

## **Preguntas Frecuentes sobre el sindicato en WildBrain**

En esta etapa crucial de la campaña, es importante para nosotros que todos entiendan qué es un sindicato, cómo un sindicato puede ayudarnos en WildBrain y de qué se trata a medida que avanzamos.

Hemos tenido muchas preguntas desde el lanzamiento de la campaña y abordaremos algunas de las más comunes aquí. Sin secretos ni promesas extravagantes; simplemente queremos asegurarnos de que todos tengan toda la información que necesitan para tomar la decisión correcta.

Si no ves tu pregunta respondida aquí, puedes contactar al Comité Organizador de WildBrain, dirigido por trabajadores, en [wildbrainorganizing@gmail.com](mailto:wildbrainorganizing@gmail.com). Alternativamente, puedes contactar a nuestro representante de IATSE, Will Gladman, en [wgladman@iatse.net](mailto:wgladman@iatse.net).

En ambos casos, todas las comunicaciones son estrictamente confidenciales.

### **Pregunta: ¿Cómo funciona el proceso de sindicalización en Vancouver?**

En Columbia Británica, generalmente hablando, el camino hacia la sindicalización implica un proceso de 4 pasos:

1. Los trabajadores de WildBrain se acercan al sindicato y comienzan a evaluar el nivel de apoyo en el lugar de trabajo.
2. Firman tarjetas de apoyo sindical.
3. Una vez que el 55% o más de los trabajadores elegibles firman una tarjeta de solicitud de membresía, el sindicato presenta una solicitud de certificación ante la Junta de Relaciones Laborales de Columbia Británica y se convierte automáticamente en el sindicato autorizado para representar a los trabajadores.
4. Los trabajadores, con el apoyo del sindicato, negocian los términos del contrato con el empleador.

El contrato sindical que se firma se llama "Acuerdo Colectivo". Es negociado y acordado tanto por los trabajadores que forman el sindicato como por los empleadores, de modo que sea justo para ambas partes. Hablamos más sobre la negociación y el acuerdo colectivo a continuación.

### **P: ¿Qué son las 'tarjetas sindicales'?**

Una tarjeta sindical o 'Tarjeta de Autorización', es la forma del trabajador de indicar que le gustaría estar representado por un sindicato. En Columbia Británica, estas tarjetas sindicales caducan después de 6 meses.

Principalmente hemos estado usando tarjetas sindicales digitales que pueden enviarse por correo electrónico y firmarse desde un ordenador. También puedes firmar una tarjeta física si lo prefieres.

Si un trabajador ha firmado una tarjeta o no, se mantiene **completamente confidencial** entre el trabajador, el sindicato y la Junta Laboral. Es ilegal que las tarjetas sindicales se divulguen a un empleador en cualquier punto del proceso de sindicalización. Tampoco se permite a los empleadores preguntar a los trabajadores si han firmado una tarjeta o no.

Para firmar una tarjeta, puedes enviar un correo electrónico a [wgladman@iatse.net](mailto:wgladman@iatse.net) o visitar <https://forms.gle/WeZewBokQdPQkJLJ9>. Toda correspondencia es completamente confidencial.

### **P: ¿Quién es elegible para unirse al sindicato en WildBrain?**

Todos los artistas y trabajadores de producción son elegibles para unirse al sindicato. Esto incluye supervisores, jefes de equipo, directores, gerentes de producción y la mayoría de otros puestos incluso si tienen funciones de supervisión.

Solo la directiva es totalmente inelegible. Esto generalmente significa personas que tienen capacidad para contratar y despedir en el estudio.

Algunas personas no son directivos pero tampoco son artistas o personal de producción. Puestos como instalaciones, TI y distribución pueden ser elegibles y nos esforzaremos por incluirlos si también quieren estar representados por el sindicato.

Estamos recopilando tarjetas de apoyo de todos los trabajadores no directivos del estudio. Cuanto más apoyo, mejor, así que si quieres firmar una tarjeta, ¡deberías hacerlo! Por favor, comunícate con nosotros si no estás seguro de si eres elegible y te ayudaremos a averiguarlo.

Finalmente, la decisión de quién es elegible la toma la Junta Laboral.

