

<https://info.nodo50.org/Tras-la-alfombra-roja.html>



La precariedad bestial y sindicalismo clandestino en el
sector audiovisual

Tras la alfombra roja

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Martes 14 de septiembre de
2010

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Con ocasión de la Gala de los Goya, Alex de la Iglesia decía que “en el sector” se trabaja para el público y pedía “humildad” –no sabemos de quién -, reclamando que antes de “artistas” son “trabajadores”. Habló de las miles de familias “sin glamur que no salen en las revistas: eléctricos, atrecistas...”. Sin quererlo, hizo una interesante radiografía de muchos de los trabajadores del sector, que en ocasiones entienden que se acercan más una simbología de artista que a la de un trabajador, siendo este uno de sus principales problemas.

[Cuatro se desentiene de sus trabajadores en la fusión con T5](#)

[El verdadero rostro de Prisa. Huelga en Sogecable](#)

[Salvemos TeleMadrid](#)

REPRESIÓN EN RTVE

[Libre Pensamiento](#) - Tras la pomposidad del sector, de los actores y actrices y de los directores y directoras se encuentra todo un entramado de trabajo precario que nutre las arcas subvencionadas de unos pocos. Temporalidad, jornadas extenuantes, bajos salarios y ausencia de derechos es la marca trasera de la alfombra roja.

Nos encontramos frente a un sector, el “audiovisual”, que puede llegar de forma intermitente a englobar a más de 10.000 trabajadores repartidos por al menos 400 productoras¹, con una facturación que supera los 2000 millones de euros. Cifras no muy fiables ya que es extremadamente difícil precisar con seguridad el número de trabajadores del sector debido a la extrema eventualidad, la externalización y subcontratación y al extraordinario uso de la figura del falso autónomo.

El sector está viviendo importantes transformaciones. El imponente auge de las televisiones que se han ido creando y la externalización progresiva de las mismas ha hecho que aumente de forma exponencial el número de trabajadores a la vez que disminuyen de forma considerable los salarios, precarizándose las relaciones laborales hasta puntos insospechables. Aún así, el sector entero continúa funcionando de una forma similar a cuando sólo existían dos televisiones y el cine español tenía una producción más disminuida. Son relaciones laborales de meses o semanas, que se van sucediendo a lo largo del año, con jornadas extenuantes² y salarios cada vez más pequeños³.
¿Esto es un convenio colectivo?

En un sector tan inestable con una casi nula presencia sindical o de trabajadores organizados sólo nos podemos encontrar con un Convenio Colectivo y unos usos y costumbres que exprimen, ¡y de qué forma!, el Estatuto de los Trabajadores.

La patronal y las empresas han demostrado con creces lo flexible que puede llegar a ser el mercado y la legislación labora, con contratos “por meses, semanas o jornadas” –según el Convenio, artículo 12.f-, jornadas que con creces superan las 11 horas –hasta 52 horas semanales permite el Convenio, aunque siempre se superan, y lo normal es que oscilen entre las 50 y las 67 horas semanales- con un calendario laboral de facultad exclusiva de la empresa –artículo 17.a- conocidos con una antelación mínima de 12 horas –artículo 17.c- y sin necesidad de negociación. Las posibilidades que da el artículo 34 del Estatuto en sus puntos 2 y 3 y el artículo 15 sobre la temporalidad han sido implementados de tal forma que ya no nos permite hablar de flexibilidad, se ha pasado a otro paradigma laboral que retrocede dos siglos de reglamentación laboral.

La actual versión del convenio colectivo⁴ (impugnado por el TACEE y la CGT) es una muestra de la débil organización sindical y de los procesos de flexibilización y precarización social que fomentan la búsqueda individual de soluciones a problemas que sólo pueden ser resueltos por medio de luchas colectivas.

