

RESUMEN DE PONENCIAS Y CONCLUSIONES

Primera Jornada

24-3-2009

1ª Sesión

Cualificaciones profesionales en las Artes Escénicas4

*Resumen de la ponencia de **Isabel Sequí Vila**. Coordinadora Metodológica de la Familia Profesional de las Artes y Artesanías. INCUAL. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte4*

Dispositivo de Reconocimiento de la Capacitación Profesional7

*Resumen de la ponencia de **Luis Herrero del Arco**. Responsable del Área de Reconocimiento de la Competencia de la Ag. Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la F.P.7*

2ª Sesión

La formación para técnic@s del espectáculo en vivo 10

*Resumen de la ponencia de **Jordi Planas Vandrell**. Director de la Escuela Superior de Técnicas de las Artes del Espectáculo (ESTAE). Institut del Teatre. Barcelona10*

*Resumen de la ponencia de **Ramón Aparicio Valdivieso**. Coordinador de Formación del Centro de Estudios Escénicos de Andalucía-ESCÈNICA. Consejería de Cultura. Junta de Andalucía.....12*

*Resumen de la ponencia de **Patxi Larrañaga Domínguez**. Director del Centro de Tecnología del Espectáculo (CTE)-INAEM, Ministerio de Cultura13*

Mesa redonda sobre cualificaciones profesionales y formación de técnic@s de artes escénicas 14

Conclusiones sobre cualificaciones profesionales y formación de técnic@s de artes escénicas 16

3ª Sesión

La LRPL en el espectáculo en vivo..... 18

*Resumen de la ponencia de **Javier Moreno Saracibar**. Jefe de Área de Construcción de OSALAN. Inst. Vasco de Seguridad y Salud Laborales18*

*Resumen de la ponencia de **José Antonio Carnero**. Insp. de Trabajo de Vizcaya.19*

*Resumen de la ponencia de **Garbiñe Biurrun Mancisidor**. Ilustrísima Sra. Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social de la UPV/EHU.....20*

*Resumen de la ponencia de **José Luis Martínez Santos**. Asociación de Promotores Musicales-APM.....21*

Mesa redonda sobre la LRPL en el espectáculo en vivo 23

Conclusiones sobre la LRPL en el espectáculo en vivo 25

Segunda Jornada

25-3-2009

4ª Sesión

L@s técnic@s de artes escénicas en la legislación laboral..... 27

*Resumen de la ponencia de **Jesús Durango Menéndez**. Secretario de*

Organización de UGT-Ministerio de Cultura..... 27

*Resumen de la ponencia de **Teresa Martín Luque**. Miembro Ejecutiva de la Sec. Sindical de CCOO del Ministerio de Cultura. Responsable de Salud Laboral del INAEM-CCOO..... 28*

*Resumen de la ponencia de **Iván Martín Cruz**. CNT. 29*

*Resumen de la ponencia de **Ángel Luis Mauri Santiuste**. CSIF. Central Sindical Independiente y de Funcionarios 30*

Las administraciones públicas y la gestión de los espacios y l@s trabajador@s del espectáculo en vivo 32

*Resumen de la ponencia de **Pablo López**. Secretario General del INAEM, Ministerio de Cultura 32*

*Resumen de la ponencia de **Gerardo Ayo**. Presidente de la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de titularidad pública 33*

5ª Sesión

Las empresas y las compañías: relación laboral con l@s técnic@s del espectáculo en vivo 35

*Resumen de la ponencia de **Peio Gutiérrez**. Gerente-Coordinador de Proyectos de ESKENA, Asociación de Empresas de Producciones Escénicas de Euskadi. 35*

*Resumen de la ponencia de **Isabel Vidal Vidal**. FAETEDA. Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza. Directora General de Operaciones del grupo FOCUS. 36*

Mesa redonda sobre legislación laboral, administraciones públicas y la gestión de los espacios y l@s trabajador@s del espectáculo en vivo, las empresas y las compañías: relación laboral con l@s técnic@s del espectáculo en vivo 39

Conclusiones sobre legislación laboral, administraciones públicas y la gestión de los espacios y l@s trabajador@s del espectáculo en vivo, las empresas y las compañías: relación laboral con l@s técnic@s del espectáculo en vivo	43
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

6ª Sesión

Las asociaciones de técnic@s.....	47
------------------------------------------	-----------

<i>Resumen de la ponencia de Elías Otaola. ATAE. Asociación Profesional de Técnic@s de las Artes Escénicas.....</i>	<i>47</i>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>Resumen de la ponencia de Albert Anglada. ATECAT. Asociación de técnicos del espectáculo de Cataluña.....</i>	<i>49.</i>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<i>Resumen de la ponencia de Arturo Dosal. ATEMAD. Asociación de técnicos del espectáculo de Madrid.</i>	<i>50</i>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>Resumen de la ponencia de José Ramón Chuliá. ATEPV. Asociación de técnicos del espectáculo del País Valenciá.....</i>	<i>51</i>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Mesa redonda sobre las asociaciones de técnic@s	53
--------------------------------------------------------------	-----------

Conclusiones sobre las asociaciones de técnic@s.....	56
-------------------------------------------------------------	-----------

Objetivos extraídos de las conclusiones	57
------------------------------------------------------	-----------

Primera Jornada

24-3-2009

1ª Sesión

CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LAS ARTES ESCÉNICAS

*Resumen de la ponencia de **Isabel Sequí**. Coordinadora Metodológica de la Familia Profesional de las Artes y Artesanías. INCUAL. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.*

Los objetivos del INCUAL a partir del año 2000 apuntan hacia la eliminación del protagonismo de la formación de l@s trabajador@s para dárselo a la competencia profesional. En este sentido, es preciso que fijar estándares de competencia en cada uno de los oficios, lo que permitirá a l@s trabajador@s ser reconocid@s en su especialidad en cualquier territorio de los que componen la Unión Europea.

De esta manera, se facilitará la movilidad laboral por todos los territorios donde haya sido reconocida de la misma manera la capacitación profesional.

A partir de estos estándares de competencia es como se diseña el proceso de formación necesario para que una persona adquiera las habilidades propias de un oficio y como se consigue el poder evaluar la capacidad de un profesional.

El INCUAL realiza un catálogo nacional de cualificaciones profesionales donde aparecen recogidas las unidades de competencia que una persona debe reunir para ser considerada apta para el desempeño de las labores propias de un oficio.

Estas unidades de competencia se pueden conseguir de 3 maneras:

- Formación reglada (título de formación profesional)
- Formación continua (realización de cursos y cursillos por parte del trabajador)
- Experiencia laboral (adiestramiento realizado mediante el desempeño de la propia función profesional: aprendices). Esta experiencia debe ser certificada de alguna manera y homologada a la formación reglada.

El INCUAL establece el procedimiento para evaluar y certificar las diferentes competencias profesionales. Tiene que ser transparente a nivel europeo (respondiendo al objetivo explicado anteriormente) y ha proporcionar también las vías de formación que permitan alcanzar las unidades de competencia concretas requeridas en cada cualificación profesional.

Estructura de una cualificación profesional:



El proceso de elaboración de las cualificaciones profesionales de los distintos oficios es lento. Cada sector profesional solicita la elaboración de su cualificación al INCUAL y éste se aplica al diseño de la misma. Posteriormente, este diseño se somete a un proceso de contraste mediante el análisis y opinión de diferentes organizaciones y profesionales de reconocido prestigio.

Etapas para la determinación y elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales:

1. Preparación datos y conformación del grupo de trabajo:

Recogida y análisis de información sobre los sectores profesionales, el empleo y la formación, para la configuración del campo de observación de cada familia profesional. Se crea el grupo de trabajo con expertos, de acuerdo a perfiles profesionales definidos por el INCUAL.

2. Diseño de la cualificación:

A partir de la observación, aplicando metodología de análisis funcional, se definen la competencia general, las unidades de competencia y el entorno profesional de cada cualificación profesional.

3. Definición de la formación asociada:

Para cada unidad de competencia se define su módulo formativo asociado, en términos de capacidades, con sus correspondientes criterios de evaluación, especificando los contenidos y los parámetros del contexto de la formación. La calidad de la cualificación diseñada por el grupo de trabajo es verificada mediante un contraste interno.

4. Contraste externo:

La cualificación profesional se somete a valoración, para mejorar su calidad y su ajuste a los sistemas de producción de bienes y servicios. Para ello se tienen en cuenta tanto a las distintas Administraciones (central y autonómicas), como a las organizaciones empresariales y sindicales, representadas en el Consejo General de Formación Profesional, y a otras organizaciones vinculadas con la cualificación.

5. Aprobación de la cualificación como Real Decreto:

El Gobierno aprueba definitivamente las cualificaciones y procede a incluirlas en el Catálogo, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo Escolar de Estado, así como a los departamentos ministeriales implicados. La cualificación se establece oficialmente en forma de Real Decreto del Ministerio de Presidencia, por ser una propuesta conjunta del Ministerio de Educación y Ciencia y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Actualización:

El CNCP y el Catálogo Modular de Formación Profesional se mantienen siempre actualizados mediante su revisión periódica, en un plazo no superior a cinco años a partir de la fecha de inclusión de la cualificación en el CNCP.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está compuesto en la actualidad por 26 familias. Por lo que se refiere a l@s técnic@s de las artes escénicas, se agrupan en las siguientes:

➤ **Nº 5: Imagen Personal**

- Caracterización de personajes (publicada en el RD 327/2008)
- Peluquería técnico artística (publicada en el RD 790/2007)

➤ **Nº 17: Textil, Confección y Piel**

- Gestión de la sastrería del espectáculo en vivo (informada por el CGFP)
- Realización de vestuario para el espectáculo (informada por el CGFP)

➤ **Nº 19: Imagen y Sonido**

- Asistencia a la producción de espectáculos en vivo y eventos (informada por el CGFP)
- Desarrollo de proyectos y control de sonido en vivo e instalaciones fijas. (informada por el CGFP)
- Luminotecnia para el espectáculo en vivo (publicada en el RD 295/2004)

➤ **Nº 26: Arte y Artesanías**

- Utería para el espectáculo en vivo (informada por el CGFP)
- Maquinaria escénica para el espectáculo en vivo (informada por el CGFP)
- Construcción de decorados para la escenografía de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales (en contraste externo)

Nuestro nivel profesional es el III. Ello significa competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Enlaces de interés:

-Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales:
http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_CualCatalogo.html

-Catálogo Modular de Formación Profesional
<http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/2/22CatalogoModular.pdf>

DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

*Resumen de la ponencia de **Luis Herrero del Arco**.
Responsable del Área de Reconocimiento de la Competencia
de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la
Calidad de la Formación Profesional.*

De lo expuesto en la primera ponencia, en referencia a los modos de alcanzar las unidades de competencia necesarias para certificar la capacidad profesional en una determinada materia, se desprende la necesidad de encontrar un medio que permita el reconocimiento profesional de las personas que, aún no disponiendo de un título, sí que desempeñan esa labor profesional.

Se trata de personas competentes en un determinado oficio, pero que no disponen de titulación.

Aunque la Administración central delegó la materia en las autonómicas, solo unas pocas comunidades han desarrollado un dispositivo para el reconocimiento de las competencias profesionales. Desde hace bastante tiempo se está a la espera de un decreto que regule esta materia, pero no acaba de publicarse.

