

#FestiLeaks

CNT Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos
SIMUV
Asamblea de Músicas/os de Valladolid

1. Introducción: ¿Por qué #Festileaks?
2. El misterio del convenio laboral para los festivales
3. El problema institucional
4. Irregularidades más comunes
5. ¿Y ahora qué?

1. Introducción: ¿Por qué #FestiLeaks?

#FestiLeaks es una iniciativa de los sindicatos del sector musical para denunciar la penosa situación que se da en la mayoría de festivales. El contenido de **#Festileaks** se ha construido de manera **anónima**, ya que operan listas negras y amenazantes cláusulas de confidencialidad. Una de estas cláusulas es la que aparece en el contrato que se hace firmar a la plantilla en el festival madrileño Mad Cool:

El TRABAJADOR, durante la vigencia del CONTRATO y después de la finalización o resolución del mismo, se compromete a mantener la más absoluta confidencialidad y a no comunicar a terceras personas, ya sea directa o indirectamente, por ningún medio, ya sea escrito, audiovisual, online, a través de redes sociales, telefonía, blogs, etc., información de cualquier clase acerca de los servicios prestados conforme al presente CONTRATO, y especialmente de los trabajos realizados o en curso, ni cualquier otras informaciones, procesos confidenciales, documentos, negocios, clientes, proveedores, operaciones, instalaciones, cuentas, finanzas, transacciones, "know how", o cualquier otro aspecto relacionado con la actividad de la PRODUCTORA, las compañías que la forman o del grupo de empresas al que pertenece, que hayan llegado a su conocimiento con ocasión del cumplimiento de las prestaciones objeto del CONTRATO o por cualquier otro medio. Además, actuará con la mayor diligencia para evitar la publicación o revelación de cualquier información confidencial referente a las anteriores materias.

El secretismo en torno a los festivales es total. De hecho, los festivales son conscientes de que la falta de regulación en realidad les genera inseguridad jurídica, por lo que incluso se niegan a informar de qué convenio laboral están aplicando a sus plantillas. Y es que, como veremos, muchas veces no está claro ni siquiera el convenio que se ha aplicado a un determinado trabajador/a.

#FestiLeaks se ha elaborado con las informaciones que nos han proporcionado funcionarios, artistas, técnicos, managers y personal de las diferentes subcontratas, que nos

han aportado los documentos y testimonios con el que elaborar una primera cartografía de las condiciones laborales del sector de los festivales de música en España, un sector que tiene un impacto de más de 5000 millones de € al año, y que da trabajo a unas 300.000 personas, según un informe de la propia Asociación de Promotores Musicales (APM).

El resultado es desolador, especialmente al producirse en un sector que mueve tanto dinero y que, según alardea, fomenta el turismo de las zonas donde se organizan estos eventos. El sector de festivales, desregulado y sobre el que planea siempre la amenaza del estallido de la burbuja, ni siquiera es consciente de sus límites: nadie puede dar una cifra clara del número de festivales que se van a celebrar este 2018, aunque se estima que puede estar en torno a los mil.

2. El misterio del convenio laboral para los festivales

En los festivales de música debería aplicarse el Convenio Colectivo Estatal del Personal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas. Esto es así porque durante todos estos años, mientras los festivales se hacían más populares y contaban con mayor asistencia de público, a nadie le pareció importante diseñar un convenio específico para este tipo de eventos. El Convenio de Salas de Baile es el único convenio estatal que puede aplicar a los festivales, ya que contempla los espectáculos al aire libre. Pero analizando sus categorías es evidente que es necesario un convenio donde se reflejen todas las tareas de publicidad, montaje, transporte y producción que se desarrollan en cualquier festival, y que evidentemente no están en un convenio pensado para espectáculos en un determinado tipo de salas.