Este Convenio ha logrado dejar en papel mojado los cauces legales de lucha sindical y jurídica. La extrema flexibilidad y temporalidad hacen inútiles una buena parte de las herramientas y de los derechos legales existentes. ¿Tiene sentido una sección sindical de los trabajadores de una película cuando su trabajo no va a durar más de dos o tres meses? Tampoco es posible implementar los comités de empresa, hasta tal punto que en Madrid sólo existen 6 representantes legales de los trabajadores.

La eventualidad extrema dificulta enormemente encontrar trabajadores con antigüedad suficiente para poder presentarse a las elecciones, si es que se logra llegar a convocarlas, y aunque los hubiera el miedo impide la confección de las listas. La flexibilidad laboral solo beneficia a una de las partes del contrato y no es al trabajador.

Temporalidad, jornadas extenuantes, bajos salarios y ausencia de derechos es la marca trasera de la alfombra roja del sector audiovisual

La bolsa de los alrededor de 10.000 trabajadores van

basculando de proyecto en proyecto, de serie en serie, de película en película, de una productora a otra, de una empresilla a otra, alternando contratos de obra y servicio con el cobro de prestaciones por desempleo o con periodos sin cobrar. Trabajar más de cuatro meses continuados es una quimera a no ser que estés en una serie de televisión de emisión diaria. El trabajador del sector es el trabajador modelo del que tanto se habla, ese que cuenta con una alta movilidad y no se queda estancado en una sola empresa.

La masiva utilización del contrato de “obra y servicio” es fundamentada por la duración determinada de la serie o de la película en la que presta sus servicios el trabajador. Sin embargo las funciones que efectivamente realizan los técnicos –maquillaje, atrezzo, iluminación, sonido, etcson permanentes para el funcionamiento ordinario de las empresas que tiene como actividad principal, cuando no única, la producción audiovisual. Si bien es cierto que las obras para las que son contratados son susceptibles de individualización, debido a los contratos firmados entre las productoras y las televisiones, no lo son sus funciones que son siempre las mismas dentro del funcionamiento normal de la actividad empresarial.

El caso paradigmático han sido los trabajadores de series como la de Cuéntame, El Comisario, los Hombres de Paco, Hospital Central o Amar en Tiempos Revueltos. Estos trabajadores han visto como, a pesar de que sus series tienen una duración de varios años, son producidas por la misma empresa, emitidas en la misma televisión y realizando iguales o similares funciones, ellos firman contratos de duración determinada por cada temporada, o, en ocasiones varios, por bloques de números de capítulos. Un modelo perfecto, en el que nadie cuenta con antigüedad alguna y donde el despido es barato y no causal. Unido a esto, existe toda la constelación de los autónomos y de empresas unipersonales, una forma más de huir del régimen laboral cuando ya no puedes exprimir más el derecho laboral.

La introducción paulatina del contrato fijo discontinuo o a tiempo parcial para los trabajadores de series de televisión de alta duración no ha dejado tranquilo al sector. Finalizada la serie o temporada los trabajadores mantienen suspendidos sus contratos sin que la empresa les llame hasta que no tengan otra serie, trabajo de similares funciones o continúe la temporada. La necesidad de los trabajadores de buscar otro empleo se enfrenta con la posibilidad de que sean llamados en cualquier momento y tengan que optar entre uno u otro trabajo, perdiendo derechos de antigüedad si optan por el nuevo, al no estar regulada la posibilidad de poder rechazar el llamamiento.

Jornada y horarios

Una de las grandes victorias del convenio colectivo es precisamente su mayor mentira. Se establece en el convenio una jornada de 35 horas en cómputo anual, que pueden ser aumentadas a 40 cobrando el plus disponibilidad. Esta jornada no es ni siquiera excepcional, es inexistente. Mientras el artículo 16 establece las 35 horas en cómputo anual, el 17 viene a enterrarlas, aumentando las horas hasta 50 y 52 horas –artículo 17.d-, sin necesidad de justificarlas, simplemente se hace “Haciendo uso de la potestad otorgada a los Convenios Colectivos por el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores” –art. 17.d-. Una jornada que por convenio sólo es necesario conocerla con 12 horas de antelación a la hora de inicio de la jornada. Es decir, al finalizar la jornada se les entrega a los trabajadores el plan de trabajo para el día siguiente. Son jornadas denominadas “10+1: 10 horas de trabajo más una de comida, y esto en los mejores casos.