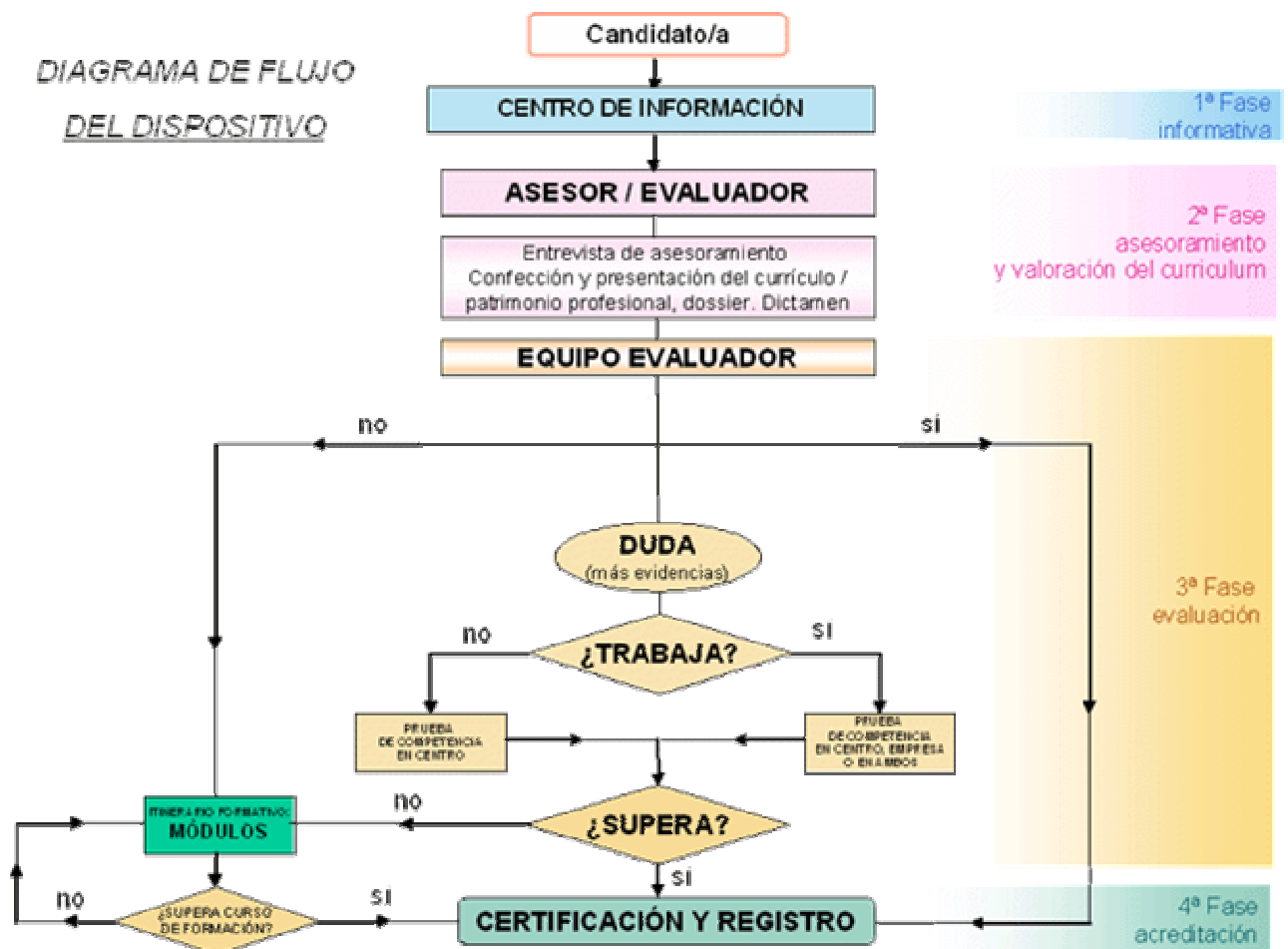
La Administración vasca es una de las que han desarrollado un dispositivo de reconocimiento, que ha de realizarse en un centro de enseñanza público.

Como se vio en la ponencia anterior, las competencias necesarias para desempeñar las labores propias de una profesión se pueden adquirir de tres maneras: formación reglada, formación continua y experiencia laboral.

El Dispositivo evalúa las competencias que l@s profesionales adquieren de las dos últimas formas y las reconoce. Si l@s trabajador@s no pueden acreditar las competencias necesarias para obtener un título concreto, deberán realizar cursos de formación organizados por el propio dispositivo para adquirir las competencias que les falten. En ese momento obtendrán el título correspondiente.

Esquema del proceso:

DIAGRAMA DE FLUJO
DEL DISPOSITIVO





Entre los títulos que se pueden obtener de esta manera (utilizando el dispositivo puesto en marcha en de la comunidad autónoma vasca) algunos están directamente relacionados con los gremios de l@s trabajador@s técnic@s del espectáculo en vivo. Concretamente, los de técnic@ superior en imagen, técnic@ superior en producción de audiovisuales, técnic@ superior en radio y espectáculos, técnic@ superior en realización de audiovisuales y espectáculos y técnic@ superior en sonido.

No obstante, tal como se puede observar consultando los adjuntos, estos títulos mantienen una estrecha relación con el mundo de la televisión.

Enlaces de interés:

- Departamento de Educación del Gobierno Vasco:
http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2359/es/contenidos/informacion/agencia/es_1967/disere_indice_c.shtml

luis@agcalidadfp.com

2ª Sesión

LA FORMACIÓN PARA TÉCNIC@S DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

*Resumen de la ponencia de **Jordi Planas Vandrell**. Director de la Escuela Superior de Técnicas de las Artes del Espectáculo (ESTAE) Institut del Teatre. Barcelona.*

La ESTAE se creó bajo el paraguas del Institut del Teatre y por la petición del sector profesional, con varias premisas:

-la tradicional manera de aprender el oficio que han desarrollado l@s profesionales de las técnicas de las artes escénicas, es decir, la autoformación o, lo que es lo mismo, “aprender trabajando”, está ya obsoleta, y más con la introducción de las nuevas tecnologías.

-la necesidad que l@s trabajador@s de las artes escénicas tienen de acreditar su competencia. Eso sólo se consigue a través de la formación reglada. Además de experiencia, también se piden títulos.

-la aparición del concepto de gestión en las artes escénicas y la necesidad de propiciar la movilidad geográfica.

Con la mirada puesta en Europa, y tomando conciencia de que los diferentes países compartían problemas comunes y vivían una situación similar, se pone en marcha FIRCTE. El programa FIRCTE, desarrollado por el Institut del Teatre bajo los auspicios de la comunidad europea, trata de la formación inicial y reconocimiento de las competencias de l@s técnic@s del espectáculo. Intenta vertebrar nuestra profesión, a través de la formación, en los diferentes países europeos. Consta de 4 fases y una de las conclusiones que se extrajeron es que sí que existe un perfil profesional homologable en toda Europa, con variantes nacionales.

1. FIRCTE 1: Plan de formación inicial. Se estudiaron ocho especialidades profesionales del espectáculo en vivo.
2. FIRCTE 2: Establecimiento de una guía de reconocimiento de competencias profesionales de las técnicas del espectáculo en vivo.
3. FIRCTE 3: Formación de formadores. Elaboración de métodos y materiales pedagógicos.
4. FIRCTE 4: Desarrollo de pautas y procesos para la evaluación de la calidad en la formación de técnic@s del espectáculo.

La formación que oferta la ESTAE integra la formación inicial junto con enseñanzas propias de las artes escénicas. Tiene dos cursos académicos que se cursan una vez que el alumno ya ha obtenido el título de Bachiller; es decir, Bachiller + 2, lo que se asemejaría a un ciclo superior de formación.

En la ESTAE se pueden cursar tres especialidades: Maquinaria escénica, luminotecnia y sonido y se obtiene un diploma de Técnico de las Artes del Espectáculo, titulación propia del Institut y de la Universidad Politécnica de Catalunya.

El nivel profesional que le corresponde a un@ trabajador@ que alcanza esta formación, es el III. Este nivel se caracteriza por la adquisición de unas competencias profesionales determinadas, propias de cada especialidad, así como por la capacidad de organizar tareas y de resolver problemas en contextos impredecibles.

El objetivo fundamental que se ha de perseguir, es el de crear títulos de formación profesional relativos a las labores que desarrollan nuestros gremios.

Las competencias clave de un@ técnic@ de las artes escénicas deben ser:

- Comprensión del hecho artístico
- Adquisición de competencias transversales: trabajamos con y junto a otros gremios, sin los cuales no podríamos realizar nuestra labor. Se trabaja en equipo.
- Lo que aporta un@ profesional de nuestros gremios es técnica aplicada al espectáculo.

Bajo estas premisas, en primer lugar somos gente de teatro y luego técnic@s. Pero, ¿somos técnicos o artistas? Lo más correcto sería decir, atendiendo al carácter manual, pero también creativo, de nuestro trabajo, que somos artesan@s.

La CE está muy interesada en favorecer la movilidad y aquí se entronca el programa EPTE (Estancias en Prácticas de los Técnicos del Espectáculo), que el Institut desarrolla desde hace 12 años.

Ante los 27 países que, en la Comunidad, tienen sus correspondientes sistemas educativos, Europa da un respuesta: el EQF, Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Este mecanismo no crea títulos, sino que compara las cualificaciones y equipara unos títulos con otros.

¿Cómo estamos en nuestro país? La FP está organizada en 26 familias. Los títulos de FP están dispersos en estas familias, lo que hace que no se puede dar una formación homogénea y conjunta. Es precisa más especificidad y mayor definición de la empleabilidad.

¿Cómo podemos intervenir? Estableciendo criterios comunes a través de asociaciones profesionales, patronales, autoridades educativas, foros europeos, colaboración con los artistas... El sector debe ser vivo y personarse.

*Resumen de la ponencia de **Ramón Aparicio Valdivieso**.
Coordinador de Formación del Centro de Estudios Escénicos
de Andalucía-ESCÉNICA. Consejería de Cultura. Junta de
Andalucía*

Los eventos culturales que se realizaron en nuestro país en 1992 (la Expo de Sevilla y las Olimpiadas de Barcelona) produjeron dos efectos inmediatos: una necesidad de técnicos inusual hasta ese momento y la incorporación de tecnologías prácticamente desconocidas.

Esto, unido a la creación de una infraestructura de espacios escénicos importante y la mayor demanda de técnicos por parte de las grandes compañías de teatro, hizo evidente la necesidad de creación de escuelas.

De esta forma nace Escénica en Andalucía y se suma al proyecto FIRCTE. La filosofía de Escénica consiste en enseñar en el contexto real, con prácticas reales. Si se pierde el contacto con la profesión real, se produce un gran problema de cara a la formación de los técnicos.

*Resumen de la ponencia de **Patxi Larrañaga Domínguez**.
Director del Centro de Tecnología del Espectáculo (CTE)-I
INAEM, Ministerio de Cultura.*

Aunque el CTE se inició con la formación ocupacional, y restringida a la Comunidad de Madrid, en la actualidad funciona con matrícula abierta y participa de los presupuestos vertebradores y homogeneizadores del proyecto FIRCTE al que están asociadas las tres escuelas.

Destaca la necesidad palpable que el sector tiene de una formación reglada. Se insiste en propugnar un modelo de formación transversal que responde a la filosofía de las tres escuelas. Se aboga porque el sector técnico reciba formación junto al dramático, de danza, artístico y demás integrantes del hecho cultural, en unas



mismas instalaciones para, de esta manera, facilitar una formación específica para nuestros gremios e integrada en la totalidad del espectáculo en vivo.

Las instalaciones deben responder pues a las necesidades de este modelo. Otros modelos de formación basados en disciplinas tangenciales a las nuestras y alejados de los espacios escénicos y de I@s demás componentes del hecho artístico deben ser repudiados.

Estamos pues en un momento crucial en el que se debe decidir cómo va a ser nuestra formación entre los dos modelos explicados. Personalmente, el ponente opina que estamos mejor sin titulaciones oficiales que con ellas, si están basadas en este último modelo.

Por otra parte, las decisiones sobre el desarrollo de nuestras profesiones, se dirimen en despachos relativamente cerrados y hay poca presencia de I@s realmente interesad@s en las negociaciones.

Enlaces de interés:

-ESTAE

<http://www.institutdelteatre.org/diputacio/opencms/system/modules/org.iteatre.web/web/ca/index.jsp>

-CTE

<http://cte.mcu.es>

-ESCENICA

<http://www.escenica.net>

-FIRCTE

<http://www.fircte.net>

MESA REDONDA SOBRE CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN DE TÉCNIC@S DE ARTES ESCÉNICAS

AJUSTE DE CUALIFICACIONES. Se plantea necesario un ajuste de los módulos de enseñanza a la realidad del espectáculo en vivo. **AREC** reclama el reconocimiento de su cualificación: la regiduría. **Isabel Sequi** afirma que las modificaciones, en teoría, son posibles si se solicitan al INCUAL y la cualificación aún no ha sido publicada. **Patxi Larrañaga** comunica que el CTE presentó al INCUAL una lista con once diferentes profesiones relativas a las técnicas de las artes escénicas. También afirma que no están de acuerdo con el desarrollo de algunas de las cualificaciones como la de caracterización y que el hecho de que todas ellas tengan una estructura distinta y estén repartidas entre familias distintas, nos, va a complicar mucho la vida.

FAMILIAS PROFESIONALES. Nuestros gremios están divididos en 4 familias. **Isabel Sequi** afirma que esta clasificación se hizo respondiendo a una afinidad de competencias con otros gremios que pertenecen a estas mismas familias. **Silvia Rubio** plantea la posibilidad de que todos nuestros gremios pertenecieran a una sola familia (¿nueva?) **Patxi Larrañaga** explica que eso fue lo que solicitó el INAEM, pero que el INCUAL no lo aceptó. Esta clasificación de los gremios en una sola familia es importante sobre todo a la hora de plantear la formación de profesionales y facilitar un modelo transversal.

TRANSVERSALIDAD EN LA FORMACIÓN DE TÉCNICOS. **Jordi Planas** afirma que es necesario reunir a todos los que intervienen en el hecho artístico en un solo proceso formativo. **Patxi Larrañaga** redunda en esta idea, resaltando que el eje de la formación en su escuela es que los alumnos participen en prácticas conjuntas sobre un hecho escénico de complejidad creciente. Si no están juntos los alumnos de las diferentes especialidades formativas, es imposible organizar una formación de calidad.