### **P: ¿Hay tarifas? ¿Cuáles son las cuotas sindicales?**

Las cuotas sindicales son los pagos periódicos que realizan los afiliados para mantener su pertenencia al sindicato. Al pagar las cuotas sindicales, los trabajadores ponen en común sus recursos y los invierten para garantizar que los afiliados estén protegidos y obtengan todos los beneficios de sus convenios colectivos.

**Las cuotas sindicales son deducibles de impuestos, lo que significa que recuperas una parte considerable de tus pagos de cuotas durante la temporada de impuestos.**

Cada sindicato local es libre de decidir la estructura de las cuotas. Los miembros de CAG pagan dos tipos de cuotas: cuotas regulares y cuotas laborales.

Las cuotas regulares son un pago único, pagadero al sindicato por todos los miembros. La cuota ordinaria del sindicato local 938 CAG es de 80 dólares por trimestre, sin embargo, los afiliados que opten por pagar la totalidad de su cuota ordinaria a principios de año, se ahorrarán un 10%.

Las cuotas laborales son un porcentaje que se deduce directamente del salario bruto de los de los afiliados que trabajan bajo contrato sindical. Para el sindicato local 938, las cuotas laborales son el 2% de los salarios brutos. No se empiezan a pagar las cuotas hasta que se ratifica el convenio colectivo y se obtienen realmente los beneficios de la membresía.

**P: ¿Por qué tenemos que pagar cuotas?**

Los fondos recolectados a través del pago de cuotas contribuyen a todos los aspectos de la gestión del sindicato. Las cuotas financian al personal y los recursos proporcionados por el sindicato para ayudar a los trabajadores a negociar y hacer cumplir sus contratos. También financian todo tipo de otros elementos, como formación y apoyo legal para los afiliados, y permiten al sindicato proporcionar otra serie de beneficios no disponibles normalmente para los trabajadores no sindicalizados.

En última instancia, la junta directiva de la Unión local, elegida democráticamente, toma las decisiones sobre cómo se gastan sus fondos, según las indicaciones de los afiliados.

Los trabajadores sindicalizados disfrutan de salarios más altos y mejores beneficios que los no sindicalizados, y están bien protegidos por el sindicato en caso de que algo salga mal.

**P: ¿Tengo que unirme al sindicato si el estudio se sindicaliza, incluso si no firmé una tarjeta?**

R: Sí, una vez que se certifique la existencia de un sindicato en WildBrain y se ratifique el convenio colectivo, todos los trabajadores del estudio deberán afiliarse al sindicato. Cualquiera que se afilie a WildBrain más adelante tendrá que afiliarse al sindicato como condición para su empleo. Esta es la ley en Canadá.

Los trabajadores que no firmaron una tarjeta tendrán los mismos derechos, beneficios y obligaciones que los que sí lo hicieron. Todavía tendrán la oportunidad de contribuir con sus ideas sobre cuáles deberían ser nuestras propuestas de negociación y pueden incluso participar en comités y otras actividades en el sindicato si cambian de opinión.

### **Asuntos laborales y negociación colectiva**

**P: ¿Cómo funciona la negociación de un primer contrato y cómo contribuyen los trabajadores a las negociaciones?**

La negociación colectiva es un proceso dirigido y gestionado por los trabajadores de principio a fin.

Una vez formado el sindicato, los empleados establecen un Comité de Negociación compuesto por trabajadores de WildBrain. El Comité de Negociación enviará encuestas y tendrá reuniones con los trabajadores para descubrir qué cosas quieren incluir en la negociación. Pueden ser cosas que hay que mantener igual, cosas que hay que cambiar o incluso problemas sin una solución inmediatamente obvia.

Los representantes y abogados de IATSE luego ayudarán al Comité de Negociación a crear propuestas de negociación a partir de esas prioridades.

A continuación, la Comisión Negociadora entablará negociaciones con WildBrain como empleador. Celebrarán una serie de reuniones para negociar el primer contrato. Somos nosotros, como trabajadores, quienes nos sentamos a la mesa con los empresarios para negociar el nuevo contrato, con los representantes y abogados de IATSE desempeñando un papel de apoyo.

Una vez alcanzado un acuerdo provisional, todos los trabajadores del estudio votarán si lo ratifican o no. Si la mayoría de los trabajadores está de acuerdo, se ratifica el convenio. Si no lo ratifican, el Comité de Negociación y el empresario vuelven a negociar para arreglar lo que haga falta.

