

RESPUESTAS Y DESAFÍOS  
SINDICALES FRENTE A  
LA TERCERIZACIÓN Y LA  
FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.  
UN ANÁLISIS EN EL SECTOR  
DE PRODUCCIÓN DE  
CONTENIDOS PARA TV EN  
ARGENTINA (2011-2018)

**María Noel Bulloni**

Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSyA), Universidad Arturo Jauretche (UNAJ) – Argentina. Profesora de la Carrera en Relaciones del Trabajo de la UNAJ. Profesora de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. [mnbulloni@hotmail.com](mailto:mnbulloni@hotmail.com)

**Gabriela A. Pontoni**

Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Respostas e desafios sindicais frente à terceirização e à flexibilização do trabalho. Uma análise no setor de produção de conteúdo para TV na Argentina (2011-2018)

Trade Union's Responses and their Challenges to Dealing with Outsourcing and Labour Flexibility. An Analysis of Television Content Production Sector in Argentina (2011-2018)

Licenciada en Relaciones Laborales, Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Profesora Adjunta de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y la UNLaM – Argentina. Profesora de Posgrado en la Maestría en Políticas Públicas de la Universidad de San Andrés. gabriela.pontoni@gmail.com

Recebido: março 29, 2019

Aceito: junho 21, 2019

## RESUMEN

En este artículo abordamos la problemática de la tercerización laboral en el sector de producción de contenidos para televisión en Argentina. Específicamente, nos interrogamos por las potencialidades y los desafíos que en dicho sector adquieren las estrategias sindicales para contrarrestar la discrecionalidad y unilateralidad empresarial en la definición de las condiciones laborales, teniendo en cuenta sus legados históricos, las implicancias de la organización del proceso productivo como también las influencias del cambiante contexto económico, político e institucional de las relaciones laborales en el país. Con este interrogante en mente, desarrollamos un análisis pormenorizado de la dinámica de la negociación colectiva sectorial entre 2011 y 2018. En el marco de este análisis evidenciamos una estrategia sindical que si bien constituye un avance sustancial en el plano de la representación gremial y convencional en contextos de tercerización, también conlleva retrocesos al plantear un esquema de flexibilización negociada, cuyos efectos se agudizan en el contexto menos favorable que se configura en Argentina tras el cambio de gobierno de fines de 2015.

**Palabras-claves:** Tercerización laboral; Flexibilización del trabajo; Estrategia sindical; Negociación colectiva; Productoras de televisión.

## RESUMO

Neste artigo, abordamos o problema da terceirização do trabalho no setor de produção de conteúdo para televisão na Argentina. Especificamente, nos perguntamos sobre as potencialidades e desafios que as estratégias sindicais adquirem neste setor para combater a discricão e o unilateralismo corporativo na definição das condições de trabalho, tendo em conta os seus legados históricos, as implicações da organização do processo de produção, bem as influências da mudança do contexto econômico, político e institucional das relações de trabalho no país. Com esta questão em mente, desenvolvemos uma análise detalhada da dinâmica da negociação coletiva setorial, entre 2011 e 2018. Nesta análise mostramos uma estratégia sindical que, embora constitua um avanço substancial no nível de representação sindical e convencional em contextos de terceirização, também envolve retrocessos ao propor um esquema de flexibilização negociada, cujos efeitos são exacerbados no contexto menos favorável que se configura na Argentina após a mudança de governo no final de 2015.

**Palavras-chave:** Terceirização do trabalho; Flexibilização do trabalho; Estratégia sindical; Negociação coletiva; Empresas de produção; Empresas de produção de televisão.

## ABSTRACT

In this article we analyze the problem of labour outsourcing in the television content production sector in Argentina. Specifically, we propose to inquire about the potentialities and challenges acquired by union strategies to deal with business discretion regarding the definition of working conditions. In this analysis we will take into account the historical legacies of the sector, the productive organization's implications as well as the influences of the changing economic, political and institutional context of industrial relations in the country. With these issues in mind,

we focused our analysis on collective bargaining's development between 2011 and 2018. Within the framework of this analysis we show a trade union strategy that although it constitutes a substantial advance in the field of workers representation to deal with outsourcing contexts, also entails setbacks in proposing a negotiated flexibility scheme, whose effects are exacerbated in a less favourable context that is set up in Argentina after the change of government in late 2015.

**Keywords:** Labour outsourcing; Work flexibility; Union strategy; Collective bargaining; Television production companies.

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Desde las últimas décadas la industria televisiva ha venido experimentando transformaciones de envergadura, que tornan inestables las anteriores formas organizativas e influyen sobre las condiciones y regulaciones laborales. En lo que respecta a la producción de contenidos para TV, diversos estudios desarrollados en el plano internacional dan cuenta de que han sido generalizadas estrategias de tercerización laboral asociadas con requerimientos de especialización productiva pero también con procesos de flexibilización y regulación regresiva del trabajo<sup>2</sup>.

En la industria televisiva argentina dichas tendencias tuvieron un fuerte despliegue en la década de 1990, conllevando a la emergencia del (sub) sector de producción de contenidos para televisión (en adelante, sector PCTV), en un contexto signado por políticas neoliberales y un fuerte repliegue de la gravitación sindical. Sin embargo, en la década siguiente, pese a que la tercerización laboral y sus efectos precarizantes sostuvieron su vigencia en esta actividad, se observa un significativo proceso de formalización y mejora de algunas condiciones laborales impulsado por el sindicato que históricamente representó a los trabajadores de la industria (nos referimos al SATSAID<sup>3</sup>) que puede ser constatado concreta-

<sup>1</sup> Este trabajo forma parte de los resultados obtenidos en el proyecto "Subcontratación, deslocalización e inestabilidad laboral: un análisis sobre el trabajo y sus procesos de regulación en la producción audiovisual". PICT-3519, Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (FONCYT).

<sup>2</sup> URSELL, 2004; LARA, 2017; CHRISTOPHERSON, 2006; BAUMANN, 2002; STOREY, et. al., 2005; DOYLE y PATERSON, 2008.

<sup>3</sup> El Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) es una entidad sindical de primer grado con representación única en todo el país. Surgió al calor del desarrollo de la industria televisiva en 1958 como Sindicato Argentino de Televisión (SAT). En 2006 cambió su denominación para adaptarse a los cambios tecnológicos y ampliar su base de representación.

**El análisis que exhibimos a continuación forma parte de una investigación más amplia sobre la regulación del trabajo en tres sectores de la producción audiovisual argentina (cine, publicidad y TV) que desde hace largas décadas enfrenta procesos de tercerización de distinta complejidad**

mente en la dinámica de la negociación colectiva. Se trata de un proceso ciertamente novedoso en el plano sectorial internacional en el cual la desregulación laboral es moneda corriente y la organización sindical habría perdido su tradicional protagonismo<sup>4</sup>.

En este marco, el artículo se interroga acerca de los alcances del proceso de reactivación del accionar sindical sobre la regulación laboral en el sector PCTV entre los años 2011 y 2018. Este interés retoma una problemática de creciente relevancia en los estudios de trabajo latinoamericanos, interesados por relevar las características, las potencialidades y los desafíos que revisten las estrategias sindicales para contrarrestar la discrecionalidad y unilateralidad empresarial en la definición de las condiciones laborales en contextos productivos atravesados por políticas de tercerización y flexibilización laboral<sup>5</sup>.

En tal sentido, el análisis que exhibimos a continuación forma parte de una investigación más amplia sobre la regulación del trabajo en tres sectores de la producción audiovisual argentina (cine, publicidad y TV) que desde hace largas décadas enfrenta procesos de tercerización de distinta complejidad<sup>6</sup>. En esta oportunidad nos centramos en el sector televisivo, concretamente en el sector productor de contenidos, poniendo la lupa en el accionar sindical desplegado para afrontar los efectos precarizantes de los procesos de tercerización en la actividad, considerando sus legados históricos, las implicancias (flexibilizadoras) de la organización del proceso productivo, como también las influencias (más o menos protectorias) del contexto económico, político e institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales, el cual se vio alternado con el arribo al gobierno de la coalición *Cambiamos* (2015-2019) luego de tres mandatos consecutivos del *Frente para la Victoria* (2003-2015)<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> STOREY, *et. al.*, 2005; URSELL, 2000; CARTA, *et. al.*, 2016.

<sup>5</sup> ERMIDA URIARTE y ORSATTI, 2009; BASUALDO y MORALES, 2014; DEL BONO, 2016; DEL BONO y LEITE, 2016; ETCHEMENDY, *et. al.*, 2018.

<sup>6</sup> BULLONI, 2016; Id., 2017; BULLONI; DEL BONO, 2019.

<sup>7</sup> Se trata de la coalición política integrada mayoritariamente por el Partido Justicialista (peronista) liderada por Néstor Kirchner, electo presidente de la Argentina entre los años 2003-2007, y por Cristina Fernández de Kirchner, electa presidente en los períodos 2007-2011 y 2011-2015. Ese ciclo de gobiernos de raíz peronista se cerró en noviembre de 2015 tras los resultados electorales, en instancia de balotaje, de las elecciones presidenciales. En dicha instancia, el candidato Mauricio Macri perteneciente a la coalición Cambiamos, de orientación conservadora, accedió al cargo de presidente.

