

**MESA 32 | El ascenso de las incertidumbres. Flexibilización y tercerización laboral: sobre el trabajo y su precarización**

**Título de la ponencia:** *Dinámica de la negociación colectiva en la producción de contenidos televisivos. Alternativas para (re)pensar la regulación del trabajo frente a la tercerización y flexibilización laboral.*

**María Noel Bulloni Yaquinta**

Correo de contacto: mnbulloni@hotmail.com

Investigadora Asistente CONICET-UNAJ

Buenos Aires, Argentina

**Gabriela A. Pontoni**

Correo de contacto: gabriela.pontoni@gmail.com

Docente-Investigadora UNAJ / UNLaM

**Introducción**

La industria televisiva constituye una de las industrias culturales con mayor influencia económica, social y cultural (Zallo, 1992). En las últimas décadas esta industria viene experimentando transformaciones de envergadura. Hacia finales de los años '80 y principios de la década de 1990 se desplegó un profundo proceso de reestructuración en el medio televisivo, motivada por la desregulación y privatización de los canales estatales, la incidencia de los avances tecnológicos, y una importante transformación organizativa con eje en la externalización de la producción fuera de los canales/las emisoras.

A estas transformaciones se añaden años más tarde los fuertes impactos del avance imparable de las tecnologías digitales y del desarrollo masivo de internet, que plantean grandes desafíos para la industria audiovisual en su conjunto. Estos procesos se enmarcan además en una tendencia creciente hacia la concentración y transnacionalización, que supuso la convergencia de empresas de diversos medios en grandes conglomerados que operan en un mercado global y que aglutinan capital financiero e industrial. La convergencia con otros medios y tecnologías viene generando nuevas pautas productivas, nuevos modelos de distribución y de consumo.

Todas estas mutaciones tornan inestables las anteriores formas organizativas y de concentración del negocio. Como es habitual esta inestabilidad la terminan padeciendo los/as trabajadores/as de toda la cadena productiva. En efecto, la reorganización productiva de la industria televisiva ha venido descansando ampliamente en estrategias de descentralización, tercerización y subcontratación de actividades, asociadas a intensos procesos flexibilización y desregulación del trabajo (Lara, 2017; Ursell, 2004; Bulloni, 2017).

Estas tendencias han tenido en efecto un fuerte despliegue en Argentina en la década de los años '90, período signado por el auge de las políticas neoliberales y un fuerte repliegue de la gravitación sindical en el plano laboral. Sin embargo, en la década siguiente se observa un destacado proceso de (re)regulación y mejora de condiciones laborales, impulsado fundamentalmente por el accionar sindical, en este caso por el Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos -SATSAID-, articulado con el cambio de signo de la política estatal en esta esfera.

En relación con este proceso, en esta ponencia focalizamos nuestro análisis en la dinámica de la negociación colectiva institucionalizada, a lo largo de un período que encuentra en el año 2011 un momento bisagra con la firma de un convenio colectivo de trabajo (CCT) de rama, articulado al histórico CCT de la actividad, que cristaliza la correlación de fuerzas existente en un contexto de crecimiento económico y reactivación del accionar sindical en el sector.

En el marco más general de la investigación que sostiene esta ponencia, el interés por el estudio de la negociación colectiva radica, por un lado, en su contribución al análisis de la determinación de las condiciones laborales concretas, sin desconocer el escenario más general que involucra la relación antagónica entre el capital y el trabajo. Al respecto, concebimos a la negociación colectiva como un efecto del proceso de coordinación y control donde se expresa el antagonismo, las tensiones y contradicciones de las relaciones laborales en el proceso de trabajo y, al mismo tiempo, como una de las fuentes institucionales más relevantes, aún en el marco de la siempre inestable regulación laboral que caracteriza el contexto productivo donde concentramos nuestra labor investigativa (Bulloni, 2012; 2017).

Por otro lado, la centralidad que en esta oportunidad decidimos darle al análisis de la negociación colectiva en este sector obedece a sus alcances analíticos respecto a las potencialidades y los límites de las respuestas sindicales frente a los procesos de flexibilización y tercerización laboral en un ámbito productivo donde, además, según lo evidenciado en el plano internacional, el accionar sindical habría perdido total vigencia (Storey *et.al.*, 2005; Ursell, 2000).

A partir de estas consideraciones ponencia buscará analizar los avances y retrocesos que desde 2011 se registran en aspectos nodales la negociación colectiva, tales como las modalidades de contratación, la determinación de la jornada y el salario, en diálogo con el variable contexto económico, político e institucional de las relaciones laborales del sector. Entre los años 2011 y 2015, dicho contexto ha sido en términos amplios más propicio para la discusión tripartita de los diversos contenidos que regulan las condiciones de empleo y de trabajo que en años más recientes, en los cuales, entre otros motivos, se constatan las influencias del cambio de orientación de la política económica y laboral.

La estrategia metodológica es de corte predominantemente cualitativo. En ella se combinan dos técnicas básicas de recolección de información: el análisis de fuentes documentales diversas (publicaciones y documentos sectoriales, bibliografía especializada, prensa escrita) y la entrevista en profundidad. Centralmente, desarrollamos un análisis exhaustivo de los contenidos de la negociación colectiva sectorial para el período 2011-2017, centrado en describir e interpretar contenidos salariales, condiciones laborales (como la regulación de la jornada de trabajo y formas de contratación) junto a la estructura de las categorías ocupacionales. Este análisis fue complementado con información proveniente de entrevistas realizadas a informantes clave del ámbito gremial.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. Inicialmente se presenta un breve análisis de la trayectoria del campo televisivo, considerando la importancia de los factores económicos, tecnológicos, políticos y organizativos más relevantes de las transformaciones de los últimos años. Luego nos detenemos en las tendencias de la regulación laboral en el marco de los procesos de tercerización y flexibilización vigentes en la producción de contenidos. Posteriormente, se muestran los resultados del análisis de la negociación colectiva sectorial. Y finalmente planteamos las conclusiones a las que hemos arribado luego del trabajo realizado.

## **2. Características y trayectoria de la producción televisiva en Argentina**

En las últimas décadas la producción televisiva se consolidó como uno de los segmentos más dinámicos en el campo de la producción audiovisual local. Actualmente, la televisión abierta en Argentina se configura en base a cuatro cadenas de alcance nacional, todas con sede en Buenos Aires, que en muchos casos tiene estaciones afiliadas en el interior, o bien compran su programación para combinar con las que producen localmente como propia. Según datos de 2009, la televisión abierta alcanzaba al 95% de los hogares y la televisión cerrada (cable y satelital), al 83%. (Robles Alberto, 2015).

De manera similar a las tendencias internacionales, esta relevancia se vincula con los procesos de mercantilización del sector que redefinieron su sentido y su organización.

La transición organizativa de la industria televisiva, que también en Argentina marcó el pasaje de un sistema integrado verticalmente en un pequeño grupo de canales hacia otro caracterizado por un plexo de relaciones asimétricas entre un nutrido grupo de empresas especializadas que ofrecen servicios de producción de contenidos y los canales televisivos, conocidas como empresas cliente, se enmarcó un proceso de reestructuración más amplio y general caracterizado por un proceso privatizador que estuvo acompañado por el despliegue de políticas empresariales de tercerización y subcontratación laboral de diversa complejidad.

En agosto de 1989, a partir de las modificaciones realizadas por la Ley de Reforma del Estado a la Ley de Radiodifusión (N°22.285, sancionada en 1980), se produce la privatización de los canales 11 y 13, siendo la primera privatización en Argentina en los albores de la década de los '90. Este proceso significó la habilitación legal para la propiedad cruzada de medios y constituyó el puntapié inicial para el fuerte proceso de concentración económica que ocurriría en las décadas siguientes (Califano, 2012). Con 4 de los 5 canales de aire privatizados, en 1995 se inicia la proliferación de productoras independientes de contenidos. Al respecto, es destacable que aunque se trata de empresas (formal y jurídicamente) “independientes”, en los hechos no son tales, pues su actividad generalmente se encuentra subordinada, controlada y dirigida, en grados distintos, por el cliente principal.