## **P: ¿Qué tipo de cosas están garantizadas en un acuerdo colectivo?**

En este momento no hay garantías de lo que acabe siendo nuestro convenio colectivo. Esto se debe a que, como se ha descrito anteriormente, el contrato depende de 2 cosas:

1. Lo que quieren los trabajadores de WildBrain; y
2. Lo que WildBrain está dispuesto a pactar en la negociación.

Sin embargo, podemos tomar inspiración del acuerdo de Titmouse y contar con las décadas de experiencia de IATSE negociando acuerdos colectivos tanto en animación como en otras industrias similares. Algunos ejemplos de lo que se logró en Titmouse:

- Algunos trabajadores vieron aumentos de \$400 por semana
- Aumento del 20% en días de enfermedad/personales
- Aumento salarial del 15% para funciones de supervisor
- Pasarse a un RRSP gestionado por el sindicato más eficiente.
- Procedimiento claro de horas extras y la capacidad de decir no a las horas extras
- Política contra la intimidación y el acoso redactada por los trabajadores.
- Los salarios mínimos aumentan cada año
- Protecciones contra la externalización

Lo que sí podemos prometer es que ya nadie tendrá que valerse por sí mismo y siempre contará con apoyo para afrontar las dificultades en el trabajo. También se nos garantiza un sitio en la mesa para tener voz en las cosas que repercuten en nuestra vida diaria.

## **P: ¿Cómo mejora un convenio colectivo los salarios?**

Nuestro convenio colectivo incluirá una escala salarial que establece el salario mínimo para cada puesto. Esta escala se basa en un aumento de los salarios actuales en WildBrain.

Y lo que es más importante, **nadie verá reducido su salario como consecuencia de la creación de un sindicato**. Es probable que no todo el mundo vea el mismo aumento salarial; los que actualmente ganan más pueden no obtener tanto aumento como los que actualmente cobran menos.

Un convenio colectivo también puede garantizar aumentos salariales anuales previsible. Se puede negociar un aumento anual fijo o una fórmula complicada vinculada a la inflación.

El funcionamiento exacto de los aumentos anuales dependerá de lo que acordemos con WildBrain en la negociación, pero es muy probable que se incluya algún aumento anual.

### **P: ¿Cómo funcionan las prestaciones sanitarias proporcionadas por el sindicato?**

En WildBrain hemos oído a innumerables trabajadores decir que necesitamos prestaciones sanitarias que nos cubran cuando estamos de baja. Esta es una parte importante para construir cierta estabilidad en nuestro tipo de trabajo por cuenta ajena.

La sección local 938 de IATSE aún no ofrece prestaciones sanitarias a los afiliados que trabajan en Titmouse. Esto se debe a que los trabajadores de Titmouse decidieron durante la negociación seguir utilizando el plan que ya usaban. Sin embargo, una vez que WildBrain esté a bordo, la Sección Local podrá acceder al Plan de Salud de IATSE y ofrecer prestaciones transferibles a sus miembros a través de Canada Life.

Tener acceso a este plan a través de IATSE significaría que podríamos acceder a las prestaciones tanto si trabajamos en un estudio sindicalizado como si no. Incluso podríamos obtener beneficios mientras no estamos trabajando en absoluto. La sección local 938 tiene un Comité del Plan de Salud que ha reservado algunos fondos para invertir en el Plan de Salud una vez que esté en marcha.

### **P: ¿Formar un sindicato significa que el estudio subcontrata más trabajo? ¿Cómo podemos evitar que la subcontratación quite puestos de trabajo al estudio?**

Los estudios, incluido WildBrain en particular, ya están subcontratando cada vez más cantidad de trabajo. Esto afecta negativamente nuestra capacidad para encontrar y mantener empleos y es una preocupación importante que hemos escuchado de muchos trabajadores de WildBrain.

Algunas personas nos dicen que les preocupa que la sindicación signifique una mayor externalización del trabajo. De hecho, **es justo lo contrario**. Un convenio colectivo puede contener cláusulas que limiten la capacidad de un estudio para subcontratar trabajo, manteniendo los puestos de trabajo en el estudio.

Por ejemplo, el convenio colectivo de Titmouse establece que el estudio no puede subcontratar el trabajo cuando tiene personal en plantilla que puede realizarlo. Esto significa que nadie pierde su empleo porque el estudio quiera reducir costes mediante la externalización.

