUNA DIGNIFICACIÓN

Euzkeraz: 2 - 12
Castellano: 13-23

GURE LANBIDEAREN GARAPENAREN ALDEKO GUTXIENEZKO BALDINTZEN AKORDIOAREN ZIRRIBORROA

ATARIKOA

ATAE, 2007ko urtarrila

ATAE eta teknikari profesionalen beste elkarteak gaur egun esistitzearen eta gero eta gehiago izatearen arrazoia da, laburbilduz, beharrezkoa dugula gure lanbidea beste edozein lanbide bezala haintzat hartua izatea eta utzi nahi diogula, behingoz, gure arazoez, arrakastez, porrotez, desioez... tabernetako barretan hitzegiteari, behin boloa amaitu eta gero.

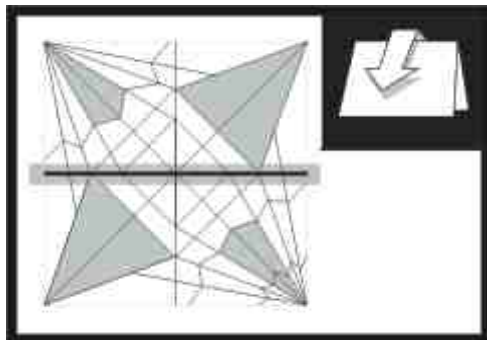
Helburua errekonizimendu profesionala baldin ba da, bi dira horren aurrean altxatzen diren harresiak; lehena dugu gure lana ez dela sekulan lanbide bezala hartua izan. Badirudi ekipoak alde batetik bestera eramatea, eszenografiak eraikitzea, argiztapen eta ikusentzunezkoen ekipoak instalatzea, ekipo eta makineriak erabiltzeko zerbitzu tekniko ematea, bai aire zabalean, baita areto itxietan ere, ez dela fundamentuzko lana, iturginek, arotzek, suhiltzaileek, igeltseroek, sendagileek edo injeniariek egiten dutena bezalakoa... baizik eta jostaketa hutsa, denborapasa emateko era gozagarri bat, eta horretan aritzeagatik eskerrak ere eman beharko genukeela!

Askorentzako bitxia izango da, baina gaur egun ere, askotan izaten dugu antzokietan, kultur etxeetan eta, jakina, kaleko ikuskizunetan, inolako kontraturik gabe, segurantza sozialik gabe ez eta autonomoetan alta hartu gabe lanean dabilten lankideen berri. Hau horrela baldin ba da (eta, zoritxarrez, izan, bada), aipatu ere ez ditugu egingo langileen bestelako

eskubideak, esaterako, gutxienezko eta gehienezko lanaldiak, atsedenaldiak, lan segurtasunerako neurriak edo formakuntza.

Esandakoak esanda, konturatzen gara gure lanbidea osatzen duten ofiziale elkarte desberdinen langileek egiten dugun lana ez dela ezagutua izaten, ez kultura arloko beste profesionalen aldetik (programatzaileak, ekoizleak, kudeatzaileak, espazioen zuzendariak, erakundeak eta arte eszenikoekin lotuta dauden programak), are gutxiago arlo artistiko honetan lanean ez dabilten beste profesionalen aldetik.

Lehen aipatu ditugu gure lanbidearen errekonozimenduaren aurrean altxatzen diren bi harresiak nahiz eta, beharbada, bakarra izan. Harresi berbera da, ezaguera profesionalaren eza izenekoa, baina oraingoan harresi horren beste aldean kokatu beharko gara, gu gauden lekuan. Gu geu gara, arte eszenikoen teknikariok, askotan ezaguera falta hori errazten dugunak. Gu geu izaten gara gure burua profesionaltzat jotzen ez dugunak, soldata beherenen truke lanak onartzera makurtzen garenak, lanaldi luzeegiak eta



atsedenik gabekoak betetzen ditugunak, eta gainera, horretaz harrotu egiten gara, gu gara hierarkiak bultzatzen ditugunak, eta baita etekin pertsonal laburra aterako diogun egoera berezi eta bitarikoak aprobetxatzen ditugunak ere, nahiz eta lanbidekoentzako (eta, epe luzean, norberarentzako ere) onuragarria izango ez dela jakin; azken finean, gu geu gara gure kasa joaten garenak eguneroko kontuak banan banan konpondu nahian.

Honegatik guztiagatik sortu zen gure lanbidearen araupetzearen aldeko talde hau, gu bereziki ikutzen gaituzten arazoak aztertu eta gure lana aurrera eramateko gutxienezko baldintzak planteatuko dituen dokumentua egiteko asmoarekin. Edozeinek irakurtzean, gure lanbidekoa izan ala ez, planteatzen diren baldintzei buruzko negoziazioaren aukera zabalik uzten ez duen eta zalantzari tarterik uzten ez dion oinarritzko dokumentu lau eta laburra. Irakurritakoan, irakurlearengan honelako galderak sortaraziko duen dokumentua:

Hau al da eskatzen duten guztia? Egongo al da hauetan baino baldintza okerragotan lan egingo duenik?

Dokumentuak baldintza minimoak isladatuko ditu, zeinen azpitik ezinezkoa suertatuko den inolako lana aurrera eramaten planteatzea.

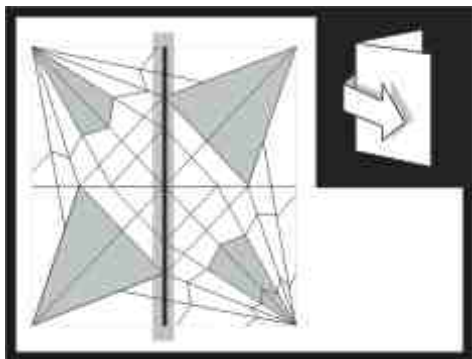
Eta, zertarako balio izango du dokumentu honek?

ATAE ez da sindikatu bat, profesionaleen elkarte baido, eta hori dela-eta dokumentu honen helburua ez da enpresa eta langileen arteko konbenioa ezartzea, baizik eta enpresa, langile eta bestelako interesatuentzako gida bat eskeintzea akordio minimorik ere ez duen lanbidea aurrera eramateko baldintzak arautu ahal izateko; ez kontratatzailea ezta kontratatua ere iruzurtuta ez sentitzeko gida bat. Eta, agian, lan arloan errekonozitua izango den etorkizuneko konbenio orokorraren oinarritzat hartu ahal izango den dokumentua izan daiteke. Momentu hori helduko denean, ATAE, elkarte modura, oso gogo onez hartuko du parte konbenioaren sorreran.

Gure lanbidekoak gara gure lana eta gure arazoak hoberen ezagutzen ditugunak, eta ATAE da (beste askorekin batera) horrelako langileen elkarte bat.

Beharrezkoa izango da bai kontratatzaileek baita kontratatuek ere dokumentu honen edukinak erabat onartzea, dokumentua baliagarri suertatzea nahi baldin bada. Minimoen akordioa denez, ez zen hori puntu korapilotsua izan beharko baina, argi dagoena da kontratatzaile eta kontratatuengan jarrera aldaketa eman beharko dela, zalantzarik gabe. Liskar, errebantxismo eta mesfidantzazko jarrerak alde batera utzi eta beste enpatikoago, atseginago eta elkarrizketarako irekiagoak haren ordez agertzeko garaia heldu da. Heldu da konfidantza giroa sortzeko unea, edozein ekimen artistikoa aurrera eramateko hain onuragarria izango dena.

Dokumentuan azaltzen diren baldintzak hain oinarritzkoak eta begien bistakoak izanda, ziur gaude behin aipatutako konfidantzazko giroa lortuta, akordioa berehala helduko dela eta horrekin lortuko duguna oso onuragarria izango dela guztiontzat eta egintza artistikorako, orokorrean.



LANBIDEAREN ARAUPETZEAREN ALDEKO LAN TALDEA

2006ko apirilaren 4an, Bilboko LA BOLSA -n ospatu zen ATAEn Bilera Nagusian erabaki egin zen lanbidearen araupetzearen aldeko lan taldea sortzea, asanbladaren aktan eta 2006ko maiatza-ekainekoATAEKARIAren 17. alean irakur daitekeenez.

