



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

La industria televisiva argentina:
asociaciones de trabajadores y reglamentación en el siglo XXI
Ornela Vanina Carboni
Actas de Periodismo y Comunicación, Vol. 2, N.º 1, diciembre 2016
ISSN 2469-0910 | <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/actas>
FPyCS | Universidad Nacional de La Plata
La Plata | Buenos Aires | Argentina

La industria televisiva argentina: asociaciones de trabajadores y reglamentación en el siglo XXI

Ornela Vanina Carboni

ornelacarboni@yahoo.com.ar, ocarboni@unq.edu.ar

Universidad Nacional de Quilmes / CONICET
Argentina

Resumen

El presente trabajo identifica a los sindicatos y asociaciones de trabajadores en la industria televisiva argentina que intervienen en la producción de las "tiras diarias televisivas". Esta propuesta se incluyó dentro de una investigación más amplia que abordó los procesos de organización productiva y del trabajo en las tiras diarias televisivas en período 2002-2012. El estudio combinó dos perspectivas teóricas la economía política de la comunicación y la sociología del trabajo. Por lo expuesto, nos proponemos: a) explicar los sindicatos de trabajadores en el sector televisivo y las asociaciones que se conformaron para gestionar los derechos de autor y la propiedad intelectual; b) exponer las condiciones de contratación y la organización de las jornadas de trabajo y c) considerar las organizaciones de trabajadores nacionales en el contexto internacional.

De este modo, intentamos reflexionar sobre una temática poco abordada en los estudios de comunicación y evaluar las condiciones de posibilidad para el desenvolvimiento de organismos que contemplan necesidades irresueltas de los trabajadores televisivos entre 2002 y 2012.

Introducción

En general, los procesos de organización productiva y del trabajo en las industrias culturales han sido poco estudiados. Existen pocas instituciones que han problematizado sobre el trabajo, las asociaciones de trabajadores y las regulaciones del sector. Vicent Mosco (2009, 2011) considera que uno de los desafíos de la economía política de la comunicación es examinar la mercantilización del trabajo dentro del proceso de producción de contenidos en el conjunto de las industrias culturales. Desde el campo de la comunicación se investigaron los contenidos de los medios y las audiencias, pero se relativizó el rol de los trabajadores culturales. En este sentido hay que observar el comportamiento de los trabajadores en relación a las transformaciones productivas promovidas por los desarrollos tecnológicos, el accionar del poder corporativo y de los gobiernos.

En Argentina las investigaciones focalizadas en el trabajo dentro de las industrias culturales o las industrias *soft* provienen de la sociología del trabajo. Entre ellas se pueden mencionar los estudios llevados adelante por Martha Roldán (2010, 2011, 2014) que realizó aportes sobre el trabajo creativo y la producción de contenidos audiovisuales televisivos en Argentina. En ellos retoma categorías de análisis ligadas a las economías de tiempo, las divisiones del trabajo, los mecanismos de coordinación y control, el código de trabajo (control interno) y el código laboral (control externo). También se destacan sus abordajes analíticos para el estudio a nivel *mezzo* o micro industrial; por su parte María Noel Bulloni (2008) se basó en estudiar la producción de cine publicitario en la post-convertibilidad a partir de la perspectiva de la regulación social del trabajo; Pablo Miguez (2010) realizó su investigación sobre el trabajo inmaterial en la industria *soft*, al abordar a los trabajadores informáticos en Argentina; Verónica Xhardez (2012) se centró en el estudio del trabajo y la organización productiva dentro de la industria de videojuegos en Argentina durante el período 2009-2011.

Ahora bien, la comprensión de los rasgos de la industria televisiva colabora a entender las características del trabajo. Desde la perspectiva de la economía política de la comunicación, las industrias culturales pueden clasificarse en edición discontinua (incluye a las industrias cinematográficas, fonográficas y editoriales), edición continua (industria prensa gráfica) y emisión o difusión continua (industria de la radio y la televisión). Cada una de estas ramas se diferencia por su grado de industrialización capitalista, por el ciclo productivo que adopta (continuo o

discontinuo), por el tipo sumisión del trabajo al capital, y el modo en que éste lleva adelante los procesos de valorización y realización de las mercancías (Zallo, 1988). Dentro de las distintas ramas que componen las industrias culturales, la televisión y la radio son consideradas de flujo continuo. La programación o empaquetados de programas distribuidos en una secuencia temporal son clave para formar y fidelizar a las audiencias. También permite reducir la aleatoriedad de la demanda y el riesgo comercial (Zallo, 1988; Richeri, 1994; Bustamante, 1999; Williams, 2011).