Sin un convenio colectivo, no hay nada que podamos hacer al respecto.

### **P: ¿Cómo podemos protegernos de que la inteligencia artificial quite puestos de trabajo a los trabajadores?**

De forma similar a lo anterior, un convenio colectivo puede contener un lenguaje que aborde el cambio tecnológico, incluido el uso de la IA en el lugar de trabajo. Con estas protecciones en vigor, un empresario puede tener restricciones sobre cómo y cuándo puede utilizar

determinada tecnología en el trabajo, o si puede utilizarla en absoluto. Se les puede exigir que consulten con los trabajadores cuando se desarrolle una nueva tecnología para asegurarse de que no afecta a los puestos de trabajo sindicales.

De nuevo, tenga en cuenta que no hay garantías en esta etapa. Sin embargo, un convenio colectivo es la única forma para que los trabajadores tengan un asiento en la mesa para decidir cómo se hacen estas cosas. Cuantos más de nosotros nos unamos, más fuerte será nuestro poder de negociación y más podremos lograr.

## **Temores y preocupaciones frecuentes**

### **P: Algunas de nuestras prestaciones ya son bastante buenas: ¿nos arriesgamos a perderlas formando un sindicato?**

No, nadie perderá su salario o beneficios al formar un sindicato.

Sabemos que hay muchas cosas que nos gustan de trabajar en WildBrain, pero también hay cosas que podemos mejorar. Por eso, la primera prioridad es consolidar las cosas que nos gustan y luego mejorar las que necesitan trabajo. Los trabajadores de WildBrain están a cargo del proceso de negociación y, en pocas palabras, no aceptaríamos que nos quitaran nuestros beneficios.

Sin un sindicato, WildBrain puede eliminar los beneficios que disfrutamos sin previo aviso o consulta con los empleados. Eso no es posible cuando estamos protegidos por los términos de un acuerdo colectivo.

### **P: ¿Nuestro acuerdo se basará en el acuerdo de Titmouse?**

No. En Columbia Británica, los trabajadores de cada estudio negocian su propio convenio colectivo con su empleador. Dado que cada empresario es diferente y que trabajar en cada estudio tiene ventajas e inconvenientes distintos, cada convenio colectivo contendrá cosas diferentes.

Negociaremos mejoras basadas en lo que WildBrain ya ofrece: es indiferente para nosotros cuánto cobran los trabajadores de Titmouse ni cuántos días de vacaciones tienen.

Sin embargo, podemos inspirarnos en otros lugares de trabajo sindicados, como Titmouse. Véase más arriba algunos de los logros que consiguieron los trabajadores de Titmouse cuando formaron un sindicato.

### **P: ¿Formar un sindicato significa que tendremos que ir a huelga?**

No. Las huelgas sólo se producen en determinadas circunstancias, cuando el empresario no ha acudido de buena fe a la mesa de negociación. Es la última herramienta de los trabajadores sindicados cuyo empleador no les trata con respeto. La mayoría de los problemas que surgen en la negociación se resuelven sin llegar siquiera a la huelga.

Lo más importante es que una huelga sólo se autoriza con el voto de los trabajadores que van a ir a la huelga. **Si los trabajadores no quieren, no se hace.** La inmensa mayoría de

los sindicalistas nunca han hecho huelga. Ten en cuenta que en Columbia Británica, aunque quieras, no puedes ir a la huelga legalmente por problemas en la negociación de un primer convenio colectivo.

**P: ¿Tener un sindicato cambiará la forma en que funcionan las contrataciones y las promociones? ¿Se basará en la antigüedad en lugar del mérito?**

No, no todos los sindicatos tienen antigüedad y no creemos que haya interés por la antigüedad en WildBrain.

A menos que negociemos lo contrario con WildBrain, las contrataciones y las promociones seguirán siendo en general las mismas una vez que formemos nuestro sindicato. El estudio seguirá contratando en función del mérito del trabajo y la experiencia de una persona y el sindicato no estará involucrado en a quién eligen para ciertos roles. El estudio no se verá obligado a contratar o promocionar a personas específicas debido al sindicato.

Lo que cambiará es que ahora tendrás todo el apoyo que necesites cuando estés negociando con el empresario o resolviendo problemas con tu contrato. Ya no tendrá que hacerlo solo.

