

INFORME COMISSIÓ DE RECURSOS I SOSTENIBILITAT

PLA DE CULTURES 2016- 2026 / ICUB

Versió provisional (Juliol 2016)

Pendent de versió definitiva (setembre 2016)

ÍNDEX

- 1- Introducció**
- 2- Diagnosi i problemàtiques**
- 3- Metodologia**
- 4- Mesures proposades**
- 5- Fonts i Documentació consultades**
- 6- Annexos**

1

INTRODUCCIÓ

Aquest informe recull una primera fase de treball realitzada per la Comissió de Recursos i Sostenibilitat en el marc del Pla de Cultures durant el curs 2015-2016.

La creació d'aquesta Comissió té com a finalitat:

- a) Vetllar per unes polítiques culturals que actuïn amb instruments basats en la transparència, les bones pràctiques, l'accés a la informació pública i bon govern.
- b) Garantir les condicions de treball dignes en els serveis externalitzats per l'ICUB.
- c) Actualitzar la convocatòria de subvencions i convenis tenint en compte els efectes de la crisi econòmica en el teixit cultural.
- d) Mesurar el retorn social i econòmic col·lectiu de les inversions públiques en la gestió privada de la cultura a través de criteris sostenibles i transparents.
- e) Estendre a l'àmbit de la cultura els principis de l'economia social i solidària.
- f) Donar suport a les petites i mitjanes empreses i a l'economia de petita escala. Això inclou estudiar la possible creació d'un institut municipal de crèdit coordinat amb entitats públiques i la banca ètica.

2

DIAGNOSI I PROBLEMÀTIQUES

La Comissió de Recursos i Sostenibilitat ha tractat durant la primera fase de treball tres qüestions concretes que passem a descriure:

2.1. Sostenibilitat i redistribució dels recursos en les Polítiques Culturals

Disseny d'un model de polítiques culturals basat en la transparència, el govern democràtic i comunitari, la sostenibilitat i redistribució dels recursos públics, la protecció dels drets laborals.

2.2. Revisió de la Convocatòria de Subvencions de l'ICUB

Consultar informe relatiu a la Convocatòria elaborat en el marc del Pla de Cultures 2016-2026.

2.3. Precarització del sector cultural: regulació dels convenis i contractes laborals en els equipaments culturals públics

El camp del treball cultural inclou perfils de treballadors prou diversos i amb condicions laborals diverses: creadorxs, comunitats d'usuaris, empreses, treballadorxs d'institucions i

equipaments, mediadorxs i educadors, serveis de neteja, muntadorxs, i altres professions relacionades.

La manca de sindicació, la flexibilitat, la precarietat, la intermitència i l'excessiva dependència de l'administració pública són factors que massa sovint afecten aquest àmbit, encara més debilitat amb l'impacte de la crisi iniciada el 2008.

A grans trets, desglossem les problemàtiques recollides en les reunions, taules de treball i documents informatius elaborats sobre les condicions laborals patides per diferents col·lectius de treballadors en els equipaments públics culturals.

TREBALLADORS INTERINS I FALSOS AUTÒNOMS

Els salaris dels treballadors s'han vist també congelats durant la darrera dècada. Casos com el MACBA té una plantilla on el 70% dels treballadors són interins i el règim del que s'anomena "fals autònom" o autònom dependent s'aplica a la resta, amb el nivell de precarietat que això comporta. No hi ha esperança de progrés professional, ni de salaris ni de formació.

Aquesta situació, pel que fa als treballadors no externalitzats es pots aplicar a bona part dels equipaments culturals de titularitat pública.

TREBALLADORS VINCULATS A LA GESTIÓ I PRESTACIÓ DE SERVEIS MUNICIPALS QUE ESTAN EXTERNALITZATS

"L'Ajuntament té l'obligació de gestionar i administrar els serveis que té encomanats, però des de fa anys aquesta funció està sent externalitzada cap a empreses privades: des de multinacionals fins a cooperatives i entitats. Aquestes no sempre respecten els drets laborals i suposen un progressiu deteriorament dels serveis que es presten a la ciutadania. Molts dels serveis prestats de forma externalitzada són de caràcter essencial i afecten a àmbits tan sensibles com la dependència, les famílies vulnerables, la infància, el manteniment de l'espai públic, el medi ambient, serveis d'atenció a la ciutadania, etc. Els milers de llocs de treball externalitzats, sovint amb sous i condicions precàries, els formem col·lectius de persones contractades temporalment, persones subcontractades mitjançant empreses intermediàries, amb cessió il·legal de treballadors i treballadores, falsos autònoms, personal funcionari interí, etc." *