En este sentido, podemos afirmar que la televisión presenta diferencias en términos productivos con la industria cinematográfica y algunos aspectos en común, por ejemplo los *shows* televisivos y las películas son producidas en base a proyectos y requieren recursos (financiamiento, materiales, talento, *marketing*, recursos humanos). Los equipos técnicos y creativos se conforman esporádicamente para producir una película o una temporada de televisión, así el equipo se desintegra al finalizar la producción. De este modo, los trabajadores se emplean en una misma temporada para diferentes producciones y productoras, consecuentemente se conforma un mercado laboral fragmentado compuesto predominantemente de *freelancer* (Deuze, 2007). De igual modo, Alan McKinlay y Chris Smith (2009) exponen que en las industrias creativas (en nuestros términos industrias culturales) existen condiciones particulares de contrato de trabajo. Por lo general, el plazo de trabajo es corto, no hay una relación de dependencia laboral como en otros servicios o productos manufacturados. Todos los contratos de trabajo se abren/cierran en el sentido que el comprador del servicio de trabajo ofrece al vendedor un salario a cambio de una determinada cantidad de tiempo de trabajo, tiempo en el cual el vendedor ofrece sus capacidades laborales.

Los trabajadores deben organizarse de acuerdo al escenario productivo que deben afrontar. Las condiciones de trabajo se establecen en los diferentes convenios colectivos de trabajo o en los convenios específicos que se realizan por empresa. Estos convenios definen derechos y deberes de los trabajadores, la extensión de la jornada laboral, vacaciones, categorías laborales y promociones, premios, sanciones (De Mateo, 2009). También están las actualizaciones salariales que se definen durante las paritarias en las cuales las empresas, los trabajadores y el Ministerio de Trabajo discuten los incrementos salariales teniendo en cuenta los factores económicos del país.

En el caso argentino, la ausencia de regulaciones de trabajo específicas para las productoras audiovisuales televisivas se extendió hasta el año 2011. Esto puede explicarse por la externalización productiva que alcanzó a los contenidos audiovisuales en la década de 1990. Entonces, antes del surgimiento de las productoras audiovisuales televisivas (entre 1990-1995) las que existían

desarrollaban ciclos cortos de producción (una película, una publicidad) pero no hacían ficción televisiva, en esto radica la ausencia de actividad sindical en este sector. La emergencia de producciones extensas en el tiempo incidió en la implementación de regulación específica en el sector. En palabras de Pablo (representante del SATSAID):

Los propios trabajadores empezaron a demandar la existencia de algunas regulaciones, no es lo mismo trabajar diez o 12 horas diarias por 20 días o un mes (sería el caso de una película) que hacerlo todo el año (tira diaria). Se empezó a exigir la presencia del sindicato y a recorrer la aplicación de los derechos vigentes en materia de legislación laboral y CCT (Pablo, representante del SATSAID).

Este estudio se divide en tres apartados. En principio se identifican y explican los sindicatos de trabajadores en el sector televisivo y las asociaciones que se conformaron para gestionar los derechos de autor y la propiedad intelectual. Luego se exponen las condiciones de contratación y la organización de las jornadas de trabajo. Por último, se consideran las organizaciones de trabajadores nacionales en el contexto internacional.