Como ha sido analizado, el boom de las productoras independientes que surgen a mediados de la década de 1990 en Argentina responde a uno de los varios procesos de tercerización y subcontratación laboral del período (Juan y Quinn, 2000; Bourdieu, 2014; Bulloni, 2017). Estas empresas, recuperando el análisis desarrollado por Juan y Quinn (2000), operan con una lógica empresarial en función complementaria a la de los canales: éstos reducen costos y riesgos de inversión en la producción de contenidos de su programación a través de contratar a empresas de menores dimensiones y especializadas. Los canales dedican su actividad central a programar las horas de emisión y las productoras, por su parte, se concentran en la creación y renovación de contenidos y formatos. Según este mismo análisis, se destacan tres modalidades productivas principales desde la óptica de las cadenas televisivas: a) producción propia interna: totalmente realizada por el canal con sus propios recursos (comúnmente relegada a noticieros); b) producción propia externa: originada total o parcialmente desde la emisora. Se enmarcan aquí las co-producciones de los canales con las producciones independientes nacionales y c) producción ajena: compra de derechos de antena de programas producidos sin intervención del canal, es decir, cuando la emisora compra a las

productoras los derechos para emitir el producto ya realizado (conocidos como "enlatados"). Hacia inicios de los años 2000', el 63,75% de los contenidos emitidos durante el *prime time* era realizado por productoras independientes, el 27% correspondía a producción propia y el 8% a enlatados (Juan y Quinn, 2000). Hasta ese entonces, los ingresos a las productoras provenían principalmente del mercado interno, a través de la venta de enlatados a los canales y los ingresos por publicidad. La venta de formatos al exterior era otra fuente de ingresos importante, debido al cobro de los derechos de autor que la productora logra mantener (Juan y Quinn, 2000).

En el período abierto con la devaluación de la moneda en 2002, el mercado externo ganó importancia como fuente de ingreso en el sector. Argentina adquirió una ventaja por precio significativa respecto a otras plazas destinadas a la producción de contenidos audiovisuales, lo cual la posicionó mejor internacionalmente, registrando un importante crecimiento en cuanto a la colocación y presencia de sus productos en los mercados externos (López, Ramos y Torre, 2008). En este marco, cuantiosas productoras de televisión orientaron su crecimiento hacia el exterior, articulándose de maneras diversas con empresas extranjeras de variados países.

Si bien los datos estadísticos que dimensionan esta evolución son prácticamente inexistentes<sup>1</sup>, los escasos relevamientos existentes sostienen que la orientación *offshore* ha tenido una presencia muy destacada en esta nueva coyuntura post-devaluación. De manera similar a lo evidenciado en otros sectores de producción audiovisual, sobretudo en el cine publicitario (Bulloni, 2014, 2017) en esta nueva coyuntura tuvo lugar una reconfiguración de la industria televisiva argentina, donde la venta internacional pasó a considerarse un objetivo en sí mismo. Esta dinámica alimentó un significativo proceso de extranjerización en la producción televisiva argentina. En efecto, luego de que las productoras -y también los canales- reorientaran su modelo de crecimiento hacia el exterior, la presencia de capitales extranjeros fue adquiriendo una considerable gravitación en la industria televisiva local. Esta participación ha adoptado formas diversas, variando desde la adquisición, los acuerdos de gerenciamiento, la compra de parte de un estudio de filmación y los acuerdos de cooperación y distribución, aspecto que desde la perspectiva de los empresarios locales permitirían reducir riesgos y amortizar los impactos de los fracasos (CEDEM, 2012).

Pero además de una etapa de fuerte crecimiento orientado a los mercados externos, el crecimiento ligado al mercado interno ha sido también importante en el período post-

---

<sup>1</sup> Como ya hemos apuntado, a diferencia de otros sectores audiovisuales (cine y publicidad) en donde los registros sindicales permiten paliar la escasez o incluso inexistencia de datos oficiales y la opacidad que caracteriza a las productoras audiovisuales, en televisión predomina un panorama mucho más incierto en relación con los datos sobre la evolución económica y de empleo (Bulloni, 2017).

devaluación. Hasta el 2009, este crecimiento fue materializado al margen de políticas de estímulo específicas para el sector, que recién sobrevivieron con la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.552, conocida como “Ley de Medios”, sancionada en 2009, que contempla medidas de promoción y fomento a la producción nacional de contenidos, como cuotas de pantalla y porcentajes preestablecidos de producción local, propia e independiente<sup>2</sup>.

Como se desprende de su artículo 65 (incisos 2 y 3), el legislador impone mínimos de producción nacional<sup>3</sup> y local<sup>4</sup> para los diferentes sistemas, así como exige una señal de producción nacional para los sistemas de TV Paga. Asimismo, el artículo 67 de la misma ley impone cuotas mínimas de estrenos cinematográficos para las señales, tanto abiertas como de TV por suscripción, pero dichas cuotas no incluyen producción televisiva independiente.

Asimismo, en un sentido similar podemos destacar la creación en 2010 del Banco Audiovisual de Contenidos Universales Argentino (BACUA), resultado de una política compartida entre el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA) y el Ministerio de Planificación, con participación de los sindicatos, a fin de promover la producción de contenidos audiovisuales para televisión con cuotas asignadas a la producción en el interior del país. Por último, en 2011, a propuesta del sindicato de actores (Asociación Argentina de Actores –AAA-) y el SATSAID se creó en el INCAA la Unidad de Fomento para la Producción de Ficción Televisiva, con el fin de gestionar el art. 97 de la Nueva Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual que establece que el 25% de los fondos del organismo deben destinarse a la producción de ficción televisiva. Ambos sindicatos pautaron también que los subsidios solo se entregaran a productoras que acreditaran la contratación laboral registrada legalmente de su personal.

Para que las señales pudiesen llegar a las cuotas de producción local exigidas por el marco legal, mediante la Resolución AFSCA 2368/2012 se decidió habilitar a todos los actores involucrados los contenidos del Banco Audiovisual de Contenidos Audiovisuales Argentino

---

<sup>2</sup> La norma está disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/texact.htm> (consultado en enero de 2017)

<sup>3</sup> Según dicha ley por producción nacional se entiende: “Programas o mensajes publicitarios producidos integralmente en el territorio nacional o realizados bajo la forma de coproducción con capital extranjero, con participación de autores, artistas, actores, músicos, directores, periodistas, productores, investigadores y técnicos argentinos o residentes en la Argentina en un porcentaje no inferior al sesenta por ciento (60%) del total del elenco comprometido”.

<sup>4</sup> Por producción local esta ley entiende: “Programación que emiten los distintos servicios, realizada en el área primaria respectiva o en el área de prestación del licenciatario en el caso de los servicios brindados mediante vínculo físico. Para ser considerada producción local, deberá ser realizada con participación de autores, artistas, actores, músicos, directores, periodistas, productores, investigadores y/o técnicos residentes en el lugar en un porcentaje no inferior al sesenta por ciento (60%) respecto del total de los participantes”.

(BACUA) y del Centro de Producción e Investigación Audiovisual (CEPIA)<sup>5</sup>. De esta manera, el ámbito público proveyó de contenidos a las señales abiertas públicas, tanto nacionales como provinciales, así como a las privadas, que no fueron requeridas de ningún tipo de contraprestación económica por estos contenidos.

