

VII Jornadas de Sociología de la UNLP
"Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"
La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

Mesa 27: Contrafuegos. Tercerización y subcontratación laboral: sobre el trabajo y su precarización. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?

María Noel Bulloni (UNLP/UNAJ/CEIL)
mbulloni@ceil-conicet.gov.ar

Límites a la flexibilización laboral. La gravitación del accionar sindical en la producción argentina de cine publicitario

Introducción

En esta ponencia nos proponemos analizar el papel que juega el accionar sindical sobre la regulación del trabajo en el sector de producción de cine publicitario argentino (SPCP), un terreno productivo donde las políticas de descentralización productiva y exteriorización laboral han calado hondo históricamente y más intensamente en los últimos años al calor de los procesos de deslocalización.¹

Las tendencias productivas y organizativas observadas en el SPCP se asemejan bastante a las que han sido puestas en evidencia en otras industrias audiovisuales más investigadas (cine de largometraje y televisión). Nos referimos a la preeminencia de una modalidad de organización muy flexible y efímera que aquí denominamos redes de proyectos, surgida de la profundización de procesos de descentralización productiva y que supone una inserción laboral temporaria basada en proyectos individuales. Por otra parte, este sector tiene la particularidad de estar orientado a la producción de contenidos a pedido de clientes

¹ Retomamos aquí algunas cuestiones contenidas en el proceso de investigación que diera sustento a nuestra tesis, "Redes de proyectos, 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 de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, 2012. Directora Andrea Del Bono.).

provenientes de la actividad publicitaria. Es decir, el SPCP se halla articulado a partir de relaciones de subcontratación con un proceso productivo mayor que involucra a otras empresas (agencias publicitarias y anunciantes). Estas últimas, son generalmente grandes multinacionales localizadas en el país y, en años más recientes, en otras partes del mundo. De modo que, las cuestiones que abordaremos en el presente texto apuntan a desentrañar los alcances, desafíos y perspectivas del accionar sindical sobre la configuración del trabajo en su condición de *vagón de cola* de redes productivas flexibles y asimétricas, organizadas en base a proyectos y, en diversas ocasiones, extendidas a escala planetaria.

Estas cuestiones, por cierto, pueden vincularse con un género de preocupaciones que motivan la actual reflexión sociológica sobre el trabajo y sus transformaciones, atinentes específicamente a los desafíos que las profundas mutaciones de los procesos productivos en un marco de reestructuración global conllevan para los trabajadores y sus organizaciones gremiales en su capacidad de representación, defensa y movilización de colectivos de trabajo cada vez más fragmentados, ‘precarios’ y heterogéneos (Iranzo y Leite, 2006; Del Bono y Henry, 2008; Cumbers et.al., 2008).

Adscribiendo a esta línea de preocupaciones, en nuestro estudio hemos podido constatar que, llamativamente, el accionar sindical constituye -en términos generales- una fuente de regulación laboral de considerable vitalidad en el sector². Este es un hallazgo sugestivo, atendiendo a la fugacidad e informalidad que caracteriza la vinculación de las empresas en el entramado de subcontratación escalonado en el que participan. Más aún teniendo en cuenta las evidencias que arrojan algunos estudios en sectores que emplean una modalidad de organización semejante (con el uso de una fuerza de trabajo enteramente exteriorizada, movilizada en base proyectos individuales) donde la organización sindical habría perdido total eficacia (Christophehrson, 2002; Storey, *et al*, 2005; Henry, 2010; Míguez, 2011).

Estructuramos el trabajo en base a dos grandes apartados. En primer lugar recuperamos algunos lineamientos de la historia de la regulación sindical en el SPCP para luego centramos

² Cabe precisar que en términos metodológicos nuestro estudio estuvo basado en el uso combinado de tres técnicas básicas de recolección de datos. Realizamos un exhaustivo análisis de documentación, la observación participante durante la fase de filmación de una quincena de cortos publicitarios en el marco de empresas variadas y una diversidad de entrevistas en profundidad. Entrevistamos a un nutrido grupo de informantes clave de distintos ámbitos, a una decena empresarios y a una treintena de trabajadores con variada trayectoria y jerarquía en el sector.

en el análisis de una serie de dimensiones que hacen a las condiciones de trabajo, sobre las cuales esta regulación sindical reviste una considerable relevancia. Estas dimensiones son abordadas atendiendo a las maneras en que las mismas se configuran en la práctica, en un plano “micro” e informal de la relación laboral. Finalmente, exponemos unas breves reflexiones a modo de conclusiones.