Sólo tres festivales son transparentes en la aplicación del convenio y se preocupan de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores/as: Primavera Sound, Festival del Noroeste y BAM (Barcelona Acció Musical). Los dos últimos son festivales de titularidad pública, por lo que esperamos sean un ejemplo a otros festivales públicos como el Viña Rock (aunque el ayuntamiento externalice su gestión) o que cuentan con un enorme apoyo institucional, como el Sonorama. Queremos hacer una mención especial al festival Mad Cool: a pesar de que son públicos y notorios los problemas logísticos que ha tenido, se diferencian del resto de festivales en dos cuestiones fundamentales: aunque no se llegó a ningún acuerdo se sentaron a hablar con los sindicatos de música; y, aunque sorprenda lo que vamos a decir, realizan contratos con las personas con las que trabajan.

Sí, la inmensa mayoría de festivales (aunque parezca increíble) no da contrato ni nóminas a sus trabajadores/as, recibiendo estos únicamente un SMS con el alta y baja de la Seguridad Social. Al no haber contrato por escrito ni nóminas es imposible saber qué convenio se está aplicado y si las categorías de este se aplican correctamente. En el caso del Mad Cool, se aplica el Convenio para Profesionales de Danza, Circo, Variedades y Folklore, firmado únicamente por UGT y cuyas categorías y salarios no se actualizan desde el 2015. Esperemos que desde Mad Cool y Live Nation se reflexione y se empiece a aplicar el convenio correcto, que es el de Personal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas.

Además del problema de la falta de contrato por escrito o nómina, todos los festivales generan falsos autónomos/as, incluidos los de titularidad pública (algo que nos parece

escandaloso). Para remunerar a artistas y bandas, los festivales siempre les exigen una factura, dando por hecho que están en el RETA (régimen especial de trabajadores autónomos). Pero las bandas que están empezando no están dadas de alta en autónomos, y aunque el Real Decreto 1435/1985 (por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos) es claro al respecto, en la práctica es papel mojado: prácticamente nadie contrata laboralmente a las bandas, aunque es lo que marca la ley.

La aparición de cooperativas para facturar como Mus21 o Musicat han favorecido aún más a instituciones y promotores, y han incentivado la nociva práctica de exigir factura a una banda para poder actuar, esté en el RETA o no. A nadie se le escapa que exigir una factura es una relación mercantil, no laboral, por lo que en esas condiciones no se puede aplicar ningún convenio.

3. El problema institucional

El problema institucional con los festivales de música se ejemplifica con el tristemente célebre caso de O Marisquiño, en Vigo, con la plataforma contra el ruido de los festivales en la playa de Tavernes o la desidia del Ayuntamiento de Madrid con los festivales que externaliza, como el Indispensable.

El accidente de O Marisquiño, donde resultaron heridas 467 personas, evidencia la falta total de regulación de los festivales de música. Sigue sin estar claro si el festival contaba con licencia, las instituciones y el Puerto se echan la pelota los unos a los otros respecto al mantenimiento de las instalaciones y, de remate, la Asociación Empresarial Festivais de Galicia planteó que, con la ley en la mano, no es obligatorio presentar un plan de seguridad. Parece que hasta que no haya una desgracia mayor que la de O Marisquiño la seguridad va a seguir siendo la asignatura pendiente. Pero quien haya trabajado o asistido a festivales este verano, conocerá de primera mano el problema de las aglomeraciones en accesos y conciertos estrella, siendo una de las más visibles la de este año en el Mad Cool, donde se produjo incluso el derrumbe de vallas en la entrada del primer día de festival.

Por otro lado, en Tavernes existe la Plataforma contra el ruido de los festivales. Tavernes es una localidad que cuenta con un edil específico de Promoción de Festivales, algo que demuestra la importancia de estos eventos en cada vez más enclaves turísticos. Uno de los festivales que es blanco de las críticas de la Plataforma contra el ruido es el Iboga Summer Festival, que cuenta con gran apoyo institucional y que ejemplifica otro de los fraudes más habituales: el uso de voluntarios como sustitución de mano de obra. El Ayuntamiento de Tavernes parece desconocer la legislación que ha de aplicarse, que contempla que el trabajo voluntario no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido e en el Iboga la gente trabaja a cambio de una pulsera de acceso al festival. Accedimos al documento que se hizo firmar a las y los voluntarios del Iboga, donde de nuevo aparece la necesidad de confidencialidad:

CUARTA: El voluntario se compromete a:

Cumplir con los compromisos adquiridos con la organización, respetando los fines y su normativa.

Guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.

Rechazar cualquier contraprestación material o económica.

Respetar los derechos de los beneficiarios y actuar de forma diligente y solidaria.

QUINTA: el evento se compromete a:

Ofrecer al voluntario la información, formación, apoyo y en su caso los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen.

Favorecer la participación activa del voluntario en la organización, diseño, evaluación y programación de las actividades que realiza.

Asegurar al voluntario contra los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados del ejercicio de la actividad.

El festival Indispensable se celebra en Villaverde y al ser preguntado un Concejal de Ahora Madrid sobre las condiciones laborales del festival nos respondió lo siguiente:

En las juntas de distrito no podemos contratar de forma directa. No tenemos competencias. Para entendernos, el mecanismo es similar al de cualquier otro servicio. Hay una licitación pública, de libre concurrencia, y la empresa que lo gana es quien contrata, establece los cachés, da de alta, etc. Un poco como las fiestas de los barrios. Entonces esta información es probable que no la tengamos (lo pregunto). Podríamos intentar buscar mecanismos para mejorar esto en próximas convocatorias, para lo que quizás estaría bien una reunión.

4. Irregularidades más comunes

Inexistencia de contrato escrito y/o de nómina para el empleado, cobros en negro, falsos autónomos, sustitución de trabajadores por voluntarios, falta de planes de seguridad y deficiente formación en salud laboral... Son la norma y no la excepción en la inmensa mayoría de festivales españoles, ante la pasividad total de las instituciones. Pero queremos ejemplificar la manera de proceder de estos festivales con dos relatos de trabajadores, que muestran mucho mejor las condiciones de explotación que se producen.

Del Rototom Sunsplash un compañero nos relataba:

Mi experiencia personal es esta: el primer año que fui tenía que pagarme todo yo si quería pinchar (hasta la entrada). Al siguiente me ofrecieron pase para el Rototom sólo para un día, pero ni dietas, ni desplazamiento. Después me ofrecieron alquilarme yo mi propio equipo y ocuparme de él: nueve días con un solo pase. Esto son mínimo dos personas para montar y desmontar para no tener que hacer jornadas maratonianas de 12 o 16h. Así que tocaba pagar otro pase completo para la segunda persona (que no pagaba el Rototom), a 200 y pico euros, sin que el festival pagara desplazamiento, dietas o hubiera factura alguna.

En Facebook una banda expresaba sus quejas sobre el trato a las bandas estatales en el Resurrection Fest:

Por nuestra actuación nos pagaron 200 euros + alojamiento para una noche + entradas para los cinco (ni uno más, y eso que intentamos traer a alguien para el merchandising y/o para que nos grabara la actuación). No incluía ningún plus por desplazamiento (viaje de 11 horas de ida y otras 11 horas de vuelta). S. tuvo que dejarse un bolo de su orquesta (cobra cerca de 200 por actuación) y dedicar días a enseñar el repertorio a su sustituto. J. andaba con las oposiciones y podía pasar cualquier cosa, sólo un día antes supimos que podía tocar. Nos fuimos en un coche cargados hasta arriba para reducir costes. Obviamente, para estar a las 12:00 allí para la prueba de sonido había que dormir el miércoles en Galicia (pagado por nosotros), dormiríamos el jueves en el hotel que ponía el Resurrección [...] y nos volveríamos el viernes a las 19:00.