Más específicamente, nos detendremos en un análisis pormenorizado de la dinámica de la negociación colectiva entre 2011 -momento en el que se firma el primer Convenio Colectivo destinado a regular las condiciones laborales del sector PCTV (en adelante lo denominaremos bajo la sigla CCTS)- y 2018, en relación a tres dimensiones cardinales que condensan buena parte de las tensiones y contradicciones en las relaciones entre el capital y el trabajo en la actividad: las modalidades de contratación, la determinación de la jornada y las condiciones salariales. A partir de este análisis buscaremos dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿cuáles son los factores explicativos que posibilitaron la celebración del primer CCTS en el sector PCTV? ¿Refleja dicho instrumento la capacidad de influencia política de los trabajadores para contrarrestar los efectos precarizantes de la tercerización laboral o es más bien el resultado de las intenciones empresarias para legitimarla? En particular, la representación convencional condensada en el nuevo CCTS, ¿supuso un avance o un retroceso en el plano de las relaciones laborales? ¿Qué ámbitos se vieron beneficiados y cuáles resultaron perjudicados? ¿Cuál fue la dinámica de la negociación colectiva sectorial desde que se instrumentó el CCTS? ¿Cómo ha influido el cambio de signo de la política laboral iniciado en 2016 en los contenidos negociados?

Para responder esos interrogantes, desarrollamos una metodología cualitativa, en la que combinamos estudios y reflexiones previas con el análisis de datos provenientes de la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo, perteneciente a la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, bajo la órbita del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Esta estrategia posibilitó desarrollar un examen exhaustivo de los contenidos que regulan, mediante procesos de negociación colectiva sectorial, las condiciones salariales, la jornada laboral y las formas de contratación de los trabajadores de la actividad, acotando temporalmente el estudio al período 2011-2018. Complementamos esta estrategia con la interpretación de entrevistas en profundidad realizadas a informantes clave del ámbito sindical<sup>8</sup>.

Bajo estas consideraciones, estructuramos los contenidos del artículo de la siguiente manera. En primer lugar, presentamos brevemente la

<sup>8</sup> En el texto se analizan las entrevistas realizadas 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 sindicato de televisión (SATSAID).

**Desde la década de 1990 se vive en el plano internacional, y especialmente en los países latinoamericanos, una profundización de los procesos de flexibilización productiva y tercerización laboral orientados a dismantlar normas protectorias, transferir ingresos del trabajo al sector empresarial, sumado a la restricción de la organización colectiva y con ello, el accionar sindical.**

discusión analítica que enmarca nuestro estudio y sus antecedentes más relevantes. En segundo lugar, examinamos a modo de contextualización, la trayectoria del campo televisivo argentino, teniendo en cuenta las transformaciones económicas, productivas y laborales más significativas de las últimas décadas en relación con los interrogantes que buscamos responder. En tercer lugar, nos detenemos en el análisis de la negociación colectiva sectorial, estudiando centralmente los contenidos que regulan la jornada de trabajo, las formas de contratación y la determinación salarial entre los años 2011 y 2018. Por último, presentamos las conclusiones a las que hemos arribado.

## **1. TERCERIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: RESPUESTAS SINDICALES EN CONTEXTOS CAMBIANTES**

Desde la década de 1990 se vive en el plano internacional, y especialmente en los países latinoamericanos, una profundización de los procesos de flexibilización productiva y tercerización laboral orientados a dismantlar normas protectorias, transferir ingresos del trabajo al sector empresarial, sumado a la restricción de la organización colectiva y con ello, el accionar sindical<sup>9</sup>. En la década siguiente, en algunos países de la región esta tendencia se ha desarrollado conjuntamente con un proceso de recuperación de condiciones laborales y de formalización del trabajo, a raíz del cambio de signo que cobró la regulación estatal y el accionar sindical en el marco de gobiernos de sesgo *progresista*, que tomaron distancia en diversos aspectos de la orientación neoliberal vigente hasta ese momento<sup>10</sup>.

En Argentina –que junto con Brasil y Uruguay constituye un caso emblemático de esta experiencia– luego de atravesar los devastadores efectos del recrudescimiento del neoliberalismo desplegado en la década previa, se fue configurando este escenario, que podemos delimitar temporalmente entre los años 2003 y 2015, donde se verifican movimientos contrapuestos de flexibilización laboral y de recuperación de condiciones de trabajo.

Diversos estudios dan cuenta de que se trata de un período caracterizado por sus destacables niveles de crecimiento económico y de

<sup>9</sup> CELIS OSPINA, 2012; BASUALDO y MORALES, 2014; FLECKER y MEIL, 2011.

<sup>10</sup> ERMIDA URIARTE, 2010; KREIN y SANTOS, 2012, SENÉN GONZÁLEZ y DEL BONO, 2013, DEL BONO Y LEITE, 2016.

mejoramiento de los indicadores del mercado laboral en términos generales<sup>11</sup>. Asimismo, se destaca una política estatal más activa en materia de regulaciones económicas y de promoción de actividades productivas que permitieron sostener el crecimiento económico y dinamizar el mercado interno. La intervención estatal también adquiere algunas aristas diferentes en el terreno sociolaboral, fomentando la recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo y un panorama más alentador en la dinámica de las regulaciones laborales implementadas por estos años<sup>12</sup>.

Aquel escenario alentó la participación sindical observable concretamente no sólo en el terreno institucional, esto es, a través de la recuperación de la negociación colectiva, sino también por la reaparición de los conflictos laborales y el incremento de la afiliación sindical<sup>13</sup>. Buena parte de la literatura especializada caracterizó a esta etapa como un proceso de revitalización o resurgimiento gremial que ha incidido en el mejoramiento de las condiciones laborales – fundamentalmente salariales– de una parte importante de la población trabajadora, aunque con marcadas diferencias sectoriales<sup>14</sup>.

Ahora bien, a pesar de que estos han sido años de crecimiento económico y de mejora de algunos aspectos institucionales y concretos asociados al mundo del trabajo, como acabamos de ponderar, también ha sido patente la permanencia e incluso agudización de políticas empresariales de flexibilización laboral. En este marco, nos interesa enfatizar la persistencia de marcadas limitaciones en el ámbito de las regulaciones vigentes para afrontar la profundización de la tercerización laboral<sup>15</sup> que, como destacan diversos analistas, constituye una de las fuentes de degradación del trabajo

<sup>11</sup> Respecto de los indicadores del mercado de trabajo, se observan mejoras notables. En el período 2003-2013, la tasa de desempleo se redujo casi en un 60% (pasó de 17,3% a 7,1%), mientras que el salario real del sector privado se incrementó un 31,1%. La proporción de empleo registrado (esto es, con aportes a la seguridad social) se incrementó sobre el total de asalariados un 30,5% (pasó de 50,8% a un 66,3%) (CIFRA, 2015).

<sup>12</sup> SENÉN GONZÁLEZ, 2011; ETCHEMENDY, 2011.

<sup>13</sup> PALOMINO y TRAJTEMBERG, 2006.

<sup>14</sup> ETCHEMENDY y COLLIER, [2007] 2008; ATZENI y GHIGLIANI, 2007; SENÉN GONZÁLEZ y HAIDAR, 2009; SENÉN GONZÁLEZ y DEL BONO, 2013; NATALUCCI, 2013, entre otros.

<sup>15</sup> Siguiendo a ERMIDA URIARTE y COLOTUZZO (2009), utilizamos aquí la noción de tercerización, como “la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de las actividades a través de otras unidades más o menos independientes” (2009, p.9). Esta conceptualización involucra modalidades de trabajo que se enmarcan en dinámicas de reducción de costos y riesgo empresarial vía externalización de actividades y de fuerza de trabajo.

más preocupantes del período<sup>16</sup>. Teniendo en cuenta la permisividad del marco regulatorio vigente, estos mismos estudios llaman la atención sobre la centralidad que adquieren los sindicatos para contrarrestar los efectos precarizantes de la tercerización laboral (o constituirse, por el contrario, en un actor que los legitime e incluso los fomente) y ponen la lupa sobre algunos casos emblemáticos que permiten sostener esta idea rectora. Al respecto, en una reciente publicación<sup>17</sup> se distinguen *cuatro mecanismos diferenciados de estrategias sindicales* desplegadas en el período, en base a los casos que allí se analizan. Dichos mecanismos no son excluyentes sino que pueden desarrollarse de manera articulada, en orden de efectividad se presentan: a) la inclusión progresiva de trabajadores en la empresa principal, observada en los casos de: televisión de circuito cerrado (empresa DirectTV), telefónicos, electricidad, bancarios, subterráneo y petroquímica; b) la inclusión en el marco convencional de la empresa principal, mecanismo utilizado fundamentalmente en el sector de televisión de circuito cerrado (empresa Cablevisión), subsectores de telefonía, aceiteros y petroquímica; c) la firma de un convenio colectivo diferenciado firmado por el sindicato de rama, estrategia desplegada en el sector de distribución de gas y en el de electricidad (empresa Ede-sur) y d) la institucionalización de la inclusión de trabajadores subcontratados en la representación sindical de la empresa principal, modalidad registrada en el sector siderúrgico (empresa Acindar). En todos estos casos se pone de relieve la centralidad que adquiere la lucha sindical pero también el apoyo de la autoridad pública para apuntalar las negociaciones que se abren a raíz de la acción directa sindical en pos de transformar las condiciones laborales degradadas de los trabajadores tercerizados.