Durant la darrera dècada l'Ajuntament ha incrementat l'externalització de serveis en les institucions culturals de la seva competència. Aquests serveis culturals subcontractats s'han concentrat en poques empreses que, amb les seves polítiques de contractació i el poc control de l'administració pública sobre aquestes, han precaritzat molt més el sector. Segons *Municipalitzem, la plataforma per l'Ocupació pública* "aproximadament la meitat dels treballadors dels serveis municipals estan contractats per empreses externes. Per això reclamen la municipalització de tots els serveis i defensen que suposaria una gestió més

transparent i que milloraria les condicions laborals.”*

*Font: <http://municipalitzem.barcelona/2016/04/>)

Problemàtiques que s’arrosseguen:

- Licitacions públiques adreçades a empreses de serveis a la baixa que comporten precarietat en la qualitat dels serveis, en els salaris, i en la relació entre treballadors i empresa.
- Inexistència de categories professionals amb funcions definides i una remuneració adequada.
- Entrada en el sector cultural d’empreses de serveis integrals, com per exemple Manpower, que ha provocat la desprofessionalització dels serveis.
- La inexistència d’un Conveni col·lectiu marc en el sector de la cultura ha comportat, entre d’altres, la inexistència de subrogació del lloc de treball i de les condicions laborals.
- Increment de contractacions per obra i servei realitzades en condicions irregulars.
- La carència de places públiques pel personal laboral ha provocat l’aparició del “fals autònom”: treballadors que realitzen les mateixes tasques que un treballador municipal en condicions de règim d’autònom.
- Desigualtats en l’escala salarial dels treballadors en plantilla.
- Necessitat de crear un Conveni col·lectiu sectorial que reguli els salaris i condicions laborals dels treballadors d’empreses externes.
- Manca de participació i representació dels comitès de treballadors en els Consorcis.
- Manca de transparència en les decisions internes dels equipaments.

Contenciosos en els espais culturals de titularitat pública on l'Ajuntament hi té representació. Període 2014- 2016

LLOC: Auditori

PROBLEMA: El personal de sala i els acomodadors de l'Auditori fa anys que intercala contractes del Grup Manpower i de Magma Cultura, dues empreses de serveis enfrontades en una guerra de preus. L'octubre de 2014, una pugna entre les dues empreses per aconseguir la gestió del centre va provocar la baixada dràstica del preu final de l'adjudicació: de 455.000 a 274.000 euros. A l'hora d'acceptar l'oferta guanyadora de Manpower, la institució va tenir en compte el preu com a criteri de selecció. L'any 2010, l'adjudicació a Magma Cultura va ser per un import quasi el doble d'alt.

La precarietat salarial, la disminució de les hores mínimes del servei i l'acomiadament d'una companya van impulsar la plantilla a fer el pas.

LLOC: Liceu

PROBLEMA: Els treballadors –poc més de 300– que integren el cor, l'orquestra, el cos tècnic de l'escenari i administració havien decidit anar a la vaga des del proper 8 de novembre coincidint amb l'estrena de la segona òpera de la temporada, un famós muntatge de *Benvenuto Cellini*, que repetiran a les funcions restants i en els dos concerts de Riccardo Mutti. No obstant això, l'aturada ha estat desconvocada a primera hora de la tarda, després de signar-se un acord entre els treballadors i la direcció.

Fonts del comitè d'empresa i de la direcció del teatre han confirmat que la vaga s'ha desconvocat, després d'acceptar la proposta de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) sobre la "periodificació" fins a l'any 2021 de l'import equivalent a les pagues extres.

LLOC: Macba

PROBLEMA:

- Ciut'art, empresa de serveis. Manca de control en les contractacions que fa als seus treballadors. Els salaris dels treballadors externalitzats per sota del que marca el conveni col·lectiu.

Aquest problema es replica a la Fundació Miró, el Museu del Disseny, el Monestir de Pedralbes, el Museu de les Cultures del Món, el Museu Etnològic, la Fundació Tàpies, l'Arxiu Històric de Barcelona i el Museu de la Música on Ciut'art cobreix serveis externalitzats.