Asociaciones y sindicatos de trabajadores televisivos

En Argentina existen múltiples sindicatos y asociaciones que concentran los intereses de los trabajadores del sector televisivo. El surgimiento de estas representaciones varía temporalmente y sus orígenes se asocian a proteger y defender los derechos y deberes de estos empleados. En muchos casos estos organismos son resultado de la protección o gestión de los derechos de autor. A continuación los enumeramos:

- Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales e Interactivos y de Datos (SATSAID). Se fundó en febrero de 1958 bajo el nombre Asociación de la Televisión Argentina. Se ocupa de que se cumplan los derechos que surgen de los CCT 131/75, 223/75 y 634/11. A nivel internacional participa de la Red Internacional de Sindicatos (UNI).
- Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP). Se fundó en 1954 y entre otros trabajadores nuclea a los extras de televisión. Se rigen por el CCT 524/07 de extras de televisión que reemplazó al CCT. 318/75.

- Asociación Argentina de Actores (AAA). Se inició en 1906 con fines mutuales en conjunto con la Asociación de Artistas Dramáticos y Líricos Nacionales. En 1919 los actores se organizaron sindicalmente ante la gran cantidad de incumplimientos de las compañías de teatros y crearon la Sociedad Argentina de Actores durante una asamblea realizada en el Teatro Argentino.
- Migré, Asociación de Autores Audiovisuales. Se creó en diciembre de 2011 como una entidad civil, sin fines de lucro. Sus funciones se resumen en: a) difundir las obras y contenidos de ficción y/o documentales creadas por autores literarios, libretistas y guionistas que revistan un fin de explotación comercial en el país o fuera de él, b) promover la comunicación, conocimiento e intercambio de experiencias entre los autores para mejorar la difusión y negociación de las obras y c) defender y proteger individual o colectivamente los derechos intelectuales, de autor y el *copyrights*.

Asimismo se destacan las sociedades gestoras de derechos de propiedad intelectual. Su accionar se basa en cumplir con los principios de la Ley de Propiedad Intelectual 11723/33. Esta ley es cuestionada desde las perspectivas que abogan por el acceso a la cultura. En Argentina la Ley de Propiedad Intelectual 11.723 tiene rango inferior a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. No obstante, impide la aplicación de una serie de derechos culturales, por ejemplo el acceso y la participación, derechos a la educación y algunos aspectos de la libertad de expresión (Busaniche, 2013). La normativa es considerada por algunos autores como Beatriz Busaniche (2013) y Valentina Delich (2015) la consideran como restrictiva y proponen una nueva legislación que aliviane el impacto de los derechos de autor, implemente el dominio público y promueva una mayor de contenidos. En síntesis, una regulación no circunscripta a los intereses económicos y empresariales, y abocada a las prácticas sociales y culturales.

- Sociedad General de Autores de la Argentina (Argentores). Se fundó en septiembre de 1910 con el nombre de Sociedad Argentina de Autores Dramáticos y en 1934 obtuvo la designación actual. Es la única entidad del país autorizada por la Ley 20.115/73 para percibir el derecho emergente de las obras utilizadas en los teatros, salas cinematográficas, emisoras radiales y canales de televisión (abierta y por cable) de Argentina, de las letras (novelas, episodios, argumentos, *sketchs*, radioteatros).
- Sociedad Argentina de Gestión de Actores e Intérpretes (SAGAI). Es una asociación civil sin fines de lucro que surgió el 27 de julio de 2006. Su objetivo es gestionar y administrar colectivamente los derechos de propiedad intelectual generados por la comunicación pública de las

interpretaciones de actores y bailarines. En 2006 el Poder Ejecutivo Nacional mediante el decreto 1914/06 le otorgó a la SAGAI la representación dentro del país de los artistas intérpretes argentinos y extranjeros en las categorías de actores y bailarines. De este modo, se reconocen los derechos de imagen de los actores por la repetición de contenidos de los cuales los productores o las emisoras percibían beneficios económicos.

- Directores de Obras Audiovisuales para Televisión (DOAT). Se fundó en septiembre de 2011 con el objetivo de revalorizar el rol del director como coautor de la obra audiovisual. Asimismo, se encuentra la Asociación de Directores Argentinos Cinematográficos (DAC) es una entidad específica para directores de cine que gestiona las contraprestaciones de los miembros del DOAT. Ambas instituciones negociaron que un porcentaje de lo recaudado por la DAC se distribuya en la DOAT.