Como mostraremos más adelante, el sector que analizamos en este texto puede contemplarse como otro caso relativamente exitoso respecto a la reversión de los procesos de flexibilización y desregulación laboral disparados por la tercerización, en el que el sindicato de actividad, aprovechando una correlación de fuerzas favorable, avanzó con la representación gremial y convencional de los trabajadores de las empresas tercerizadas. Sin embargo, como procuraremos

<sup>16</sup> DEL BONO, 2016; BASUALDO y MORALES, 2014; ETCHEMENDY, *et al.*, 2018.

<sup>17</sup> ETCHEMENDY, O'FARRELL y STRADA (2018).

evidenciar en las próximas páginas, se trata de un caso en el cual, a diferencia del grueso de los sectores que han capturado la atención de los especialistas, los procesos de tercerización en el sector PCTV también responden a necesidades de especialización productiva y sofisticación de procesos en la industria que se conjugan con nuevas formas de organización del trabajo, todo lo cual, complejiza la mirada sobre la problemática abordada.

A su vez, nuestro análisis diacrónico se desarrolla entre los años 2011 y 2018, combinando de esta manera dos momentos diferenciados en relación con el rol del Estado en la configuración del contexto económico, político e institucional de las relaciones laborales en Argentina. En efecto, la ortodoxia neoliberal ha vuelto a desplegarse en este país desde la llegada al gobierno de la coalición Cambiemos hacia fines de 2015, en consonancia con la tendencia internacional promovida por organismos financieros internacionales<sup>18</sup>. Las iniciativas de reforma laboral lanzadas por el Poder Ejecutivo Nacional desde 2017 constituyen evidencias contundentes de la nueva orientación regresiva de la política laboral, decidida a intervenir en aspectos nodales de la relación capital – trabajo, en desmedro de derechos laborales, tanto individuales como colectivos<sup>19</sup>. Tales iniciativas tienen vinculación con un proceso de ajuste y deterioro del campo laboral que viene desplegándose en el plano de los hechos. Los constantes despidos así como la caída del salario real, constituyen muestras claras de esta tendencia que profundiza una correlación de fuerzas desfavorable para los trabajadores y la gravitación del accionar sindical en su conjunto<sup>20</sup>.

En suma, el contexto político y económico que hoy atraviesa la dinámica de las relaciones laborales en Argentina, y que supone un serio deterioro de los principales indicadores del mercado de trabajo<sup>21</sup>, coloca a los trabajadores en una posición más bien de-

<sup>18</sup> RIGOLETTO y SALAS, 2018.

<sup>19</sup> Nos referimos al ambicioso Proyecto de ley presentado en diciembre de 2017 y tras su fracaso, a las posteriores iniciativas plasmadas en tres Proyectos legislativos que condensan algunos de los aspectos contenidos en la primera propuesta. Ninguna de ellas ha logrado hasta el momento estado parlamentario (Más información en: <<http://www.aal.org.ar/2018/05/18/reformas-de-fondo/>>).

<sup>20</sup> STRADA, 2018; DEL BONO; BULLONI, 2018.

<sup>21</sup> Durante el 1º trim. 2018 el desempleo alcanzó el 9,1%, y un dato que agrava esta situación es que el 39,4% de los desocupados supera el lapso de un año buscando empleo, proporción que durante el 1º trim. 2017 fue del 32,1%. Más información disponible en: <<http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20Informe%20mercado%20de%20trabajo%20Nro4.pdf>>.

fensiva, generando interrogantes y fuertes desafíos para el accionar sindical. Sin embargo, sus prácticas, experiencias y trayectorias previas aportan herramientas diferenciadas para hacer frente a este escenario. En otras palabras, entendemos el accionar sindical está atravesado por diversas influencias tanto internas (organización interna, apoyo de sus bases, consolidación de sus dirigentes) como externas (política económica, situación del mercado de trabajo, desarrollo sectorial de las actividades en las que representan trabajadores) que modelan sus prácticas y que alternativamente pueden generar distintos resultados.

En esa clave, y frente a evidencias en sentido contrario en el plano internacional<sup>22</sup> creemos que es importante visibilizar la vigencia de prácticas gremiales tendientes a configurar marcos de regulación laboral protectoria, a partir de marchas y contramarchas desplegadas en el plano de la negociación colectiva a lo largo de los últimos años, y al mismo tiempo señalar las circunstancias que la propiciaron, buscando así abonar la reflexión empíricamente fundada acerca de sus dificultades y potencialidades en contextos cambiantes.

## **2. CARACTERÍSTICAS Y TRAYECTORIA DE LA PRODUCCIÓN TELEVISIVA EN ARGENTINA: SUS ASPECTOS PRODUCTIVOS Y LABORALES**

En las últimas décadas la producción televisiva argentina se consolidó como uno de los segmentos más dinámicos en el campo de la producción audiovisual. Actualmente, la televisión abierta en ese país se configura en base a cuatro cadenas de alcance nacional, todas con sede en su capital, Buenos Aires, alcanzando al 95% de los hogares, mientras que la televisión cerrada (cable y satelital) llega al 83%<sup>23</sup>.

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. Hacia finales de la década de 1980 se desplegó un profundo proceso de reestructuración del campo televisivo, motivado por la desregulación y privatización de los canales estatales, la incidencia de los avances tecnológicos

<sup>22</sup> STOREY, et. al., 2005, URSELL, 2000, CHRISTOPHERSON, 2002; LARA, 2013.

<sup>23</sup> ROBLES, 2015.

(el cable y el satélite) y una importante transformación organizativa con eje en la externalización de la producción de contenidos.

En agosto de 1989, a partir de las modificaciones realizadas por la Ley de Reforma del Estado a la Ley de Radiodifusión (Nº22.285, sancionada en 1980), se produce la privatización de los canales 11 y 13, siendo la primera privatización en los albores de la década del auge del neoliberalismo en Argentina. Este proceso significó la habilitación legal para la propiedad cruzada de medios y constituyó el puntapié inicial para el fuerte proceso de concentración económica posterior<sup>24</sup>. Con 4 de los 5 canales de aire privatizados, en 1995 se inicia la proliferación de empresas productoras de contenidos. De manera similar a la tendencia internacional, la transición organizativa de la industria televisiva argentina marcó el pasaje de un sistema integrado verticalmente en un pequeño grupo de canales hacia otro caracterizado por relaciones asimétricas entre un nutrido grupo de empresas especializadas que ofrecen servicios de producción de contenidos (productoras) y los canales televisivos. Al respecto, es destacable que aunque se trata de compañías (formal y jurídica-mente) “independientes”, en los hechos no son tales, pues su actividad generalmente se encuentra subordinada, controlada y dirigida, en distinto grado, por el cliente principal.

Como ha sido analizado<sup>25</sup>, estas empresas operan con una lógica empresarial complementaria a la de los canales: éstos reducen costos y riesgos de inversión en la producción de contenidos para su programación mediante la contratación de empresas productoras de menores dimensiones pero más especializadas. Así, los canales dedican su actividad central a programar las horas de emisión, mientras que las productoras se concentran en la creación y renovación de contenidos y formatos. De este modo, 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 de los canales y el 8% a enlatados. Hasta entonces, los ingresos a las productoras provenían principalmente del mercado interno, gracias a la venta de programas *enlatados* a los canales y los ingresos por publicidad<sup>26</sup>. En 2002, con la devaluación de la moneda local,

<sup>24</sup> CALIFANO, 2012.

<sup>25</sup> JUAN y QUINN, 2000; BOURDIEU, 2014.

<sup>26</sup> JUAN y QUINN, 2000.

**Si bien los datos estadísticos que dimensionan la evolución del sector analizado evolución son prácticamente inexistentes, las fuentes oficiales consultadas señalan que en esta nueva coyuntura tuvo lugar una reconfiguración de la industria televisiva donde la venta internacional pasó a considerarse un objetivo en sí mismo. Esta dinámica alimentó un significativo proceso de extranjerización en la industria local**

Argentina adquirió una ventaja por precio significativa respecto a otras plazas destinadas a la producción audiovisual, mejorando su posición en el mercado internacional y registrando un importante crecimiento respecto a la colocación y presencia de sus productos en los mercados externos<sup>27</sup>. En este marco, cuantiosas productoras de televisión orientaron su negocio y 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, las fuentes oficiales consultadas señalan que en esta nueva coyuntura tuvo lugar una reconfiguración de la industria televisiva donde la venta internacional pasó a considerarse un objetivo en sí mismo. Esta dinámica alimentó un significativo proceso de extranjerización en la industria local. Esta participación ha adoptado formas diversas tales como la adquisición, acuerdos de gerenciamiento, la compra de parte de un estudio de filmación, así como convenios de cooperación y distribución, aspectos que desde la perspectiva de los empresarios locales reducían riesgos y amortizaban los impactos de los posibles fracasos<sup>28</sup>.