Taldea ondoko ATAEn partaideek osatzen dute:

Andoni Garaizar, ATAEn 32. bazkidea

Iam Agorria, ATAEn 11. bazkidea

Iñaki Isasi (52. bazkidea eta ATAEn zuzendaritza Batzaren Arabako batzordekidea)

Ángel Agüero (33. bazkidea eta ATAEn Zuzendaritza Batzaren diruzaina)

Santos García Lautre (73. bazkidea eta ATAEn Zuzendaritza Batzaren Nafarroako batzordekidea)

Eliás Otaola (16. bazkidea eta ATAEn presidentea)

METODOLOGIA

Sortu zenetik, talde hau hilabetero bildu izan ohi da uda garaian izan ezik.

Behin taldeak gure lanbidea garatzearen aldeko gutxienezko baldintzak ezarriko dituen akordioa asmatzeko erabakia hartuta, ondoko lan plangintzari ekin zion:

- 1- Minimoen akordioaren goiburuak ezarri.
- 2- Minimoen akordioaren goiburuei buruzko informazioa jasoko zuen inkesta ATAEn bazkide guztiei egin.
- 3- Inkestaren emaitzen analisisa
- 4- "Pintzelkada" dokumentuak idatzi. Hau da, akordioaren goiburuak garatzen dituen taldearen kide bakoitzak idatzitako dokumentuak.



5- Gure lanbidea garatzeko gutxienezko baldintzen dokumentuaren zirriborroa idatzi, horretarako ondorengo atal hauek oinarritzat hartuz:

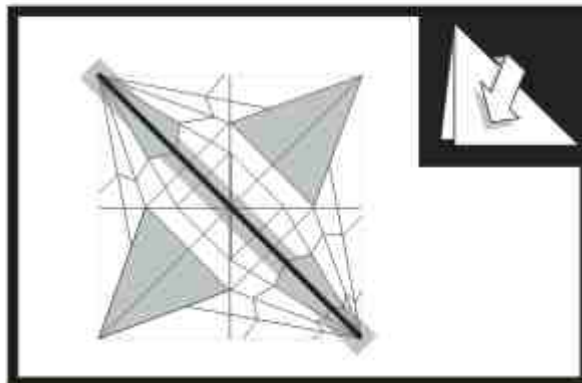
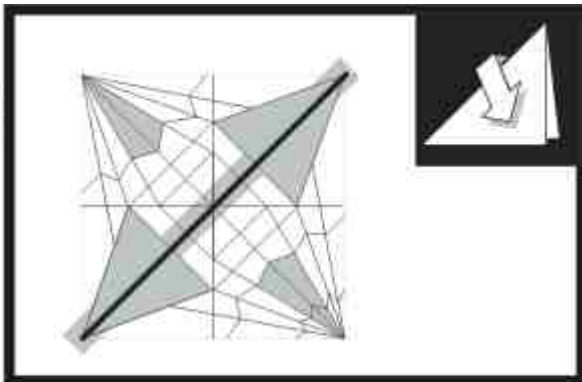
- Bazkideei egindako inkesta
- "Pintzelkada" dokumentuak
- Lan kualifikazioen zerrenda nazionala arautzen duen irailaren 5eko 1128/2003 errege dekretuaren II. eranskina.
- Hutsen betekizunaren Akordioa publikatzea eta berori Erregistroan izkribatzea ebatzen duen Dirección General de Trabajo-ren 1997ko maiatzaren 13ko ebazpena.
- Euskalduna kongresu eta musika Jauregirako gutxienezko lan-akordioak. 2003an Euskaldunako langileek idatzitako dokumentua.
- Langileen Estatutua (3. LINK-a) http://www.inem.es/legis/empleo/rdley1_95.htm
- Lan arriskuen prebentziorako 31/1995 legea.

6- ATAEren bazkide guztiei dokumentuaren zirriborroa bidali. WEB orrian dokumentua sartu eta eztabaidarako foroa sortu. Zirriborroa bera eta honi egindako enmendakinak eztabaidatzeko, behin betiko dokumentua lortu arte, ezohiko asanblada deitu.

7- Dokumentua kanpokoei ezagutaraztea, hau da, beste elkarteei, enpresei, sindikatuiei eta erakundeei.

8- Dokumentuaren eragina eta horren efektuak begiratu.

Hasierako asmoa ezohiko bilera orokorra 2006ko urriaren erdian deitzea izan zen, baina zirriborroaren prestaketa uste baino lan gogorragoa suertatu egin zen, taldeari pentsatutakoa baino denbora luzeagoa eskatu egin ziona.



GURE LANBIDEAREN GARAPENAREN ALDEKO GUTXIENEZKO BALDINTZEN AKORDIOA

1- KONTRATAZIOA

Ez da kontraturik gabe lan egingo duen teknikaririk. Hau da, besteen kontura izango da kontratatua, segurantza sozialean alta hartuta, edo dagokion erregimenaren kuota ordaintzen duen langile autonomoa izango da.

Kontratuan agertu behar diren atalak:

- Lan kategoria
- Kontratuaren xedea (bete beharreko lanak)
- Iraupena (gutxienez 4 ordu)
- Soldata

2- GUTXIENEZKO AUREA ETA BETE BEHARREKO LANAK LANGILEARI NOLA JAKINARAZI

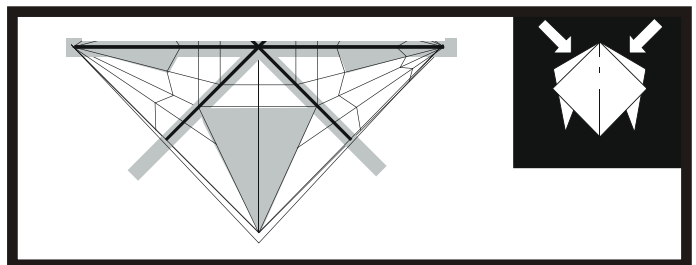
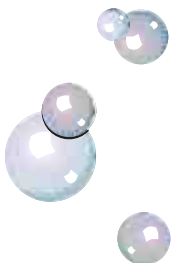
Kontratututako langileak gutxienez 7 egun lehenago jakingo du ze nolako lana bete beharko duen. Txostena astero egingo da eta langileari jakinaraziko zaio aurreko astea amaitu aurretik (komunikazioetarako, astea ostiraletan bukatzen da). Lan txostena itxia izango da eta idatziz jakinaraziko da.

3- LAN KATEGORIAK (1997ko maiatzaren 13ko Dirección General de Trabajoren ebazpenari dagozkionak, non Erregistroan izkribatzea eta hutseen betekizunerako Akordioa publikatzea ebazten den)

- Arduradun teknikoa VI. lan taldea
- Teknikaria IV. lan taldea
- Zamalanak II. lan taldea

4- ORDAINSARIAK/KONPENTSAZIOAK

	BESTEEN KONTURA KONTRATATUAK IRAUPEN HANDIKO KONTRATUAREKIN GARBIAN	BESTEN KONTURA ORDUKONTRATATUAK (4 ORDU GUTXIENEZ) GARBIAN	ORDUKONTRATATUTAKO AUTONOMOAK (4 ORDU GUTXIENEZ) GARBIAN
ARDURADUN TEKNIKOA	1500 €/HILEAN	15 €/ORDUKO	22 €/ORDUKO
TEKNIKARIA	1200 €/HILEAN	12 €/ORDUKO	17,4 €/ORDUKO
ZAMALANAK		8,5 €/ORDUKO	