Por otra parte, existe una serie de normativas que regulan las relaciones laborales dentro del sector televisivo.

- Convención Colectiva de Trabajo Nacional N° 131/75 para Canales de Aire y de Baja Potencia. Se firmó entre el Sindicato Argentino de Televisión y las empresas de televisión de circuito abierto, productoras de programas y servicios afines de todo el país. El convenio comprende los trabajadores de las empresas mencionadas y excluye al personal jerárquico. Además de establecer derechos y obligaciones de los trabajadores, describe y tipifica detalladamente las funciones que debe cumplir cada empleado.

El convenio sigue vigente, a pesar de tener 40 años. Esto se debe a imposibilidad de lograr un acuerdo superador. Las transformaciones en los escenarios productivos provocaron el desarrollo de nuevos oficios o el incremento en las calificaciones de los ya existentes, por ejemplo los trabajadores de la rama de edición. Entonces para subsanar los desajustes entre lo establecido en el CCT 131/75 y las condiciones reales de trabajo se efectúan modificaciones puntuales durante las paritarias de trabajo.

- Convenio Colectivo de Trabajo Televisión N° 322/75 entre la Asociación Argentina de Actores y la Asociación de Teleradiodifusoras Argentina. Este convenio rige para actores, directores de puesta en escena, bailarines, actores principiantes, actores especialistas, apuntadores, directores y asistentes. Estipula las formas de contratación de los trabajadores (por bolo, contrato a plazo fijo o períodos preestablecidos o bien por número determinado de actuaciones).

- Convenio Colectivo de Trabajo N° 524/07 de Extras de Televisión. Reemplaza al C.C.T. N° 318/75. Se realizó la modificación para ajustar las funciones de los extras en la televisión abierta. El extra es aquel que forma parte de la puesta en escena de un programa, con o sin marcación de movimientos y a través de distintas exteriorizaciones (aplausos, risas).
- Convenio Colectivo de Trabajo SATSAID-CAPIT N° 634/11. El acuerdo contempla al personal representado por SATSAID que se desempeña en empresas que desarrollan actividades de producción, post-producción y distribución de contenidos audiovisuales, se exceptúan a las empresas contempladas en el CCT 131/75. Este convenio se firmó después de dos años de negociación y se discutió durante el debate sobre la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual n° 26.5222. La idea fue adaptar la realidad de los trabajadores y de las productoras a una situación de mercado. Las productoras surgieron a partir de la tercerización de las pantallas de las emisoras televisivas y no se aplicaba el CCT 131/75 dado que sólo rige para los canales de televisión. Así, los empleados de las productoras eran menos onerosos que los de una emisora televisiva y esto provocó un movimiento migratorio de la producción desde los canales de televisión hacia las productoras.
- Ley de Actores n° 27203/15. El objetivo fue regular la actividad de estos trabajadores, en particular el régimen provisional y jubilatorio. No obstante, algunos actores y productores se manifestaron en contra porque la actividad del actor es inestable y depende del éxito/fracaso del producto. Por ello, si los aportes son elevados interceden en la economía individual de cada actor y repercuten en las productoras.

Hasta aquí hemos mencionado a las principales asociaciones vinculadas con la defensa de los derechos y obligaciones de los trabajadores televisivos y hemos explicado las normativas laborales destacadas del sector televisivo que inciden en la producción de una tira diaria de la televisión abierta en Argentina. En los párrafos siguientes nos detendremos en: a) las condiciones de trabajo, las modalidades de contratación y la extensión de las jornadas laborales y b) la situación de los trabajadores en el contexto internacional.