RECONOCIMIENTO DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL. **Isabel Sequi** informa de que, una vez aprobado el Real Decreto, se puede reconocer la competencia profesional. También afirma que las comunidades autónomas se deben poner de acuerdo en el reparto de esta capacidad de reconocimiento, ya que no todas las competencias podrán ser reconocidas en todos los centros. Queda claro que son l@s propi@s trabajador@s l@s que deben presionar para que una profesión aparezca en el catálogo y sea susceptible de ser reconocida. **Luis Herrero** expone el caso de l@s conductor@s de ambulancias en Aragón, que están a punto de conseguir su objetivo. Hace ver que la presión que puedan ejercer l@s profesionales es fundamental.



Patxi Larrañaga mantiene que no es la Administración quien va a decidir dónde se van a reconocer las unidades de competencia, e insiste en la idea de que nosotr@s somos l@s primer@s interesad@s en que los centros de formación que reconozcan las competencias sean los adecuados. Echa de menos esta presión por parte de profesionales y sindicatos. **Arturo Dosal** responde que los sindicatos mayoritarios tiene otras preocupaciones prioritarias y l@s trabajador@s también: cobrar sus sueldos. **Patxi Larrañaga** argumenta que, aunque en su escuela se tratan temas de contratación y relaciones con las empresas, éstas son cuestiones que no se acaban de aprender en el aula. Hay que salir al mundo laboral, sin que ello signifique que debemos dejar de preocuparnos por temas de formación o cualificación. **Jordi Planas** ve las jornadas como un hito que pone de manifiesto que algo está cambiando en nuestro mundo profesional. Que debemos tener conciencia de que somos ciudadan@s y no administrad@s, y actuar en consecuencia.



ARTE ESZENIKOEN TEKNIKARIEN I. JARDUNALDI PROFESIONALAK
Emplegu-erregulazioa, Prestakuntza, Segurtasuna eta Arrisku Prebentzioa

I JORNADAS PROFESIONALES DE TÉCNICOS DE ARTES ESCÉNICAS
Regulación Laboral, Formación, Seguridad y Prevención de Riesgos

poder organizar estrategias de acción y poder de negociación de cara a conseguir alcanzar los objetivos que nos proponemos.

3ª Sesión

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ESPECTÁCULO EN VIVO

*Resumen de la ponencia de **Javier Moreno Saracibar**. Jefe de Área de Construcción de OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.*

El derecho laboral responde a tres aspectos fundamentales:

- El derecho del trabajo
- La seguridad social
- La ley de prevención de riesgos laborales (LPRL 31/1995)

La LRPL es un texto cuyo cuerpo central tiene rango básico y mínimo. Las garantías y derechos que promulga pueden ser ampliados y mejorados mediante convenios laborales, pero nunca rebajados.

La LPRL es un soporte de la negociación colectiva. Está construida en torno a tres principios clave: eficacia, coordinación y participación. Su objetivo nuclear es promover una cultura de la prevención de riesgos y la asunción de hábitos saludables en el trabajo tanto en empresari@s como trabajador@s.

Mediante su cumplimiento real y efectivo, se pretende combatir activamente la siniestralidad y rebajar el número de accidentes (que conllevan bajas) e incidentes (que no conllevan bajas) que ocurren en el mundo laboral.

Existe una modificación de la LPRL, la ley 54/2003, cuyo objetivo es que la LPRL se cumpla de manera real, no solo formal, como venía ocurriendo hasta ese momento. Para lograr este objetivo se pretende integrar el tratamiento de la seguridad laboral y la prevención de riesgos en el proceso normal de gestión de la empresa.

La ley 54/2003 hace especial hincapié en la labor de vigilancia y control de la inspección de trabajo, como una herramienta fundamental de cara a la consecución de sus objetivos.

También resalta otras dos herramientas importantes en las que apoyarse: la coordinación de actividades preventivas entre las diferentes empresas que desarrollan su labor en un mismo lugar de trabajo y la utilización de la figura del recuso preventivo (encargad@ de la empresa en un determinado lugar de trabajo con funciones de vigilancia y control de riesgos, correcta utilización de las EPIS y

otras sobre el personal a su cargo)

No solo la prevención se ha incluido en la gestión de una empresa en estos últimos tiempos, sino también otros nuevos conceptos como son el control de calidad, el cuidado del medio ambiente o la igualdad entre sexos.

*Resumen de la ponencia de **José Antonio Carnero.**
Inspección de Trabajo de Vizcaya.*

La labor de I@s inspector@s en la Comunidad Autónoma Vasca responde a una doble competencia: dependen de la Administración central pero también de la autonómica.

Su labor consiste en asesorar a empresas y trabajador@s en materia de prevención de riesgos y salud laboral, apercibir a las empresas que incumplan las leyes vigentes en esta materia y levantar actas de infracción e incluso paralizar una actividad laboral, si llega el caso.

En cuanto a las obligaciones a las que está sometida cualquier empresa de nuestros gremios, no existe ninguna diferencia con el resto de sectores laborales. Están obligadas a evaluar los riesgos que el desarrollo de su actividad laboral puede provocar para la salud de sus trabajador@s. También a evaluar también los riesgos a los que pueden verse expuest@s es@s mism@s trabajador@s al desarrollar su actividad en instalaciones propiedad de la empresa. Y están obligadas a planificar la actividad preventiva propia de la empresa.

Teniendo en cuenta que es muy frecuente la concurrencia de dos o más empresas en un mismo lugar de trabajo si hablamos de actividades escénicas, la coordinación de actividades preventivas entre las empresas concurrentes se revela como un factor de gran importancia a la hora de desarrollar una labor preventiva eficaz en el mundo de la actividad escénica.

Es responsabilidad del/a titular del centro de trabajo informar a quienes allí desarrollen su actividad laboral acerca de los riesgos a los que se pueden ver expuest@s por trabajar en ese local. Tanto si I@s trabajador@s son de su empresa como si no lo son.

También es responsabilidad del/a titular emitir instrucciones de trabajo para que éste se desarrolle de manera eficaz y segura. Y, por supuesto, la vigilancia tanto para que

sus trabajador@s como los de las empresas subcontratadas cumplan con sus obligaciones en esta materia.

En caso de accidente, la responsabilidad puede ser solidaria y tanto subcontrata como empresa titular se pueden ver abocadas a hacerse cargo de las consecuencias que pueda acarrear.

Ante un riesgo inminente, el/la trabajador@ tiene la facultad de negarse a realizar el trabajo.

En cuanto a las denuncias que reciben en Inspección, hay que resaltar su carácter anónimo. Es también frecuente que los sindicatos intervengan ante un accidente interponiendo denuncias.

*Resumen de la ponencia de **Garbiñe Biurrun Mancisidor**.
Ilma. Sra. Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal
Superior de Justicia del País Vasco y profesora asociada de
Derecho del trabajo y de la Seguridad social de la UPV/EHU.*

Tod@ trabajador@ tiene derecho a protestar y reclamar si cree que sus derechos son conculcados. Existe un marco legal que protege sus derechos. L@s trabajador@s, cuando denuncian, están protegidos por las instituciones, tienen garantía de inmunidad.

Además de las dos leyes anteriormente citadas (LPRL y su modificación, ley 54/2003) la magistrada apunta el Real Decreto de coordinación empresarial: RD 171/2004.

Este marco se puede mejorar en cada empresa a través de la negociación colectiva. Los resultados de esta negociación afectan a tod@s l@s trabajador@s que pertenecen a la empresa. No cabe una negociación individual.

La tutela que las instituciones ejercen ante un accidente laboral comprende dos aspectos: la reparación del daño y las sanciones. La reparación del daño puede consistir en un recargo de las prestaciones de la Seguridad Social o en una indemnización civil fijada por el juez.

Las sanciones pueden ser de dos tipos: administrativas o penales. Ambas son incompatibles entre sí.

-Recargo de prestaciones (Artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social):

Puede ir desde un 30 a un 50% si se trata de una lesión por artefactos, máquinas...
Para que se produzca han de darse:

- daño o lesión
- incumplimiento empresarial
- causalidad entre la infracción y el daño

Las responsabilidades alcanzarán al empresario infractor, pero no a las mutuas ni a la Seguridad Social. No hay seguro que cubra estas contingencias.

-Indemnización Civil: Consiste en una reparación íntegra del daño, teniendo en cuenta las consecuencias del mismo fuera del mundo laboral. Esta reparación es siempre una cantidad de dinero. Para que se produzca han de darse:

- daño o lesión
- culpa del empleador
- relación de causalidad: infracción y daño

-Sanción Penal (la sanción administrativa no es competencia de la magistrada): No es muy frecuente. En el 2006 se creó una fiscalía especial, la de Siniestralidad Laboral, encargada de este tema. La sanción consiste en penas de cárcel de 6 meses a 3 años y en una multa de 6 a 12 meses. Para que se produzca han de darse:

- Infracción de la normativa
- Comportamiento omisivo
- Generación de peligro
- Relación de causalidad

En cuanto a las artes escénicas, es preciso destacar que, como es muy frecuente la concurrencia de varias empresas en el hecho escénico, ante una infracción rige el sistema de cadena o cascada de responsabilidades. En lo que se refiere a montajes en el exterior, existe responsabilidad de la empresa en los elementos que aporta.

*Resumen de la ponencia de **José Luis Martínez Santos**.
Director-Gerente de APN (Asociación de Promotores
Musicales)*

APM se creó en el año 2001 y está formada por 37 promotores de conciertos a nivel estatal. El 80% de los conciertos está promovido por miembros de la asociación

Lo que destaca el representante de la asociación es que el/la promotor@ contrata tanto al/a artista (a quien promociona) como a las empresas que van a prestar los



diferentes servicios, entre ellos los técnicos.

Están preocupad@s por el tema de la seguridad en los espacios escénicos porque, además de reconocer su importancia intrínseca, hay promotor@s que han sido sancionad@s.

L@s promotor@s están obligad@s a valorar los riesgos, porque el riesgo cero no existe. Lo que han hecho hasta el momento es diferenciar los espacios escénicos en salas preparadas para este tipo de espectáculos (que tienen diseñados planes específicos de prevención) y no preparadas (estadios, plazas de toros...).

Enlaces de interés:

-OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
<http://www.osalan.com>

-Inspección de Trabajo C.A.V.
http://www.mtin.es/ITSS/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/listado_centros.html_255789948.html

-Tribunal Superior de Justicia del País Vasco
<http://www.justizia.net/Direcciones/default.asp?Idioma=sp>

-Asociación de Promotores Musicales
<http://www.apmusicales.com/>

MESA REDONDA SOBRE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ESPECTÁCULO EN VIVO

ARQUITECT@S. Es frecuente que los proyectos de espacios escénicos salgan adelante sin un análisis previo de la seguridad y la prevención de riesgos en el trabajo de l@s técnic@s de las artes escénicas.

AUTÓNOM@S. Sólo si incumplen sus deberes de cooperación se podría levantar acta de infracción contra ell@s. No son trabajador@s por cuenta ajena. Tienen obligación de disponer de un seguro de responsabilidad civil. Si son autónom@s dependientes esta responsabilidad recae en la empresa de la que dependen (cuando trabajan para ella).

DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S. Si un/a trabajador@ detecta un riesgo para su integridad que no pueda ser evitado, a la hora de realizar un determinado trabajo, está en su derecho de negarse a realizar esa labor. Ese día se cobrará igual. L@s delegad@s de prevención pueden paralizar cualquier labor en la que no se cumpla la normativa de seguridad y prevención.

INSPECCIÓN DE TRABAJO. La Inspección vela para que no se produzcan infracciones de la ley y, si se producen, para levantar actas de infracción y denunciarlas. Está activa los fines de semana, tienen guardias.

OBLIGACIONES DEL/A EMPRESARI@. Entre ellas figura su deber de vigilar el desarrollo de los trabajos desde un punto de vista preventivo (entre otros). Ha de detectar las actitudes irresponsables del/a trabajador@ y aplicar el régimen sancionador correspondiente, si procede. Debe proporcionar los equipos de protección individual adecuados a cada labor profesional, pero no es suficiente con esto; ha de vigilar para que se utilicen y, además, de una manera correcta.

Surge en el debate la posibilidad de que la Asociación de Promotores y las asociaciones de técnicos se reúnan para debatir temas de prevención y poder llegar a acuerdos. Esta reunión queda pendiente de cita.

MEDIDAS PREVENTIVAS. Antes que el empleo de medidas de protección colectiva y/o individuales, se deben corregir malos procedimientos al organizar el trabajo. Por ejemplo, limitar la duración de las jornadas laborales. Jornadas excesivamente largas ponen en peligro la seguridad de l@s trabajador@s de las técnicas de las artes escénicas.

También es de gran utilidad la realización de instrucciones operativas, documentos en los que se indican pautas para realizar una determinada labor.