5- GEHIENEZKO LANALDIA

EGUNEKOA: 12 ordu

ASTEKOA: 50 ordu

HILEKOA: 180 ordu

URTEKOA: 1760 ordu

6- BESTELAKO LAN BALDINTZAK

LANGILE EGOILIARRAK

- urtean hilabete 1 opor

- urtean 14 paga

- hilabetean asteburu 1 libre

LANGILE IBILTARIAK

- 36 € / eguneko dieta osoa

- 20 €/eguneko dieta erdia

- 0,25 €/Kmko kilometrajea

- Koefiziente orekagarria

- Bidaian ematen diren egunak lan egunak izango dira

7- SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

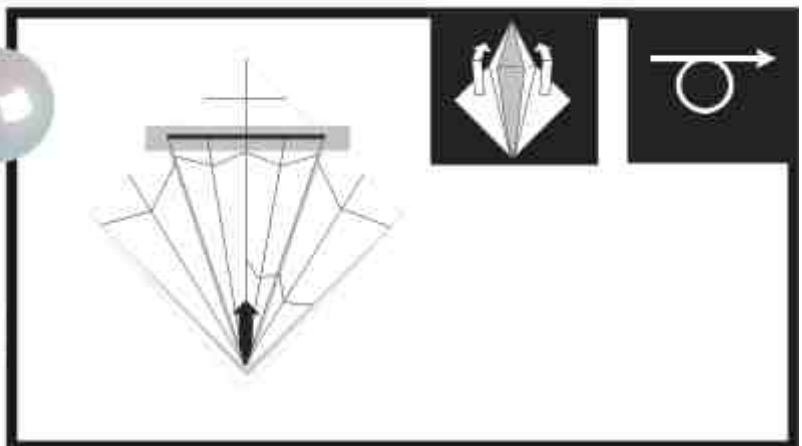
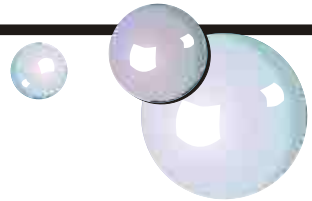
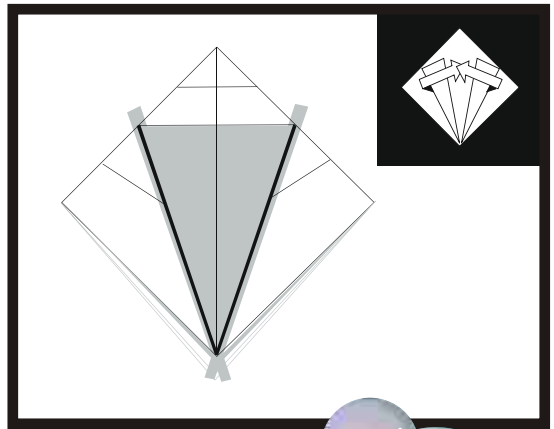
Indarrean dagoen legea aplikatu, bereziki E.P.I.S., LANAREN ANTOLAKUNTZA eta LARRIALDIETARAKO PLANAK direla eta.

8- FORMAKUNTZA

Lan kategoriak ezagutaraziko dituen formakuntza ofiziala edukitzeko eskubidea aldarrikatu.

Enpresak osotasunean edo zatika ordainduko duen etengabeko formakuntza lortzeko eskubidea.

Daukaten esperientzia ziurtatzeko moduan dauden langileak duten haien lana errekonozitua izateko eskubidea.



GURE LANBIDEAREN GARAPENAREN ALDEKO GUTXIENEZKO BALDINTZEN AKORDIOA OSATZEN DUTEN ZORTZI PUNTUEN AZALPENA

1- KONTRATAZIOA

Gaur egun, oraindik ere askotan aurki ditzakegu zamalanetarako langileak edo/eta teknikariak kontraturik gabe lan egiten, edo segurantza sozialik gabe, edo segurantza sozialean alta emanda, baina irregulartasunekin.

Teknikaria autonomoa ez baldin ba da, segurantza sozialean alta emango dion kontratuan argi geratu beharko dira ondoko datu hauek:

- Bere lan kategoria
- Kontratuaren xedea, hau da, bete beharreko lanak.
- Kontratuaren iraupena
- Soldata
- Oporraldiaren iraupena

Kontutan eduki behar dugu gure lanbide honetan teknikariak eguneko edo orduka ere sarri kontratatuak izaten direla. Horregatik planteatzen dugu teknikari bat kontratazeko 4 orduko gutxienezko epea.

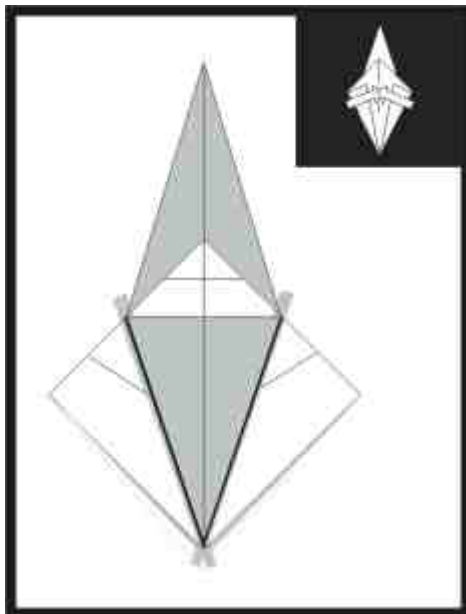
1. LINK-ean <http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/impresos/pe-170.pdf> aurkituko dituzue bi kontratu mota, bat mugagabea eta bestea lana edo zerbitzuagatik.

2- GUTXIENEZKO AUREA ETA BETE BEHARREKO LANAK LANGILEARI NOLA JAKINARAZI

Ez egonkortasun giroan aritu izaten gara teknikariok, eta horren froga begibistan izaten dugu sarri, langileak lanean hasi behar diren egunean bertan kontratatu egiten direnean, askotan zehazki jakin gabe ze lan mota egin beharko duten, ezta noiz arte ere. Sirena abian jartzen dugu eta galapadan joaten gara "bapatean" edozein areto edo kaleko eszenatokietan sortu den su hori amatatzera. Gauzak horrela, oso zaila dugu gure bizitza pertsonala lanaldiari egikotzea, horregatik minimo deritzogu astean zehar bete beharko dugun lana aurreko asteburua baino lehenago guri jakinaraztea, hau da, garrantzitsua deritzogu ostiralero hurrengo asteko lan plangintza eskurartean eduki ahal izatea, eta hau itxia izatea, hots, ostiralero emandako plangintza hori ezin dadila astean zehar aldatu.

Bete beharreko lanak langilearen lan kualifikazioarekin eta berezitasunarekin bat etorri beharko dira.

Lan plangintza idatziz jakinarazi beharko da, eskura emandako gutun baten bitartez edo



3- LAN KATEGORIAK

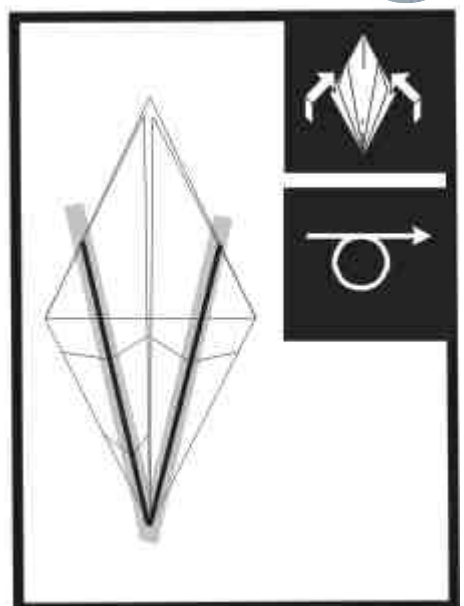
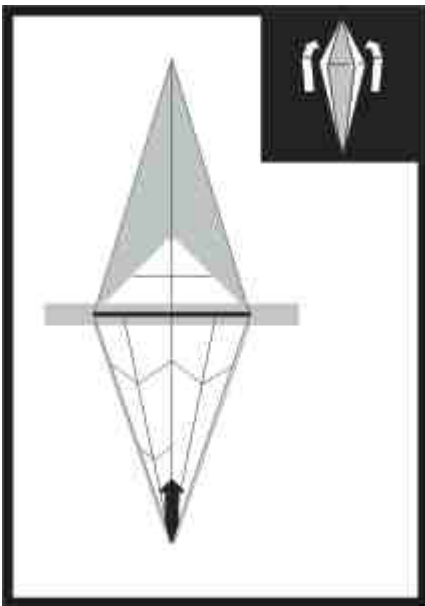
Dirección General de Trabajo-ren 1997ko maiatzaren 13ko ebazpena oinarritzat hartuz (2.LINK-a) http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res130597-mtas.html, arte eszenikoen ofiziale elkarteren batean lanean dabilen edozein langile sailkatzeko hiru kategoria minimo osatu ditugu:

- Arduraduna. Teknikaria izateaz gain, langile honek badu bere taldeko edo beste talde ezberdinetako teknikariak zuzendu etz koordinatzeko ardura. Bete ditzakeen beste lanen artean badira ere lana eta eszena-ekipamenduen antolamendua eta mantenimendua, beti ere eszenako lan teknikoarekin zerikusia baldin eta badute. 6. talde profesionalean dago kokatuta.

- Teknikaria. Teknika eszenikoren batean lanean aritzeko prestakuntza eta kualifikazio berezia duen langilea. Hauen artean aipa ditzakegu: argiztapen teknikariak, ikusentzuzkoenak, tramoyistak eta makinistak, jostunak, tresneriaren arduradunak, ileapaintzaileak, makillatzaileak, errejidoreak eta arte eszenikoen tekniko alorrean egon daitezkeen hainbat espezialitate. 4. talde profesionalean dago kokatuta.