La potestad conferida por el legislador a los negociadores de los convenios colectivos ha sido usada de tal forma que es imposible determinar cuándo se comienza a realizar horas extraordinarias, al ser el establecimiento de la jornada de trabajo una “facultad exclusiva de la empresa” –art. 17.a- y cada jornada de trabajo “podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro horas de cada día de la semana, y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada como partida”; se torna aun más complejo al hacer el cómputo de las 50 o 52 horas bisemanales y el artículo 18 entiende que “tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo trimestral, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio”.

Los trabajadores son “libres de aceptar las horas extraordinarias”, pero ¿cuándo comienzan éstas? Al ser la jornada de 35/40 horas en cómputo anual, tener una jornada de 50/52 horas en cómputo bisemanal y realizarse el cálculo de las horas extraordinarias trimestralmente es imposible la libertad de realizarlas. Un trabajador del sector puede haber realizado una jornada de 12 horas efectivas y que ninguna se calcule como extraordinaria ya que se ha pactado una jornada irregular. El tope máximo de las 80 horas anuales muchos lo cumplen en sólo dos meses.

La indeterminación y la inseguridad para los trabajadores sólo beneficia a la empresa, sin que se pueda entender cómo ha sido posible que este tipo de establecimiento de jornada y calendario haya sido pactado por sindicatos de trabajadores. La Dirección General de Trabajo, en contestación

a una pregunta del TACEE sobre el tiempo de trabajo en este sector contestó diciendo que serán horas extraordinarias las que superen el tope de las 400/456 horas trimestrales (según tenga el trabajador una jornada de 35 o 40 horas). Es decir, vino a confirmar el poder de las empresas y la imposibilidad efectiva de los trabajadores a realizar el cálculo diario de estas horas.

La respuesta patronal es hacer normal la jornada extraordinaria. Es decir, la media de las jornadas es habitualmente 10+1 y la duración de la relación laboral es de dos meses. No existe diferencia efectiva entre jornada ordinaria ni extraordinaria. Muy pocos trabajadores llegan a liquidar o compensar sus horas extraordinarias, quedándose siempre en el aire.

Lucha y representación

La caracterización del sector con sus formas de contratación y sus jornadas y calendarios hacen necesario replantearse otras vías de lucha (que a veces no son muy novedosas) y de búsqueda de representatividad. Al no existir en la práctica secciones sindicales ni comités de empresa y ser la respuesta judicial siempre tardía es importante impulsar luchas sectoriales y acción directa en el trabajo, sin esperar la respuesta de Inspección de Trabajo o de los Jueces, ya que esta puede darte la razón pero varios meses después de haberse finalizado la relación laboral.

En la grabación de una película, de un concurso, de un programa o de una serie, la repuesta judicial o de Inspección de Trabajo a un despido nulo, a una modificación del contrato, de la jornada o del lugar de trabajo, a un planteamiento de conflicto por vacaciones o a una sanción, llega finalizada la producción, sin posibilidad de reponer los derechos vulnerados. Una parte importante de nuestra legislación procesal está planteada para trabajadores estables con empleos estables. La ruptura que ha supuesto la contratación temporal no ha sido asumida por el derecho procesal laboral

Hace poco tiempo, los trabajadores de la serie "Hospital Central" dieron una interesante muestra de búsqueda alternativa de soluciones: al comunicárseles verbalmente, por parte de Telecinco, que la serie se interrumpía, paralizaron la grabación de los dos últimos capítulos. Esto fue calificado como "huelga salvaje" al no haberse comunicado ni anunciado legalmente las acciones colectivas, pero este era el único camino posible y obligó a la dirección de la empresa a negociar con los representantes de los trabajadores

elegidos en asamblea.

