



¿QUÉ LE FALTA A LA CAMPAÑA #ALERTAROJA?

1. MEDIDAS QUE AFECTEN DIRECTAMENTE, EN POSITIVO, A LAS PERSONAS ASALARIADAS.

La tabla de reivindicaciones conjunta carece de medidas para nosotras, salvo la solicitud de ERTES, que también benefician al empresario. Así, la cosa se centra en:

- No reivindicar ningún derecho laboral para las trabajadoras.
- Reducción del impuesto de sociedades.
- Solicitud de ayudas con dinero público a las empresas, sin vinculación alguna a medidas de mantenimiento del empleo, ni régimen sancionador, en caso de incumplimiento de la legislación laboral vigente.
- Abandono social de las trabajadoras (por cuenta propia o de terceros).

2. CUESTIONAR EL ORIGEN DE LA SITUACIÓN QUE NOS AFECTA.

Se da por bueno el marco laboral actual, en beneficio de las empresas, con falsos autónomos, fraude en las altas, falta de regulación del sector y cotizaciones insuficientes; ignorando el Derecho de gran parte de las trabajadoras, al régimen especial de artistas (RD 1435/1985 de 1 de agosto). El sector empresarial prioriza a los trabajadores autónomos y sus asociaciones gremiales. Es responsable de contratos fraudulentos y falsos autónomos, incumpliendo los Convenios.

3. HA DEJADO FUERA, DELIBERADAMENTE, A LOS SINDICATOS.

No reconoce a los sindicatos, vetando su participación. Se excusa con la voluntad de crear una mesa de negociación, apropiándose de la representatividad de las personas trabajadoras. La legislación designa a los sindicatos para negociar las condiciones laborales de un sector económico y de trabajo.

4. SE GENERA UNA FALSA SENSACIÓN DE “ESTAR TODOS EN EL MISMO BARCO SIEMPRE”.

¡Trabajadoras y Empresarios, sobre todo los grandes, no pueden luchar juntos por los mismos intereses, porque casi siempre serán contrapuestos!

Además, no hay relación de igualdad entre las dos partes. Se escenifica la confusión de una unión trabajadores-empresarias idealizada e irreal, generando una opinión que crea “*alarma cultural*”, aportando como solución todos los intereses empresariales y evitando la entrada de los sindicatos para decir la nuestra.

El parón por la Covid-19 está suponiendo una mayor precarización, especialmente para las personas

trabajadoras de la cultura, con los patronos diciéndonos que no pueden hacer otra cosa, el viejo y recurrente “esto es lo que hay”.

EN RESUMEN: La campaña #AlertaRoja beneficia fundamentalmente los intereses empresariales, no los de la clase trabajadora.

¿QUÉ PROPONEMOS?

1. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DIRECTA Y ACABAR CON EL FALSO AUTÓNOMO.

- Aplicación del RD.1435/1985 a todas las personas trabajadoras que participan en espectáculos públicos, incluyendo al personal técnico, auxiliar, de administración y gestión, mientras se desarrolla el Estatuto del Artista, Creador y Trabajador de la Cultura (que ya contempla este tipo de contratación).
- Aplicación de los Convenios más favorables para las trabajadoras. *Creación del Convenio Colectivo Sectorial Estatal, con sus Convenios sectoriales autonómicos y provinciales. Ámbito de aplicación de las condiciones de trabajo para todo tipo de contratación en actividades iguales, sin distinguir entre trabajar para terceros o por cuenta propia (autónomo sin empleados a su cargo).

2. DEFENDER, AMPLIAR Y MEJORAR LOS CONVENIOS.

Modificación urgente del Estatuto de los Trabajadores para incluir en la negociación colectiva estatutaria a los sindicatos con implantación en los sectores en que no es viable el sistema de representatividad por elecciones sindicales, especialmente el cultural y de los espectáculos, y en general en aquellos en que la intermitencia sea la realidad laboral de las trabajadoras.

3. FRENAR Y REVERTIR EN LO POSIBLE LAS EXTERNALIZACIONES DE SERVICIOS.

Las externalizaciones de servicios suponen una privatización encubierta de los servicios públicos y está plenamente demostrado que afectan muy negativamente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras: reducción de salarios, precariedad, inestabilidad laboral, etc.

- Deben prohibirse a las entidades públicas y del sector público nuevas externalizaciones y subrogar al personal de las ya existentes directamente por la Administración y por las empresas del sector público.
- Hacer especial hincapié en las empresas públicas de gestión cultural, para evitar las subcontrataciones de personal de estructura, así como el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

4. PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS SINDICATOS DEL SECTOR EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN.

Se están planteando modificaciones sustanciales de la Legislación vigente. Los sindicatos, y muy especialmente aquellos que aun siendo minoritarios tienen una implantación real en el sector, no pueden ser excluidos del debate y la negociación, menos aún cuando la patronal sí que está representada en dichas negociaciones a través de sus asociaciones empresariales y aprovechándose de las asociaciones profesionales gremiales.

5. NO AL MODELO PLANTEADO DE REBAJAS FISCALES.

Las grandes industrias culturales han sido ya las grandes beneficiarias de las ayudas concedidas hasta el

momento, y sin duda pretenden seguir aprovechando la coyuntura para seguir maximizando beneficios, garantizar el status quo y ahondar en la precarización general del sector.

El brusco descenso de la actividad está provocando infinidad de cierres y bancarrotas de pequeñas y medianas empresas, lo cual nos llevará a una concentración empresarial aún mayor que la actual, cosa que consideramos negativa, tanto para los intereses de las trabajadoras culturales, como para la Cultura en sí misma.

Los planes de rescate de empresas mediante rebajas fiscales no garantizan que sean las pequeñas empresas las que se puedan aprovechar de la mayor parte de la dotación de las medidas, y no se realizan vigilando que cumplan con los derechos de los trabajadores, mediante regímenes sancionadores en caso de incumplimiento.

6. CREAR UNA UNIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CULTURA.

Rechazamos a las Asociaciones Profesionales como interlocutores válidos, ya que en la mayoría de ellas se da un claro conflicto de intereses. Los empresarios pueden formar parte de muchas de estas asociaciones, de manera que no puede darse una situación de igualdad entre las partes y los trabajadores quedan así infrarrepresentados, reforzando posiciones la patronal.

Abogamos por hacer una clara distinción entre clase trabajadora y patronal. El mensaje es claro, a la hora de negociar un posible convenio colectivo los intereses de las personas trabajadoras y los de las empresas son opuestos, las empresas pretenden ganar más pagando menos y nosotras tener salarios justos y condiciones laborales dignas.

¡Trabajador/a no te engañes, tu jefe no es tu colega y quien va a negociar por él tampoco!