- Zamalanak. Zamalanetara dedikatzen diren langileek gauzak kargatu eta deskargatzeaz gain, lekuz aldatu egiten dituzte espazio eszenikoan zehar, bai areto itxietan, baita aire zabalean ere. Kualifikatutako beste langile baten zuzendaritzapean, egin ditzakete baita kualifikazio berezirik behar ez duten laguntza-lan batzuk, esaterako, kableren bat desbilde, edo dekoratuaren tratse handi bat mugitzen lagundu. 2. talde profesionalean dago kokatuta.

Ez dago esan beharrik kategoria hauek ez direla berdin egokitzen langile asko aritzen den antzoki handi baten kasuan eta lan guztietarako teknikari bakarra duen kultur etxe txiki batean. Argi dagoena da kultur etxe horretako langile bakar hori arduradun teknikoa izango dela.



4- ORDAINSARIAK KONPENTSAZIOAK

Tarifa hauek lortzeko erabili dugun formula izan da eztabaidaren bidez besteen konturako eta kontratu luzea duten langileentzako gutxienezko soldata ezartzea.

4. lan taldearentzako, ondoko hau da kontratu hauetako orduaren balioa:

$$1200 \times 14 \text{ paga} = 16800 \text{ € garbi urtean}$$
$$16800 \text{ € urtean} / 1760 \text{ ordu/urteko} = 9,54 \text{ €/orduko}$$

Orduka eta besteen kontura kontratatutako langilearen orduko prezioa lortzeko %25eko gainkarga ezartzen da. Garbian:

$$9,54 + 9,54 \times 25 / 100 = 11,93 \text{ € eta, borobilduz, } 12 \text{ €/orduko}$$

%25eko gainkarga honekin nahi izan dugu nola edo hala konpentsatu kontratu mota hau daukaten langileen lan baldintza eskasak.

Formula berdina erabili izan dugu 6. lan taldearen orduaren prezioa lortzeko. Eta aurreko talde bi hauen prezioarekin lotuta aterako dugu 2. taldearen orduaren prezioa ere.

Langile autonomoen tarifak kalkulatzeko, lehenago lortu ditugun orduen prezioei %45eko gainkarga gehituko diegu, horrela autonomoak kobrtuko duen soldatan kargatuz enpresak egingo ez dituen

gastuak, langileak berak bere gain hartuko dituelako.

Hortaz, 4. lan taldearentzako:

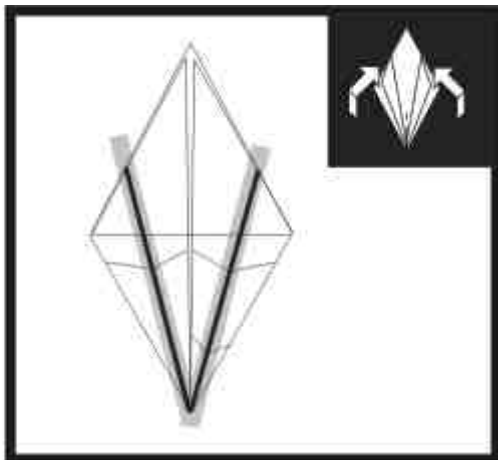
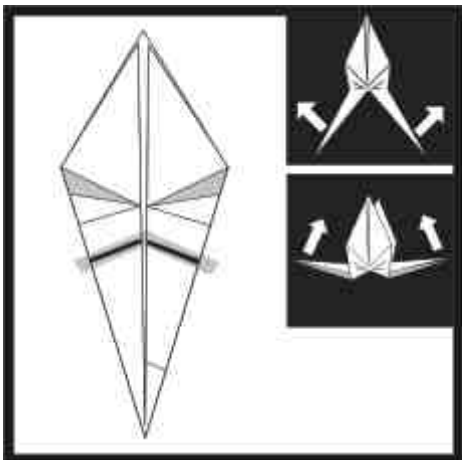
$$12 \text{ €/orduko} + 12 \times 45 / 100 = 17,4 \text{ €/orduko}$$

Formula berdina erabiliko dugu 6. lan taldearen orduaren prezioa lortzeko.

2. lan taldeari dagokionez (zamalanak) eztabaidatu izan dugu komenigarria ote den prezioa kalkulatzeko besteen kontura eta epe luzerako kontratua duen langile batentzat edo langile kontratatu autonomo batentzat eta, azken finean, erabaki dugu oso ez ohiko kontratu mota izango zela azken hau eta, beraz, ez duela merezi horrelako tarifak kontutan hartzea.

Eztabaidagai izan dugu ere gaueko ordua/jai egun ordua-ren gaia. Erabaki izan da proposatutako soldata eta prezio/orduetan sartuta daudela kontzeptu horiek. Hau da, ordu guztiek dute prezio berdina. Gogorazi nahi dugu hau minimoen akordioa dela eta beraz, lor daitekeen edozein hobekuntza gogo onez onartuko dugula.

Kontratu hauei aplikatuko zaien atxikipena izan beharko du, gutxienez, langileak irabazten duen soldataren arabera taulak markatzen duena. Seme-alabarik ez duen teknikariaren kasuan %11koa izango da, eta seme-alabarik ez duen arduradun teknikoarenean, %14,5koa. Ordukako kontratatuen kasuan, berriz, gutxienezko atxikipena %3koa izan beharko da.



5- GEHIENEZKO LANALDIA

Lanaldiari dagokion atal honetan planteatzen diren maximoekin nahi izan dugu arte eszenikoan profesional batek bere lanean sartzen dituen lan-orduen kontrol progresiboa lortu. Aritzen garen ikuskizunak iraupen gutxikoak eta berehalakoak izanik, gure lanaldi maximoa 12 ordukoa izan behar duela uste dugu. Muga hori ez da inoiz gainditu behar.

Era berean, aste batean ez da 50 lan ordu baino gehiago egin behar, beraz, langile bat 4 egunetan 12 orduz aritzen baldin bada, aste horretako beste 3 egunetan jai izan beharko du.

Hilabete batean ez dira 180 lan ordu baino gehiago egin behar, hortaz, langile batek 50 orduko 3 astetan lan egin ba du, hile horretan beste 30 ordu baino ez du egin behar izango.

Urtean zehar ez da 1760 lan ordu baino gehiago egin behar; horrela, langile batek 180 orduko 9 hilabeteetan lanean egon ezker (beraz, 1620 orduetan), urteko beste bi hilabeteetan (oporretarako hilea kenduta) beste 140 ordu bete beharko ditu.

Langilearen lan orduen kontrola progresiboki egin behar da, proposatzen dugun moduan, eta horrela, egunetan, asteetan eta hilabeteetan zehar egindako lan extra errekuiperatzeko aukera izango du oporraldiari denbora librea gehituz. Garrantzitsua deritzogu puntu horri, hain zuzen ere, teknikariok gure lanean inbertitzen dugun zer hori bestelako langileek daukaten denbora librea baita.

Dena den, gure proposamen hau onar dezakegun minimoa baino ez da, akordio honetan aztertzen ez diren bestelako konpentsazioak ere posible direlako, esaterako, ordu osagarriak ordaintzeko tarifa berezia, edo proposatutakoa baino hobea den beste edozein akordio mota.



6- BESTELAKO LAN BALDINTZAK

TEKNIKARI EGOILIARRAK

Errebindikatzen dugu hilean gutxienez asteburu libre bat izatea, oporraldiari gehituko dioguna.

TEKNIKARI IBILTARIAK

Teknikari ibiltariak dira antzerki talde batekin edo rock talde batekin, adibide bi baino ez ipintzeko, jiran ibiltzen direnak.

Bereziki aipatu nahi dugu teknikari talde hau, dagozkion lanarazoak bereziak bait dira ere. Hauen kasua eta itsaso zabalera hilabete luzeetan etxera bueltatu barik atera behar izaten diren arrantzaleena oso antzekoak dira. Beraz, esan dezakegu langile hauen lanak oso eragin handia duela haien bizi baldintzetan. Azpimarratu nahi ditugun puntu minimoak ondoko hauek dira:

Minimoen akordioari dagokionez, orain arte beste puntuetan (1.tik 6.era) planteatutakoa aplikagarria da teknikari talde honi.