OTRAS MEDIDAS. Es patente el desconocimiento por parte del resto de la ciudadanía (ponentes de la sesión incluidos), de nuestros modos y maneras de trabajar, de la forma en que se organiza nuestro trabajo, de los riesgos a que nos vemos expuest@s cuando lo realizamos... L@s técnic@s se quejan de que las instituciones no l@s protegen pero la magistrada aduce que para que eso ocurra es necesario luchar, como otros gremios y en otras épocas hicieron y consiguieron resultados. Existe una legislación, utilícese. No valen lloros. Es necesario denunciar: los teatros que son inseguros y no se atienen a la ley, los incumplimientos empresariales...

ESCÉNICA. Existe un documento de la escuela andaluza, muy riguroso y profusamente trabajado, que actualmente está siendo reformado.

CONCLUSIONES SOBRE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ESPECTÁCULO EN VIVO

- Existe un marco legal que protege la seguridad de l@s trabajador@s y previene los riesgos a los que se ven expuest@s por su trabajo. En este marco figuran las obligaciones y derechos que tienen las empresas y l@s trabajador@s en esta materia.
- Existen instituciones que informan, asesoran, vigilan, advierten y sancionan cualquier irregularidad que se cometa en cuanto a prevención de riesgos y seguridad laboral en nuestro sector profesional.
- La aplicación de la LPRL y el grupo de leyes y decretos que la acompañan y completan, es en nuestro sector extremadamente deficitaria. Mucho más que en otros sectores profesionales.
- Nuestro trabajo se desarrolla en muchas ocasiones en locales de pública concurrencia, es decir, con público presente.
- En muchas ocasiones trabajamos en lugares que no están preparados y equipados para la tarea, sino en espacios alternativos como pueden ser la calle, plazas de toros, polideportivos o cualquier otro imaginable.
- La LPRL debe ser desarrollada específicamente en nuestro sector, teniendo en cuenta las particularidades del mismo: lugares de trabajo y modos y maneras de organizar el trabajo.
- Cualquier avance que haya de producirse para mejorar la aplicación de este grupo de leyes preventivas en nuestro sector, debe ser provocado por l@s integrantes del mismo; empresas y trabajador@s. Ést@s son l@s que han de estimular a las instituciones para que tomen conciencia de la realidad de nuestro sector y actúen en consecuencia.
- Existe una gran mayoría de espacios escénicos, incluso de titularidad pública, donde las medidas preventivas que propugna la ley no se cumplen.
- Aún en lugares donde se cumplen estas medidas, los procesos de trabajo no se ajustan a las mismas.
- El cumplimiento de la LRPL en nuestro sector se realiza de manera más formal (se cumplen los requisitos burocráticos) que efectiva.
- En los pliegos que salen a concurso público y en cualquier relación de

contratación entre empresas, los requisitos de seguridad que marca la LRPL deben aparecer como condición inexcusable.

- Las instituciones no sólo deben exigir a las empresas que acrediten cumplir lo exigido en LRPL, sino que además deben vigilar por el cumplimiento efectivo de lo exigido mientras dure la relación contractual.
- El hecho de que varias empresas concurren en un mismo lugar de trabajo es muy frecuente en nuestro sector profesional. La coordinación entre estas empresas de cara a la prevención de riesgos y seguridad laboral es prácticamente nula y, cuando existe, en la mayoría de las ocasiones consiste, sólo, en un intercambio de documentación.
- La aplicación de la LPRL en las empresas de servicios es muy deficitaria y cuando se hace, en la mayoría de los casos, tiene carácter formal (entrega de documentación y EPIS).
- La vigilancia que las empresas ejercen sobre l@s trabajador@s en cuanto al cumplimiento de normas e instrucciones, es prácticamente nula o inexistente.
- Muchas veces son l@s trabajador@s l@s que asumen comportamientos y/o métodos de trabajo que ponen en riesgo su salud.
- Muchas veces las medidas preventivas existentes son obviadas por l@s trabajador@s, bien con la excusa de falta de tiempo para desarrollar la labor requerida, bien con la excusa de incomodidad para realizarla.

4ª Sesión

L@S TÉCNIC@S DE ARTES ESCÉNICAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

*Resumen de la ponencia de **Jesús Durango Menéndez**.
Secretario de Organización de UGT-Ministerio de Cultura.*

Es importante resaltar la celebración de estas I Jornadas Profesionales de Técnic@s de las Artes Escénicas como un punto de partida en la unificación de l@s profesionales hacia la regularización de nuestro sector.

Hasta hace bien poco, la única manera en que podíamos aprender nuestro oficio era trabajando. Durante mucho tiempo, y todavía, trabajamos con gran riesgo para nuestra integridad física. Es un sector muy poco regulado en todos sus ámbitos donde l@os piratas campan a sus anchas.

UGT defiende y protege el empleo público de manera inequívoca. Se muestran orgullos@s del convenio que junto a otros sindicatos han conseguido para l@s trabajador@s del INAEM (Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música). En este convenio consta en nivel 3 como categoría profesional que corresponde a un/a técnic@, que la jornada semanal es de 37,5 horas, que la planificación del trabajo se hace de una manera cuatrimestral, combinando turnos de mañana y tarde, y con una remuneración acorde a estos requisitos.

Sin embargo, su convenio se incumple en ocasiones o no se cumple en la totalidad. Se trata de un convenio al que nadie llega en nuestro sector y mucho menos en la empresa privada.

Lo que a UGT le parece indispensable es conseguir un convenio marco propio de nuestros gremios, de nuestras familias profesionales, de nuestro sector, que acoja y regule el resto de los convenios. Conseguirlo es tarea de tod@s, se necesita a tod@s y, en estas Jornadas, estamos ante una oportunidad única.

*Resumen de la ponencia de **Teresa Martín Luque**. Miembro de la Ejecutiva de la Sección Sindical de CCOO del Ministerio de Cultura. Responsable de Salud Laboral del INAEM-CCOO.*

Se niega un afirmación vertida anteriormente, en la que se achacaba a los sindicatos el centrarse en el trabajo del día a día en defensa de los derechos de sus afiliados y obviar el trabajo a medio y largo plazo, más general y estratégico en la defensa de todos los trabajador@s. Se pone como ejemplo de su trabajo a medio y largo plazo el estudio que CCOO impulsa sobre seguridad laboral.

La manera en que CCOO organiza su actividad sindical es a través de federaciones. Según sea empleo público o privado, la acción sindical se engloba en la federación de Servicios y Administraciones Públicas o en la de Comunicación y Transportes. Se pretende unificar esta acción bajo una sola federación, la de Servicios a la Ciudadanía y, más concretamente, en la acción sindical correspondiente a nuestros gremios en el departamento de Comunicación, Artes y Deportes.

El marco legislativo que engloba cualquier convenio o negociación colectiva es el determinado por:

- El estatuto de los trabajador@s.
- La LPRL
- El R.D. de Coordinación entre Empresas 171/2004

El primer objetivo de CCOO es que las exigencias contempladas en este marco se cumplan. Los principales inconvenientes estriban en el alto grado de eventualidad y precariedad laboral que impera en nuestro sector y la forma en que se organizan actualmente las necesidades de una producción. Otro objetivo es el de conseguir la igualdad y visibilidad de la mujer en nuestro mundo profesional.

Convenios existentes en la actualidad.

- El del INAEM
- El de locales y espectáculos de Cataluña
- El de locales y espectáculos de Madrid
- El de locales y espectáculos de Guipúzcoa
- Existen también convenios de empresa como el del Liceo de Barcelona, el del Teatro Real de Madrid o el del Teatro Rojas de Toledo, entre otros

Además de las dos anteriores, las razones por las que no se alcanza un convenio marco son:

- Inexistencia de una relación de competencias profesionales
- Los modelos de relaciones laborales y organización del trabajo. La naturaleza de la actividad y su organización actual se imponen a las condiciones que debería disfrutar cualquier trabajador@ (l@s técnic@s de las artes escénicas, también) y que se especifican en el marco legal mínimo expuesto anteriormente.
- Alto índice de temporalidad
- Estructuras empresariales efímeras, en consonancia con lo efímero de una producción de las artes escénicas.
- Alto índice de externalización y subcontratación.
- Alto número de empresas que concurren en un mismo lugar de trabajo.
- Gestión privada de las salas públicas.
- Alto índice de contratación de trabajador@s autónom@s y/o autónom@s dependientes. Existe un estatuto del/a trabajador@ autónom@ pero vacío de cualificaciones y en el que se contempla la figura del/a TRADE (trabajador@ autónom@ dependiente). Esta figura se considera desde CCOO como una herramienta para rebajar las condiciones de trabajo.

Las propuestas que realiza CCOO son:

- Hacer cumplir la legislación existente, el marco legal mínimo.
- Organizar a l@s profesionales del sector para aunar y aprovechar mejor nuestras fuerzas.
- Trabajar conjuntamente con otras asociaciones cercanas a nuestro sector, como las de actores/actrices, director@s...
- Conseguir un convenio marco donde se especifiquen:
 - Salarios
 - Modos de contratación
 - Organización de la jornada laboral
 - Prevención de riesgos y seguridad laboral específica para nuestro sector.
 - Igualdad efectiva de género.

Resumen de la ponencia de Iván Martín Cruz. CNT.

El mundo laboral en el que se mueve nuestro sector está completamente desregulado y se trabaja bajo cualquier tipo de convenio, tenga o no alguna relación con la técnica de las artes escénicas.

Es destacable la gran diversidad en las maneras de trabajar en nuestro sector



profesional. No es lo mismo trabajar en el ámbito público o en el privado, en el rock o en el teatro, en compañías nacionales o en compañías privadas, en espacios escénicos o en la calle, en la zona donde vives o en gira,...

La mayoría de l@s técnic@s de las artes escénicas están acostumbrad@s a ejercer un sindicalismo “individual”, es decir, a negociar sus propias condiciones de trabajo.

Por eso, y pensando en la gran cantidad de precari@s que existen en nuestro sector, más que un convenio marco sería apropiado conseguir un estatuto como el de l@s intermitentes frances@s. Según ese estatuto, el/la intermitente que alcance un número determinado de horas trabajadas, obtendrá derecho a un subsidio. Estoa sería una forma de invertir dinero público en la cultura sin que signifique necesariamente entregarlo a l@s productor@s de espectáculos.

L@s trabajador@s de nuestro sector estamos desmovilizad@s, pero también existe un gran potencial para la movilización.

El modelo sindical tradicional y actual, causa en el/la trabajador@ muchos recelos y es dudosa la representatividad de los sindicatos. El/la técnic@ de las artes escénicas es invisible, la mayoría está fuera del mundo sindical. De los sindicatos no podemos esperar mucha ayuda. Tampoco podemos esperar ayuda de las administraciones, ya que no entienden la especificidad de nuestro trabajo.

Lo que impera es el sindicalismo “individual”, aunque los resultados de cada negociación particular afectan al resto de compañer@s. Sería muy útil agrupar todas estas negociaciones individuales y extraer conclusiones de las mismas.

Su propuesta es el modelo sindical de la CNT, basado en la acción directa (una vez tomada una decisión, se ejecuta) y no en los comités de empresa y ofrece a l@s técnic@s la estructura de su sindicato como herramienta de avance para aglutinarl@s.

Estas I Jornadas deben ser un germen de coordinación entre las diferentes asociaciones y un punto de partida. El origen de movilizaciones que nos lleven a un reconocimiento de nuestra profesión.

*Resumen de la ponencia de **Ángel Luis Mauri Santiuste**.
Central Sindical Independiente y de funcionarios. CSIF*

El CSIF piensa que todos estamos incluidos en un mismo barco, aunque exista mucha diversidad en la tipología de l@s trabajador@s: fij@s eventuales, empleo público, privado, autónom@s... y entre tod@s ell@s haya diferencias abismales.



Existe una falta compromiso entre l@s trabajador@s, que no estamos organizad@s frente a la poderosa organización empresarial.

Es imprescindible el establecimiento de unos mínimos para desarrollar nuestra labor, englobados en un acuerdo marco.

En cuanto a la externalización, los sindicatos deberían pelear para que las condiciones de trabajo del personal externo y del personal propio fueran las mismas

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LA GESTIÓN DE LOS ESPACIOS Y L@S TRABAJADOR@S DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

*Resumen de la ponencia de **Pablo López**. Secretario General del INAEM, Ministerio de Cultura.*

El INAEM posee un convenio que goza de muy buena salud, como lo demuestran sus 11 años de vida. Hace dos años se realizó un proceso de consolidación del trabajo de l@s técnic@s, plasmado en 300 contratos.

El punto en el que más flaquea el mundo del teatro, por lo que a las condiciones de trabajo se refiere, es en el apartado técnico.

Es muy importante que el convenio que acoja a l@s trabajador@s técnic@s de las artes escénicas sea lo más grande posible. Esto garantizará mejores condiciones de trabajo, sueldos incluidos.

Actualmente, el clima de negociación existente entre empresa (INAEM) y representantes de l@s trabajador@s es muy bueno. Existe sintonía. Están volcándose, especialmente, en temas de seguridad y prevención. En cuanto a la coordinación de actividades empresariales, se muestran rigurosos con las empresas con las que trabajan. Vigilan de cerca fenómenos como el moobing o la salud de sus trabajador@s.