Las condiciones de trabajo, las modalidades de contratación y la extensión de las jornadas de trabajo

Las modalidades de contratación dependen del tipo de proyecto (tira diaria, unitario, serie) y de la unidad productiva que encabeza el proyecto (emisora televisiva o productora audiovisual televisiva). Las unidades productivas planifican qué cantidad de programas producirán anualmente, por ejemplo dos tiras y un unitario, entonces entre el personal efectivo y los contratados alcanzan el número de empleados necesarios para cada proyecto. Cuando la situación económica del país es desfavorable para producir, las unidades productivas prefieren contratar personal; de este modo el empleado firma un contrato por tres meses y el empleador retiene para sí la posibilidad de renovación del mismo. Por otra parte, el personal fijo incrementa los gastos de la producción por las provisiones sociales y jubilatorias. En resumen, el personal técnico y artístico se contrata a plazo fijo y se adopta la forma laboral definida como *freelance* (personal autónomo) para un proyecto concreto. Estos empleados tienen perfiles diversos, trabajan en una producción y cuando finaliza retornan a su situación laboral anterior con la expectativa de una nueva contratación (Fernández Díez y Martínez Abadía, 1994). Bárbara (coordinadora de producción) explica que estuvo trabajando como personal fijo durante ocho años, sin embargo antes y después de ese período fue contratada y explica:

Por lo general te contratan por proyecto, uno nunca sabe cuando se queda sin trabajo, el *rating* dirá si se sigue o no. Es difícil, uno tiene que aprender a vivir con eso. Cuando recién empezás te da miedo no conseguir trabajo, pero a medida que estas en el ambiente y ya todos te conocen y saben como trabajas, es muy poco el tiempo que estas sin trabajo" (Bárbara, coordinadora de producción).

En Argentina, el CCT 634/11 establece en el artículo octavo lo referido a las modalidades de contratación. La contratación temporal o parcial debe darse solamente cuando sean trabajos por tiempo limitado porque el número de empleados en la planta permanente es insuficiente para esa producción, a su vez la cantidad de personal contratado no debe exceder al permanente. Cuando un trabajador supere en una o varias contrataciones los dos años continuos o los tres

años discontinuos de prestación fehaciente de trabajo, deberá ser incorporado bajo la modalidad efectivo por la empresa contratante.

En el caso de los autores/guionistas y sobre todo de los dialoguistas la situación es más compleja. En principio se observa una marcada división del trabajo y de las jerarquías en la composición de los equipos autorales que funcionan de hecho, pero no están reglamentados. Los dialoguistas fluctúan en una situación de inestabilidad laboral y se soslaya la remuneración que deberían percibir como autores de la obra. Natalia (dialoguista) expresa que es una actividad inestable, "te pueden convocar para trabajar seis meses en una tira y aún así no tenés el trabajo asegurado porque estás rindiendo examen con cada capítulo entregado, al final de cada día".

El trabajo es inestable, se asumen riesgos y se empieza de nuevo en cada proyecto. Nada de lo que un autor logró es válido si el primer capítulo de la nueva novela no funcionó. Hay una frase que se usa en la industria que describe acabadamente las condiciones de trabajo "tu sólo eres bueno hasta el último trabajo" (Ursell, 2000).

En cambio, el talento artístico (actores) trabaja de modo temporal, no hay efectivos. Alguna emisora o productora puede contratar temporalmente en exclusividad a algún actor/actriz del *star system* local. En relación a la remuneración, la Asociación Argentina de Actores acuerda con las empresas en las paritarias los salarios mínimos, después cada actor puede negociar su salario de acuerdo a su trayectoria.

La sanción de la Ley 25877/04 de ordenamiento del régimen laboral colaboró a la reapertura de las instancias de negociación paritarias. Los trabajadores televisivos empezaron a reclamar por jornadas menos extensas de trabajo y mejores condiciones salariales.

Los CCT establecen que el horario de trabajo son siete horas y está estipulado en los CCT. Sin embargo, las jornadas laborales de las ficciones televisivas se extienden por diez horas (de 8 a 18 o de 9 a 19). La jornada se estructura, pues, con nueve horas de trabajo, 45 minutos para comer y 15 minutos de descanso a la tarde. Asimismo, tienen que existir 12 horas de descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de otra. Esta extensión horaria se debe a la existencia de articulados por empresa, es decir acuerdos entre las empresas y los trabajadores para prolongar la jornada laboral e incrementar el salario.