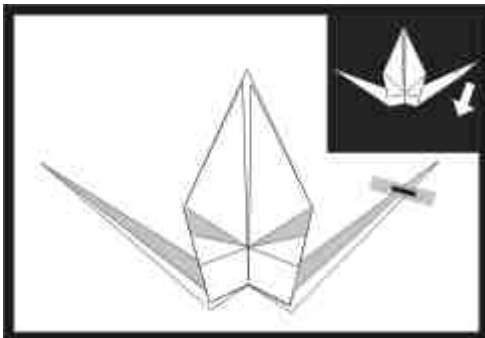
Arreta handiz egin beharko da lanaren antolamendua, langileen beharrak, atsedernaldiak eta lan ordutegiak zehazki planifikatu ahal izateko.

Bidaia egunak lan egunak dira, horregatik bidaiaren egun osoa eman ezker, gutxienez lanaldi oso baten orduak kontabilizatuko dira (8 ordu), eta egun erdia bidaiaren eman ezker, lanaldi erdia kontrabilizatuko da (4 ordu).

Dietak eta ostaturako gastuak izango dira, gutxienez:

- 36 € / eguneko dieta osoa
- 20 €/eguneko dieta erdia
- 0,25 €/Km.ko kilometrajea

Beharrezkoa dugu gure bizitzaren zati handia lanean sartzea orekatuko duen koefizientea asmatzea.



BORRADOR DEL ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE NUESTRA PROFESIÓN

PREÁMBULO

ATAE, Enero del 2007

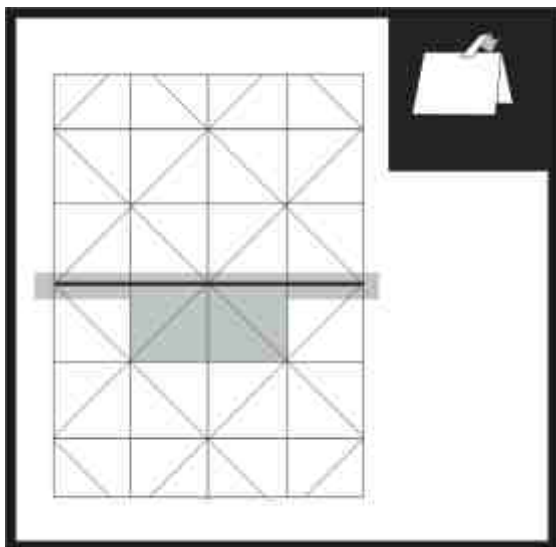
El motivo principal de que hoy ATAE y otras asociaciones de técnic@s profesionales existan, y cada vez en mayor número, se puede resumir en el deseo de dejar de hablar de nuestros problemas, éxitos, fracasos, aspiraciones... en una barra de bar, después de haber terminado un bolo, y en la necesidad de que nuestra profesión sea considerada como una más.

Son dos los muros principales que se alzan ante este objetivo de reconocimiento profesional. El primero es que, tradicionalmente, nuestra profesión no se ha considerado como tal. Pareciera que acarrear equipos, construir escenografías, instalar equipos de iluminación y audiovisuales, prestar servicio técnico en el manejo de equipos y maquinarias para el espectáculo, bien sea en espacios cerrados o al aire libre, no fuera un trabajo como puede ser el de fontaner@s, albañil@s, carpinter@s, bomber@s, médic@s, ingenier@s,...sino una diversión, una manera de pasar el rato de forma agradable, y que incluso deberíamos estar agradecidos por formar parte de la misma.

A much@s quizá les parezca raro pero, todavía, es frecuente encontrarse en teatros, casas de cultura y, por supuesto, en los eventos que tienen lugar al aire libre, a compañer@s que desempeñan su labor sin ningún tipo de contrato, sin estar dad@s de alta ni en el régimen de la Seguridad Social ni en el de autónomos. Si esto es así (que lo es) no hablaremos, pues, de otro tipo de derechos de l@s trabajador@s como jornadas máximas y mínimas, intervalos de descanso, medidas de seguridad laboral o formación.

Según lo expuesto constatamos que, el trabajo que desarrollamos l@s trabajador@s de los diferentes gremios que integran nuestra profesión, no es reconocido por otr@s profesionales que forman parte del hecho cultural como pueden ser programador@s, productor@s, gestor@s y directiv@s de espacios, instituciones y programas que tienen que ver con las artes escénicas, ni mucho menos por otr@s profesionales que no desempeñan su labor en este campo artístico.

Pero hemos hablado de que son dos los muros principales que se alzan frente al reconocimiento de nuestra profesión, aun cuando quizá sólo sea uno. El muro es el mismo: la falta de reconocimiento profesional. Pero ahora nos tenemos que situar en la otra parte de ese muro, donde estamos nosotr@s. Nosotr@s, l@s técnic@s de las artes escénicas, somos los que muchas veces favorecemos esa falta de



reconocimiento. Somos nosotr@s l@s que no nos reconocemos a nosotr@s mism@s como profesionales; l@s que nos rebajamos a trabajar por ínfimos salarios; l@s que realizamos larguísimas jornadas sin descanso y, además, de manera consecutiva y encima nos vanagloriamos de ello; l@s que favorecemos jerarquías y situaciones que puede beneficiarnos individualmente, pero no a la profesión en general; l@s que aprovechamos situaciones ambiguas para obtener beneficios efímeros y de manera individual, que a la larga son perjuicio para el resto de compañer@s y para nosotr@s mism@s. En resumidas cuentas, l@s que vamos por libre solucionando nuestro día a día de manera individual.

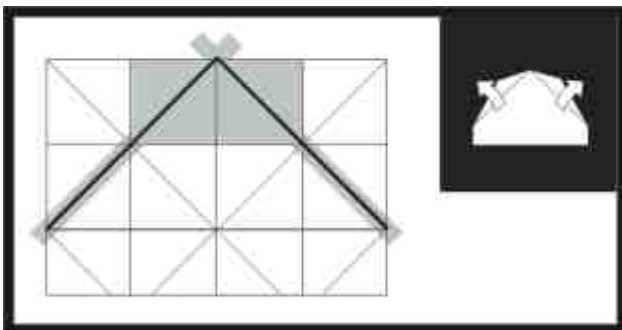
Por eso nació este grupo por la regularización de nuestra profesión, con la intención de examinar nuestra problemática concreta y elaborar un documento de condiciones mínimas en las que poder desarrollar nuestras labores profesionales. Un documento sencillo, corto, básico, que, cuando sea examinado por cualquier persona, pertenezca o no a nuestra profesión, no deje ningún resquicio a la duda ni a la negociación de ninguna de sus condiciones. Que cuando alguien lo lea, responda asombrad@: "¿Pero esto es lo que piden? ¿Todavía hay alguien que trabaje en condiciones inferiores a éstas?"

Un documento que refleje unas condiciones por debajo de las cuales resulte imposible el plantearse el desarrollo de una labor profesional, sea la que sea. Y ¿para qué va a servir este documento? ATAE no es un sindicato, es una Asociación Profesional.

Por eso, el objetivo de este documento no es el de establecer un convenio entre empresas y trabajador@s sino, más bien, el de ofrecer una guía tanto para empresari@s como para trabajador@s como para cualquier interesad@; que sirva para regular las condiciones en las que se desarrolle una profesión que carece de los más mínimos acuerdos; en la que tanto contratantes como contratad@s puedan confiar en que no van a ser estafad@s por la otra parte del contrato. Y cuando llegue el caso (¡ojalá!) quizá sí que sirva de base para un convenio de carácter general que tenga reconocimiento en el mundo laboral y en el que ATAE, como Asociación, estará encantada en participar.

Desde luego, nadie conoce nuestra profesión y nuestra problemática mejor que l@s propi@s sujetos que desempeñan dicha profesión y ATAE (junto con otras cada vez más numerosas) es una Asociación de dich@s sujetos.

La utilidad de este documento va a depender fundamentalmente de que, tanto l@s que contratan como l@s que son contratad@s, asuman sus contenidos. Eso, por su carácter de acuerdo mínimo, no debiera ofrecer gran problema. Lo que sí va a exigir, sin ninguna duda, es un cambio de actitudes tanto entre l@s contratantes como en l@s contratad@s. Ya ha llegado el momento en el que hay que abandonar posiciones de enfrentamiento, revanchismo y desconfianza y sustituirlas por otras más amables, dialogantes y empáticas. El momento en el que pueda renacer un clima de confianza que tanto bien haría para el desarrollo razonable y sostenible de cualquier actividad artística.



Son tan básicas y elementales las condiciones expuestas en el documento que, una vez conseguido este clima de confianza y colaboración, estamos segur@s de que el acuerdo sería rápido y, los beneficios que se obtendrían, de un gran valor para tod@s y para el hecho artístico en general.