El Viña Rock es un festival propiedad del Ayuntamiento de Villarrobledo. Una persona nos relata las condiciones laborales de este año:

No había camerinos para el personal técnico con temperaturas que llegaron a 1º y además con lluvia. En el escenario principal podías ver a personal técnico abrigarse con fundas de equipos para paliar el frío. No se proporcionó comida en ningún momento, en jornadas de trabajo que llegaron a las 18 horas. El personal de producción que estaba abriendo y cerrando vallas en los recintos se pasaron horas bajo la lluvia sin nadie que les sustituyese y sin un triste paraguas para aguantar las condiciones climatológicas.

En el IslaGo:

Jornadas larguísimas al sol sin espacios a la sombra habilitados para el descanso y deficiente suministro de agua (algo ya demasiado habitual en todos los festivales). Tampoco la organización proporcionaba comida y algunos artistas fueron los encargados, por solidaridad, de llevar su propio catering al personal técnico. A última hora se generó un conflicto con el personal de descarga: no se les quería pagar, ya que desde la organización se argumentaba que habían sufrido un robo y que no podían afrontar el pago.

En general este es el tipo de situaciones que viven los técnicos:

Después de estar 3 días trabajando, parando apenas media hora para comer y 6 o 7 horas para dormir te toca empezar a recoger todo el equipo, cargar el camión mientras amanece y comerte el camino de vuelta a tu ciudad. Tiene gracia que desde las prevenciones de riesgo estén preocupados de si llevamos botas de seguridad homologadas o no pero no de que trabajemos hasta 24 o 25 horas seguidas.

Para acabar este repaso, en Amanecer Bailando de Móstoles, festival celebrado con partidos, sindicatos, asociaciones de vecinos y ecologistas en contra, el pueblo y sus alrededores (zonas limítrofes como Alcorcón) acabaron repletos de basura y con un gran número de vecinos sin poder dormir. Las y los trabajadores cobraron 6'5 euros la hora, con jornadas de 11 y 12 horas con horas extra sin remunerar. No se proporcionaba EPI (equipo

de protección individual) y el personal no ha tenido contrato escrito ni ha recibido nómina, sólo el alta y baja de la Seguridad Social recibidas por SMS.

Festivales propiedad de ayuntamientos, festivales apoyados por instituciones, festivales subvencionados, festivales patrocinados por infinidad de marcas... practican en su inmensa mayoría una explotación laboral a artistas y técnicos (por no hablar del voluntariado) que es incomprensible teniendo en cuenta el apoyo institucional que reciben, el tratamiento siempre positivo de los medios de comunicación y la asistencia de la que disfrutan. Se están generando enormes beneficios a costa de una explotación que jamás va a posibilitar la profesionalización y despegue de nuevas bandas.

Por no hablar de unas condiciones logísticas en las que ya han muerto trabajadores, se han producido incendios, desplomes y un buen número de avalanchas debido a los aforos, y que ni siquiera han salido en los medios de comunicación.

5. ¿Y ahora qué?

Esperamos que con este informe quede claro que:

- No hay un convenio específico para los festivales de música, y el que sería de aplicación, con sus limitaciones, se ignora en muchísimas ocasiones.
- No se realiza contrato ni se entregan las nóminas a muchísimos trabajadores/as.
- A pesar de numerosos avisos, la seguridad y la salud laboral en macro-eventos de este tipo es la asignatura pendiente. Esperemos que no haya que lamentar desgracias aún mayores.
- Las instituciones (estatales, comunidades autónomas, municipales) miran para otro lado ante unos festivales de importancia crítica para el turismo y la visibilidad de numerosas poblaciones, pero donde no parece importar la precariedad laboral y la seguridad tanto de trabajadores como público.

Desde los sindicatos de música vamos a seguir interponiendo denuncias sistemáticas en la Inspección de Trabajo cuando detectemos irregularidades.

Vamos a insistir en que se aplique de una vez el Convenio Colectivo Estatal del Personal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas, siendo conscientes de que es más necesario que nunca un convenio específico de festivales de música.

Pero necesitamos que todos los trabajadores/as, además de denunciar a través del #FestiLeaks, se afilien a los sindicatos existentes y se impliquen para dignificar un sector que ha gozado demasiado tiempo de una impunidad total.