La orientación protectoria y de fomento a los contenidos nacionales del Estado Nacional fue drásticamente interrumpida tras el cambio de gobierno en 2015, aspecto que sumando a la coyuntura económica recesiva del país conlleva enormes preocupaciones en estas actividades<sup>6</sup>. En efecto, el poder ejecutivo impuso mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 267 sustantivas modificaciones a la referida Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual. A partir de ello se han suspendido algunos de los planes de fomento de la producción audiovisual arriba referidos. Asimismo, se destaca que en las nuevas iniciativas legislativas para el sector se ha omitido toda consideración temática ligada a la importancia de las industrias audiovisuales y la presencia de contenidos nacionales, en los medios de comunicación. Como vienen analizando los múltiples actores que conforman el sector, la orientación política del nuevo gobierno no solo ignoró la tendencia preocupante que despuntaba en el sector de producción de contenidos hacia el 2015 sino que coadyuvó a un escenario crítico de los últimos años en el cual se ha reducido considerablemente la producción (las emisoras reponen programas, compran enlatados foráneos e invierten recursos mínimos en la producción de nuevos contenidos), han desaparecido muchas productoras y todo esto ha impactado fuertemente en el mercado de trabajo.<sup>7</sup>

### **3. Flexibilización, condiciones y regulaciones laborales en un contexto de cambios y desafíos para el accionar sindical**

Nuestro análisis de la regulación laboral y en particular de la dinámica de la negociación colectiva en la producción de contenidos televisivos se sitúa entonces en un período que combina un primer momento de auge, donde la producción de contenidos venía de unos años de fuerte crecimiento orientado tanto al mercado interno como al exterior y un segundo momento menos próspero que pudo ser sorteado en buena medida con las políticas de fomento

---

<sup>5</sup> BACUA y CEPIA fueron, entre otros, programas de generación de contenidos financiados por el Estado, a instancias de la gestión gubernamental de esos años, para proveer de contenidos las nuevas señales públicas que se incorporaron a la TDA. BACUA dependió del Ministerio de Planificación Federal Inversión Pública y Servicios, mientras que el CEPIA de la entonces Secretaría de Cultura de la Nación.

<sup>6</sup> Fuente: <http://www.defensadelpublico.gob.ar/es/preocupacion-y-propuestas-mesa-multisectorial-situacion-laboral-industriacional-audiovisual-0> (Consultado: 23/06/2016).

<sup>7</sup> Estos y otros aspectos se vienen analizando de manera articulada las diferentes organizaciones sindicales y asociaciones profesionales en la Multisectorial del Audiovisual, en sus congresos anuales desde 2016, al respecto ver: <http://multisectorialaudiovisual.org/>

del mercado interno hasta el año 2015, cuando estas políticas son frenadas por el nuevo gobierno de la Coalición Cambiemos y hasta el momento no se advierten nuevas estrategias para afrontar la alarmante situación del sector.

Se estima que en el período 1996-2012 el empleo en la producción de contenidos televisivos se multiplicó por 2,5 veces (OIC, 2014). Según los referentes sindicales consultados en 2016 y 2017<sup>8</sup>, si bien es muy difícil determinarlo con cierta certeza, aproximadamente unos siete mil trabajadores/as forman parte de la producción televisiva. Nos referimos centralmente al nutrido grupo de trabajadores/as del detrás de cámara, denominados técnicos y operarios, aunque existe una gran heterogeneidad entre ellos (camarógrafos, sonidistas, eléctricos, utileros, ambientadores, peinadores, maquillaje, etc.). Más allá de que existe una gran heterogeneidad, se trata de un tipo de trabajo especializado, relativamente bien remunerado, pero con una creciente inestabilidad provocada por la organización productiva predominante en las productoras televisivas tras los procesos de externalización productiva y laboral vigentes en los canales desde los años `90.

Como ha sido destacado, uno de los primeros efectos de la tercerización de la producción de contenidos es la desregulación importante que causa sobre las relaciones laborales, ya que con esta estrategia se generalizaron formas de contratación temporal para cubrir puestos de trabajo que antes tenían un carácter estable (Lara, 2017). Frente a esta tendencia, la tasa de eventualidad en las empresas productoras ha ido creciendo, en algunos países abarca a la casi la totalidad de la mano de obra, como sucede en la producción cinematográfica desde hace largas décadas. Como hemos señalado en publicaciones previas, esta inestabilidad es ciertamente más marcada en las actividades cinematográficas, donde prácticamente todos los trabajadores son eventuales, se contratan por proyectos, en función de la demanda de estos productos o servicios de producción –sumamente impredecible y siempre por pieza-. En la producción televisiva aún existe una proporción importante de trabajadores estables. Según uno de los referentes sindicales consultados<sup>9</sup>, es muy complejo poder precisar este dato, ya que la contratación temporaria es muy variable a lo largo del año e incluso entre las empresas del sector. Dependiendo de la productora en cuestión, existen momentos donde la proporción de empleo temporal es irrelevante y otros donde es mayoritaria (Bulloni, 2017).

---

<sup>8</sup> Puntualmente, en esos años entrevistamos al Secretario de la Relaciones Internacionales (en mayo de 2016 y en septiembre de 2017), al Secretario de Cultura (septiembre de 2017) y a un delegado sindical (septiembre de 2017) del SATSAID.

<sup>9</sup> Entrevista a secretario de relaciones internacionales, SATSAID, mayo 2016.

Una problemática que se añade a esta marcada inestabilidad del trabajo -y sus implicancias en términos de incertidumbre e inseguridad- es que la misma ha propiciado otros procesos de flexibilización laboral en la modalidad de la contratación –como el desconocimiento de la relación de dependencia- y vinculados a otras condiciones laborales importantes, como la duración de la jornada y el salario. El problema de la flexibilización y desregulación de las formas de trabajo en la producción de contenidos televisivos ha sido generalizado en Argentina durante la década de 1990 y parece ser desde entonces moneda corriente en el plano internacional, según destacan algunos relevamientos recientes en prácticamente todos los países europeos (Carta *et. al.*, 2016)

Pero a partir de los años ‘2000, se registra en Argentina una tendencia positiva hacia la formalización y regulación de condiciones laborales en la producción televisiva, motorizada por el accionar sindical, a contrapelo de lo que parece ser la norma en este sector. Aquí radica uno de nuestros mayores intereses desde el punto de vista analítico en este caso de estudio, que puede ser considerado como una experiencia relativamente exitosa desde el punto de vista de la respuesta sindical para afrontar la flexibilización producto de los procesos de tercerización y flexibilización laboral, sin perder de vista los desafíos que se presentan para regular una modalidad de trabajo crecientemente inestable, que se escapa de los parámetros del “trabajo típico”.

Como analizamos en una publicación anterior (Bulloni, 2017), cuando las productoras de contenidos para televisión surgieron hacia mediados de los años ‘90, por lo general establecían las condiciones laborales al margen de la normativa vigente, en consonancia con la tendencia de esos años. Así, por ejemplo, se generalizaron formas de contratación temporarias, o modalidades de contratación ajenas a la relación laboral. Es decir, los procesos de tercerización que originaron este universo productivo fuera de los canales, como comúnmente ocurre con tales procesos, estuvieron acompañados por una fuerte desregulación laboral. Frente a esta circunstancia, el sindicato de televisión, el SATSAID, bajo el amparo del CCT sectorial N°131, negociado en 1975, que con gran previsión establecía la representación no solo para los canales de aire sino también para las productoras de programas (cuando estas aún eran una rareza), se dispuso a regularizar las condiciones laborales en estas nuevas compañías. Esta política del gremio, que iba en dirección contraria de la tendencia de la época, encontraba escaso o nulo apoyo en el Estado y exiguos resultados. Tras el cambio de gobierno en 2003, las modificaciones de la política laboral colaboraron con las tentativas del sindicato de extender su representación de hecho sobre estas empresas y hacer cumplir la normativa vigente, comenzó a tener mejores resultados. Los contenidos audiovisuales producidos en el seno de estas nuevas

productoras comenzaron a ser cada vez más sofisticados y complejos, a la vez que demandaron otras modalidades de organización, más cercanas a la cinematográfica y a un perfil de trabajador más joven y profesionalizado. Los salarios eran más elevados que los vigentes en el CCT de TV, pero muy heterogéneos entre productoras, e incluso hacia el interior de las mismas. Asimismo, las mayores fluctuaciones a las que están sujetas estas empresas en relación con los canales conllevaron a un uso extendido de contrataciones temporarias, fuertemente restringidas por la legislación laboral vigente en la actividad. Estas circunstancias configuraron una modalidad de regulación *ad hoc* que si bien se enmarcaba en la formalidad, quedaba muy distante de lo dispuesto por el CCT sectorial, pensado para la producción audiovisual en los grandes canales televisivos.