El 26 de juliol de 2016 els treballadors arriben a un acord amb l'empresa Ciut'art després d'un seguit d'aturades que van suposar el tancament dels museus:

http://cat.elpais.com/cat/2016/07/27/cultura/1469644433_859890.html

- Acomiadament plantilla del MACBA:

Des de l'any 2012 els treballadors del MACBA denuncien la política d'acomiadaments. El 12 d'abril de 2015 el museu va acomiadar nou treballadors de diferents departaments. Les retallades en el pressupost del 2012 de la Generalitat de Catalunya i del Ministeri de Cultura, xifrades en un 31%, va provocar l'aplicació d'aquesta mesura. Segons la nova

reforma laboral, l'acomiadament de menys de 10 persones en una organització de menys de 100 treballadors no suposa un ERO.

- Licitació de regidories. Acomiadament de 2 treballadores
- Acomiadament de treballadors autònoms. 1/5 part dels treballadors del museu son autònoms. Venciment contractes dels autònoms el desembre de 2016.
- Casos de falsos autònoms.

LLOC: Fundació Miró

PROBLEMA: acomiadaments de treballadors de servei neteja veterans en plantilla.

LLOC: Mercat de les Flors

PROBLEMA: El 70% dels treballadors estan contractats per empreses externalitzades i el 30% restant són interins. Reclamen la municipalització d'una part dels serveis.

D'altra banda, des de la creació del Consorci Mercat de les Flors com a ens instrumental adscrit a l'Ajuntament, hi ha hagut problemes en l'adhesió del personal al conveni de l'Ajuntament de Barcelona. Reivindiquen l'adhesió al conveni de l'Ajuntament i l'aplicació de la sentència de l'1%.

LLOC: Museu Nacional d'Art de Catalunya/ MNAC.

PROBLEMA: Empresa de serveis MAGMA CULTURA que gestiona l'atenció al client del museu manté conflictes laborals i contractuals amb els treballadors contractats per serveis de mediació i atenció en sales.

LLOC: Museu Picasso

PROBLEMA: Conflicte amb les condicions de contractació que fa l'empresa de serveis MAGMA CULTURA als treballadors d'atenció al públic.

LLOC: BTV

PROBLEMA: 185 treballadors dels serveis informatius i tècnics de BTV i Barcelona FM demann deixar d'estar subcontractats a través de productores privades com BCN Audiovisual (Grup Lavínia) i Antena Local (grup Mediapro), per passar a ser treballadors de la societat pública Informació i Comunicació de Barcelona (ICB) que gestiona BTV. Des del desembre de 2014 fins el juliol de 2016, més de 160 treballadors han presentat demandes laborals, algunes de les quals ja han estat favorables per via judicial.

3

METODOLOGIA

3.1. Sostenibilitat i redistribució dels recursos en les Polítiques Culturals

Febrer- Abril 2016

Jornades participatives adreçades a la plantilla de treballadors/es de l'ICUB sobre els eixos clau del mandat de la Comissionada Berta Cultura.

Les jornades van consistir en una sèrie de sessions vinculades als eixos principals del Pla de Cultures i el PAM (Pla d'Acció Municipal):

- Cultura comunitària i de proximitat
- Educació i cultura
- Recursos i sostenibilitat
- Innovació cultural
- Nova Institucionalitat en el marc de les infraestructures culturals de Barcelona

Pel que fa a la sessió sobre Recursos i Sostenibilitat es van plantejar 3 preguntes a debat:

- a) Podem generar marcs de **convenis i licitacions basats en principis i polítiques d'economia social i local**? Com vigilar els convenis col·lectius perquè les empreses de serveis externalitzats no incorrin en accions irregulars o d'il·legalitat? Quines clàusules socials i principis de qualitat cal aplicar?
- b) Elaboració de codis de **bones pràctiques i codis ètics** que siguin aplicats a les institucions i entitats culturals de titularitat pública (i a les de titularitat privada contractades per realitzar serveis públics), amb la finalitat de garantir rendiment de comptes i gestió transparent.
- c) **Redistribució de recursos i materials**. Com es poden gestionar eficientment els recursos i donar una reutilització als residus que generem amb la nostra activitat? Com treballem els temes d'estalvi energètic, tractament dels residus i les bones pràctiques en l'eficiència energètica dels equipaments?