GRUPO POR LA REGULARIZACIÓN DE LA PROFESIÓN

El grupo por la regularización de la profesión surgió de la decisión tomada por la asamblea general de ATAE, reunida en La Bolsa, (Bilbao) el 4 de abril del 2006, como consta en el número 17 del Ataekaria de mayo-junio del 2006 y en el acta de dicha asamblea.

Está formado por los siguientes socios de ATAE:

Andoni Garaizar, socio 32 de ATAE

Iam Agorria, socio 11 de ATAE

Iñaki Isasi, socio 52 y vocal por Araba en la junta directiva de ATAE

Ángel Agüero, socio 33 y tesorero en la junta directiva de ATAE

Santos García Lautre, socio 73 y vocal por Nafarroa en la junta directiva de ATAE

Elías Otaola, socio 16 y presidente de ATAE

METODOLOGÍA

Este grupo se ha venido reuniendo desde su formación, con una frecuencia mensual, con un paréntesis en los meses de verano.

Una vez tomada por el grupo la decisión de elaborar un acuerdo de condiciones mínimas en las que desarrollar nuestra profesión, se llevó a cabo el siguiente modo de trabajo:

- 1- Establecimiento de las cabeceras del acuerdo de mínimos.
- 2- Realización de una encuesta a tod@s l@s soci@s de ATAE con el fin de recoger información referente a las cabeceras del acuerdo de mínimos.
- 3- Análisis de los resultados de la encuesta
- 4- Elaboración de los documentos "*pinceladas*". Documentos elaborados por cada uno de los miembros del grupo en los que se desarrollan las cabeceras del acuerdo.



5- Elaboración del borrador del documento de condiciones mínimas en las que desarrollar nuestra profesión tomando como base:

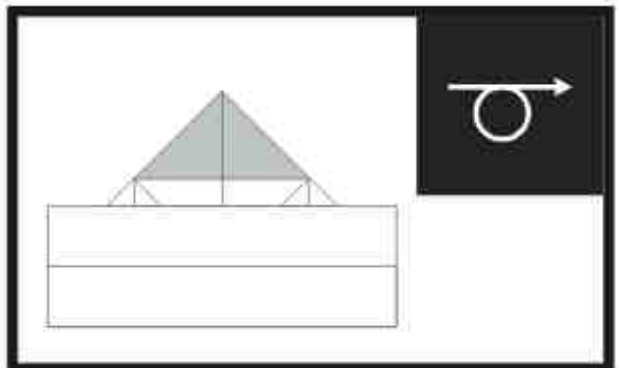
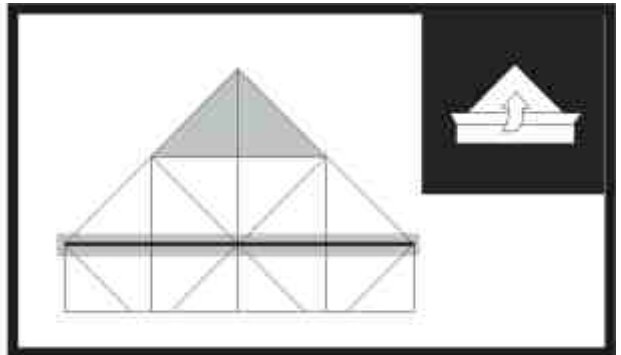
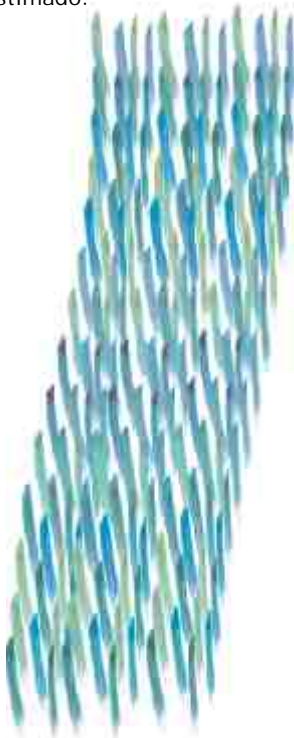
- La encuesta a I@s soci@s
- Los documentos "pinceladas"
- Anexo II del real decreto 1128/2003 de 5 de Septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de cobertura de vacíos.
- Acuerdos laborales mínimos para el Palacio de Congresos y de la Música Euskalduna Jauregia. Documento elaborado por I@s trabajador@s de Euskalduna en el año 2003.
- Estatuto de los Trabajadores (LINK 3)
http://www.inem.es/legis/empleo/rdley1_95.htm
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

6- Envío del borrador del documento a tod@s I@s soci@s de ATAE. Inserción del documento en la página WEB y apertura de un foro de debate. Convocatoria de asamblea extraordinaria donde debatir el borrador y las posibles enmiendas al mismo, hasta conseguir el documento definitivo.

7- Comunicación al exterior del documento: a otras asociaciones, empresas, sindicatos e instituciones.

8- Vigilancia del impacto del documento y sus efectos.

Las expectativas iniciales apuntaban a que la Asamblea General Extraordinaria hubiera sido convocada a mediados de octubre del 2006, pero la elaboración del borrador se reveló como un trabajo arduo que exigió al grupo más tiempo que el inicialmente estimado.



ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE NUESTRA PROFESIÓN

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

2- ANTELACIÓN MÍNIMA Y FORMA DE COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR/A LAS LABORES A REALIZAR

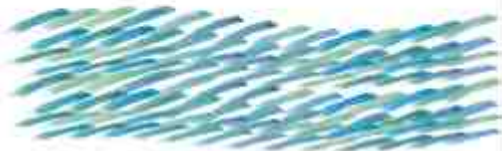
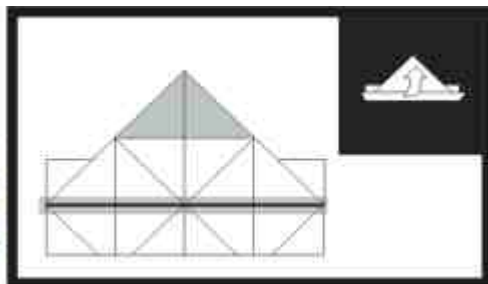
Las labores a realizar por el/la contratad@ se le comunicarán con una antelación mínima de 7 días. El parte será semanal y se debe comunicar antes del fin de la semana precedente (a efectos de comunicación, la semana termina el viernes). El parte de trabajo será cerrado y se comunicará por escrito.

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 Registro y publicación del Acuerdo de cobertura de vacíos).

- Responsable técnic@: Grupo profesional VI
- Técnic@: Grupo profesional IV
- Carga y descarga: Grupo profesional II

4- REMUNERACIONES/COMPENSACIONES

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



5- JORNADA LABORAL MÁXIMA

DIARIA: 12 horas

SEMANAL: 50 horas

MENSUAL: 180 horas

ANUAL: 1.760 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

7- SEGURIDAD E HIGIENE

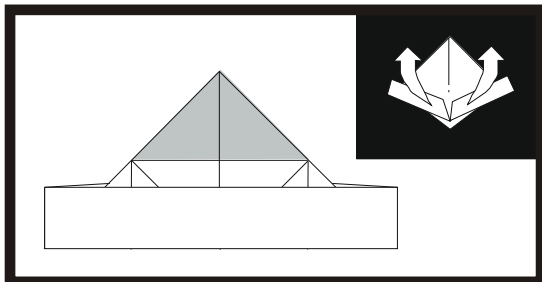
Aplicación de la ley vigente con especial hincapié en lo que se refiere a E.P.I.S., ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO y PLANES DE EMERGENCIA.

8- FORMACIÓN

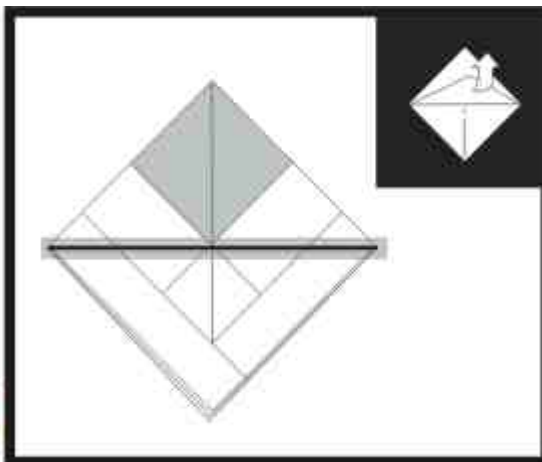
- Manifiestar el derecho a una formación oficial que permita el reconocimiento de las categorías profesionales.