Por su parte, el crecimiento ligado al mercado interno ha sido también importante en ese período. Hasta el año 2009, dicho crecimiento fue materializado al margen de políticas de estímulo específicas para el sector, las cuales sobrevivieron con la sanción de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual (Nº 26.552)<sup>29</sup>, conocida como *Ley de Medios*, cuyas medidas contemplan la promoción y fomento a la producción nacional de contenidos, mediante *cuotas de pantalla*<sup>30</sup> y porcentajes preestablecidos de producción local, propia e independiente.

Como se establece en el artículo 65 (incisos 2 y 3) de aquella norma, el legislador dispone mínimos de producción nacional y local<sup>31</sup>

<sup>27</sup> LÓPEZ, RAMOS y TORRE, 2008.

<sup>28</sup> CEDEM, 2009.

<sup>29</sup> Norma disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/texact.htm>>. Consultado en enero de 2018.

<sup>30</sup> Esta medida supone la obligación de exhibir ciertos porcentajes de producción nacional y local a las ventanas de exhibición del país (pantallas de TV y cine).

<sup>31</sup> Según dicha ley, la noción producción *nacional* remite a “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”; en cambio la producción local, “deberá ser realizada con [...] profesionales residentes [respetando el mismo porcentaje] respecto del total de los participantes”.

para los diferentes sistemas, como así también exige una señal de producción nacional para los sistemas de TV Paga. Paralelamente se destacan otras políticas de fomento para el sector como la creación en 2010 del *Banco Audiovisual de Contenidos Universales Argentino (BACUA)*, resultado de una iniciativa 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 TV con cuotas asignadas a la producción localizada fuera de Buenos Aires.

Por último, en 2011, el sindicato de actores (Asociación Argentina de Actores –AAA-) y el SATSAID propusieron crear bajo la órbita del INCAA la *Unidad de Fomento para la Producción de Ficción Televisiva*, con el fin de gestionar el 25% de los fondos del organismo destinados a la producción de ficción televisiva<sup>32</sup>. Ambos sindicatos pautaron también que los subsidios solo se entregaran a productoras que acreditaran la contratación de su personal legalmente registrada.

Para que las señales pudiesen llegar a las cuotas de producción local exigidas por el nuevo marco legal, mediante la Resolución de la Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual (AFSCA) N° 2368/2012<sup>33</sup>, se decidió habilitar el acceso a todos los actores involucrados a los contenidos del BACUA y del Centro de Producción e Investigación Audiovisual (CEPIA)<sup>34</sup>. De esta manera, el ámbito público proveyó de contenidos a las señales abiertas y públicas, tanto nacionales como provinciales, así como a las privadas, sin contraprestación económica alguna por dichos contenidos.

Esta orientación protectoria y de fomento del Estado hacia la producción de contenidos televisivos fue drásticamente interrumpida tras el cambio de gobierno en diciembre de 2015, aspecto que ha alarmado a todo el sector<sup>35</sup>. En ese contexto, tal como

<sup>32</sup> Art. 97º, Ley N. 26552.

<sup>33</sup> Norma disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207620/norma.htm>>. Consultado: 23/6/17.

<sup>34</sup> BACUA y CEPIA fueron, entre otros, programas de generación de contenidos financiados por el Estado, durante la gestión gubernamental de esos años.

<sup>35</sup> En efecto, el poder ejecutivo impuso por Decreto la suspensión de algunos de los planes de fomento de la producción audiovisual mencionados (DNU N°267). 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 a la presencia de contenidos nacionales en los medios de comunicación. Fuente: <<http://www.defensadelpublico.gob.ar/es/preocupacion-y-propuestas-mesa-multisectorial-situacion-laboral-industriacional-audiovisual-0>>. Consultada: 23/06/2017.

vienen analizando los múltiples actores sectoriales, la orientación política del nuevo gobierno dio la espalda a un escenario sectorial crítico consolidado recientemente y en el cual se ha reducido considerablemente los niveles de producción, dado que los canales mayormente compran enlatados foráneos e invierten recursos mínimos en la producción de nuevos contenidos. Estos y otros aspectos se vienen analizando de manera articulada entre las diferentes organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, en el seno de la *Multisectorial por la Ficción, el Trabajo y la Industria Audiovisual Nacional, espacio creado hacia fines de 2015*<sup>36</sup>.

Para dar alguna idea del dimensionamiento de la evolución de la producción televisiva en el período analizado, un estudio reciente indica que entre 2002 y 2012 se realizaron 215 ficciones televisivas (telenovelas, unitarios, series, miniseries). Entre 2013 y 2016, se produjeron y emitieron 79 ficciones, 60% de las cuales se financiaron con dinero público. En 2016 se estrenaron apenas 14 ficciones, el número más bajo desde 2002, tras las repercusiones de la severa crisis de 2001<sup>37</sup>.

Respecto de cómo ha sido la evolución sectorial en el plano de las regulaciones y condiciones laborales, una primera cuestión a destacar nos lleva a mencionar los procesos de tercerización desplegados en la década de 1990, mediante los cuales se flexibilizaron las relaciones laborales de diversas maneras. Puntualmente, se hicieron habituales formas de contratación temporal para cubrir puestos de trabajo que antes tenían un carácter estable. Frente a esta tendencia, la tasa de eventualidad en las productoras ha ido creciendo, en algunos casos extremos, abarca casi la totalidad de la mano de obra contratada. Según uno de los referentes sindicales consultados es muy complejo cuantificar los alcances de la temporalidad en el sector, ya que esta modalidad de contratación es muy variable a lo largo del año, e incluso entre las empresas del sector, en sus palabras: “Dependiendo de la productora en cues-

<sup>36</sup> En este marco, fue elaborado y presentado en 2017 en el senado un proyecto de ley cuyo objetivo es el fomento a la producción de contenidos y la difusión de la actividad televisiva a partir del otorgamiento de becas y subsidios (Proyecto de “Ley de Televisión y Plataformas”). Para mayor detalle puede consultarse: <<http://multisectorialaudiovisual.org/>>. Consultada: 08/10/2018.

<sup>37</sup> CARBONI, 2018.

ción, existen momentos donde la proporción de empleo temporal es irrelevante y otros donde es mayoritaria”<sup>38</sup>.

Inicialmente, cuando las productoras de contenidos para televisión surgieron hacia mediados de la década de 1990, por lo general, establecían las condiciones laborales al margen de la normativa vigente. En ese contexto, por ejemplo, se generalizaron formas de contratación temporarias, o incluso modalidades ajenas a la relación laboral. Es decir, los procesos de tercerización que empujaron a este universo productivo fuera de los canales, estuvieron acompañados de una fuerte desregulación laboral. Frente a esta circunstancia, el SATSAID, bajo el amparo del convenio colectivo general, que regula las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en el ámbito televisivo (en adelante, CCTG) N°131, negociado en el año 1975 pero aún vigente por *ultra actividad*<sup>39</sup>, con gran previsión estableció la representación no solo para los canales televisivos sino también para las productoras de contenidos, cuando éstas aún eran una rareza. En esta lógica, orientó su accionar en pos de regularizar las condiciones laborales en las nuevas compañías. Esta política sindical, a contramano de las tendencias de la época, encontraba escaso o nulo apoyo en el Estado y por lo tanto, 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 gremial sobre las productoras, buscando hacer cumplir la normativa vigente, por lo que el accionar sindical comenzó a tener mejores resultados. Al respecto, cabe aclarar que en el marco de la relación histórica que suele caracterizar a muchos sindicatos argentinos, el SATSAID no escapa de esa asociación que perdura y de hecho, sostiene y fortalece ese “vínculo perdurable” que desde hace más de setenta años se estableció entre los gobiernos de raigambre peronistas y los gremios<sup>40</sup>. En tal sentido, desde sus orígenes, este sindicato es miembro de la Central General de Trabajados (CGT) y, durante la década de 1990 integró activamente el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), una corriente interna de la CGT,

<sup>38</sup> Entrevista a secretario de relaciones internacionales, SATSAID, mayo 2016.

<sup>39</sup> Este instituto legal sostiene la vigencia de los CCT aún vencidos los plazos pautados al momento de su negociación y hasta tanto se celebre un nuevo instrumento (artículos 5º y 6º, Ley N° 14250).

<sup>40</sup> DEL CAMPO, 1983; TORRE 1988.

opuesta a las políticas neoliberales de los gobierno de Carlos Menem (1991-1999). Durante el kirchnerismo, la CGT sufre una división y el SATSAID decide no integrar ninguna de las dos vertientes (lideradas por Hugo Moyano y por Antonio Caló, respectivamente). Luego de 2016, la CGT se reune en una conducción tripartita. El SATSAID junto a otros gremios que conforman la Corriente Federal de Trabajadores se integran a la CGT unificada, pero no aceptan cargos en la nueva conducción<sup>41</sup>. En esa clave, el análisis del reforzamiento -o la disminución- que adquiere la gravitación del accionar sindical en el marco de los gobiernos del período que estamos contemplando, no debe perder de vista esta compleja lógica socio-histórica.