Tratan todos los aspectos minuciosamente porque, al ser administración pública, tienen recursos para ello y pueden permitírselo.

Lo primero que ha de tener un@ trabajador@, es un trabajo fijo y los responsables de las empresas deberían perseguir este fin. La Administración debe servir de motor para el empleo en la empresa privada.

La formación de l@s técnic@s es esencial. A través de ella y de la experiencia de l@s trabajador@s, es como se tiene que conseguir un buen catálogo de cualificaciones, adecuado a la realidad. El INAEM trabaja en conjunto con los ministerios de Educación y de Trabajo para alcanzar ese objetivo.

En el INAEM han organizado una bolsa de trabajo de personal eventual que, antes de desempeñar su labor recibe una formación previa. También han instaurado el contrato en prácticas, de dos años de duración, donde el/la técnic@ puede completar su formación. También son contemplados los procesos de reciclaje

profesional.

Entre los temas pendientes figuran el de la instauración de los complementos. Este es un tema difícil, debido a la peculiaridad del trabajo técnico, que no puede tener precisamente unos horarios de oficina.

Conclusiones:

- Ha llegado el momento en estas jornadas donde se encuentran administración, sindicatos, asociaciones empresas,...
- En la futura ley de las artes escénicas tienen que aparecer los técnicos
- El INAEM es una institución pública y como tal está a disposición de los técnicos.
- Hay una gran dispersión de colectivos profesionales lo que no facilita ni negociaciones ni avances.
- Hace falta un manual de buenas prácticas, un código de principios que sea asumido por todos.
- Hace falta trabajar en pos de la integración en términos igualitarios de la mujer y del discapacitado.

*Resumen de la ponencia de **Gerardo Ayo**. Presidente de la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de titularidad pública.*

Además de ser el presidente de la Red, Ayo es también el director del Teatro Social de Basauri, donde l@s trabajador@s técnic@s de las artes escénicas contratados disfrutan de un buen convenio. En él corresponden a un nivel 20 en la clasificación de la Administración vasca. Sus salarios están por encima de los de los técnicos del INAEM.

En cuanto a la formación para técnic@s, la Red se ha ocupado mucho de este tema en los últimos años. Hace tres que se organizaron los primeros cursos en Almagro, dirigidos a técnic@s que trabajan en teatros de titularidad pública. Son cursos que tienen una excelente aceptación y que año tras año crecen de manera exponencial

En cuanto a la gestión del Teatro Social de Basauri, los gestores tuvieron claro desde un principio que l@s técnic@s que allí trabajaran debían figurar en la plantilla. No querían subcontratas.



El plan de gestión del teatro consta de cuatro apartados, todos ellos con la misma importancia:

- Programación
- Difusión
- Administración
- Técnica

Cada departamento es autónomo. El director sólo interviene en la organización técnica del teatro si es requerido para ello.

L@s técnic@s en el teatro de Basauri, son bien visibles. Gozan de una alta consideración en el Ayuntamiento. La próxima reforma del teatro se hará con el asesoramiento de l@s mism@s.

En cuanto a la LRPL, el Teatro Social de Basauri fue pionero en su implantación en los espacios escénicos de la Comunidad Autónoma Vasca, a instancias de l@s propi@s técnic@s del teatro.

Después de esta inminente reforma a la que se va a someter el teatro, se pretende que sea uno de los más seguros del Estado.

Pone a disposición de l@s técnic@s la Red de la que es Presidente, aunque resalta que es una institución grande y por lo tanto poco ágil.

5ª Sesión

LAS EMPRESAS Y LAS COMPAÑÍAS: RELACIÓN LABORAL CON L@S TÉCNIC@S DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

*Resumen de la ponencia de **Peio Gutiérrez**. Gerente-Coordinador de Proyectos de ESKENA, Asociación de Empresas de Producciones Escénicas de Euskadi.*

ESKENA no tiene, por el momento, un discurso tan claro como el de l@s técnic@s respecto a la problemática que suscita las jornadas. No tienen un diagnóstico de la situación, ni una posición común respecto al mundo de l@s técnic@s, pero creen necesario dotar al sector de un marco de relaciones normalizadas.

Piensen que el sector profesional donde se mueven tanto las compañías como l@os técnic@s, ha comenzado su proceso de estructuración y, en este proceso, la relación entre técnic@s y productor@s será fundamental. El sector va madurando sobre la marcha.

Actualmente, están intentando cerrar un acuerdo con la Asociación de Actores Vascos y, cuando acaben ese proceso pueden, perfectamente, comenzar otro con l@s técnic@s, pero no antes.

No obstante, señala que las compañías no pueden mantener en plantilla ni a técnic@s ni a actores, porque la carga económica que supondría, les ahogarían.

El 90% de las compañías pertenecientes a ESKENA, cubren sus necesidades técnicas contratando a empresas de servicios técnicos, no directamente a técnic@s así que, sindicalmente, no tienen mucho que aportar. Esto corresponde a las empresas de servicios que les suministran l@s profesionales. Sí que pueden ayudar desde su posición a la consecución de un manual de buenas prácticas.

Reconoce que el/la técnic@ no es visible, que no se reconoce su trabajo ni se valora. Le preocupa el modo de enfocar el trabajo técnico de una compañía en gira.

Para sobrevivir, las empresas reducen costos y esto también afecta al apartado técnico.

Hay que delimitar bien las dos áreas, pública y privada que, como en otros campos (sanidad, educación,...) no van a recibir el mismo tratamiento.

Las empresas asociadas en ESKENA funcionan como aspersores: reciben una serie de recursos por parte de Administración e instituciones, clientes, subvenciones... que dispersan hacia artistas, técnic@s, constructor@s de decorado, SGAE, y otr@s, sin quedarse apenas nada. Son artistas devenid@s en empresari@s. Han llegado a ser productor@s desde una inquietud artística, desde la contracultura y están muy atad@s a la práctica.

Resumen de la ponencia de Isabel Vidal Vidal. Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza, FAETEDA. Directora General de Operaciones del grupo FOCUS.

Después de echar un vistazo al borrador del manual de buenas prácticas entregado en la documentación de las jornadas, la representante de FAETEDA, afirma que ese manual sería suscrito inmediatamente por las empresas.

Cree que no sería aplicable un convenio marco general para todo el Estado, ya que la realidad de nuestro mundo profesional es muy diversa den las diferentes áreas geográficas.

Parece difícil también conseguir un acuerdo marco que abarque a empresa pública y privada, por las grandes diferencias que separan a estas. La empresa privada se ha de ajustar a criterios de viabilidad.

Otro motivo más para que este gran convenio marco no sea una buena idea, es la gran diferencia que también existe entre l@s técnic@s.

No obstante, sí que es necesario un convenio, un acuerdo en cuanto al modo de organizar el trabajo entre empresas y trabajador@s, aunque sólo sea por egoísmo empresarial. Cree que este acuerdo iría tanto en beneficio del/a trabajador@ como de la empresa.

Para conseguir avances en este ámbito es necesario que l@s trabajador@s dejen de pensar que el/la empresari@ es el/la enemig@. Parece que a l@s trabajador@s les preocupa el hecho de que las empresas se asocien. Sin embargo, el asociacionismo empresarial es bueno, no sólo para las empresas, sino también para l@s trabajador@s, ya que se mejora el cumplimiento de la ley por parte de aquéllas y eso es beneficioso para tod@s.

L@s técnic@s son uno de los valores humanos más importantes, pero la dignificación comienza por un@ mism@. Así que, para conseguir algo, son l@s trabajador@s l@s primer@s que deben creer en la dignidad de su profesión y actuar en consecuencia.

El término de “lucha” está ya caduco. Ahora, para conseguir avances y objetivos, debemos emplear otros términos: “madurez”, “negociación”...

Para que avance y se consiga la dignificación y la regularización de la profesión de l@s técnic@s de las artes escénicas, es imprescindible contar con una organización empresarial madura. Esto no va en contra del objetivo. Muy al contrario, lo favorece y es entonces cuando pueden surgir los convenios.

FOCUS es una empresa resultado de un grupo de artistas que fueron haciéndose con diversos equipamientos hasta convertirse en lo que son ahora. Tiene 30 técnic@s en plantilla.

La forma en que gestionaron la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud fue por la externalización del servicio, contratando a una mutua. Este sistema no funcionó, la mutua no entendía el trabajo que se realizaba y se limitaba a un cumplimiento burocrático y formal de la ley. La empresa aguantaba una inspección, pero no había mejorado mucho en la prevención real. Se decidió entonces contratar un@ prevencionista en plantilla y gestionar internamente este campo. Los resultados fueron esperanzadores.

L@s técnic@s deben organizarse de la misma forma que las empresas y madurar para poder ser capaces de negociar. Deben ser ell@s quienes den el primer paso, porque la patronal no se va a mover si no le pinchan.

No hay representación sindical de l@s trabajador@s en las empresas. L@s técnic@s se deberían asociar respondiendo a denominadores comunes, bien sean geográficos o de otro tipo, en función de las diferentes realidades. Es mejor que los procesos negociadores surjan y se realicen comunidad por comunidad.

Hay que comprender que, aunque estemos obligad@s a negociar y a entendernos, patronal y trabajador@s van a defender diferentes intereses en algunos temas.

La inexistencia de un convenio facilita que la libertad sobre lo que se paga por el servicio de un@ técnic@ sea total. No hay unos mínimos salvaguardados.

Es importante que haya surgido este foro de las I Jornadas. Pero supone un paso aislado que debe tener continuidad.

Hay que tener mentalidad constructiva, l@s trabajador@s deben entender que el/la empresari@ no es el lobo. Que es con quien se debe negociar para que ambas partes logren el máximo grado de satisfacción.

Es preciso reclamar un control por parte de la Administración en la valoración de concursos, pliegos y plicas. Deben valorar tanto criterios económicos, como de solvencia técnica y modalidades de prevención. Las empresas que no cumplen hacen poco competitivas a las que cumplen con la ley.

Si es exigible que una empresa cumpla con la LPRL, para lo que ésta debe realizar una importante inversión, a la hora de concursar este término debe ser exigido y vigilado. Tod@s deben licitar en igualdad de condiciones.

Por otra parte, está claro que las empresas no pueden dejar de trabajar porque los teatros no cumplan la normativa. Este tema también debe ser motivo de negociación y solución.

Las tarifas que manejan las empresas no están establecidas. Responden a la realidad del mercado en cada zona, aunque las que se asocian sí que van estandarizándolas de alguna manera.

Enlaces de interés:

-Todos los convenios

<http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

MESA REDONDA SOBRE LAS EMPRESAS Y LAS COMPAÑÍAS: RELACIÓN LABORAL CON L@S TÉCNIC@S DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

TARIFAS MÍNIMAS COMUNES. Se trata de averiguar si existen tarifas mínimas y comunes a la hora de abonar sus servicios a un@ técnic@. Se entiende que es en el ámbito de Cataluña, ya que la pregunta va dirigida a **Isabel Vidal**.

Ésta afirma que las tarifas que se abonan dependen de las que aparecen publicadas en los pliegos de contratación pública. Estas tarifas las genera el propio mercado: si son demasiado bajas, nadie concurre, los pliegos quedan desiertos y han de volver a convocarse con precios superiores; si fueran demasiado altas, la propia competencia entre las empresas haría que encontraran su justiprecio.

Hasta hace poco, el criterio económico era el único a la hora de evaluar las propuestas presentadas a un concurso. Ahora se valoran también otras circunstancias, como puede ser la manera en la que se cumple la LPRL en cada empresa.

No obstante, aunque esto aparece escrito en los pliegos, en muchas ocasiones sólo se cumple de manera formal, presentando papeles. Posteriormente, la Administración no controla si los papeles presentados son correctos y mucho menos el cumplimiento de las condiciones exigidas en el pliego una vez adjudicado. Se generan situaciones de competencia desleal.

En cuanto a la relación entre empresas y trabajador@s, que si una empresa paga más que las otras se nota porque tod@s l@s técnic@s quieren trabajar con ella y, si paga menos que las demás, también se nota por el efecto contrario. En resumen, otra vez la ley del mercado y de la oferta y la demanda.

Categorícamente, no existe un acuerdo de tarifas mínimas por las que prestar servicio entre empresas (y, consecuentemente, tampoco hay acuerdo en lo mínimo que se le debe pagar a un@ técnic@).

JORNADA LABORAL DE 12 HORAS. A la pregunta sobre si la patronal admitiría una jornada máxima diaria de 12 horas, **Isabel Vidal** responde que sí, pero con condiciones. Cree que la pregunta tiene trampa y que ésta reside en el tiempo de desplazamiento empleado hasta el lugar donde se va a realizar la labor técnica ¿Se considera este tiempo como parte de las 12 horas? Ella no lo considera. Le parece que nuestro caso es como el de cualquier otr@ trabajador@ que ha de desplazarse hasta su centro de trabajo.