Estos son algunos de los motivos que llevaron a que en 2011, en un contexto político e institucional que alentó este tipo de procesos, se celebrara un CCT para el reciente subsector conocido como "producción de contenidos". Nos referimos al CCT N° 634/2011. Al respecto, uno de los referentes sindicales consultados enfatiza: ... *“a mí en particular me interesa resaltar que hubo una coyuntura particular para que este convenio colectivo se desarrollara en una coyuntura del país. Con una coyuntura política determinada. Hoy no lo hubiésemos podido firmar de ninguna manera.”*<sup>10</sup> Mediante este instrumento comenzaron a regularse algunos ámbitos laborales de manera más ajustada a la dinámica cotidiana de las empresas, pero posibilitando una mayor injerencia sindical en su determinación y fiscalización (niveles salariales más elevados, regulación de las contrataciones temporales, descripción de nuevas categorías y tareas, por destacar las más relevantes). El análisis de la negociación colectiva iniciada en torno al CCT N° 634/2011 se desarrolla en el apartado siguiente.

#### **4. Dinámica de la negociación colectiva en la producción de contenidos televisivos**

Desde el punto de vista del estudio de la negociación colectiva institucionalizada, la industria televisiva argentina se compone de un complejo entramado conformado por dos grandes ramas de actividad que abarcan las empresas que se dedican al servicio de teletransmisión de datos, así como las compañías orientadas a la producción de contenidos. En cada una de estas ramas, a su vez, convergen diferentes actores empresariales y sindicales. Si bien, como venimos argumentando, centramos nuestro análisis en una parte acotada de todo este universo, esto es, la regulación laboral del personal técnico y operativo que se desempeña en empresas de producción de contenidos, resulta conveniente presentar una fotografía actual de toda la estructura de la negociación colectiva en la industria televisiva argentina del sector

---

<sup>10</sup> Entrevista a Secretario de Cultura del SATSAID, octubre de 2017

privado, para poder visualizar la relevancia de nuestro foco analítico en relación al entramado más amplio del que forma parte, identificando para esto las modalidades de negociación preponderantes, así como las articulaciones que se plantean en el desarrollo del proceso de negociación.

**Tabla 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector de televisión. Unidades de negociación, convenios de referencia y contenidos negociados.**

CCT	PARTE SINDICAL	PARTE EMPRESARIA	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL
<b>RAMA TELETRANSMISIÓN</b>			
223/75	Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y De Datos	Asociación Argentina de Televisión Por Cable	Técnicos y empleados que se desempeñan en los Canales de Televisión de Circuitos cerrados.
214/75	Sociedad Argentina de Locutores	Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas	Locutores de todas las emisoras de televisión de la República Argentina.
432/75	Sociedad Argentina de Locutores	Asociación Argentina de Televisión Por Cable	Locutores de todas las emisoras de televisión de circuito cerrado de la República Argentina.
<b>RAMA PRODUCCIÓN</b>			
322/75	Asociación Argentina de Actores (Cultural Gremial Mutual)	Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión y Asociación Teleradiodifusoras Argentinas	Actores, directores de puesta en escena, bailarines, actores principiantes, actores especialistas, apuntadores y directores y asistentes en televisión.
524/07	Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina	Asociación de Radioteledifusoras Argentinas, Cámara Argentina de Productoras Independientes y Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado	Todos los extras que se desenvuelven en la actividad de televisión abierta como así también quienes trabajan detrás de cámara, formando parte de distintas exteriorizaciones: aplausos, risas- en forma individual o colectiva.
131/75 articulado con el 634/11	Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos	Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión	El CCT 131/75 se aplica a todo el personal técnico, administrativo de canales de aire. el CCT 634/11 se aplica al personal que se desempeña en empresas que desarrollan actividades de: producción, post producción y distribución de contenidos audiovisuales, actividades subsidiarias, conexas y/o afines, con el objetivo final de ser difundidos a través de empresas de televisión abierta, televisión por cable, televisión satelital, televisión codificada, señales de televisión, receptores móviles, TV por IP (IPTV), por la red de internet y/o por cualquier otra tecnología creada o a crearse en el futuro que permita la distribución de contenidos audiovisuales.

Fuente: Informe DERT–SSPEyEL-MTEySS, Enero 2017. "Principales características de las relaciones laborales del sector audiovisual: negociación colectiva y conflictos".

Como se observa en la Tabla 1, en la rama de producción televisiva convergen distintos convenios colectivos de trabajo de actividad o sectoriales de alcance nacional. Centralmente, existen dos organizaciones empresariales, la que representa a los Canales (ATA- Asociación Teledifusoras Argentinas) y la que representa a las productoras (CAPIT- Cámara Argentina de productoras Independientes de Televisión) que negocian con tres organizaciones sindicales representativas de tres colectivos de trabajadores/as distintos: actores (AAA), extras (SUTEP) y personal administrativo, técnico y operativo de canales de aire y de empresas de producción, post-producción y distribución de contenidos (SATSAID).

El CCT N° 634/11 se articula con el CCT N°131/75, en ambos casos el SATSAID ha participado en la firma de dichos convenios y actualmente compone una unidad de negociación con CAPIT y ATA para la negociación de acuerdos anuales<sup>11</sup>, cuya cobertura alcanza a 13 mil asalariados (MTEySS, 2017). El primero regula las relaciones laborales de quienes se desempeñan en empresas de producción, post-producción y distribución de contenidos; el segundo se aplica a los trabajadores contratados por los canales de aire. En este sentido, es preciso señalar que la articulación entre el CCT N°131/75 y el CCT N°634/11 remite a lo establecido en el artículo 18° de la ley que regula el desarrollo de la negociación colectiva en el sector privado (N°14.250); éste habilita la posibilidad de acordar en un ámbito inferior (como podría ser el caso de un subsector económico o una empresa) contenidos vinculados a: 1) materias delegadas por el CCT de ámbito mayor; 2) materias no tratadas en el CCT de ámbito mayor; 3) aspectos vinculados directamente a la organización de la empresa; y 4) condiciones más favorables al trabajador. De existir solapamiento en las normas acordadas en diferentes instrumentos, la ley prevé que será aplicable la prerrogativa más favorable al trabajador/a (Campos y Gianibelli, 2013). En el caso que analizamos en esta ponencia entendemos que la articulación remite al punto 3), es decir, aspectos vinculados concretamente a la organización de la empresa. Asimismo, ambos instrumentos mantienen su vigencia gracias al principio de *ultractividad*, lo que implica que aún vencido su plazo de vigencia, éste se extenderá hasta tanto se celebre un nuevo CCT o acuerdo (artículos 5° y 6°, Ley N° 14250).

A continuación, presentamos un análisis de la evolución de la negociación en torno al CCT N°634/11, el cual regula las condiciones laborales del colectivo que aquí nos interesa analizar.

---

<sup>11</sup> La distinción entre *convenios* o *acuerdos* colectivos remite a la instrumentación las negociaciones colectivas. Los primeros pueden ser completamente nuevos o sustituir anteriores, ya sea que se trate de convenios sectoriales o de empresa; los segundos reforman algún contenido de lo negociado en el convenio (DERT, SSPTyEL, MTEySS, 2008).