- 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.



www.atae.org



JUSTIFICACIÓN DE LOS OCHO PUNTOS QUE CONFIGURAN EL ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE NUESTRA PROFESIÓN

1- CONTRATACIÓN

Todavía hoy es el día en que en muchas ocasiones podemos encontrar a cargas y descargas, e incluso técnic@s, trabajando sin contrato, o sin estar dad@s de alta en el régimen de la Seguridad Social, o con irregularidades, si es que están dad@s de alta.

Si el/la técnic@ en cuestión no es autónom@, debe ser dad@ de alta en la Seguridad Social mediante en contrato en el que debe figurar:

- Su categoría profesional
- El objeto del contrato, es decir, las labores a realizar.
- La duración del contrato
- El salario
- La duración del periodo de vacaciones

Hay que tener en cuenta que en nuestra profesión es muy frecuente la contratación de técnic@s por días e incluso por horas. Por eso planteamos que el mínimo tiempo por el que puede ser contratado un@ técnic@ es de 4 horas.

En LINK 1 <http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/impresos/pe-170.pdf> se pueden encontrar dos modelos de contrato, uno por tiempo indefinido y otro por obra o servicio.

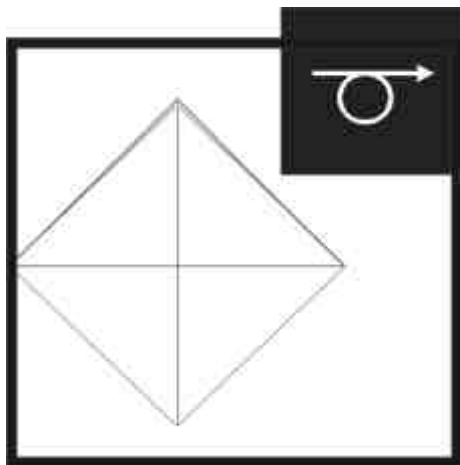
2- ANTELACIÓN MÍNIMA Y FORMA DE COMUNICAR AL TRABAJADOR/A LAS LABORES A REALIZAR

La precariedad en la que trabajamos l@s técnic@s de las artes escénicas es tal, que resulta muy frecuente que se contrate a trabajador@s en el mismo día en el que van a desempeñar su labor, sin saber muy bien cuál va a ser ésta ni cuánto va a durar. Nos ponemos la sirena y acudimos a apagar el fuego generado de manera “repentina” en cualquier escenario o

actuación al aire libre. Es difícil compaginar de esta manera actividad laboral y el resto de nuestra vida. Por eso nos parece mínimo que las labores que vayamos a realizar en una semana cualquiera nos sean comunicadas antes del fin de semana anterior, es decir, que cada viernes esté en nuestro poder el plan de trabajo que vayamos a realizar la siguiente semana y que éste sea cerrado, o lo que es lo mismo, que el plan comunicado cada viernes no se pueda ya alterar a lo largo de la semana.

Las labores a realizar deben ser acordes con la especialidad y categoría profesional del/la trabajador@.

La manera en la que se debe comunicar el plan de trabajo es por escrito, bien sea a través de carta postal, entregada en mano, o por correo electrónico o fax.



3- CATEGORÍAS PROFESIONALES

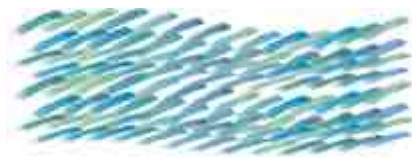
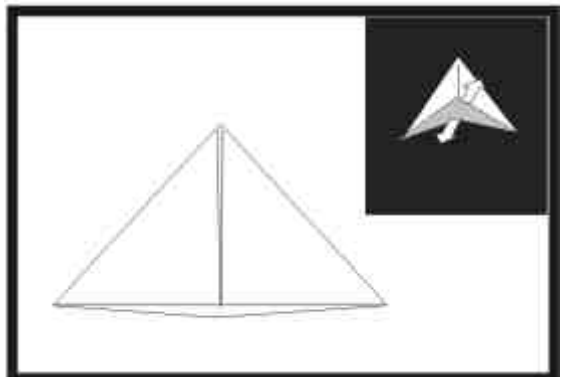
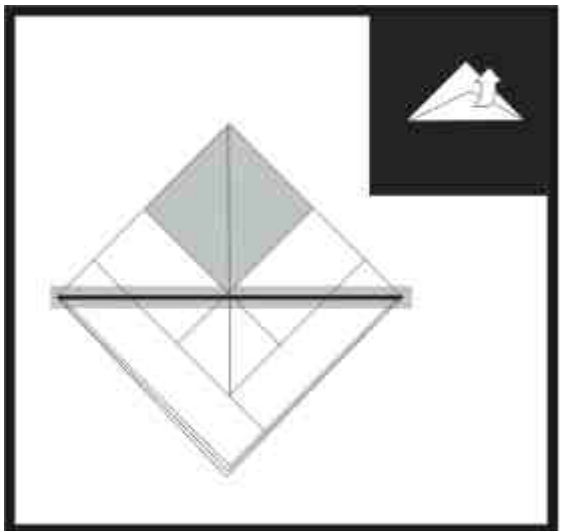
Tomando como referencia la Resolución del 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de cobertura de vacíos ([LINK 2](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res130597-mtas.html)) http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res130597-mtas.html, hemos considerado tres categorías mínimas en las que clasificar a cualquier profesional que desempeñe su labor en los diferentes gremios de las artes escénicas:

- Responsable: Es un@ técnic@ que tiene, además de su condición de técnic@, la responsabilidad de dirigir y coordinar a otr@s técnic@s de su propio equipo o con otr@s de otros equipos diferentes. Puede tener también otras responsabilidades referidas a la organización del trabajo y/o equipamientos escénicos o mantenimiento, siempre que tengan que ver con el desarrollo de la actividad técnica escénica. Corresponde a un grupo profesional 6.

- Técnico: Es aquel trabajador@ formad@o y cualificad@ para el desempeño de una labor concreta dentro de las que conforman las diferentes técnicas escénicas, como son técnic@s de iluminación, de audiovisuales, tramoyistas y maquinistas, sastr@s, utiler@s, peluquer@s, maquillador@s, regidor@s y cuantas especialidades pueda haber en el mundo técnico de las artes escénicas. Corresponde a un grupo profesional 4.

- Carga y descarga. Es aquel trabajador@ que se dedica a cargar y descargar objetos y/o a mudarlos de sitio dentro de un espacio escénico, bien sea cerrado o al aire libre. Bajo una dirección cualificada podría realizar alguna labor auxiliar que no requiriera formación o cualificación, como desenrollar un cable o ayudar a levantar un gran trasto de un decorado. Corresponde a un grupo profesional 2.

Ni que decir tiene que las jerarquías y categorías no serán las mismas en un teatro de gran formato, con una plantilla de trabajador@s numerosa, que en una casa de cultura donde sólo haya un@ técnic@ para el servicio completo. Lo que sí está claro es que en esa casa de cultura esa única persona es la responsable técnic@ de la misma.



4- REMUNERACIONES COMPENSACIONES

La fórmula empleada para hallar estas tarifas ha sido encontrar un sueldo, a través del debate, que nos pareciera mínimo para l@s trabajador@s por cuenta ajena y de larga duración.

Se halla el valor de la hora en este tipo de contratos. Para el grupo profesional 4:

$1.200 \times 14 \text{ pagas} = 16.800 \text{ € netos/año}$

$$16.800 \text{ € anuales} / 1.760 \text{ horas/año} = 9,54 \text{ €/hora}$$

Se recarga un 25 % para hallar el precio por hora para un@ contratad@ por cuenta ajena que trabaje por horas. En neto:

$$9,54 + 9,54 \times 25/100 = 11,93 \text{ € y redondeando } 12 \text{ €/hora}$$

Este recargo del 25% lo que pretende es compensar (de alguna manera) el carácter precario y eventual del trabajo que han de desempeñar l@s contratad@s mediante esta modalidad.

De la misma manera hallamos el precio/hora para el grupo 6. Y con relación a estos dos últimos nos sale el precio por hora para el grupo 2.