En general la gestión del propio trabajo implica tender redes, es decir generar contactos y demostrar predisposición laboral para lograr futuras convocatorias (Ursell, 2000). El mercado televisivo en argentina tiene dimensiones pequeñas lo cual colabora a que los agentes se conozcan entre sí. Además, es un mercado con una altísima rotación de personal e inestabilidad laboral. Sin embargo, la sanción

de la Ley n° 25.877 colaboró a combatir el trabajo no registrado. No obstante, persisten las modalidades de contrato eventual o *freelance*. De hecho para resguardar la estabilidad laboral de los trabajadores, en el CCT 634/11 estableció una cláusula para evitar que las productoras sostengan un régimen de contratación temporal de los trabajadores.

Los trabajadores y el contexto internacional

En este apartado nos detendremos a repasar el contexto internacional de actuación de los trabajadores del sector audiovisual.

Vincent Mosco y Catherine McKercher (2009) analizan como la globalización impacta en la división internacional del trabajo. En esta dirección, las compañías usan las tecnologías de la información y el conocimiento para expandir sus operaciones o actividad por todos los lugares donde encuentran los mejores costos de producción.

Los autores se preocupan por observar qué están haciendo los trabajadores, por eso retoman dos casos en los cuales se intenta frenar la externalización de las producciones.

El primer caso se centra en el sindicato de *Hollywood* que luchó en contra de los que se conoce como *runway production*, es decir, películas con historias americanas (EEUU) destinadas a audiencias americanas pero hechas en otras partes del mundo. El segundo caso se vincula a la *Union Network Internacional* (UNI) para los medios, la información, la comunicación y los servicios industriales.

Aquí se recupera el segundo caso puesto que el SATSAID integra la UNI. Los principios de la UNI se centran en transformar las reglas de juego en el mercado laboral global y garantizar justicia y paridad para los trabajadores. En este sentido, buscan incrementar la afiliación sindical con el fin de actuar de modo organizado en las multinacionales que operan en los sectores que integran la UNI.

Es un intento de crear puentes entre los movimientos sociales y de trabajadores, y de adaptar nuevas formas de organización de los trabajadores que no están contemplados o incorporados a las uniones tradicionales. Sin embargo, la densidad de los afiliados a las uniones de trabajadores está declinando, y organizar el trabajo es una forma de retener a los miembros que quedaron de la economía industrial, al mismo tiempo que busca incrementar las cantidad de afiliados en la economía post-industrial (Mosco y McKercher, 2009: 219).

En principio el SATSAID integraba la Internacional del Personal de Correos y Telégrafos, porque no existía una internacional específica sobre la actividad

audiovisual. A comienzos de la década de 1990 se creó la internacional MEI (del entretenimiento y del espectáculo) entonces el SATSAID abandonó Correos y Telégrafos para integrar MEI. Y finalmente se integró a la UNI, Gerardo (representante de SATSAID) explica cómo fue ese proceso:

Si bien era algo a nivel mundial, como los medios del espectáculo no somos tantos, no teníamos la fortaleza económica que nos permitiera tener una internacional viable a mediano y largo plazo. Entonces a comienzos del año 2000, junto con otras internacionales, entre ellas, la de empleados de cuello blanco, los gráficos y otras más integramos lo que es UNI, que nació el 1º de enero de 2000. Dentro de UNI, estamos en el sector específico de medios de comunicación y espectáculos. Se tratan de hacer políticas con respecto a los medios de comunicación en sí, las mujeres, los jóvenes”.

La deslocalización, desterritorialización y externalización de las producciones generó que los gremios de los trabajadores se unieran para repensar sus condiciones de trabajo en un contexto global, para enfrentar a las mismas compañías que se encuentran dispersas alrededor del planeta. Las negociaciones en los mercados internos guían el accionar principal de los sindicatos o asociaciones de trabajadores, no obstante adaptarse a los contextos que presenta el escenario convergente constituye el nuevo desafío para los trabajadores creativos, técnicos creativos y técnicos de la información y la comunicación.

Reflexiones finales

En esta ponencia nos centramos en las principales asociaciones y sindicatos de trabajadores relacionados con la industria televisiva, en particular con las tiras diarias. En este sentido, identificamos un nivel de subsunción formal (Palomino, 2000; Bolaño, 2005) del trabajo al capital, mediante los convenios colectivos de trabajo.