También se han realizado

acciones similares en la grabación de películas, donde es habitual que el primer y el segundo mes de trabajo los técnicos cobren, dejando las últimas semanas sin cobrar a la espera de las subvenciones del Ministerio y del taquillaje.

Su única herramienta es la amenaza de no trabajar, pues las acciones judiciales no son efectivas.

En la Comunidad de Madrid, donde se da el mayor número de productoras y trabajadores, solo hay 9 representantes legales de los trabajadores. Series como “Cuéntame” y “Amar en Tiempos Revueltos” han logrado tener comité de empresa tras la Intervención de la Inspección de Trabajo y la conversión de los trabajadores de temporales y autónomos a fijos discontinuos.

Otras comunidades autónomas

carecen de representantes legales. Sólo la paulatina introducción de comités de empresa de televisiones municipales y provinciales, no adheridas a la FORTA y a su convenio, con mejoras importantes sobre el del audiovisual, está logrando aumentar el número representantes.

El Convenio -atendiendo a la *“condición dominante de discontinuidad en la producción audiovisual, vinculada a la siempre cambiante exhibición cinematográfica y programación radiofónica y televisiva; la naturaleza de la contratación «por obra audiovisual», habitual entre las empresas difusoras y aquellas exclusivamente productoras o independientes de los canales o plataformas de comunicación pública; la duración de los rodajes cinematográficos y grabaciones audiovisuales, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de Elecciones Sindicales” (artículo 40)*- ha establecido una serie de delegados territoriales con las mismas atribuciones que se dan en la LOLS, delegados que se han repartido entre los sindicatos mayoritarios pese a ser inexistentes en el sector.

Es cuanto menos sorprendente que el único artículo del Convenio Colectivo en el que se habla de la alta temporalidad y eventualidad sea para crear nuevas figuras de representación de los trabajadores. No se ha usado esta sabida temporalidad para acotar las horas extraordinarias, para controlar la contratación temporal, o para reducir a tres meses la posibilidad de poder ser elegible en unas posibles elecciones –artículo 69.2 del Estatuto-, sino que se ha reconocido ésta sólo para aumentar los representantes de los sindicatos llamados representativos por la legislación. Sindicatos centrados en obtener mayores cuotas de representación y dedicado sólo a dar

respuestas individuales a los problemas de los trabajadores del sector, pero que no usan sus estructuras ni las creadas por el Convenio para ampliar la lucha.

La combinación entre la celebración de asambleas de rodaje o de plató, una lucha más global y con mayor grado de politización/movilización, junto con acciones colectivas “en el momento” son de las pocas formas de superar los obstáculos con las que cuentan los trabajadores.

Hace poco tiempo, con ocasión de la campaña que Inspección de Trabajo está realizando en las productoras en este semestre, un representante de las productoras decía a los medios de comunicación que “las reglas del juego han cambiado”. Pero estas reglas continúan siendo las mismas, sólo que la Inspección ha decidido poner algo de orden. Ahora le toca a los trabajadores cambiar esas reglas o romper la baraja.

1. según el último informe publicado por la FAPAE, la patronal del sector en su memoria de 2008, datos no coincidentes con los del registro del Ministerio de Cultura.
2. El Convenio de aplicación establece una jornada irreal de promedio anual de 35/40 horas pero se acoge a lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto en su artículo 17.d) permite una jornada de 50 o 52 horas
3. Las tablas salariales del Convenio marcan –para trabajos de televisión un salario con prorrata de pagas extraordinarias y devengo incluido de vacaciones de para un operador de cámara de 962 euros o de 758 para las labores de sastrería
4. El actual convenio “II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos)” está firmado por UGT y CCOO con vigencia hasta el 2011 para todo el estado