Cabe añadir que la negociación colectiva en este sector también incluye acuerdos y convenios de empresa que se articulan con las paritarias sectoriales. Esta es una estrategia comúnmente promovida por el SATSAID, mediante la cual este sindicato negocia en forma descentralizada con algunas empresas tanto contenidos salariales adicionales a los pautados en la paritaria de actividad como otras condiciones generales de trabajo.

### **Datos relevados y su análisis. Dinámica de la negociación colectiva desarrollada bajo el CCT 634/11, durante 2011-2017**

El CCT N°634, firmado en 2011 constituye un instrumento que, capturando las especificidades del desarrollo de tareas de producción de programas televisivos, ha adaptado ciertos contenidos regulatorios a las nuevas formas de organización del trabajo que durante las últimas décadas fueron implementando los empresarios del sector.

En tal sentido, el estudio pormenorizado de dicho instrumento, muestra una orientación a la flexibilización de contenidos regulatorios tales como *modalidades de contratación, jornada laboral y aspectos salariales*. Entendemos que estos contenidos han sido flexibilizados si se considera que el CCT N°131/75 ofrece regulaciones para ámbitos laborales donde son predominantes las contrataciones por tiempo indeterminado y jornadas regulares (6 horas). Como veremos a continuación, el CCT N°634/11 plantea un mecanismo de flexibilidad acordado colectivamente.

En materia de flexibilización de las *modalidades de contratación*, el CCT N°634/11 introduce expresamente en su Art.8 los motivos por los cuales las empresas pueden incorporar personal bajo formas de contrato eventual y por tiempo determinado, contenidos que no estaban contemplados en la letra del CCT N°131/75. Básicamente, esos motivos radican en la imposibilidad de las empresas de llevar a cabo procesos de producción con el personal permanente, ya sea por una sobredemanda de la producción normal y habitual o por la especificidad de la tarea a desarrollar. En este último caso, son las calificaciones de los trabajadores permanentes de las compañías las que no permitirían afrontar el desarrollo de determinado proyecto de producción. De este modo, las empresas del sector y el sindicato pautaron una forma de flexibilidad contractual acordada que permite adaptar los flujos de contratación a las demandas operativas de las productoras.

Destacamos que en 2016 este artículo del convenio fue modificado, aunque hasta el momento de redacción de esta ponencia no ha sido homologado por el ex-Ministerio de Trabajo (hoy devenido en Secretaría de Trabajo bajo a la órbita del Ministerio de Producción). Una de las modificaciones más relevante es la eliminación de las restricciones temporales para la contratación y/o recontractación de personal eventual. Originalmente, el inc.4 del art.8

circunscribía la utilización de esta modalidad a 2 años continuos o 3 discontinuos. Es decir, el trabajador cuya eventualidad contractual superara dicho período, debía ser incorporado a la planta permanente de la compañía. En la reforma de 2016 esta restricción en términos de duración y continuidad en el uso del instrumento, fue eliminada.

Al respecto, los diversos referentes sindicales entrevistados nos manifestaron que, en estos últimos años, con la nueva orientación de la política laboral del gobierno de la alianza Cambiemos, más afín a los intereses empresariales, la cámara empresarial ha buscado persistentemente flexibilizar los contenidos del CCT en todos los planos vinculados con las contrataciones. En sus términos: ...*“Y la cámara CAPIT que es la de las productoras independientes, que muy independientes no son, nos está proponiendo modificación del convenio colectivo y esto claramente apuntando a intentar, este, desarmar la red que tenemos de trabajo (...) Y hay una embestida muy fuerte a cambiarnos trabajadores a tiempo indeterminado por trabajadores a tiempo, a plazo fijo. Y claramente para nosotros es esto, es cambiar trabajadores de 13 salarios a trabajadores de 3, 4 6 depende de los que dure el proyecto”*<sup>12</sup>.

No obstante, sí se sostuvo la relación cuantitativa respecto a la cantidad de personal contratado por tiempo indeterminado y aquellas incorporaciones eventuales o por tiempo determinado. Actualmente estas modalidades de incorporación no pueden superar el 30% del personal permanente de las empresas o la cantidad de 40 trabajadores (lo que resulte mayor), salvo que la Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento (CPI)<sup>13</sup> considere lo contrario.

Cabe señalar que cada contrato eventual o por tiempo determinado se formaliza mediante un instrumento cuyos contenidos específicos se encuentran incorporados al CCT<sup>14</sup>. Asimismo, el sindicato asume una suerte de control del proceso de este tipo de contrataciones mediante la recepción de una copia de cada uno de dichos instrumentos, prácticas que indican un rasgo más del desarrollo de estrategias orientadas a la implementación de mecanismos de flexibilización negociada.

---

<sup>12</sup> Entrevista a Secretario de Cultura SATSAID, octubre de 2017

<sup>13</sup> Se trata de una Comisión conformada por representantes de las empresas y el sindicato cuyas acciones tienden a intervenir en el desarrollo de diversos aspectos ligados a la dinámica de las relaciones laborales en el sector, como por ejemplo "intervenir en toda diferencia y/o controversia que pudiera suscitarse en torno a la interpretación, aplicación, revisión y/o actualización del Convenio" (Art.19.3, CCT N°634/11).

<sup>14</sup> En el art.8, inc.8 el CCTS N°634/11 establece que cada contrato debe contener la información acerca de las causales que determinan la contratación del trabajador a plazo fijo y/o eventual. Cuando una empresa estime que el contrato de un trabajador amerita ser de plazo fijo y/o eventual, pero las razones que la llevan a efectuar este tipo de contrataciones no encuadraran específicamente en ninguna de las previsiones enumeradas en el convenio, será la CPI la encargada de dirimir la situación, sin perder de vista lo pautado en el CCT.

Ese tipo de prácticas también son visibles en la incorporación al CCT de un apartado dedicado a las Pequeñas Empresas, entendiendo como tales a compañías con menos de 30 trabajadores, que ejecuten "trabajos y/o emprendimientos de contenidos audiovisuales para el Estado Nacional, Provincial o Municipal, Universidades, Sindicatos, Fundaciones, Organizaciones No Gubernamentales (ONG), mediante concurso, premios, licitación o cualquier otro tipo de contratación" (Cláusula b, Cap. para Pequeñas Empresas, CCT N° 634/11).

Estos indicios muestran que los trabajadores, y más concretamente, sus representantes, reconociendo las particularidades del proceso productivo de este segmento de producción de contenidos para TV, han aceptado adaptar los términos contractuales, buscando, por un lado, facilitar la contratación de trabajadores en el sector, fomentando y/o sosteniendo los niveles de empleo; y por el otro, acceder a mecanismos que faciliten el control que eviten la sobreutilización de formas de inserción laboral que *a priori* pueden ser consideradas precarias, o al menos más inestables. En efecto, desde la perspectiva de los referentes del SATSAID la flexibilización contractual es una medida de precarización laboral evidente que además amenaza fuertemente a la propia estructura del gremio televisivo: *“Precarización del trabajo de corto plazo. También hay como una medida digamos antisindical, porque el trabajador a tiempo determinado no puede ser delegado. Con lo cual la búsqueda de la atomización del trabajo, más allá de intentar perforar el convenio, más allá de... también socava las bases digamos de la organización gremial.”*<sup>15</sup>

En tal sentido, un rasgo distintivo, que no suele observarse en la utilización de estas formas de contratación más inestables, es que a los trabajadores eventuales o contratados por las productoras de contenidos para TV a plazo fijo, se les reconocen *derechos* acordados colectivamente, tales como: la aplicación de la escala salarial, algunos adicionales convencionales, viáticos, entrega de vestimenta de trabajo, duración de la jornada laboral, entre los más relevantes.