Ahora bien, pese a la correlación de fuerzas favorable que se desplegaba en el sector entre los años 2011 y 2015, la estrategia inicial de hacer cumplir en el sector PCTV el CCTG encontraba algunos obstáculos de envergadura. El universo productivo y la normativa laboral que en el plano de los hechos se había configurado en el naciente sector de PCTV era en varios sentidos diferente respecto del que existía en los canales de TV. Los contenidos comenzaron a ser cada vez más sofisticados y complejos, a la vez que demandaron otras modalidades de organización, más cercanas a la cinematografía y a un perfil de trabajador más joven y profesionalizado. Los salarios eran además más elevados, pero muy heterogéneos entre productoras, e incluso hacia el interior de las mismas. A su vez, las mayores fluctuaciones a las que están sujetas estas empresas en relación con los canales conllevaron, como ya hicimos referencia, a un uso extendido de contrataciones temporarias, fuertemente restringidas por la legislación laboral vigente en la actividad. Estas circunstancias configuraron una modalidad de regulación laboral distante en varios aspectos de lo dispuesto por el CCTS, pensado para la producción audiovisual en los grandes canales televisivos. Nos referimos al CCTS N° 634/2011. Al respecto, uno de los referentes sindicales consultados enfatizó: [...] “me interesa resaltar que hubo una coyuntura particular para que este convenio colectivo se desarrollara. Hoy no lo hubiésemos podido firmar”<sup>42</sup>. Como analizaremos a continuación, mediante este instrumento comenzaron a regularse algunos ámbitos laborales de manera más ajustada a la flexible dinámica interna

<sup>41</sup> BARANCHUK, 2016.

<sup>42</sup> Entrevista a Secretario de Cultura del SATSAID, octubre de 2017.

de las empresas y, al mismo tiempo, posibilitó una mayor injerencia sindical en su determinación y fiscalización de los niveles salariales, la regulación de las contrataciones temporales, la descripción de nuevas categorías y tareas, por destacar las más relevantes.

### 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS TELEVISIVOS (2011-2018)

Desde el punto de vista del análisis de la negociación colectiva, la industria televisiva argentina se compone de dos grandes sectores de actividad que abarcan a las empresas que se dedican al servicio de teletransmisión de datos, así como las compañías orientadas a la producción de contenidos. En cada uno de esos segmentos convergen diferentes unidades de negociación, cuyos actores empresariales y sindicales sintetizamos en la siguiente Tabla.

Tabla 1. Estructura de la negociación colectiva en la industria televisiva Argentina

CONVENIOS	SINDICATOS	CÁMARAS EMPRESARIAS	ÁMBITO DE APLICACIÓN
<b>TELETRANSMISIÓN</b>			
223/75	SATSAID	Asociación Argentina de Televisión por Cable	Técnicos y empleados de Canales de TV circuito cerrado (cable)
214/75	Sociedad Argentina de Locutores (SAL)	Asociación de Teledifusoras Argentina	Locutores de las emisoras de TV
432/75	SAL	Asociación Argentina de Televisión por Cable	Locutores de TV por cable
<b>PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS</b>			
131/75 Articulado con el 634/11	<b>SATSAID</b>	<b>Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión (CAPIT) y Asociación Televisoras Argentina (ATA)</b>	<b>CCT 131:</b> personal técnico y administrativo de los canales de aire  <b>CCT 634:</b> personal de empresas de producción, post-producción y distribución de contenidos audiovisuales, actividades subsidiarias, conexas y afines, con objetivo de ser difundidas en televisión, por internet y/o cualquier otra tecnología de distribución de contenidos audiovisuales
524/07	Sindicato único de trabajadores de espectáculos públicos y afines de la República Argentina (SUTEP)	CAPIT, ATA y Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado	Todos los extras de televisión abierta o que participen detrás de cámara (aplausos, risas) individual o colectivamente.
322/75	Asociación Argentina de Actores (AAA)	CAPIT y ATA	Actores, bailarines, directores de puesta en escena, apuntadores directores y asistentes en televisión

Fuente: Elaboración propia en base a Informe DERT–SSPEyEL–MTEySS, Enero 2017.

Nuestro análisis se centra en una parte acotada de este universo, esto es, la negociación colectiva enmarcada en el CCTS N° 634/2011, desde su celebración en 2011 hasta el año 2018. Como se observa en la Tabla 1, dicho CCTS se articula con el histórico convenio televisivo CCTG N°131/75. El SATSAID ha participado en la firma de ambos instrumentos y actualmente compone una unidad de negociación junto a los canales nucleados en la Asociación Teledifusoras Argentinas (ATA) y a las productoras de contenidos, representadas por la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión (CAPIT). La cobertura de estos instrumentos alcanza a unos 13000 asalariados<sup>43</sup>.

Como mencionamos, el CCTS N°634/2011 constituye un instrumento que, capturando las especificidades del desarrollo de tareas de producción de programas televisivos, ha adaptado algunas regulaciones a las nuevas formas de organización del trabajo que fueron implementando las empresas productoras de contenidos.

El estudio pormenorizado de dicho instrumento muestra una orientación a la flexibilización de las *modalidades de contratación*, la *jornada laboral* y ciertos *aspectos salariales*. Entendemos que estos contenidos han sido flexibilizados mediante acuerdos colectivos<sup>44</sup>, si se considera que el CCTG N° 131/75 ofrece regulaciones para ámbitos laborales donde predominan contrataciones por tiempo indeterminado y jornadas regulares.

En materia de flexibilización de las *modalidades de contratación*, el CCTS 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*, modalidades que no estaban contempladas en el CCTG N°131/75. Puntualmente, 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

<sup>43</sup> DERT, SSPEyEL, MTEySS, 2017.

<sup>44</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 parcialmente algún contenido negociado en el convenio (TRAJTEMBERG, et. al., 2005).

determinado proyecto de producción. Así, las empresas del sector y el sindicato acordaron colectivamente una forma de flexibilidad contractual que permite adaptar los flujos de contratación a las demandas operativas de las productoras.

En 2016 ese artículo del CCTS fue renegociado. Una de las modificaciones más relevante fue 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 2016 esta restricción temporal fue eliminada.

Al respecto, los referentes sindicales entrevistados manifestaron que en los últimos dos años, aprovechando la nueva orientación de la política laboral del gobierno de la Coalición Cambiemos, más afín a los intereses empresariales, la CAPIT ha buscado persistentemente flexibilizar los contenidos del CCTS en todos los planos vinculados a las modalidades de contratación. En sus términos:

La CAPIT que es la cámara de las productoras independientes, que muy independientes no son, nos está proponiendo modificación del convenio colectivo y esto claramente apuntando a intentar 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<sup>45</sup>.

No obstante, se sostuvo la relación cuantitativa entre la cantidad de personal contratado por tiempo indeterminado y aquellas incorporaciones eventuales o por tiempo determinado. Actualmente estas últimas 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>46</sup> evalúe lo contrario.

Cada *contrato eventual o por tiempo determinado* se formaliza mediante un instrumento cuyos contenidos específicos se encuentran

<sup>45</sup> Entrevista a Secretario de Cultura SATSAID, octubre de 2017.

<sup>46</sup> Comisión conformada por representantes de las empresas y el sindicato cuyas acciones tienden a intervenir en el desarrollo de aspectos ligados a la dinámica de las relaciones laborales en el sector (Art.19.3, CCTS N°634/11).

incorporados al CCTS<sup>47</sup>. Asimismo, el sindicato asume el control del proceso de contrataciones de este tipo mediante la recepción de una copia del instrumento. Estas prácticas indican un rasgo más del desarrollo de estrategias que si bien implican la implementación de procesos de flexibilización negociada, paralelamente proponen prácticas activas de control sobre ellos.

Estos procesos también son visibles en la incorporación de un apartado dedicado a las Pequeñas Empresas, esto es 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<sup>48</sup>.

Estos indicios muestran que los trabajadores, más concretamente sus representantes, reconociendo las particularidades del proceso productivo de este segmento productivo, han aceptado adaptar los términos contractuales, buscando, por un lado, facilitar las contrataciones en el sector, fomentando y/o sosteniendo los niveles de empleo; y por el otro, acceder a mecanismos de control que eviten la sobreutilización de formas de inserción laboral, que *a priori* pueden considerarse 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 la propia estructura del gremio, en sus palabras:

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 [lo que se busca es] la *atomización del trabajo*, más allá de intentar perforar el convenio, [...] *también socava las bases de la organización gremial*<sup>49</sup>.

En esta línea, un rasgo distintivo, que no suele observarse en la utilización de estas formas más inestables de contratación en otros sectores, es que a los trabajadores eventuales o contratados por las productoras a plazo fijo, se les reconocen *derechos* acordados

<sup>47</sup> En el art.8, inc.8 del 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.

<sup>48</sup> Cláusula B, Cap. Pequeñas Empresas, CCTS N° 634/11.