A partir de 2004 se produjo, pues, un entorno habilitador para la discusión de algunos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y para la conformación de organismos sin fines de lucro que se centraron en la defensa de los derechos de los trabajadores, como la Sociedad Argentina de Gestión de Actores e Intérpretes (2006) y Directores de Obras Audiovisuales para Televisión (2011) que se

originaron para gestionar los derechos de autor e intérprete, de los actores y directores respectivamente. De igual forma, se fundó la Migré, Asociación de Autores Audiovisuales (2011) con el objetivo principal de defender los derechos de los guionistas de ficción. Aunque ninguna de estas instituciones propone una ruptura con la vetusta Ley de Propiedad Intelectual. Con respecto al interrogante sobre ¿qué están haciendo los trabajadores con su trabajo? (Hesmondhalgh y Baker, 2010), se observa la creación de asociaciones para proteger los derechos de un grupo de trabajadores (actores, directores y guionistas) facilitada por un contexto favorable para debatir las cuestiones laborales.

En este punto debemos señalar la importancia de retener los derechos de comercialización de los productos culturales para rentabilizar el capital. También, hemos mencionado la creación de la Migré, Asociación de Autores Audiovisuales con el objetivo principal de defender los derechos de autor de los guionistas de ficción. Estos organismo no surgen exentos de disputas por ejemplo, antes de la conformación Migré, Asociación de Autores Audiovisuales, un grupo de autores/guionista se enfrentó con Argentores, la tradicional sociedad recaudadora, administradora y distribuidora de derechos de exhibición pues que consideraban que no defendía sus derechos frente a los productores de contenidos.

Luego de la larga década neoliberal y la flexibilización laboral heredada de esa época, las productoras audiovisuales televisivas y los canales de televisión se vieron obligados por disposición del Ministerio de Trabajo a incluir dentro de sus plantillas a los trabajadores con contratos cuya renovación se efectuaba anualmente. La sanción de la ley N° 25.877/04 permitió la creación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) con la misión de controlar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.

En este eje hemos focalizado en el CCT 634/2011 dado que regla el funcionamiento de los trabajadores dentro de las productoras audiovisuales televisivas. Hemos indicado que una porción de estas productoras afloraron a mediados de la década de 1990, tras la externalización de la producción de las emisoras televisivas.

Entonces hasta 2011, los trabajadores de las productoras no contaban con una normativa específica que estableciera sus condiciones laborales (extensión de la jornada de trabajo, modalidad de contratación y organización laboral).

Finalmente, nos detuvimos a reflexionar brevemente sobre la unión internacional de trabajadores (UNI, por sus siglas en inglés), debido a que el SATSAID y SUTEP participan de esta organización supranacional. La UNI busca enfrentar a las empresas multinacionales que actúan en diversos lugares del mundo mediante acciones concretas e integrales en todos los países. Con esto queremos expresar

que si un puñado de empresas se desparrama por todo el globo, los trabajadores deben pensar estrategias comunes para garantizar determinadas condiciones laborales.

Bibliografía

Bolaño, C. (2005), "Economía política y conocimiento en la actual reestructuración productiva", en Bolaño, C, Mastrini, G. y Sierra, F. (comp.) *Economía política, comunicación y conocimiento: una perspectiva crítica latinoamericana*, Buenos Aires: La Crujía.

Bulloni Yaquina, M. N. (2008), La regulación social del trabajo de los técnicos cinematográficos argentinos: Un estudio en la producción de cine publicitario en el escenario de la post-convertibilidad, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo: Universidad de Buenos Aires.

Bustamante, E. (1999), *La televisión económica*, Barcelona: Gedisa.

Deuze, M. (2007), *Media Work: Digital media and society series*. UK: Polity Press.

De Mateo Pérez, R. (2009) *Gestión de empresas de comunicación*, Sevilla: Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.

Fernández Díez, F. y Martínez Abadía, J. (1994), *La dirección de producción para cine y televisión*. Buenos Aires: Paidós.

McKinlay, A. & Smith, C. (2009), *Creative Labour, working in the creative industries*. Palgrave Macmillan: Nueva York.