En lo que se refiere a contenidos ligados a la regulación de la *jornada laboral*, el CCT N° 634/11 contempla en su artículo 9° una distribución de la jornada que se adapta a las necesidades de las productoras, conforme al desarrollo y realización de sus proyectos. Por un lado, para el *personal administrativo* se estipula una jornada de 7.30 hs. diarias, 37.30 hs. semanales, sábados y domingos son considerados como días francos. Por otro lado, para el *personal técnico y operativo*, el régimen de la distribución de la jornada plantea dos alternativas:

---

<sup>15</sup> Entrevista a Delegado sindical SATSAID, octubre 2010

a) 7 horas diarias, de lunes a viernes, con sábado y domingo franco, es decir, 35 horas semanales; o b) 6 horas diarias, distribuidas en seis días de la semana, con un franco semanal, lo que representa 36 horas semanales. La adopción del régimen de jornada laboral queda supeditada a las empresas, pudiendo elegir una u otra opción. No obstante este esquema puede sufrir modificaciones si alguna compañía, al afrontar la realización de un nuevo proyecto de producción, debe reconfigurar su esquema de trabajo, adoptando uno u otro régimen de jornada o bien, acordar con el sindicato *un esquema de horas extras conforme a sus necesidades operativas específicas*. Lo que se observa en este régimen de jornada, cuya observación además constatamos en el relevamiento de los acuerdos pautados entre 2011 y 2017, es la disponibilidad del gremio a negociar con las productoras la posibilidad de "adaptar" la distribución de la jornada conforme a las necesidades técnica y operativas de los proyectos que éstas desarrollen. En este sentido, el mismo CCT propone en su art.14 un "*régimen de horas extras acordadas*". Esta modalidad implica consentimiento por parte del trabajador para extender su jornada de trabajo más allá de las 35 o 36 hs. semanales pautadas por el CCT, pero además regularidad tanto para el trabajador como para el empleador. Es decir, una vez acordada la cantidad de horas extras bajo esta modalidad, el trabajador deberá trabajarlas y la empresa deberá abonarlas, independientemente del flujo de trabajo. Es decir, este formato o régimen de trabajo constituye una ampliación de la jornada de trabajo, es por esto que la aceptación por parte de los trabajadores debe documentarse por escrito. Nuestro relevamiento muestra que en el período antes mencionado se han negociado 7 acuerdos que incluyen este contenido, pautados por empresas como Endemol Argentina, Torneos y Competencias (TyC), Ideas del Sur, entre otras. Para ilustrar este tipo de contenido, transcribimos a continuación un fragmento del Acuerdo 1279/11 celebrado entre TyC y el SATSAID:

"1.2 [...] A partir de la entrada en vigencia de la presente acta [1/3/2010 se acuerdan] 39 horas extras mensuales acordadas y a partir del 1/3/2011, estas pasarán a ser 52 horas extras mensuales acordadas<sup>16</sup>, las que podrán ser distribuidas por parte de la Empresa en función a sus necesidades de producción, con las restricciones que a continuación se establecen.

1.3 En ningún caso, por aplicación de la distribución desigual de horas extras, podrán mediar menos de 12 horas entre el final de una jornada de trabajo y el

---

<sup>16</sup> Punto 1.9 del Acuerdo: "El esquema de Horas Extras Acordadas resuelto en esta acta se aplica exclusivamente al personal de la Empresa que se desempeña en las categorías de Productor, Productor de Exteriores / Contenidos / Historias / Periodístico, Asistentes de Producción, Destacados y Directores de Programas. Para el resto del personal continuará rigiendo el esquema de Horas Extras Acordadas oportunamente acordado."

comienzo de la siguiente, así como tampoco podrá afectarse el descanso consistente en un día completo de franco semanal."

1.4 Las horas extras acordadas serán asignadas siempre a continuación de la jornada ordinaria de labor de 6 horas diarias, no pudiendo ser asignadas más de 4 horas extras acordadas por Jornada de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá un día por semana asignar hasta 5 horas extras acordadas.

1.7 Las horas extras acordadas en la presente acta acuerdo se deberán abonar de la siguiente forma: a partir del 1/3/2010, 33 horas, en un 50% de recargo y 6 horas, en un 100% de recargo y a partir del 1/3/2011 se deberán abonar, 44 horas con un 50% de recargo y 8 horas en un 100% de recargo; en ambos casos conforme las pautas de liquidación establecidas en el CCT 131/75."

En función de este ejemplo, lo que observamos es una significativa flexibilización de la jornada en términos de la disponibilidad de la fuerza de trabajo, aun reconociendo el "recargo" económico que supone el pago del exceso de horas adicionales a la jornada normal y habitual de 6 hs. diarias.

Por su parte, el CCT N°634/11 refuerza esta idea de flexibilización acordada de la jornada en su art. 16, el cual postula:

"Todo el Personal de las Empresas *deberá cumplir obligatoriamente las horas extras que se le comunicarán en forma individual y/o colectiva con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas* siempre y cuando las hubiere aceptado, *quedando claramente establecido que es facultad irrenunciable del Personal el aceptar o no el compromiso de realizarlas.*"

Observamos así una circunstancia similar a la que registramos en otros sectores del campo audiovisual (Bulloni, 2013, 2016), en la cual mediante negociación colectiva se logró regular en buena medida el arreglo informal que prevalecía en las productoras de contenidos, con jornadas laborales que en el plano real exceden por mucho el límite que establecía la legislación vigente y esto era paliado mediante una remuneración mucho más elevada. Así lo recuerdan los referentes sindicales entrevistados en sus propias experiencias laborales en productoras de televisión en los años '90: "*Horas extra no le ibas a reclamar a nadie. Vos trabajabas por jornada (...) y la jornada era el plan de grabación. Y si el plan de grabación tenía 20 escenas y tu jornada eran 17 horas, eran 17 horas.*"<sup>17</sup> O bien: "*yo edité 36 horas de corrido cuando (risas)... era un delirio...*"<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Entrevista a secretario de cultura del SATSAID, octubre 2017

<sup>18</sup> Entrevista a delegado sindical SATSAID, octubre de 2017

Por último, en materia de regulación colectiva de las *remuneraciones* acordadas en el CCT 634/11, se establece que:

12.1. El salario básico del Personal comprendido en este Convenio, será igual al salario básico del CCT 131/75, conforme al grupo salarial que corresponda según la función desempeñada, y *un adicional que representa un porcentaje calculado sobre dicho salario básico*, que será considerado como "*Adicional Convenio SATSAID-CAPIT (N°634/11)*".

Este adicional implica un significativo incremento de los salarios de los trabajadores contratados por las productoras de TV respecto a quienes se desempeñan en los canales televisivos (cuyas relaciones laborales se regulan bajo el CCT N°131/75). Para poner en relación dicha diferencia salarial, presentamos a continuación un cuadro comparativo de 3 grupos salariales (GS) (correspondientes a la última escala vigente de ambos CCT, desde el mes de enero 2018<sup>19</sup>). Para esta comparación, se tomó como referencia GS más alto, el más representativo (entendiendo por tal aquél que concentra el mayor número de trabajadores en el sector) y el GS de menores ingresos. Esto nos permite mostrar cómo las productoras de contenidos para TV han negociado con el sindicato el sostenimiento de los niveles salariales de sus trabajadores al momento de aplicar el CCT N°634/11. Desde la perspectiva sindical es en este ámbito donde radica uno de los mayores logros de este CCT, en palabras de uno de los referentes sindicales que atravesó todo el proceso de negociación con CAPIT hasta la celebración del CCT 634/11: *“y el convenio si bien para nosotros es muy bueno, no es el convenio que querriamos. Es el...fue el convenio posible digamos ¿no? Donde nosotros también tuvimos que ceder algunas cosas, obtuvimos otras. Pero una de las grandes e importantes cosas que logramos fue una escala salarial superior. Y de esa escala salarial superior está compuesto, por un lado, el básico del convenio colectivo 131/75, y por otro lado de un adicional. Qué es lo que hizo, permitirnos a manejar los salarios. Porque ese adicional, en líneas generales representó o nos permitió llevar a la mayoría de la actividad lo que ganaban las empresas grandes.”*<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Disponible en <http://www.satsaid.com.ar/satsaid/escala-salarial-634-11/>

<sup>20</sup> Entrevista secretario de relaciones internacionales SATSAID, octubre 2017.