<sup>49</sup> Entrevista a Delegado sindical SATSAID, octubre 2010. El destacado es nuestro.

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.

No obstante, la crisis que atraviesa el sector ha profundizado ciertas tendencias flexibilizadoras que se plasman en los acuerdos colectivos pautados más recientemente. Nos referimos concretamente al acuerdo N°581 celebrado en diciembre de 2017, y homologado por la autoridad administrativa en el 2018<sup>50</sup>. En este instrumento se estableció el compromiso empresario de sostener los niveles de empleo, buscando de este modo *restringir los despidos de personal sin justa causa* (art. 13º. *Mantenimiento del empleo*). Paralelamente, y a contramano de los relatos de los dirigentes gremiales consultados, en ese mismo acuerdo se pautó el compromiso de *disminuir el nivel de actividad gremial*, reduciendo los permisos por causas gremiales de 2018 entre un 10% y un 20%, respecto a los de 2017 (art. 12º. *Compromiso institucional – mejora de la productividad y el clima laboral*).

En base a estos datos, interpretamos que la crisis que atraviesa el sector producto de los retrocesos en materia de políticas tendientes a desarrollar y estimular la producción audiovisual en la Argentina amenaza la estabilidad laboral, situación que lleva a los representantes sindicales a renegociar ciertas prerrogativas gremiales, las cuales, en cierto modo debilitan la organización en los lugares de trabajo, a cambio de sostener los niveles de empleo en este particular segmento productivo.

Por su parte, la regulación de la *jornada laboral*, se adapta a las necesidades de las productoras, conforme al desarrollo y realización de sus proyectos (art. 9º, CCTS N° 634/11). 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: 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 entre una u otra opción. Sin embargo, este

<sup>50</sup> Disponible en: <<https://convenios.trabajo.gob.ar>>. Fecha de consulta: 13/3/18.

esquema puede sufrir modificaciones si alguna compañía, al afrontar la realización de un nuevo proyecto, precisa reconfigurar su proceso 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 dinámica además constatamos en el relevamiento de los acuerdos pautados entre 2011 y 2018, es la disponibilidad del gremio a negociar con las productoras la posibilidad de “*adaptar*” la distribución de la jornada conforme a las necesidades técnicas y operativas de los proyectos que éstas desarrollen.

En tal sentido, el mismo CCTS propone en su art.14 un “*régimen de horas extras acordadas*”. Modalidad que implica el consentimiento por parte del trabajador para extender su jornada de trabajo más allá de las 35 o 36 hs. semanales pautadas por dicho instrumento, pero además, el compromiso de regularidad en el desarrollo de dicho régimen aplica tanto para el trabajador como para el empleador. Es decir, una vez acordada la cantidad de horas extras a realizar bajo esta modalidad, el trabajador deberá trabajarlas y la empresa deberá abonarlas, independientemente del flujo de trabajo. Nuestro relevamiento muestra que en el período analizado, 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 N° 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, éstas pasarán a ser 52 horas extras mensuales acordadas<sup>51</sup>, las que podrán ser distribuidas por la Empresa en función a sus necesidades de producción.

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

<sup>51</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 categoría 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”.

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 resumido ejemplo, lo que observamos es una significativa flexibilización de la jornada en términos de la disponibilidad de la fuerza de trabajo, aún 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, en su art. 16 el CCT N° 634/11, refuerza esta idea de flexibilización negociada, respecto a la configuración de la jornada indicando que:

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 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<sup>52</sup>, en la cual mediante negociación colectiva se logró regular en buena medida el arreglo informal que prevalecía en las productoras de contenidos, cuyas jornadas laborales en el plano real exceden significativamente el límite establecido legalmente, situación que era paliada mediante una remuneración mucho más elevada. Así lo recuerdan los referentes sindicales entrevistados, reflejando 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>53</sup>. O bien: yo edité 36 horas de corrido cuando (risas)... era un delirio<sup>54</sup>.

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

12.1. El salario básico del Personal comprendido en este Convenio, será igual al salario básico del CCT[G] 131/75, conforme [a] la función

<sup>52</sup> BULLONI, 2013; Id., 2016.

<sup>53</sup> Entrevista a secretario de cultura del SATSAID, octubre 2017. El destacado es nuestro.

<sup>54</sup> Entrevista a delegado sindical SATSAID, octubre de 2017. El destacado es nuestro.

desempeñada, y un adicional que representa un porcentaje calculado sobre dicho salario básico, que será considerado como “Adicional Convenio SATSAID-CAPIT (Nº634/11).

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, recordamos, se regulan por el CCTG Nº131/75). Para poner en relación dicha diferencia salarial, consideramos 3 grupos salariales (GS): 1) el de ingresos más altos (GS 01), cuyo «Adicional Convenio SATSAID-CAPIT (Nº634/11) representa un 62,5% más por sobre el salario básico del mismo grupo abonado en el CCTS Nº131/75; 2) el adicional sobre GS 07, que concentra el mayor número de trabajadores en el sector, es del 26,5%; 3) en el GS de menores ingresos (GS 12), dicho adicional representa un 16%.

Estas referencias nos permitieron observar cómo las productoras de contenidos para TV han pautado con el sindicato la posibilidad de sostener los niveles salariales de sus trabajadores al momento de implementar el CCTS Nº 634/11. Desde la perspectiva sindical, es en este ámbito donde radica uno de los mayores logros de dicho instrumento. En palabras de uno de los referentes sindicales que atravesó todo el proceso de negociación con CAPIT:

y, el convenio si bien para nosotros es muy bueno, no es el convenio que querríamos. Fue el convenio posible digamos ¿no? Donde nosotros también tuvimos que ceder algunas cosas, obtuvimos otras. Pero una de las cosas importantes que logramos fue una escala salarial superior. Nos permitió manejar los salarios. Porque ese adicional, nos permitió llevar lo que se ganaba en las empresas grandes a la mayoría [de los trabajadores] de la actividad<sup>55</sup>.

Así, a los salarios básicos de convenio se suman diversos pagos adicionales, algunos más tradicionales como por ejemplo el premio por presentismo o el adicional por antigüedad, otros se vinculan al desarrollo de las tareas concretas del trabajador, conforme la categoría convencional que se le 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

<sup>55</sup> Entrevista secretario de relaciones internacionales SATSAID, octubre 2017. El destacado es nuestro.

**En suma, el análisis articulado de los tres indicadores considerados para interpretar los aspectos nodales de la negociación colectiva en el sector PCTV -modalidades de contratación, configuración de la jornada laboral y salarios-, muestran que existe una marcada tendencia a la flexibilización negociada colectivamente de dichos contenidos.**

desarrollan tareas en exteriores, en los diversos acuerdos firmados tanto en el plano del sector PCTV, pero más concretamente en el nivel de empresa, se observa la negociación de *viáticos por trabajo en exteriores* (en traslados que superan los 40 kms. de distancia), cuyos montos varían según las distancias que deban recorrer los trabajadores para realizar sus tareas. Adicionalmente algunas compañías suelen pautar viáticos *ad hoc* para el desarrollo de proyectos puntuales o la cobertura de determinados eventos deportivos (como mundiales de fútbol o juegos olímpicos).

Para finalizar, la dinámica de la negociación colectiva en el sector muestra dos niveles de negociaciones complementarios. Por un lado, el nivel *sectorial*, en el que CAPIT confluye con la Asociación de Teleriodifusoras Argentinas (ATA) para discutir las condiciones salariales anuales con el SATSAID. En este nivel se acuerdan los básicos de convenio tanto para el CCTG N° 131/75 como para el CCTS N° 634/11. Por otro lado, entre los años a los que circunscribimos nuestro análisis (2011-2018), 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 habilita la alternativa de *negociar a nivel de empresa formas más flexibles de pago de los salarios*.

En suma, del análisis articulado de los tres indicadores considerados para interpretar los aspectos nodales de la negociación colectiva en el sector PCTV -modalidades de contratación, configuración de la jornada laboral y salarios-, muestran que existe una marcada tendencia a la flexibilización negociada colectivamente de dichos contenidos.

## CONCLUSIONES

La centralidad que en los últimos años adquiere la problemática de la tercerización laboral y sus alcances sobre las condiciones y relaciones laborales radica en su constante amplificación y profundidad en el marco de la reestructuración global contemporánea. Investigaciones desarrolladas en el plano internacional dan cuenta de que la industria televisiva, particularmente la producción de contenidos televisivos, constituye un caso paradigmático en el cual desde principios de la década de 1990 se registran procesos de tercerización

laboral acompañados de prácticas de flexibilización y precarización del trabajo en un contexto de repliegue sindical. En este artículo nos propusimos abordar los alcances de dicha problemática en el campo de la producción televisiva argentina, donde hemos podido constatar la vigencia de las tendencias evidenciadas en el plano internacional pero también ciertas particularidades destacables. Nos referimos puntualmente a la presencia de ciertos procesos de (re) regulación protectoria del trabajo impulsados por el accionar sindical en una actividad que arrastraba años de flexibilización laboral y desconocimiento de las leyes y convenios vigentes.