Miguez, P. (2010), El trabajo inmaterial en la organización del trabajo. Un estudio de caso sobre los trabajadores informáticos en Argentina. Tesis doctoral, Buenos Aires: UBA.

Mosco (2009), *La economía política de la comunicación*. Barcelona: Ed. Bosch.

----- (2011), "La economía política de la comunicación: una tradición viva", en Albornoz, L. (comp.), *Poder, Medios, Cultura. Una mirada crítica desde la economía política de la comunicación*, Buenos Aires: Paidós.

Mosco, V. & McKercher, C. (2008), *The laboring of communication: will knowledge workers of the world unite?*, United Kingdom: Lexington Books.

Palomino, H. (2004), "Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas", en Documento de cátedra Relaciones del Trabajo, Ciencias Sociales, UBA. [En línea] Recuperado de: <http://www.catedrapalomino.com.ar>.

Perelman, P. y Seivach P. (2012), *La exportación de contenidos y servicios de producción televisiva en la Ciudad de Buenos Aires. Un diagnóstico sobre la situación actual y las perspectivas de la industria local*. Buenos Aires: CEDEM.

Roldán, Martha (2000) *¿Globalización o Mundialización? Teoría y Práctica de Procesos Productivos y Asimetrías de Género. Una interpelación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autopartista (1960-1990)*, Buenos Aires: Eudeba, Flacso y Universidad Nacional de la Patagonia (SJB) Delegación Zonal Trelew.

----- (2010) "Trabajo "Creativo" y Producción de Contenidos Televisivos en el marco del Capitalismo Informacional Contemporáneo. Reflexiones sobre el caso argentino en los 2000s en Susana Sel (Coord) *Políticas de Comunicación en el Capitalismo Contemporáneo*. Buenos Aires, CLACSO.

----- (2011) "Nueva codificación de trabajo creativo televisivo y capitalismo informacional contemporáneo. Algunas implicaciones para el desarrollo en base a la experiencia argentina", en *Perspectiva Metodológicas*, nº 12, en edición noviembre 2012.

Richeri, G. (1994), *La transición de la televisión. Análisis del audiovisual como empresa de comunicación*, Barcelona: Bosch

Ursell, G. (2000), "Television Production: Issues of exploitation, commodification and subjectivity in the UK television labour markets", en *Media, Culture & Society*, Vol. 22: 805-825. Londres: Sage Publications.

Williams, R. (2011), *Televisión: tecnología y forma cultural*, Buenos Aires: Paidós.

Xhardez, V. (2012), *El trabajo en juego. Trabajo Creativo y organización productiva en la Industria Cultural de Videojuegos: implicaciones socio-económicas (Argentina, 2009-2011)*. Tesis Doctoral. Buenos Aires: Doctorado en Ciencias Sociales (UBA).

Zallo, R. (1988), *Economía de la comunicación y la cultura*, Madrid: Akal.

----- (2011), "El audiovisual: un sector en la centralidad cultural y social", en Zallo, R. *Estructuras de la comunicación y la cultura*, Barcelona: Gedisa.

Documentos

Convención Colectiva de Trabajo Nacional Nº 131/75: Canales de Aire. Canales de Aire de Baja Potencia.

Convenio Colectivo de Trabajo Televisión Nº 322/75 entre la Asociación Argentina de Actores y la Asociación de Teleradiodifusoras Argentina.

Convenio Colectivo de Trabajo SATSAID-CAPIT Nº 634/11

Convenio Colectivo de Trabajo Nº 524/07. Extras de Televisión Reemplaza al C.C.T. Nº 318/75.

Decreto 124/09. Reconoce a Directores Cinematográficos (D.A.C.) la representación de autores directores cinematográficos y de obras audiovisuales argentinos y extranjeros y a sus derechohabientes, para percibir y administrar las retribuciones previstas por la Ley Nº 11723.

Entrevistas

Entrevistas realizadas por la autora: Natalia (Dialoguista), Bárbara (Coordinadora de producción), Verónica, Pablo y Gerardo (representantes de SATSAID).