Cuadro n°1: Salarios básicos de convenio comparando el CCT N°634/11 y el CCT N° 131/75

634/11		Remunerativo			Bruto Sujeto a Retenciones	131/75		Funciones	
GS	Básico 131/75	Adicional SATSAID-CAPIT		Presentismo D = (A+C) * 10%		GS	Bruto Sujeto a Retenciones (A+Presentismo)		Diferencia
	A	B	C = (A*B)						
1	\$ 24.048,79	62,50%	\$ 15.030,5	\$ 3.907,93	\$ 42.987,2	1	\$ 26.453,67	\$ 16.533,54	Director de Programas Productor de Programas Tecnico Electrónico
7	\$ 16.979,30	26,50%	\$ 4.499,5	\$ 2.147,88	\$ 23.626,7	7	\$ 18.677,23	\$ 4.949,47	Asistente de Arte Asistente de cámara especializado /Grip Auxiliar Administrativo Auxiliar de Estudios Ayudante de Utilero de Calle Calderista Chequeador Compaginador de Filmoteca Laborista Fotográfico Microfonista Modista Realizadora Montador de Escenografía Oficial de Mantenimiento de Edificio Peinador Pintor Corpóreo Reflectorista Secretaria Sombrero Tablerista de Iluminación Utilero Utilero Preparador Visualizador /Logger
12	\$ 12.477,09	16%	\$ 1.996,33	\$ 1.447,34	\$ 15.920,77	12	\$ 13.724,80	\$ 2.195,97	Cadete ( Mayor de 18 Años )

Fuente: Elaboración propia en base a las escalas salariales del CCT N°634/11, vigentes desde Enero 2018.

A los salarios básicos de convenio se suman diversos pagos adicionales, algunos más tradicionales como por ejemplo el premio por presentismo y el adicional por antigüedad, otros se vinculan al desarrollo de las tareas concretas del trabajador, conforme la categoría convencional que se les asigne. En estos casos dichos adicionales asumen la forma de plus por "trabajo en exteriores" o el plus por "subida a torre". Complementariamente, para los trabajadores que desarrollan tareas en exteriores, en los diversos acuerdos firmados tanto en el plano de la actividad, pero más concretamente en el nivel de empresa, se observa la negociación de viáticos por trabajo en exteriores (generalmente por traslados a más de 40 kms. de distancia respecto de las instalaciones de las empresas), cuyos montos varían conforme a las distancias que deban trasladarse los trabajadores para la concreción de sus tareas. Cabe señalar, además, que en algunas empresas suelen pautarse viáticos *ad hoc* conforme al desarrollo de proyectos puntuales de producción de tiras o programas; o también frente a la cobertura de determinados eventos deportivos (como, por ejemplo, la cobertura de mundiales de fútbol o juegos olímpicos).

Por su parte, la dinámica de la negociación colectiva en el sector muestra dos niveles de negociaciones que se complementan. Por un lado, el nivel de actividad, donde por la parte empresaria CAPIT confluye con la Asociación de Teleriodifusoras Argentinas (ATA) para discutir las condiciones salariales de carácter anual con el SATSAID. En este nivel de negociación se acuerdan los básicos de convenio tanto para los trabajadores cuyas condiciones de trabajo se encuentran reguladas por el CCT N°131/75 como por el CCT N°634/11. Entre los años a los que circunscribimos nuestro análisis (2011-2017), se observa una significativa disponibilidad colectiva de los contenidos salariales. Es decir, si bien se pautan salarios "para toda la actividad", al mismo tiempo cada uno de los acuerdos anuales deja abierta la posibilidad de negociar a nivel de empresa condiciones más flexibles de pago de los incrementos que allí se otorgan, principalmente en lo que respecta a la extensión de los plazos para abonar los incrementos salariales como no remunerativos<sup>21</sup>. En definitiva, cada acuerdo de actividad habilita la alternativa de negociar a nivel de empresa formas más flexibles de pago de los salarios.

### **Conclusiones.**

En esta ponencia brindamos un análisis de la dinámica de la negociación colectiva formal en el sector argentino de producción de contenidos para TV, concibiéndola como una influyente fuente de regulación laboral en el sector, a pesar de la profunda flexibilidad de la organización empresarial que lo caracteriza. En este sentido, la centralidad analítica que decidimos otorgar a la negociación colectiva en este sector nos permite reflexionar sobre a las potencialidades y los límites de las respuestas sindicales frente a los procesos de flexibilización y tercerización laboral en un ámbito productivo que en el plano internacional se caracteriza por un marcado repliegue o directamente la inexistencia de la presencia sindical.

El período de análisis (2011-2017) adquiere relevancia si se considera que en él se conjugaron, por un lado, procesos de revitalización sindical, y que, entre 2003 y 2015 resultaron auspiciosos para la recuperación de las instituciones laborales como herramienta que posibilitó reconquistar derechos protectorios del trabajo. No es casual que el CCT de la rama "producción de contenidos para TV", N°634/11, haya sido acordado en 2011. Por otro lado, desde 2016 el escenario en el que se analiza la dinámica de la negociación colectiva se modificó. En efecto, el deterioro de los indicadores laborales, la caída del salario real y el freno al crecimiento de la economía junto con el retiro del Estado en materia de promoción del sector audiovisual en

---

<sup>21</sup> Esto implica que se acuerdan incrementos salariales que por un determinado período (generalmente entre 4 y 6 meses), el porcentaje de aumento de los salarios se abona sin remitir los aportes a la seguridad social.

general, muestran un contexto que plantea profundos desafíos para el accionar sindical. En este sentido, el estudio que hemos desarrollado indica que ese proceso de revitalización fortaleció algunos resortes de la dinámica de las relaciones laborales, pero cabe preguntarse si esto será suficiente para sostener las herramientas recuperadas en la etapa anterior.

Tampoco podemos desconocer que algunas de las condiciones y regulaciones del trabajo heredadas del proceso flexibilización laboral experimentado en la industria televisiva argentina durante los años '90 han persistido, en parte por la profundidad que adquieren estrategias de fragmentación productiva y exteriorización laboral impuestas por la organización empresarial en el sector que estamos considerando. Hemos visto que durante el período post-convertibilidad el sector ligado al mundo de la producción de contenidos televisivos registró un crecimiento económico destacado, vinculado a procesos de deslocalización internacional, pero también con el visible dinamismo de la demanda en el plano doméstico, hemos visto además que entre 2009 y 2015 parte de este dinamismo estuvo impulsado por el apoyo estatal a partir de la implementación de políticas de estímulo y protección. Veíamos además que este crecimiento económico, sumado al contexto político e institucional más propicio para la regulación laboral conformado en Argentina por estos años, promovió significativos procesos de recuperación de condiciones y regulaciones laborales impulsados por el accionar sindical en el sector que venía de unos años de profunda flexibilización y desconocimiento de las leyes y convenios vigentes. En el año 2011 se cristalizó como hemos mencionado un proceso de negociación más institucionalizado, tras la firma del CCT N°634/11. Hasta ese momento la actividad se enmarcaba en el CCT que regula las relaciones laborales del sector televisivo, el N°131/75, por lo que, para capturar las especificidades de la producción de contenidos, las productoras tendían a descentralizar la negociación mediante la firma de acuerdos por empresa. En este sentido, entendemos que la articulación de negociaciones sectoriales con las descentralizadas a nivel de empresa, buscaron homogeneizar las condiciones de empleo y salarios para el conjunto de los trabajadores de la actividad, instalando un piso mínimo de prerrogativas que limitaran la tendencia a la heterogeneización que supone circunscribir la discusión al plano de la empresa.