Diferentes compañer@s hacen notar que nuestro caso no es como el de l@s trabajador@s que siempre acuden al mismo centro de trabajo, para desempeñar jornadas de similar duración, todos los días, en horarios fijos. En nuestro caso debemos emplear gran cantidad de tiempo en desplazarnos para poder realizar nuestra labor, debido al carácter trashumante del mismo y, además, una vez desplazad@s, debemos acometer largas jornadas de trabajo. Mientras nos desplazamos no podemos trabajar, así que perdemos dinero, ya que la mayoría no

somos contratad@s estables: lo somos justamente para cada bolo. No es igual el valor del tiempo perdido en un desplazamiento para un@ trabajador@ estable que para un@ que trabaja a bolos. Y aún en el caso de trabajador@s estables, no se puede considerar tiempo de desplazamiento el que se invierte en ir desde Bilbao a Cádiz para hacer un bolo. Ése, en el caso de l@s técnic@s de las artes escénicas, es trabajo.

Medidas que proponen diferentes compañer@s para resolver esta situación:

- Desdoblar las largas jornadas en turnos.
- Reducir la duración de las jornadas, aunque eso signifique más jornadas de trabajo
- Organizar bien los horarios para que se dedique el tiempo que merece ael desplazamiento, al trabajo y al descanso.

Isabel Vidal se muestra dispuesta a negociar éste y otros temas, siempre y cuando la negociación se lleve a cabo con asociaciones maduras, dispuestas al entendimiento. En cuanto a las propuestas que surgen en la mesa redonda advierte que, de realizarse, significarían un encarecimiento en el precio del bolo y que si una sola empresa emprendiera ese camino, se colocaría en una mala posición respecto al resto de la competencia, ya que sus precios serían superiores.

Haría falta, por tanto, un acuerdo con l@s trabajador@s para arreglar éste y otros temas, pero también entre las empresas, para que aceptaran y respetaran unas reglas comunes para todas.

(Nótese que la discusión se centra en los incumplimientos de condiciones de trabajo explicitadas en el Estatuto de los Trabajador@s, de obligado cumplimiento, y sobre las que no cabe negociación.

Nótese que lo que en principio piden l@s técnic@os de las artes escénicas piden, es que ese marco legal mínimo del Estatuto y de la LPRL, se cumpla)

CONVENIO DE SALAS Y ESPECTÁCULOS DE CATALUÑA. **Isabel Vidal** cree que este convenio puede ser más o menos apropiado para l@s trabajador@s estables de teatros o lugares de exhibición fijos, pero no para la gran mayoría de técnic@s que trabajan a bolos y/o en gira.

Técnic@s catalan@s destacan el hecho de que ADETCA no está presente en la negociación de este convenio e Isabel Vidal, que se cree representada por un compañero, muestra su sorpresa y promete informarse. Afirma que son las empresas las primeras interesadas en tomar parte en la negociación de ese convenio y que sería absurdo que no acudieran.

AREC cita a **FOCUS** y a **ATECAT** para negociar un convenio y habla de las perversiones del sistema de categorías A y B en cuanto a la consideración del trabajo de l@s técnic@s. La categoría A contempla al teatro profesional y la B al de salas alternativas y dedicadas al teatro infantil con requisitos menores. Mantiene que este sistema se pervierte porque salas del nivel A, amparándose en que poseen otras salas más pequeñas, se acogen al nivel B para realizar ciertas producciones (que en realidad son de nivel A).

Isabel Vidal mantiene que este sistema no es malo y que no se debe pervertir. Afirma que es la manera en la que much@s profesionales pueden comenzar a trabajar después de finalizar su proceso de formación. Es una vía que facilita la salida de est@s profesionales, que de otro modo lo tendrían muy difícil.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL). Se pregunta a **Isabel Vidal** por los medios que utilizan las empresas para cumplir la LPRL y responde, en calidad de representante de su empresa, FOCUS, que ellos, en un principio decidieron contratar un servicio de prevención externo; una mutua en su caso. Dicha mutua documentó y cumplió con todos los requisitos burocráticos de la ley, de manera que la empresa superaba sin problemas cualquier inspección a ese nivel. Lo que no consiguió es que la ley se cumpliera de manera real en los lugares de trabajo y por l@s trabajador@s.

Es en este momento cuando la empresa se da cuenta de que el primer paso para conseguir avances en la aplicación real de la LPRL es precisamente implantar una cultura de la prevención en todos los niveles: trabajador@s, mandos directivos y empresari@s. Que tod@s entiendan la importancia que tiene respetar esta ley y que contribuyan a ello. En ese momento se decide contratar a un@ titulad@o superior en prevención en las tres modalidades en la plantilla de la empresa y obtener un servicio de prevención propio. Los resultados mejoraron inmediatamente.

Propone, con respecto a este tema, mancomunar las inversiones de las empresas en prevención, para optimizarlas. Es decir, dotar a l@s trabajador@s de información, formación y EPIS, pero sólo una vez, aunque luego est@s mism@s trabajador@s presten sus servicios en empresas diferentes. Esa inversión sería compartida por todas las empresas mancomunadas.

También propone la creación de un carnet verde del/a técnic@. Este carnet acreditaría a su poseedor@ como profesional cualificad@, informad@ y formad@ en prevención y dotad@ de las EPIS necesarias.

(En este momento, Isabel Vidal abandona la mesa para coger un vuelo)

RETARDO EN LOS PAGOS A COMPAÑÍAS Y EMPRESAS. Estos retardos, que se llevan a cabo por parte de las instituciones, pueden llevar a la desaparición de pequeñas empresas que se comprometen a prestar sus servicios y después no pueden pagar a sus trabajador@s por falta de liquidez.

Gerardo Ayo reconoce que eso sucede en ocasiones, aunque él personalmente no pueda entender cómo se llega a esa situación. Esta práctica debe ser erradicada, y tenida en cuenta a la hora de redactar un manual de buenas prácticas.

TIEMPO DE TRABAJO. Sobre lo tratado anteriormente por **Isabel Vidal**, **CCOO** apunta que las leyes están para cumplirse y esto no puede ser objeto de debate y negociación. Estamos lejos de cumplir el marco legal mínimo y obligatorio para tod@s (estatuto de los trabajador@s y LPRL).

MADUREZ Y LUCHA. Aunque CNT cree que la mentalidad de todo el que participe en una negociación debe ser positiva y tendente al acuerdo, considera a la patronal el enemigo. Estima necesario luchar para conseguir la mejora de las condiciones en las que desempeñamos nuestro trabajo, aunque esto no signifique que haya que matar ni insultar a nadie.

No pueden existir empresas que cumplan el marco legal mínimo establecido para el trabajo y otras que no (porque no quieran o no puedan). L@s trabajador@s sí que deben cumplir desde que comienza hasta que acaba su jornada y las empresas



también.

Si alguien plantea trabajar más de 12 horas en una jornada, está faltando a la ley;. Esto no se puede negociar porque es ilegal.

REPERCUSIÓN DE LA REGULARIZACIÓN EN EL PRODUCTO FINAL DE UNA PRODUCCIÓN. El representante de **ESKENA**, afirma que la regularización de nuestra profesión no se puede hacer a costa de encarecer el precio en el que se venden las producciones, porque no se podrían vender. Cualquier solución a nuestros problemas debe tener un carácter innovador y maduro. No puede suponer más costos para las compañías productoras porque no hay más dinero.

A **Marisol Tarazona (INAEM)** le gustaría saber cuánto ganan las productoras por unidad monetaria invertida para poder valorar esas afirmaciones.

ESKENA responde que las compañías son como una especie de distribuidoras de los fondos que las instituciones dedican a la producción de artes escénicas. Son las que inicialmente reciben las subvenciones, pero luego existe un montón de profesionales y técnic@s que se alimentan de esos recursos. Es muy difícil que el beneficio final para una compañía supere el 10 o el 12% y, en muchas ocasiones, se pierde dinero.

ESENCIA DE LA NEGOCIACIÓN. **Pablo López (INAEM)**, a la hora de reflexionar sobre la negociación colectiva afirma que las leyes están para cumplirse, sobre todo los marcos legales mínimos. Pero, además de respetarlas, hacen falta propuestas concretas para cada problema, su análisis por las partes y su negociación y acuerdo, es decir, lo que significa negociar un convenio. En estas Jornadas ya se ha empezado a realizar. Hace falta que nos enseñemos los cromos y los cambiemos. Ofrece su experiencia y la del INAEM, para ayudar en lo posible en este proceso y anima a emprender el camino para conseguir avances.

CONCLUSIONES SOBRE LAS EMPRESAS Y LAS COMPAÑÍAS: RELACIÓN LABORAL CON L@S TÉCNIC@S DEL ESPECTÁCULO EN VIVO

- Las modalidades en las que un@ técnic@ de las artes escénicas desempeña su labor son muy diversas y responden antes a las necesidades de cada producción que a los requisitos mínimos que marca la legislación laboral, frecuentemente vulnerados.
- El marco mínimo legal para que un@ técnic@ de las artes escénicas (y cualquier otr@ trabajador@) desempeñe su labor, es el que delimitan el Estatuto de los Trabajador@s, por un lado, y la LPRL y sus leyes y decretos complementarios, por otro.
- Existen realidades muy diferentes en el mundo laboral de l@s técnic@s. En términos de dicotomía estas son las más importantes:
 - L@s que trabajan en el sector público y l@s que lo hacen en el privado
 - L@s trabajador@s residentes (trabajan en el lugar donde tienen el domicilio) y l@s trabajador@s en gira.
 - L@s trabajador@s autónom@s y l@s trabajador@s por cuenta ajena
 - L@s que trabajan en el mundo del rock y l@s que trabajan en producciones de teatro, ópera o danza
 - L@s que trabajan bajo techo y l@s que lo hacen a la intemperie.
- Las dicotomías expuestas en el punto anterior dificultan la concreción de un convenio marco que abarque la problemática de cada una de estas familias.
- La diferencia fundamental entre l@s trabajador@s de las artes escénicas es que algun@s tienen trabajo asegurado durante todo el año (normalmente trabajador@s por cuenta ajena) y otr@s trabajan por horas, días, giras o producciones (contratad@s por cuenta ajena o autónom@s, pero tod@s free-lance, trabajan en precario)
- El convenio marco mínimo que abarque a tod@s l@s trabajador@s de las artes escénicas debería comprender tanto al/a trabajador@ que desempeña

su labor con arreglo a una organización del trabajo tradicional (relación fija de horas de trabajo/año, de las jornadas laborales y descansos...) como a otr@ que es contratad@ para una producción o festival de una determinada duración. L@s que trabajan a bolos.

- El convenio marco debería ser completado con un estatuto a la manera del que poseen l@s intermitentes frances@s, que protegiera a l@s trabajador@s que prestan servicios en esta segunda modalidad.
- El/la trabajador@ de las artes escénicas está acostumbrad@, sobre todo l@s que trabajan a bolos, a defender sus derechos laborales de manera individual, ya que muchas veces trabaja sol@o o en compañía de un grupo reducido de técnic@s, no siempre para el/la mism@ patron@ y por un espacio corto de tiempo.
- Al no existir un convenio marco, tampoco hay regulación de las condiciones en las que un@ técnic@ desarrolla su labor, sobre todo en el caso de trabajar a bolos. Ni el marco legal mínimo que ampara a tod@s l@s trabajador@s (estatuto de los trabajador@s y LPRL) es respetado.
- L@s técnic@s que han conseguido algún convenio que regule las condiciones en las que desempeñan su labor, lo han hecho de manera particular dentro de sus empresas y, por tanto, el efecto del convenio no traspasa los límites de la propia empresa.
- Hay muchos más técnic@s que trabajan en precario y/o a bolos que l@s que lo hacen en una manera más o menos regulada por un convenio.
- Los sindicatos (salvo en centros tales como el INAEM, teatros nacionales u otros donde exista una cantidad significativa de técnic@s contratad@s y que trabajan de una manera algo parecida a la de un@ profesional de otras profesiones) no ofrecen soluciones a l@s trabajador@s que funcionan a bolos y/o en precario que son, como se constata, la gran mayoría de trabajador@s de las técnicas de las artes escénicas.
- El hecho de que la mayoría de trabajador@s técnic@s de las artes escénicas desempeñen su trabajo en soledad o en grupos reducidos, en diferentes lugares de trabajo y para diferentes patron@s y con diferentes compañer@s dificulta el asociacionismo de l@s mism@s.
- Que l@s técnic@s de las artes escénicas se asocien es condición "sine qua non" para conseguir que se respeten derechos mínimos del **colectivo** de técnic@s y avanzar en el camino hacia la consecución de un convenio marco o/y un estatuto de intermitencia que sirvan para tod@s.
- Las empresas que contratan técnic@s normalmente se dedican a otros fines distintos del servicio técnico. Necesitan técnic@os para conseguir esos otros



- Que las empresas que tienen entre sus fines principales el servicio técnico en las artes escénicas se asocien es condición inexcusable para conseguir que las relaciones y modalidades en las que se prestan los servicios técnicos sean conforme a la ley y en un marco de competencia leal

6ª Sesión

LAS ASOCIACIONES DE TÉCNIC@S

*Resumen de la ponencia de **Elías Otaola**. ATAE. Asociación Profesional de Técnic@s de las Artes Escénicas*

ATAE se creó en el año 2002, aunque funcionaba no formalmente desde hacía algún tiempo, organizando cursos de formación en colaboración con la Universidad del País Vasco y celebrando, también, reuniones de técnicos donde se debatía la problemática del sector.