3.2. Precarització del sector cultural: regulació dels convenis i contractes laborals en els equipaments culturals públics

Maig- Juliol 2016

Davant els conflictes que s'arrossegueu al sector dels serveis culturals a museus i equipaments culturals, i davant la seva prioritat de treballar en contra de la precarietat laboral, l'Ajuntament ha mantingut diverses reunions amb treballadors i treballadores i empreses del sector.

Per aquest motiu, va convocar el 26 de maig 2016 la primera Taula de mediació formada per:

- Empreses serveis (Magma Cultura, Cituart i Expertus)
- Seccions sindicats (CGT, CNT, UGT, CCOO)

- Ajuntament de Barcelona (representada per l'ICUB i Gerència de Recursos)
- Representants dels treballadors
- Acellec - Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura

Aquesta taula, amb la incorporació gradual de nous agents, ha de permetre treballar en un marc de consens per resoldre les subrogacions, les baixes temeràries o la valoració dels preus dels contractes, entre d'altres aspectes (veure mesures en capítol 4).

4 MESURES I LINIES D'ACCIÓ

4.1. Sostenibilitat i redistribució dels recursos en les Polítiques Culturals

En el marc del procés participatiu sobre Recursos i sostenibilitat en l'àmbit de la cultura amb els treballadors i treballadores de l'ICUB es generen un conjunt de propostes, que obtenen un ampli consens.

Propostes tractades:

- a) Desenvolupar noves fórmules de cooperació públic-privat
- b) Promoure la contractació a favor d'empreses d'economia social i solidària
- c) Alliberament a l'espai públic, sota llicències lliures, dels fons audiovisuals de les corporacions públiques de ràdio-televisió estatals, autonòmiques i locals.
- d) Proposar polítiques fiscals flexibles per a la recerca i producció cultural locals.
- e) Protocol d'ús d'impressores
- f) Creació d'un departament o responsable de sostenibilitat dins l'ICUB
- g) Elaboració d'un codi de bones pràctiques.
 - Elaborar i aplicar models adaptats a diverses realitats:
 - Aplicació de codis de bones pràctiques en la gestió d'entitats culturals públiques, per fer-les sostenibles, transformadores i dotades de criteris d'avaluació.
 - Aplicació de codis de bones pràctiques pel compliment dels criteris d'equitat i transparència en tots els concursos públics convocats per l'ICUB o en els quals participa de manera consorciada.
 - Aplicació d'un codi ètic d'obligat compliment per a la persona o persones que accedeixin a la Direcció mitjançant concurs públic.
- h) Promoure un "segell de qualitat" de responsabilitat social
- i) Promoure noves formes d'emprenedoria
- j) Ajuts i convenis per introduir noves condicions de responsabilitat social
- k) Creació d'un entorn virtual i magatzem de recursos compartits a nivell d'equipament públics, de districtes, de ciutat.

magatzem o dipòsit públic on puguin desar-se aquells materials (escenografies, muntatges expositius, equips tècnics) que són habitualment llençats degut a un esbiaixat enteniment de la “obsolescència”. Aquest magatzem constituïria un fons de material per ser compartit (en règim de cessió d’ús) per la xarxa de centres municipals i tanmateix pels creadors i productors independents.

Desenvolupar un entorn virtual que afavoreixi el préstec dels materials i eines a diferents escales: entre institucions municipals i entre aquests i els espais autogestionats de Bcn.

Ref. Declaració de la Comissió de Cultura de l’AcampadaBCN-15M de la Plaça Catalunya de Barcelona del 19 de juliol de 2011:

“Fomentar, per part de les administracions públiques la cultura del paradigma del “procomú”, dels projectes socials que incideixen en operatives procomunitàries i de les empreses del procomú. Desenvolupar institucionalment projectes orientats a la sostenibilitat social i a la possibilitat de compartir col·lectivament els recursos disponibles, com ara l’aprofitament d’infraestructures i espais en desús o la creació de magatzems de materials reutilitzables per la comunitat de creadors i creadores i pels centres de producció.”

4.2. Revisió de la Convocatòria de Subvencions de l’ICUB

Consultar mesures en l’Informe relatiu a la Convocatòria elaborat en el marc del Pla de Cultures 2016-2026.