En tal sentido, recuperando nuestro interrogante de partida, acerca de cuáles son los alcances de la gravitación del accionar sindical sobre la regulación laboral en el sector PCTV, hemos sostenido que éste puede ser contemplado como un caso relativamente exitoso de reversión de los procesos de flexibilización y desregulación laboral disparados por la tercerización, en el que el sindicato de la actividad principal, el histórico sindicato televisivo SATSAID, aprovechando una correlación de fuerzas favorable durante los años 2003-2015, avanzó con la representación gremial y convencional de los trabajadores de las productoras tercerizadas.

En diálogo con algunos estudios desarrollados en el medio local, enmarcamos la comprensión de estas evidencias tomando en cuenta algunos elementos derivados del entramado de las relaciones laborales en Argentina y su particular evolución entre 2003-2015. De esta manera, señalamos que la reversión de ciertas prácticas de flexibilización y regulación regresiva del trabajo en el sector PCTV fue articulada luego de un cambio de signo en materia de política laboral implementada por los gobiernos kirchneristas, cambio que estuvo acompañado del crecimiento de la gravitación del accionar sindical sobre la regulación del trabajo, en términos amplios. Mencionamos además que en dicho período este sector registró un crecimiento económico destacado que también auspició los referidos procesos de recuperación de condiciones y regulaciones laborales. Dicho crecimiento estuvo vinculado con procesos de deslocalización internacional, acompañados de una demanda sostenida en el plano doméstico que resultó favorecida por las decididas políticas de estímulo y protección a la producción contenidas en la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual, sancionada en 2009.

Siguiendo esta línea de razonamiento, argumentamos que a partir de 2016, la influencia del accionar sindical se enfrenta a un contexto más adverso, caracterizado por el deterioro del crecimiento sectorial, el repliegue del Estado en materia de promoción de la actividad y la orientación neoliberal del nuevo gobierno instalado en diciembre de 2015 en materia de política institucional de las relaciones laborales, sumado al incremento de las tasas de desempleo, caída del salario real y aumento de la tasa de pobreza.

Con estos elementos en mente, avanzamos con el análisis diacrónico de la negociación colectiva en el sector PCTV para el período 2011-2018, sin perder de vista que en él se conjugaron dos momentos diferenciados. En el primero, que ubicamos entre los años 2011-2015, se destaca la vigencia de procesos de revitalización sindical, auspiciosos para la recuperación de las instituciones laborales y en particular de la negociación colectiva como herramienta que si bien legitimó prácticas de flexibilización laboral, al mismo tiempo, posibilitó avanzar en la formalización laboral y mejorar las condiciones salariales por encima del convenio histórico de la actividad televisiva (CCTG Nº131/75). Podemos afirmar que la firma del CCTS Nº 634/11 consistió en una estrategia sindical pragmática y ofensiva, que logró integrar en la unidad de negociación a un nuevo actor empresarial (la CAPIT) a partir de un convenio diferenciado que buscó preservar la relación de dependencia tradicional y a su vez limitar el uso abusivo de las contrataciones temporarias. Además, hemos visto que con este instrumento se logró homogeneizar las condiciones de empleo y salarios para el conjunto de los trabajadores del sector, instalando un piso mínimo de protección que limitó la tendencia a la heterogeneización que supone circunscribir la discusión al plano de la empresa.

Ahora bien, la revisión pormenorizada de los acuerdos enmarcados en el CCTS Nº 634/11 plantea un esquema de flexibilización negociada en el sector PCTV. Bajo dicho esquema los actores han encontrado un mecanismo que les permite, por un lado, *sostener los ingresos salariales* más elevados luego de acordar el CCTS. Como hemos visto, dicho instrumento incluyó, por ejemplo, el pago de un «*adicional SATSAID-CAPIT*» que incrementa significativamente los salarios básicos pautados por convenio, respecto de los salarios acordados para quienes se desempeñan en los canales televisivos.

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 CCTS 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, como hemos visto, organizado generalmente por proyectos. En el segundo caso, dicho instrumento habilitó la extensión de la jornada laboral mediante el uso de «*horas extras [fijas] acordadas*», ampliando la disponibilidad empresaria respecto al uso de la fuerza de trabajo, abonando un adicional a tales efectos.

En un segundo momento del período que estudiamos, más concretamente a partir de 2016, el escenario en el que se analiza la negociación colectiva se modificó, situación que muestra otro desarrollo del accionar sindical. Concretamente, observamos que, a la hora de acordar colectivamente las condiciones de empleo y trabajo en este segmento de actividad, el sindicato ha puesto en práctica de estrategias de corte defensivo.

En efecto, los acuerdos que se pautaron a partir de 2016 dan señales de una profundización de los procesos de flexibilización negociada. Por caso, hacia fines de 2017 los empresarios se comprometieron a *sostener los niveles de empleo*, evitando despedir sin justa causa, en tanto el gremio asegurara *disminuir el nivel de actividad gremial*, reduciendo los permisos por causas gremiales durante 2018 entre un 10% y un 20%, respecto a los de 2017. Claramente este tipo de intercambios si bien permiten preservar los puestos laborales, lo cierto es que debilitan la organización gremial en los lugares de trabajo.

En suma, el desarrollo de la negociación colectiva en el sector PCTV refleja un proceso de formalización y crecimiento del accionar sindical, articulado con lógicas de regulación laboral altamente flexibilizadoras y precarizantes derivadas de, por un lado, la modalidad flexible de organización empresarial predominante, en la que los actores han tomado al CCTS N° 634/11 como una herramienta que establece un esquema de flexibilización negociada y, por otro, las características que muestra más recientemente el contexto económico, político e institucional en el que se despliega la dinámica de las relaciones laborales del sector. En este sentido,

la estrategia sindical en dicha coyuntura muestra que para sostener los niveles de empleo y el poder adquisitivo de los salarios, el gremio a renegociado aspectos ligados a la regulación de la jornada y las formas de contratación, así como mecanismos menos rígidos respecto al pago de las remuneraciones; incluso, se ha comprometido a reducir los permisos y licencias gremiales de sus delegados en los lugares de trabajo. Esta estrategia, claramente defensiva, indica cierto retroceso respecto los logros obtenidos en períodos anteriores. Sin embargo, aún en este marco de flexibilización negociada, el fortalecimiento de las prácticas gremiales durante el período previo ha posibilitado al menos, amortiguar el impacto de la crisis en términos de empleo y salarios en el sector.

## REFERÊNCIAS

ATZENI, M., y GHIGLIANI, P. The resilience of traditional trade unions' practices in the revitalisation of the Argentine labour movement. En: Phelan, C. (Ed.) *Trade unions revitalization: trends and prospects in 34 countries*. Bern: Peter Lang, 2007, 105-119 p.

BULLONI, M. N. Alcances y desafíos del accionar sindical en contextos productivos flexibles. Un análisis en el sector de producción de cine publicitario em Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 18, n. 29, 141-165, Alast, 2013.

\_\_\_\_\_; DEL BONO, A. *El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco. Imagofagia*. *Revista de la Asociación Argentina de Estudios de Cine y Audiovisual*, n. 19, pp. 88-117, 2019.

\_\_\_\_\_. *Fragmentación productiva y regulación del trabajo en la producción audiovisual argentina. Tendencias sectoriales en contextos de internacionalización*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n. 36, v. 22, pp. 45-64, 2017.

\_\_\_\_\_. *La regulación del trabajo en contextos de subcontratación e inestabilidad. Una aproximación comparativa: el cine publicitario en Argentina y Brasil*. *Revista Cuadernos del Cendes*, n. 93, v. 33, pp. 35-65, 2016.

- BARANCHUK, M. *Los trabajadores de los medios y sus organizaciones*. Buenos Aires: Patria Grande, 2016, 320 p.
- BASUALDO, V. y MORALES, D. (Coords.). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014, 304 p.
- BAUMANN, A. Informal Labour Market Governance: the Case of the British and German Media Production Industries. *Work, Employment and Society*, v. 16, n. 1, p. 27–46, mar. 2002. Disponible en: <<https://doi.org/10.1177/09500170222119236>>.
- BOURDIEU, María Victoria. El relato de ficción y el respaldo normativo en argentina en la transición de siglo. In: *XII Congreso Latinoamericano de investigadores de la Comunicación (ALAIIC)*. Lima: PUCP, 2014.
- CALIFANO, B. Comunicación, Estado y políticas públicas: apuntes para la investigación. *Question*, v. 1, n. 35, p. 38-52, 25 set. 2012.
- CARBONI, O. Evolución histórica de las telenovelas en Argentina. *Comunicación y Medios*, v. 27, n. 37, p. 184-196, jun. 2018. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.5354/0719-1529.2018.49136>>.
- CELIS OSPINA, J. C. (Coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO, Escuela Nacional Sindical, 2012. 420 p.
- CHRISTOPHERSON, S. Behind the scenes: How transnational firms are constructing a new international division of labor in media work. *Geoforum*, v. 37, n. 5, p. 739-751, mar. 2006. Disponible en: <<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2006.01.003>>.
- DEL BONO, A. Deslocalización de servicios y acción sindical: la organización gremial de los trabajadores de los centros de llamadas de la Argentina. *Revista Andaluza de Antropología*. n. 11, p. 174-198, 2016. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.12795/RAA.2016.11.08>>.
- \_\_\_\_\_; LEITE, M. Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil. *Cuadernos del CENDES*, v. 32, n. 89, p.247-250, 2015.
- \_\_\_\_\_; BULLONI, M. N. Reforma laboral: reedición neoliberal y retroceso en las conquistas del trabajo. *Revista Nodal*, Argentina, dez. 2018. Disponible en: <<https://www.nodal.am/2018/12/reforma-laboral-reedicion-neoliberal-y-retroceso-en-las-conquistas-del-trabajo-por-andrea-del-bono-y-maria-noel-bulloni/>>.
- DEL CAMPO, H. *Sindicalismo y peronismo: los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: CLACSO, 1983.