Lo que destaca en el fundamento de ATAE es un compromiso personal y profesional con las artes escénicas. Sus asociad@os no se consideran mer@os trabajador@s, que fichan a la entrada y a la salida de sus turnos de trabajo sino trabajador@s comprometid@os con el hecho escénico.

Entre los objetivos de la asociación figuran los siguientes:

- Regularizar y dignificar nuestra profesión
- Conseguir una formación oficial para l@os técnic@os de las artes escénicas y, mientras tanto, ofrecer posibilidades de formación, mediante la organización de cursos para técnic@s en general y asociad@s en particular.
- Conseguir una aplicación real de la LPRL en los lugares donde trabajamos y de esta manera reducir la siniestralidad laboral en nuestro sector. Concienciar a técnic@s, empresas dedicadas a los servicios técnicos, programador@s de eventos y titulares de los espacios donde trabajamos, de la importancia de respetar esta ley y de mantener una actitud de alerta ante cualquier riesgo que pueda surgir mientras desempeñamos nuestra labor.

Actualmente somos 278 soci@s. En el comienzo estábamos muy vinculad@s a la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra pero esto ha evolucionado mucho y actualmente hay socias de 23 provincias del Estado.

Además de técnic@s, también hay empresas asociadas a ATAE que suscriben los principios e ideario de la asociación.

Hay que destacar que ATAE no es un sindicato, sino una agrupación profesional y también una asociación sin ánimo de lucro. Los cargos de su junta directiva no son remunerados.

La estructura de la asociación responde al siguiente esquema:

- Asamblea general de socios. Se reúne una vez al año como mínimo.
- Junta Directiva formada como mínimo por un@ president@, un@ secretari@, un@ tesorer@ y un@ vocal. Se reúne una vez al mes, como mínimo..
- Equipos de trabajo. Formados por soci@s y miembros de la Junta Directiva que trabajan en algún campo concreto. Actualmente existen cuatro:
 - Formación: Organización de cursos, programa FIRCTE, colaboración con la Universidad del País Vasco, participación activa en la Plataforma para la creación de la Escuela Superior de Artes Escénicas en el País Vasco. Se han organizado hasta la fecha 511 cursos en los que han participado 786 alumnos.
 - Regularización: Acuerdo de mínimos, manual de buenas prácticas, I Jornadas de Técnic@s de las Artes Escénicas.
 - Coordinadora de asociaciones.
 - Ataekaria.
- Dos trabajadoras a tiempo parcial: Una coordinadora y una auxiliar de coordinación.

Entre las herramientas que ATAE pone a disposición de l@s técnic@s destaca el **Parte de Irregularidad**, herramienta que facilita la denuncia anónima de cualquier anomalía que se detecte cuando trabajamos. Una vez recibido en la Asociación, se pone en marcha un mecanismo que consiste en:

- Comprobación y contraste de la irregularidad.
- Interlocución con l@s agentes implicad@s
- Mediación para la resolución del conflicto. Si esto no diera resultado:
- Propuestas de actuación.

Hasta la fecha, los partes que han llegado a nuestras manos se han resuelto sin necesidad de acudir a instancias oficiales y a través de la mediación de la Asociación. No obstante, ésta es una herramienta que no se utiliza con la frecuencia que sería deseable. Son pocos los partes que se hacen llegar a ATAE.

*Resumen de la ponencia de **Albert Anglada**. ATECAT.
Asociación de técnic@s del espectáculo de Cataluña.*

ATECAT surgió después de la celebración del FORUM de Barcelona. Mientras se realizaba este macroevento cultural, quedó patente la falta de condiciones en las que realizamos nuestra labor y el grandísimo desamparo al que nos vemos expuestos l@s técnic@s

En un principio la mayoría de l@s asociad@s estaban muy vinculad@s a Barcelona pero últimamente han entrado en la asociación técnic@s provenientes de otras localidades y esto les ha hecho reflexionar. Piensan seguir por este camino e intentar captar a más profesionales de fuera de la ciudad de Barcelona.

ATECAT quiere dejar claro que no se consideran enemig@s de las empresas, sino todo lo contrario. Sus objetivos, caso de conseguirse, no solo serían beneficiosos para l@s trabajador@s sino también para las empresas.

Los objetivos de ATECAT se centran en torno a tres ejes:

- El formativo
- El sindical
- El solidario

De los tres, el que más desarrollado está y en el que más esfuerzos han invertido, es el sindical. El de formación también está comenzando a moverse y tienen prevista la celebración de varios cursos en próximas fechas.

En cuanto al asociacionismo, aprecian que hay técnic@s que se acercan pensando en los beneficios que pueden obtener por ser miembros de la asociación, pero no en lo que pueden hacer para conseguir que los objetivos de tod@s se consigan.

Consideran de gran importancia el eje sindical, no sólo por la necesidad de negociar para conseguir regularizar y dignificar nuestro trabajo, sino porque lo consideran una forma de relacionarse con otr@s agentes de nuestro sector: empresas, instituciones, otros sindicatos,...

Actualmente, después de recibir la invitación de la CGT y como asociación sindical que son, están negociando el convenio de salas y espectáculos de Cataluña, del 2004, en fase de revisión.

Los intentos de regularizar y dignificar nuestra profesión en estas negociaciones han provocado críticas. Les acusan de querer llevar a la ruina el sector, caso de aceptar sus propuestas. Estas críticas vienen de parte de los contratantes y, no se puede



pasar por alto que, en un 80% de los casos, el contratante es la propia Administración.

Existen paradojas a la hora de negociar este convenio: ¿no se cumple el Estatuto de I@s Trabajador@s en nuestro sector y vamos a negociar un convenio?

También ven poco útil un convenio de este tipo para la gran cantidad de técnic@s que trabajan a bolos y no de una manera estable en la plantilla de una empresa, pública o privada.

Entre sus propuestas en este campo, figura la creación de una etiqueta para empresas que se compruebe que cumplen con una serie de mínimos en cuanto a organización del trabajo y contratación. Creen útil visitar y negociar empresa a empresa para conseguir que esas condiciones mínimas se extiendan lo más rápidamente posible y sean la base para conseguir algo de carácter más colectivo; convenio o/y estatuto.

También quieren destacar la creación en Cataluña de SINDICART, un intento de agrupar en una asociación a todas las familias sindicales del espectáculo: director@s, intérpretes, regidor@s, técnic@s, danza, circo e, incluso, a la música. Todo lo que sea sumar nos reportará fuerza a la hora de negociar y está claro que nuestro sector, si algo necesita, es unión y fuerza. Esta experiencia piloto en Cataluña puede ser interesante y exportable a nivel nacional, porque interesa que los logros afecten a I@s técnic@s de todas las comunidades, dado el marcado carácter trashumante y nómada de nuestra profesión.

Resaltan que, en ocasiones, somos I@s propi@s trabajador@s quienes ponemos obstáculos en nuestro camino. Vemos que, si se acortan nuestras jornadas también se acortan nuestras pagas y, muchas veces, se prefiere trabajar en malas condiciones para mantener el nivel de ingresos.

Por todo esto, no podemos ser sólo cuatro I@s que tomemos decisiones. Está claro que, si no nos ponemos de acuerdo y de manera mayoritaria en los objetivos y estrategias para conseguirlos, nadie lo va a hacer por nosotr@s.

*Resumen de la ponencia de **Arturo Dosal**. ATEMAD.
Asociación de los técnicos del espectáculo de Madrid.*

ATEMAD es una asociación sindical. No tiene ánimo de lucro y funciona de manera asamblearia. Es sindical para tener capacidad negociadora.

Formaron un nuevo sindicato porque querían huir de la politización de los ya existentes.

En reuniones de bar comenzó a surgir el término “palmar”, para describir las condiciones en las que desempeñamos nuestro trabajo y la célula de Bar decidió pasar a formar un sindicato. También surgió la página web de PALMADORES.

Su objetivo fundamental es que se respeten los derechos de los trabajador@s en nuestro sector y no palmar.

*Resumen de la ponencia de **José Ramón Chuliá**. ATEPV.
Asociación de técnicos del espectáculo del País Valenciá*

La asociación surgió hace un año y medio, así que es relativamente joven. Comparten los fines y objetivos que han explicado los representantes de las anteriores asociaciones.

Estén radicados en Valencia y la procedencia de sus asociad@s es fundamentalmente del mundo que gira alrededor de rock and roll. Son técnic@s apasionad@s y comprometid@s con el hecho escénico y, muchos, músic@os frustrad@os.

La asociación surge cuando se constatan las malas condiciones en las que l@os técnic@os desarrollan su labor. Se han dado cuenta de que much@s profesionales se queman y abandonan el mundo de los bolos. Se intentan ubicar en otros lugares: Teatros de la Generalitat, el Palau de la Música, el Museo de las ciencias... en lugares donde existe un convenio y otra forma de trabajar.

ATEPV surge para defender la dignidad del trabajo a bolos, de plaza en plaza. No se resignan a que el final de un@ técnic@o de rock and roll sea el trabajo en un espacio cerrado. Debe de ser posible otra manera de trabajar en esta área.

Esta otra fórmula ha de recoger soluciones imaginativas, parecidas a las que se aplican, por ejemplo, en el sector de la naranja, donde l@os operari@s trabajan unos meses y en otros perciben un subsidio. Para que un@ trabajador@ de las artes escénicas a bolos cotice lo suficiente para cobrar paro cuatro meses, deben pasar cuatro años. Sin pensar en el número de bolos precisos para conseguir una pensión de jubilación mínima.

La Asociación surge también para obtener defensa y para que el/la técnic@ que presenta una queja, no sea considerado un@ proteston@ y, consecuentemente, represaliad@. Aunque, en la actualidad, la represalia consiste en no llamarles para trabajar. El desamparo es absoluto.

Se pretendía que ATEPV sirviera de interlocutora con la patronal. Pero un problema añadido es que la patronal, no existe. En Valencia, impera la ley de la selva: a ver quién baja más los precios. No existe ninguna regulación en las tarifas y de ahí que los precios puedan caer por los suelos y se lleven por delante toda posibilidad mínimamente digna de trabajar.

Últimamente la asociación se ha visto un poco menguada en cuanto al número de asociados y ven en esto un problema porque no se sienten representativos de nadie. Hace falta que l@s profesionales se conciencien y se impliquen, porque necesitamos fuerza y representatividad para negociar cualquier planteamiento con otras instituciones.

Es evidente, pues, que tanto los trabajador@s como las empresas que se dedican a prestar servicio técnico tienen problemas. Y que para conseguir avanzar en la regulación y la dignificación del/a profesional de las técnicas de las artes escénicas es necesaria una negociación que abarque y satisfaga tanto a trabajador@s como a empresari@s, instituciones y productor@s.

En ATEPV se tiene bastante claro cuáles son los principales problemas. Lo que no está tan claro es cómo encontrar la vía y los planteamientos para conseguir que la situación cambie. Por esto están contentos y esperanzados al comprobar el movimiento que se ha suscitado en estas I Jornadas.

Enlaces de interés:

-ATAE: <http://www.atae.org>

-ATECAT: <http://www.atecat.com>

-ATEMAD: <http://www.palmadores.net/atemad/>

-ATEPV: <http://www.atepv.piczo.com/?cr=2&pc=tr>

-PALMADORES: <http://www.palmadores.net>

-AREC:
arecregidoria@gmail.com

MESA REDONDA SOBRE ASOCIACIONES DE TÉCNIC@S

CONVENIO MARCO. Según **ATEMAD** y **CNT** no tiene sentido contemplar un convenio marco general para tod@s l@s técnic@s de las artes escénicas. Si en nuestro sector no se respeta ni el Estatuto de l@s trabajador@s ¿cómo podemos pensar en un convenio marco? Creen que es significativamente diferente la manera en la que trabajan l@s técnic@s en la empresa pública (que es donde actúan los sindicatos) que la manera en la que lo hacen los la privada. ATEMAD, cree más práctico el lograr pequeños convenios empresa por empresa.

Para **UGT** y **CCOO** conseguir un convenio marco general es un objetivo prioritario. Un convenio de mínimos que ayude a regularizar nuestra profesión, los sueldos y la manera en la que trabajamos.

UGT se reafirma en la defensa del empleo fijo y de un modelo de teatro público dotado con medios y personal suficiente.