La revisión pormenorizada de los acuerdos enmarcados en el CCT N°634/11 plantea un esquema de flexibilización negociada. Mediante este esquema los actores han encontrado un mecanismo que les permite, por un lado, *sostener los ingresos salariales* luego de acordar el CCT para el sector estudiado. En efecto, como hemos visto, dicho CCT incluyó, por ejemplo, el pago de un "*adicional SATSAID-CAPIT*" que incrementa significativamente los básicos de convenio de los trabajadores de las productoras respecto de los básicos acordados para quienes se desempeñan en los canales televisivos. Cabe señalar, sin embargo, que esta tendencia en

principio superadora del CCT N°131/75, contrasta con la disponibilidad colectiva pautada en los acuerdos anuales posteriores a 2011, respecto a la prórroga del pago de los incrementos salariales abonados inicialmente como no remunerativos que luego de un determinado período se convierten en remunerativos. En otras palabras, si bien se pautan salarios "*para toda la actividad*", al mismo tiempo se acuerda la posibilidad de negociar a nivel de empresa condiciones más flexibles que permitan a las empresas prorrogar en el tiempo el hecho de no abonar las contribuciones a la seguridad social sobre los incrementos acordados en el plano colectivo. Por otro lado, también se observaron contenidos que tienden a la flexibilización de las *modalidades contractuales* y de la *jornada de trabajo*. En el primer caso, el CCT N°634/11 establece la posibilidad de incorporar personal eventual y por tiempo determinado, lo que permite adaptar la demanda de trabajadores a la dinámica del proceso productivo, muchas veces organizado por proyectos. En el segundo caso, dicho instrumento también habilita la extensión de la jornada laboral mediante el uso de "*horas extras [fijas] acordadas*", lo que permite ampliar la disponibilidad empresarial respecto al uso de la fuerza de trabajo, abonando el adicional pautado a tales efectos.

En suma, el recorrido de este trabajo nos permite afirmar que, en términos globales, el desarrollo de la negociación colectiva en la producción de contenidos televisivos refleja un marcado proceso de formalización y crecimiento de la gravitación del accionar sindical articulado con las lógicas de regulación laboral altamente flexibilizadoras y precarizantes derivadas de la modalidad de organización empresarial predominante. En un contexto de producción flexible como lo es el sector analizado, los actores han tomado este instrumento como una herramienta que permite establecer un esquema de flexibilización negociada. Tal como hemos desarrollado en nuestro trabajo, el CCT N°634/11 plasma formas de contratación, regulación de la jornada laboral como también aspectos salariales que se articulaban informalmente en algunas de las productoras más importantes del sector, con las cuales el sindicato venía negociando descentralizadamente. Con el CCT N°634/11 logró extender estas condiciones asegurando un piso de garantías al resto de los trabajadores del sector. Es decir, en este CCT se legitimaron modalidades de regulación laboral flexibles que previamente quedaban al margen del control sindical, y por tanto, a merced de la unilateralidad patronal. Con esto no queremos ponderar este tipo de esquemas, pero, sin embargo, al poner en relación este tipo de prácticas con el contexto altamente flexible de la organización productiva del sector, lo cierto es que el logro no ha sido menor.

## Bibliografía

- Bourdieu, María Victoria (2014) El relato de ficción y el respaldo normativo en Argentina en la transición de siglo. Ponencia presentada en ALAIC, Perú
- Bulloni, María Noel (2010). El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación. *Sociología del Trabajo*, Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad, Num.68, Siglo XXI Editores, Madrid.
- Bulloni, María Noel (2012). *Redes de proyecto, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires*. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- Bulloni, María Noel (2013). Alcances y desafíos del accionar sindical en contextos productivos flexibles. Un análisis en el sector de producción de cine publicitario en Argentina *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 18, no 29.
- Bulloni, María Noel (2014). Redes productivas, proyectos y formas flexibles de trabajo. Un estudio en el sector de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires. *Revista Estudios del Trabajo*, N° 46, 86-112.
- Bulloni, María Noel (2017). Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad, regulaciones y respuestas sindicales”, *Revista de Ciencias Sociales*. Departamento de Sociología de la Universidad de la República, Montevideo. Vol. 40
- Califano, B. (2012). Comunicación, estado y políticas públicas: apuntes para la investigación. *Revista Question*, 1, 35 (38-52).
- Campos y Gianibelli (2013). Modelos Nacionales de Negociación Colectiva. En "*Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe*". Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_230682.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf)
- Juan, Victoria y Quinn, Margarita (2002) “Las productoras independientes en los ’90: una introducción desde la economía política. En *Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación* Vol. IV, N.2, May /Ago 2002
- Lara, Ángel Luis (2013). *Realidades de la ficción: bioproducción y trabajo cognitivo en la fábrica televisiva. La escritura de series de televisión en España: cualidades y condiciones de los trabajos y los trabajadores*. Tesis doctoral defendida en la Universidad Complutense de Madrid en septiembre de 2013. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/23817/1/T34972.pdf>
- López, Andrés, Ramos, Daniela y Torre, Iván (2008). Las exportaciones de servicios de América Latina y su integración en las redes globales de valor. CEPAL: Serie Documentos de proyectos.
- Ursell, Gillian (2000). Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets. *Media Culture & Society*, 22(6).
- Zallo, R. (1992). *El mercado de la cultura. Estructura económica y política de la comunicación*. Gakoa: Donostia.

## Otras Fuentes:

- Carta, Emanuela, Johanna Dorenburg, Claire Duchemin, Leona Finlay, Raul Muriel y Tina Weber, (2016) *Analysis of the EU audiovisual sector labour market and of changing*

*forms of employment and work arrangements*, Informe Fianal, ICF Consulting Services Limited, London, UK

CEDEM (2012). La exportación de contenidos y servicios de exportación televisiva en la ciudad de Buenos Aires. Un diagnóstico sobre la situación actual y las perspectivas de la industria local. Centro de Estudios para el Desarrollo Económico Metropolitano, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Convenio colectivo de trabajo N° 135/1975; Sindicato Argentino de Television, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (S.A.T.S.A.I.D.); Asociación de Teleriodifusoras Argentinas; Canal 12 Posadas; Canal 12 de Trenquelauquen; Canal 8 de Mar Del Plata; Canal 8 San Juan; LS 82 TV Canal 7; LS 83 TV Canal 9 de Capital; LS 84 TV Canal 11 de Capital; LS 85 TV Canal 13 de Capital; LT 83 Canal 3 de Rosario; LU 81 Canal 7 de Bahía Blanca; LU 87 Canal 11 de Ushuaia; LU 88 Canal 13 de Río Grande - Tierra del Fuego; LV 80 Canal 10 de Córdoba; LV 84 Canal 6 de San Rafael Mendoza; LV 89 Canal 7 de Mendoza; LV 91 Canal 9 de La Rioja; Panamericana Television; Producciones Argentinas de Televisión S.A.; 19 de junio de 1975.

Convenio colectivo de trabajo N° 634/2011; Sindicato Argentino de Television, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (S.A.T.S.A.I.D.) con la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión (C.A.P.I.T); 21 de abril de 2011; 03 de noviembre de 2011.

Ley Nacional N° 14.250; Convenciones colectivas de trabajo, 29 de septiembre de 1953; Boletín Oficial del Estado argentino, 20 de octubre de 1953.

Ley Nacional N° 26.522; Ley de Medios. Regulación de los Servicios de Comunicación Audiovisual en todo el ámbito territorial de la República Argentina., 10 Octubre de 2009; Boletín Oficial del Estado argentino, 10 Octubre de 2009.

MTEySS (2017). Principales características de las relaciones laborales del sector audiovisual: negociación colectiva y conflictos. Informe elaborado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales.

Robles, Alberto (2015). «Las legislaciones nacionales y los convenios colectivos de trabajo del sector audiovisual en Latinoamérica». Documento de la Uni Global Union, FIA.