Para calcular las tarifas para l@s contratad@s autónom@s, a los precios/hora anteriormente hallados les recargamos un 45%, repercutiendo así en

lo que va a cobrar el autónomo los gastos que la empresa no va a realizar, ya que es el/la trabajador@ quien los asume. Para el grupo profesional 4:

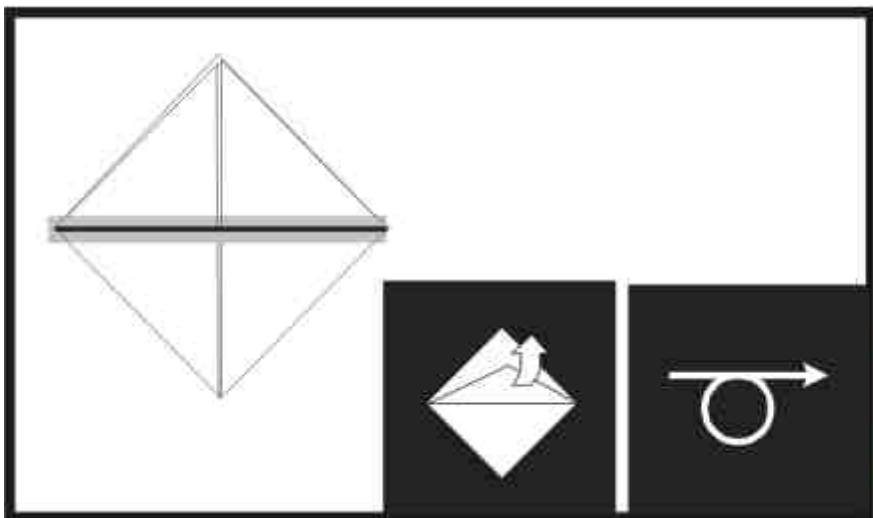
$$12 \text{ €/hora} + 12 \times 45/100 = 17,4 \text{ €/hora}$$

De la misma manera hallamos el precio/hora para el grupo 6.

En cuanto al grupo 2 (carga y descarga) se debate sobre la conveniencia de calcular el precio para un@ carga y descarga contratad@ por cuenta ajena y de larga duración o para un@ carga y descarga contratad@ autónom@ y se llega a la conclusión de que este tipo de contrato sería tan raro que no merece la pena contemplar estas tarifas.

También se debate el tema de la hora nocturna y/o festiva. Se considera este carácter incluido ya en los salarios y precios/hora propuestos. Es decir, todas las horas valdrían igual. Tenemos en cuenta el carácter mínimo de este acuerdo, admitiendo cualquier mejora como posible y/o deseable.

La retención a aplicar en estos contratos será como mínimo la que corresponda en las tablas existentes al efecto, según la retribución que obtenga el/la trabajador@. Un 11% en el caso del/a técnic@ sin hijos o un 14,5% en el caso de responsable técnic@ sin hijos. En el caso de los contratados por horas, el mínimo sería un 3%.



5- JORNADA LABORAL MÁXIMA

Los máximos contemplados en el apartado de jornada laboral pretenden un control progresivo de las horas que invierte un@ profesional de las artes escénicas en su trabajo. Admitiendo el carácter efímero e inmediato de los eventos que tenemos que asistir, consideramos el máximo de una jornada laboral en 12 horas. Nunca se debe sobrepasar esta barrera.

De la misma manera, en una semana no se debieran sobrepasar las 50 horas, lo que quiere decir que, si un@ trabajador@ invierte 4 días de 12 horas en su trabajo, debería tener otros 3 días de fiesta en esa semana.

En un mes no se debieran sobrepasar las 180 horas, lo cual quiere decir que si se han trabajado 3 semanas de 50 horas, en el resto de mes solo faltarían 30 horas por cumplir.

Al año, el máximo de horas trabajadas no sobrepasará las 1.760. Así, si un@ trabajador@ ha cumplido 9 meses de 180 horas (lo que suman 1620 horas) en el resto del año le quedarían 140 horas por cumplir en 2 meses (descontando el de vacaciones).

El control de las horas del/a trabajador@ se debe hacer, pues, de manera progresiva en la forma propuesta y así el trabajo extra desarrollado en días, semanas y meses se podría recuperar en tiempo libre que añadir a nuestras vacaciones. Esto nos parece importante porque, precisamente, lo que más nos dejamos en nuestro trabajo l@s técnic@s es ese tiempo libre o de ocio que much@s otr@s trabajador@s tienen.

No obstante, esta propuesta nos sigue pareciendo el mínimo asumible, ya que cabrían otro tipo de compensaciones no contempladas en este acuerdo, como una tarifa para la hora extra trabajada o cualquier otro tipo de acuerdo mejor que el propuesto.

6- OTRAS CONDICIONES LABORALES

TÉCNICOS RESIDENTES

Reivindicamos como mínimo el disponer de un fin de semana libre al mes a añadir al periodo vacacional.

TÉCNICOS EN INTINERANCIA

Estos son los técnicos que asisten la gira de un grupo de teatro, o grupo de rock por poner sólo dos ejemplos.

Queremos hacer referencia explícita a este grupo de técnic@s, ya que su problemática también lo es. Su caso es parecido al de l@s pescador@s que salen a alta mar durante varios meses en los que no vuelven a casa. Sus condiciones de vida se ven, pues, muy afectadas por las del trabajo. Estos son los puntos mínimos en los que hemos de incidir:

? Lo planteado hasta el momento en el resto de los puntos (del 1 al 6) del acuerdo de mínimos es igualmente aplicable a este grupo de técnic@s.

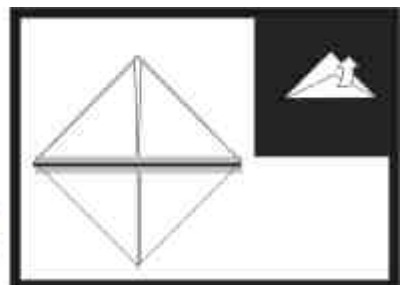
? La organización del trabajo debe ser extremadamente concienzuda para planificar rigurosamente horarios de trabajo y de descanso, y necesidades de personal.

? Los días de desplazamiento son días de trabajo, por eso, como mínimo se contabilizarán las horas de una jornada completa (8) si es que se empeña el día completo en viajar, o media jornada (4) si es que solo se emplea medio día para el viaje.

? Las dietas y gastos de alojamiento serán como mínimo:

- 36 €/día la dieta completa
- 20 €/día la media dieta
- 0,25 €/Km el kilometraje

? Es necesario encontrar un coeficiente que compense el hecho de hipotecar parte de nuestra vida en el trabajo.



7- SEGURIDAD E HIGIENE

Lo mínimo es aplicar la vigente ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LINK 4) <http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>

Esto, aunque parezca una perogrullada, no lo es. En nuestro entorno laboral esta ley se cumple de manera muy deficitaria e irregular y mucho más en el mundo de las artes escénicas. Las empresas o instituciones y l@s trabajador@s deben tener en cuenta lo que promulga esta ley y velar por su estricto cumplimiento, haciendo especial hincapié en:

? Organización del trabajo, evitando jornadas laborales desmesuradamente largas, el estrés propio de nuestro trabajo y favoreciendo los descansos adecuados y la obtención de un trabajo de alta calidad.

? Planes de prevención de empresas e instituciones que analicen los riesgos que se derivan del desempeño de nuestra labor en los especiales lugares de trabajo donde la realizamos y de la utilización de máquinas y procesos propios de nuestra profesión.

? Equipos de protección individual.

? Planes de emergencia teniendo en cuenta que nuestro trabajo se desarrolla en contacto con el público. Lugares apropiados para la higiene personal de l@s técnic@s como son vestuarios y duchas.

8. FORMACIÓN

Aunque no haya un censo, que se sepa, que pueda aportar datos acerca del número de trabajador@s que desempeñan su labor dentro del mundo de las artes escénicas, nosotros lo suponemos suficiente para reivindicar una formación reglada que según el nivel de la labor a desarrollar deberá estar integrada en la formación profesional o/y superior contemplada, como módulos o especialidades de ciclos formativos ya establecidos como pueden ser los relacionados con la electricidad o la electrónica, mecánica, ingeniería o arquitectura.

También reivindicamos la posibilidad de establecer ciclos formativos reglados propios de nuestras especialidades.

Por último y para el/la trabajador@ dentro de una empresa reivindicamos el derecho a reciclarnos y formarnos continuamente, dedicando una parte de nuestra jornada laboral anual a dicho fin, compartido este esfuerzo entre empresa y trabajador@.

Dado que hasta la fecha no existe ninguna formación reglada oficial que avale la competencia profesional de un@ técnic@ de las artes escénicas, reivindicamos el derecho al reconocimiento profesional de aquell@s trabajador@s que puedan demostrar y justificar su experiencia como tales.