4.3. Precarització del sector cultural: regulació dels convenis i contractes laborals en els equipaments culturals públics

- a) Regular l’externalització dels serveis en els equipaments culturals públics perquè no impliqui la seva privatització encoberta o mercantilització ni la precarietat de les i els professionals de la cultura.
 - Cal que l’ajuntament inclogui als Plecs l’obligació a aplicar el Conveni col·lectiu del Sector del lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya mentre s’elabora un nou Conveni de Cultura.
 - Vetllar per que les condicions del Plec no empitjorin les condicions
 - Aplicar la subrogació obligatòria
 - Cal un equilibri entre les funcions i qualificació professional que es demana, horaris i altres condicions de treball, així com taules salarials.
 - L’Ajuntament ha de fer un seguiment del compliment dels contractes amb les empreses i penalitzar l’incompliment.

- b) Evitar els monopoli de les empreses de serveis i afavorir la creació i competitivitat de cooperatives de treballadors.
- c) Elaborar un Codi de Bones Pràctiques que sigui l'avantsala d'un Conveni del Sector Cultural.

El Codi ha de proporcionar als òrgans de contractació de l'Institut de Cultura de Barcelona, així com dels òrgans en què aquest disposa d'una representació majoritària (consorcis, fundacions, etc.), un catàleg d'orientacions i de pautes a seguir en la tramitació dels expedients de contractació, i també donar a conèixer aquest catàleg als operadors econòmics i a les entitats que participin en les licitacions públiques.

Els objectius són els següents:

1. Contribuir a l'assoliment dels nivells de **qualitat** desitjables i viables en els serveis d'atenció al públic i en l'execució de les activitats culturals i educatives dels museus i centres culturals.
2. Assegurar la prestació amb la professionalitat i en les **condicions laborals** que requereixen els serveis, tot vetllant especialment per un compliment òptim de les normes fonamentals vinculades al treball i de prevenció de riscos laborals, pel foment de la igualtat de gènere i la no discriminació, la formació professional, la promoció laboral i la conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres.
3. Impulsar l'**estabilitat en l'ocupació** i la inserció social de determinats col·lectius especialment desafavorits, sempre que l'objecte del contracte ho recomani i les característiques del servei ho permetin.
4. Garantir l'**ús eficient** dels fons públics per tal d'assolir els millors resultats per a l'Administració i per a les empreses i entitats.
5. Preservar aquest sector d'activitat especialment sensible a través d'un model de **contractació pública** que vetlli per la qualitat dels serveis i consideri, sota criteris d'eficiència social, que l'oferta més avantatjosa no necessàriament s'ha de determinar atenent exclusivament al preu.
6. Promoure un sistema de **formació contínua** amb la finalitat d'afavorir el creixement professional dels treballadors i treballadores, així com la millora de la qualitat dels serveis. *

* Font: CODI DE BONES PRÀCTIQUES EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA DELS SERVEIS CULTURALS EN ELS MUSEUS I CENTRES CULTURALS DEPENDENTS DE L'ICUB (Barcelona, Juliol 2016)

5

Fonts i Documentació consultades

Capítol 2

<https://lauditorivaga.wordpress.com/>

<https://trabajoenunmuseo.wordpress.com/>

<https://sosculturaplataforma.wordpress.com/>

<https://directa.cat/precarietat-cultural-adjudicada>

http://cat.elpais.com/cat/2015/11/06/cultura/1446822834_363482.html

http://www.eldiario.es/catalunyaplural/opinions/Quan-treball-hauria-fer-politica_6_450814941.html

<http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article11193#.VIUFKmQvcy4>

<https://sombtv.wordpress.com/2015/04/08/btv-concurs-externalitzacio-internalitzacio-treballadors-barcelona-radio-televisio-internet/>

http://www.ara.cat/cultura/Macba-acomiada-nou-treballadors_0_680932055.html

<http://www.elcultural.com/blogs/y-tu-que-lo-veas/2015/03/obra-y-servicio-el-empleo-cultural/>

<https://sombtv.wordpress.com/tag/lavinia/>

<http://www.vilaweb.cat/noticies/treballadors-del-mercat-de-les-flors-reivindiquen-adherir-se-al-conveni-de-lajuntament-de-barcelona/>

6

ANNEXOS