**P: ¿Podré negociar mi propio salario y otros términos bajo un acuerdo colectivo?**

Sí. El convenio colectivo establece un mínimo para que nadie cobre menos ni sea tratado en peores condiciones que esas normas mínimas que todos hemos acordado. Pero eso no significa que perdamos nuestra capacidad de negociar por nosotros mismos como individuos.

Cada trabajador es libre de negociar una tarifa más alta u otras condiciones mejoradas en función de nuestras capacidades individuales, nivel de experiencia, etc.

**P: Si sindicalizamos la animación en Vancouver, ¿no se enviarán todos los trabajos al extranjero?**

Muchas industrias han trasladado puestos de trabajo al extranjero y la animación no es una excepción. Los animadores de Corea, Filipinas y la India ya trabajan por salarios mucho más bajos que los de Canadá o Estados Unidos, con o sin sindicato, y, sin embargo, la animación se sigue haciendo en Norteamérica.

Los animadores de Hollywood disfrutaban de los beneficios de la sindicación desde 1941. El cine de acción real en Columbia Británica está sindicado desde los años noventa. Los actores que graban las voces para los dibujos animados que hacemos también están sindicados. Es probable que el trabajo de animación se quede aquí por varias razones:

- Generoso programa de crédito fiscal
- El mismo idioma y huso horario que en Los Ángeles.
- Cercanía y cultura similar a la industria de Los Ángeles
- Dólar estadounidense frente al dólar canadiense

- Configuración de la infraestructura y un gran grupo de artistas con talento
- Una industria del entretenimiento canadiense bien establecida que necesita talento canadiense para los requisitos de CanCon (contenido canadiense).

Desde que los trabajadores de Titmouse se sindicaron para formar CAG en 2020, Titmouse Vancouver ha seguido consiguiendo trabajo y ha duplicado su tamaño. La animación en Vancouver no se acobardó ni se desplomó al conocerse la noticia de la sindicalización; de hecho, siguen abriéndose nuevos estudios aquí, por las razones antes expuestas.

Como se describe más arriba en estas FAQ, también podemos tratar de incluir un requisito que impida al estudio subcontratar trabajo cuando podamos hacerlo nosotros mismos.

### **P: ¿La sindicalización dañará a los estudios?**

En realidad, la sindicación puede ser muy beneficiosa para los estudios. Puede garantizar la estabilidad laboral, lo que puede asegurar que el estudio pueda cumplir sus plazos. Puede atraer talentos al estudio, ya que los trabajadores suelen querer estar en un estudio donde se atiendan sus necesidades y se representen sus intereses. Puede reducir la carga que supone para los empresarios ofrecer planes de prestaciones y jubilación a sus empleados. En resumen, la sindicación puede beneficiar, y de hecho beneficia, tanto a los empresarios como a los trabajadores.

Al final, tanto los trabajadores como los empresarios quieren una industria fuerte en la que todos puedan prosperar. Como vemos en la industria del cine y la televisión de Columbia Británica, un sindicato fuerte puede unirse a los empresarios para luchar por un entorno que ayude a la industria a crecer y a desarrollar su capacidad de adaptación.

Por ejemplo, los sindicatos de cine y televisión de Columbia Británica llevan mucho tiempo luchando junto a la industria para mantener y mejorar el sistema de créditos fiscales de la región. Este tipo de asociación sólida genera más trabajo y, por tanto, más empleos fiables y de alta calidad, lo que beneficia a todos los implicados.

Los estudios pueden decir que su mayor desafío con una fuerza laboral sindicalizada es la falta de flexibilidad. Sin embargo, la flexibilidad no regulada a menudo es perjudicial para los empleados y debe sopesarse adecuadamente en un lugar de trabajo. Con un sindicato, los trabajadores de animación serían una parte integral de esa conversación

### **P: La vida ya es bastante ajetreada. ¿Me obligarán a participar en reuniones sindicales, comités, etc.?**

No, si apoyas la formación de un sindicato en WildBrain, todo lo que necesitas hacer es firmar una tarjeta de apoyo confidencial.

Aunque el sindicato está dirigido por los trabajadores a todos los niveles, puedes implicarte tanto como quieras. Hay toda una serie de oportunidades para participar en la negociación, unirse o poner en marcha comités, o presentarte a cargos electos y mucho más. Sin embargo, si prefieres dejar que otros se ocupen de todo eso, no hay ningún problema.