TRABAJAR POR HORAS – TRABAJAR POR BOLOS. José Luis Carreira propone un cambio en la manera de tarifar nuestro trabajo: en vez de hacerlo por bolo (lo más común hasta la fecha) hacerlo por horas. De esta manera se generan recursos para poder repartir el trabajo y las largas jornadas en turnos. También afirma que el establecimiento de unas tarifas mínimas por debajo de las cuales nadie trabajara resolvería, al menos en parte, el problema de la competencia desleal.

IMPORTANCIA DE LAS JORNADAS. **CNT** hace notar que la celebración de estas I Jornadas de técnic@s resulta muy importante y puede representar el punto de partida y/o germen de algo serio.

ESTATUTO DE INTERMITENTES. **CNT** indica la necesidad de disponer, no sólo de un convenio, sino de un estatuto a la manera del de l@s intermitentes frances@s, que contemple nuestra especial manera de trabajar y que venga a compensar la precariedad y ultra flexibilidad que padecemos hasta este momento. Cree también que para el Estado esta sería una buena manera de invertir parte de su dinero en Cultura.

RÉGIMEN DE ARTISTAS. Patricia Gea propone el régimen general de artistas como una especie de estatuto de intermitentes más cercano a nuestra realidad y que podría servir para compensar las malas condiciones en las que están l@s técnic@s que trabajan a bolos. Apunta también a la figura del/a autónom@ en nuestro sector como sujeto de atención y de protección. Son quienes menos derechos tienen.

EMPRESA PRIVADA. Gorka Iribar reclama la opinión de las empresas privadas, que, hasta el momento, y salvo lo aportado por FOCUS en una ponencia anterior, no han sido escuchadas. Dice estar muy interesado y le parece de gran importancia conocer cuál es la problemática de las empresas que contratan técnic@s y que le consta están presentes entre la concurrencia.

Gorka Agirre (SOINUA) afirma que como él hay much@s empresari@s vocacionales en nuestro mundo. Pueden ser artistas frustrad@s que, por amor a la música (en su caso), siguen trabajando como técnic@s y que, poco a poco, bolo a bolo y casi sin darse cuenta, se encuentran siendo propietari@s de unos equipos y jef@s de un grupo de técnic@s.

Afirma que en este país, en el mundo del rock and roll, la planificación es una palabra que no figura en nuestro diccionario.

Le parece imprescindible que las empresas se reúnan para poder establecer negociaciones con l@s promotor@s que son l@s que obligan a las empresas, y éstas a sus trabajador@s a desempeñar su labor en unas condiciones leoninas.

Vivimos en la ley de la selva y, si una empresa se niega a realizar un bolo por malas condiciones, SIEMPRE habrá otra que lo haga, aunque parezca increíble. El resultado es que la empresa que se planta se queda atrás, pierde client@s y, por otra parte, las tarifas que corresponden a nuestro trabajo se tiran por los suelos.

VISIBILIDAD DEL TÉCNICO. Para **Gorka Agirre** (SOINUA) estaría muy bien como primer paso para proseguir con la acción de regularización y dignificación después de estas primeras jornadas) la realización de un reportaje acerca de la vida de un@ técnic@, a modo reportaje de documento semanal.

Esta propuesta es recogida por **UGT** que reconoce que ni sus propi@s jef@s en el INAEM conocían verdaderamente en qué consistía la labor de l@s técnic@s del espectáculo en vivo. Si ni l@s propi@s promotor@s, programador@s y gestor@s culturales conocen las condiciones en las que desempeñamos nuestra labor ¿qué puede conocer la sociedad en general?

ASOCIACIONISMO. **Gorka Agirre** reclama el fortalecimiento de las asociaciones de técnic@s y de empresas de técnic@s como un paso previo e imprescindible de cara a la consecución de los objetivos que nos propongamos. Propone la creación de un ente que nos agrupe a tod@s y que reúna la máxima fuerza y representatividad posibles.

Juan Resines apoya esta idea y la respalda también **Juanjo Calderón**, quien añade además que, en caso de conseguirse, podría organizarse una acción de gran calado social, si fuera necesario.

EL SIGUIENTE PASO A LAS JORNADAS. Reclamado insistentemente por **Carmen Torres**, Coordinadora de ATAE, **CNT** propone trabajar a partir del documento de 8 puntos de mínimos que presento ATAE en el año 2007. Propone analizarlo y convocar una reunión para ir avanzando hacia un documento general.

Cristina Eujen propone la asunción de pocos objetivos, pero concretos, que se puedan trabajar a modo de guerra de guerrillas en cada comunidad. Facilitaría el que nos pusiéramos de acuerdo (objetivo por objetivo) y el que tod@s estuviéramos centrad@s en el mismo fin. Una vez conseguido un objetivo, pasaríamos al siguiente.

CCOO cree que hay que establecer objetivos alcanzables dentro del marco legal en el que nos movemos. Propone también la creación de un correo electrónico donde poder reunir todas las opiniones, trabajos y comunicaciones que sirvan para avanzar. Propone que sea ATAE quien esboce las líneas principales a seguir.



CNT prefiere que estas pautas las marque la asamblea de las jornadas y no la Junta Directiva de ATAE.

Elías Otaola propone que se comience por un establecimiento de relaciones con las empresas que contratan técnic@s. Apunta que, probablemente, éste será el camino que proponga ATAE después de analizar minuciosamente las conclusiones de estas I Jornadas. Conclusiones que se publicarán y se harán llegar a todos los participantes con la mayor celeridad posible.

CONCLUSIONES SOBRE ASOCIACIONES DE TÉCNIC@S

- El/La técnic@ de artes escénicas es invisible.
- Hemos de conseguir que su labor y la forma en la que se realiza, sea reconocida por instituciones, sindicatos, otros gremios de las artes escénicas y público en general.
- Conseguir avances en materia de formación, prevención y organización del trabajo es responsabilidad nuestra. No valen lloros.
- Debemos abandonar nuestra tradicional visión “individual” del trabajo.
- Debemos asociarnos, tanto l@s trabajador@s como las empresas. Necesitamos asociaciones lo más fuertes y representativas posible, para realizar una interlocución válida con otras instituciones.
- Es necesario conseguir una formación oficial y un reconocimiento de nuestras competencias.
- Es necesario que la LRPL se cumpla de manera efectiva y adaptada a nuestro sector.
- La mayor parte de l@s técnic@s trabaja a bolos.
- Conseguir un convenio que abarque tanto a trabajador@s estables como a trabajador@s a bolos es muy difícil.
- Hay que trabajar en pos de ese convenio y completarlo con un estatuto que defienda esta segunda manera de trabajar.
- Estas jornadas pueden ser consideradas en el futuro como un hito importante y un punto de partida en la historia de l@s técnic@s de las artes escénicas y de su lucha por regularizar y dignificar su profesión, si conseguimos que no sean flor de un día, que no sean otro lamento más, aunque esta vez no en la barra de un bar.

OBJETIVOS EXTRAÍDOS DE LAS CONCLUSIONES

Cuando escuchamos palabras como regularización, dignificación o lucha, nos parece estar presentes en alguna asamblea de trabajador@s de los años 70 (en este país). Nos parece que estamos fuera de lugar y del tiempo.

Algun@s piensan que este tipo de dialéctica ya ha pasado y que ahora se deben emplear otros términos: madurez, negociación, diálogo, entendimiento,...

No obstante, el sector de las técnicas de las artes escénicas no ha recorrido el mismo camino que otros sectores profesionales y, aunque la actitud apropiada de tod@s los que intervengan en una negociación de nuestras condiciones de trabajo ha de ser dialogante y madura, es cierto que l@s técnic@s y empresas profesionales del espectáculo en vivo necesitan:

- DIGNIFICACIÓN:

Nuestra profesión no es visible. Y por ser visibles no entendemos que se nos vea cuando acaba una función de teatro o un concierto de rock, saliendo al escenario a saludar al público. Lo que necesitamos es que nuestra profesión sea reconocida como tal, como son reconocidas las profesiones de médic@s, maestr@s, carnicer@s, peones de la construcción, director@s de teatro, programador@s o administrador@s. Se ha de ver que hace falta personal cualificado (profesionales de las técnicas de las artes escénicas) para desempeñar unas labores concretas dentro del hecho escénico; que estas labores no pueden ser desempeñadas por cualquiera que pase por allí y que no tenga otra cosa mejor que hacer. Es precisa cualificación.

-REGULARIZACIÓN:

Desarrollamos una profesión que no está reconocida como tal. Hace falta regularizar las condiciones en las que técnic@s y empresas desarrollan su trabajo.

Todavía hay quien plantea rebajas de condiciones mínimas establecidas legalmente para tod@s l@s trabajador@s cuando se sientan en una mesa de negociación. Todavía hemos de ver a personas que ponen en duda condiciones que toda empresa y trabajador en **cualquier** contrato de trabajo referido a **cualquier** profesión, ha de respetar obligadamente. Las condiciones mínimas que marcan el **Estatuto de l@s Trabajador@s** y la LPRL no deben ser objeto de negociación, sino punto de partida de la misma.

No sólo las condiciones de trabajo han de ser regularizadas; también lo ha de ser el mercado. Concursos públicos han de mostrar el rigor en la confección de pliegos y el control de los mismos una vez adjudicados. Se debe garantizar la competencia leal entre empresas y éstas deben asumir los modos y

exigencias que marcan las leyes y que corresponden a empresas modernas e innovadoras que pueden garantizar servicios con el nivel de calidad apropiado.

También la prevención de riesgos y las medidas de seguridad que deben ser adoptadas para garantizar la salud de l@s trabajador@s son objeto de regularización en nuestro sector profesional.

Los espacios escénicos deben ser adaptados a las leyes de prevención y también los procesos de trabajo que empleamos en estos espacios o en la calle. Las instituciones deben velar por ello. Empresas y trabajador@s deben concienciarse y asumir la cultura preventiva. Son l@s primer@s interesad@s.

-LUCHA:

Como varios ponentes de las jornadas (magistrados, empresarios, docentes, asociaciones,...) han manifestado en las mismas, queda claro que es necesaria. Nadie nos va a tocar con una varita mágica y nos va a convertir en profesionales (trabajador@s y empresas) dignos y regularizados. Técnic@s y empresas se han de reunir cada un@ por su lado, y posteriormente entre ell@s, y promover un cambio integral de nuestro mundo laboral. Un cambio que ha de ser respaldado y amparado por las instituciones. Un cambio que probablemente afectará a otr@s profesionales de las artes escénicas: director@s, intérpretes, productor@s, programador@s y al mercado en sí mismo. Un cambio necesario y urgente.

En estas I Jornadas Profesionales se ha dado un gran paso. Hemos dejado de reunirnos espontáneamente para quejarnos y desahogarnos con motivo de nuestras condiciones de trabajo, y hemos establecido un foro formal de debate de esas condiciones con otr@s agentes que algo tienen que decir: magistrad@s, educador@s, inspector@s, productor@s... Hemos identificado nuestros males, nuestras quejas, nuestros problemas.

Ese paso ya se ha dado, ahora ha de venir el siguiente. Para darlo parece indispensable reforzar el tejido asociativo tanto entre l@s trabajador@s como entre las empresas, ganar representatividad e intentar alcanzar acuerdos que podamos exponer y exigir a las instituciones.

Estos acuerdos han de acabar con la ley de la selva que actualmente impera en nuestro sector y nos obligarán a cambiar a tod@s. Si queremos dignidad y regularización hemos de luchar, de manera dialogante y madura, pero hemos de luchar.

Debe quedar claro que los frutos que obtengamos de esa lucha han de provocar cambios en todos los niveles: en el institucional, en el empresarial... pero también en l@s trabajador@s. Dignificar y regular significará que habrá unas condiciones de trabajo mínimamente dignas pero que **tod@s** deberemos cumplir.

A partir de las conclusiones obtenidas y expuestas anteriormente, ATAE propone la celebración de una **jornada de trabajo entre la Coordinadora de Asociaciones y los sindicatos participantes en las Jornadas**, con fecha y lugar por acordar con el siguiente orden del día:

1. Análisis del documento presentado por ATAE con posterioridad a la celebración de las jornadas.
2. Análisis del documento colgado en Palmadores por CNT – ATEMAD.
3. Establecimiento de una hoja de ruta: objetivos concretos, prioridades, estrategias a seguir:

-VISIBILIDAD: Encontrar la manera de difundir entre público en general y otros gremios de las artes escénicas e instituciones nuestra profesión y la manera en la que la realizamos. Propuestas.

-ASOCIACIONISMO: Creación de un ente que nos aglutine y represente a tod@s. Propuestas.

-FORMACIÓN, PREVENCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

-Establecimiento de objetivos y elaboración de estrategias concretas para avanzar en materia de formación, prevención y organización del trabajo. Propuestas.

-Establecimiento de vías de interlocución con instituciones y empresas para avanzar en materia de formación, prevención y organización del trabajo. Propuestas.

4. Fecha y orden del día para la siguiente reunión.
5. Ruegos y preguntas