DOYLE, G., y PATERSON, R. Public Policy and Independent Television Production In the U.K. *Journal of Media Business Studies*, v. 5. n. 3, p. 17-33, sept. 2008. Disponible en: <<https://doi.org/10.1080/16522354.2008.11073473>>.

ERMIDA URIARTE, O. y ORSATTI, Á. *Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados*. GTAS, Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas, 2009. Disponible en: <[http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_aportes/asesores/gtas\\_libro2010-ermida.pdf](http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/asesores/gtas_libro2010-ermida.pdf)>.

ERMIDA URIARTE, O.; COLOTUZZO, N.. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, 202 p.

ERMINDA URIARTE, O. Deslocalización, globalización y relaciones laborales. *Relaciones laborales*, n. 21, p. 39-59, 2010.

ETCHEMENDY, S. *El Diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Buenos Aires: OIT, 2011, 143 p. Disponible en: <<http://www.oitcinterfor.org/node/6994>>.

ETCHEMENDY, S. (Coord). *La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos, 2018, 230 p.

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R.. Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista Postdata*, n. 13, p. 145-192, 2008.

ETCHEMENDY, S.; O'FARRELL, J. y STRADA, J. Avances contra la tercerización laboral (2003-2015): análisis sectoriales y una clasificación de estrategias sindicales. En: Etchemendy, S. (coord.) *La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos, 2018, 145-182 p.

FLECKER, J., y MEIL, P. Organisational restructuring and emerging service value chains: implications for work and employment. *Work, Employment and Society*, v. 24, n. 4, p. 680-698, ene. 6, 2011. Disponible en: <<https://doi.org/10.1177/0950017010380635>>.

JUAN, V. y QUINN, M. Las productoras independientes en los '90: una introducción desde la economía política. *Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación*, v. 1, n. 2, p. 53-75 may.- ago, 2002.

KREIN, J. D. y SANTOS, A. L. La formalización del trabajo en Brasil. El crecimiento económico y los efectos de las políticas laborales. *Nueva sociedad*, n. 239, p. 90-101, jun. 2012.

LARA, Á. L. *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. Universidad Complutense de Madrid, 2013. Disponible en: <<http://eprints.ucm.es/23817/1/T34972.pdf>>.

LÓPEZ, A., RAMOS, D. y TORRE, I. Las exportaciones de servicios de América Latina y su integración en las redes globales de valor. *Colección Documentos de Proyectos CEPAL*, n. 37, 145 p, marzo 2009. Disponible en: <[https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/35963/P35963.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/publicaciones/top\\_publicaciones.xslt#](https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/35963/P35963.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xslt#)>.

NATALUCCI, A. Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, n. 26, 2013, ene. 2014. Disponible en: <<http://journals.openedition.org/alhim/4745>>.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D.. Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina. *Revista de Trabajo*, n. 3, p. 47-68, 2006. Disponible en: <[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2006n03\\_revistaDeTrabajo.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2006n03_revistaDeTrabajo.pdf)>.

RIGOLETTO, T. y SALAS, C. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. En: Krein, D., Maracci Gimenez, D. y Dos Santos, A. L (orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, 183-208 p.

SENÉN GONZÁLEZ, C. La revitalización sindical en argentina durante los Kirchner. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina. *Revista Trabajo*, v. 5, n. 8, p. 39-64, jul. 2011. Disponible en: <<http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa5n82011.pdf>>.

SENÉN GONZÁLEZ, C. y DEL BONO, A. (Eds.). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo-UNLaM. 2013, 214 p.

SENÉN GONZÁLEZ, C. y HAIDAR, J. Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 14, n. 22, p. 5-31, 2009.

STOREY, J., SALAMAN, G., y PLATMAN, K. Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, v. 58, n. 8, p. 1033-1054, ago. 2005. Disponible en: <<https://doi.org/10.1177/0018726705058502>>.

STRADA, J. Tercerización en el sector de la siderurgia. En: Etchemendy, S. (coord.) *La tercerización laboral en la Argentina*.

*Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos, 2018, 91-128 p.

TORRE, J. C. *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa, 1988.

TRAJTEMBERG, D.; VARELA, H. y WALTER, L. Contenidos de la negociación colectiva durante 2004. *Trabajo, ocupación y empleo*: trayectorias, negociación colectiva e ingresos. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires: Serie de Estudios n. 2, p. 51-79, ago. 2005.

URSELL, G. Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets. *Media, Culture & Society*, v. 22, n. 6, p. 805-825, nov. 2000. Disponible en: <[https://doi: 10.1177/016344300022006006](https://doi.org/10.1177/016344300022006006)>.

ZALLO, Ramón. *El mercado de la cultura. Estructura económica y política de la comunicación*. Madrid: Akal, 1992.

#### **OTRAS FUENTES:**

ARGENTINA. *Ley nacional nº 14.250/1975 de 29 de septiembre*, de Convenciones colectivas de trabajo. Boletín Oficial del Estado, n. 17.507, de 20 dec. 1953.

\_\_\_\_\_. *Ley nacional nº 22.285/1980 de 12 de septiembre*, de Radiodifusión. Boletín Oficial del Estado, n. 24.506, de 19 sep. 1980.

\_\_\_\_\_. *Ley nacional nº 23.696/1989 de 17 de agosto*, de Reforma del Estado. Boletín Oficial del Estado, n. 26.702, de 23 ago. 1989.

\_\_\_\_\_. *Ley nacional nº 26.522/2009 de 10 octubre*, de Ley de Medios: Regulación de los Servicios de Comunicación Audiovisual en todo el ámbito territorial de la República Argentina. Boletín Oficial del Estado, n. 31.756, 10 oct. 2009.

\_\_\_\_\_. *Principales características de las relaciones laborales del sector audiovisual: negociación colectiva y conflictos*. Informe elaborado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ene. 2017, 16 p.

CARTA, E.; DORENBURG, J.; DUCHEMIN, C.; FINLAY, L.; MURIEL, R. y WEBER, T. *Analysis of the EU audiovisual sector labour market and of changing forms of employment and work arrangements*. Final Report, ICF Consulting Services & commissioned by the members of the European social dialogue committee on Audiovisual services: CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF, and

FIM as part of the EU co-funded project (vs 2015/0046) Disponible en: <[https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/AV\\_EU\\_labour\\_market\\_analysis\\_report\\_EN.pdf](https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/AV_EU_labour_market_analysis_report_EN.pdf)>.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA. *Condiciones de trabajo en Argentina y América Latina. Documento de trabajo* n. 13, sept. 2015. Disponible en: <<http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=96>>.

OBSERVATORIO DE COMERCIO INTERNACIONAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, conformado por el Centro de estudios para el desarrollo económico metropolitano, Dirección general de estadística y censos (Ministerio de Hacienda) y la Dirección general de comercio exterior e industrias creativas (Ministerio de Desarrollo Económico). *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*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, sept. 2009. p.95. Disponible en: <[https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2015/04/exportacion\\_tv\\_2009\\_septiembre.pdf](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2015/04/exportacion_tv_2009_septiembre.pdf)>.

ROBLES, A. J. *Las legislaciones nacionales y los convenios colectivos de trabajo del sector audiovisual en Latinoamérica*. Documento elaborado por la Federación Internacional de Actores; UNI Medios de Comunicación, Espectáculos y Artes; los grupos latinoamericanos de cada Federación, FIA-LA y Panartes junto a Uni Global Union. 2015. Disponible en: <[https://fia-actors.com/fileadmin/user\\_upload/News/Documents/2015/October/LA\\_Study\\_spread\\_version\\_ES.pdf](https://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2015/October/LA_Study_spread_version_ES.pdf)>.

SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS Y DE DATOS; Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión. *Convenio colectivo de trabajo* nº 634/2011 de 21 de abril. Boletín Oficial del Estado, número 32.269, de 03-11-11.

\_\_\_\_\_; Asociación de Teleradiodifusoras 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 Televisión; Producciones Argentinas de Televisión S.A.. *Convenio colectivo de trabajo* nº 131/1975 de 19 de junio. Disponible en: <<https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?Archivoid=F61D0B41F2553F672CA80DC08B16235B85795B241FA0C3703CB11E1243D4AA58>>. Fecha de consulta: 13/3/18.