1. El accionar sindical en el sector en perspectiva histórica

El sector de producción de cine publicitario (SPCP) ha sido conformado como un ‘desprendimiento’ de la tradicional industria cinematográfica del país, compartiendo diversos elementos en el plano del proceso productivo, y ‘heredando’ al mismo tiempo a sus trabajadores y a sus organizaciones gremiales, las que perviven al día de hoy. En este marco, sostenemos, el mantenimiento a lo largo del tiempo del tradicional gremio cinematográfico -el Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA)- y sus acciones encaminadas a resguardar los derechos colectivos de los trabajadores en el sector resulta uno de los primeros elementos que debemos recuperar en pos de comprender las circunstancias observadas.

Iniciado hacia mediados del siglo pasado, emulando las formas predominantes por aquel entonces en un escenario que presentaba variados elementos auspiciosos para ello (en particular, la concentración de trabajadores en los lugares de trabajo, el predominio del empleo estable y el contexto político e institucional abierto por el primer peronismo) el SICA no sin dificultades ha logrado permanecer a lo largo de todos estos años (más de sesenta y cinco). Esto denota su capacidad de adaptación a los momentos adversos, más aún si tomamos en consideración que el mismo ha sido estructurado en conformidad con modelo de organización inspirado en el trabajo “típico” (estable, por tiempo indeterminado) y que, sin embargo, desde hace ya largas décadas -tras la *desintegración vertical* de los estudios y el advenimiento de la organización por proyectos- se encuentra constituido en buena proporción por trabajadores temporarios -contratados en base a producciones individuales- .

Por otro lado, añadimos, la trayectoria y actual accionar del SICA en el sector sería difícil de comprender en forma desacoplada del marco más amplio de las relaciones laborales en el país y su devenir a lo largo de estos años. En tal sentido, podemos señalar que la organización sindical de los técnicos de cine se ha forjado al calor de la estructuración de un particular modelo sindical en el país que, pese a momentos críticos, no ha sufrido

modificaciones sustanciales³. Desde los comienzos de la actividad gremial, predomina en este sindicato una modalidad de negociación centralizada que adquiere temprana institucionalización con la obtención de la personería gremial en 1952 la cual, desde ese entonces, le ha permitido ejercer el monopolio de la representación en las negociaciones paritarios. Estas negociaciones, aunque informales (sin homologación ministerial) fueron bastante activas durante los primeros años de desarrollo industrial y lograron reacomodarse parcialmente a la reestructuración productiva de la actividad hacia mediados del siglo pasado (que supuso el pasaje hacia la modalidad de trabajo basado en proyectos).

Por esos años, el cine publicitario que comenzaba a ganar cierto desarrollo y a emplear a diversos técnicos de cine, fue quedando con cierta naturalidad bajo el ámbito de representación del SICA hasta que hacia mediados de los años '70, esta representación adquiere un considerable grado de institucionalización con la firma del CCT n° 235/75, donde el SICA logra negociar de manera centralizada las condiciones de trabajo para todas las actividades comprendidas bajo su ámbito de representación, incluyendo al cine publicitario.

Centrándonos en lo que ha sido desde ese entonces la gravitación del accionar del SICA sobre la regulación laboral en el sector de SPCP (cuando esta actividad comenzaba a crecer ocupando una proporción cada vez más amplia de los trabajadores bajo su representación) podemos distinguir tres momentos diferenciados. El primero, que llamamos de institucionalización y/o consolidación, instaurado con la firma del referido convenio en el año 1975; un segundo momento de marcado retraimiento durante los años '90 y el momento donde se enmarca nuestra investigación, caracterizado por una suerte de resurgimiento sindical, -en consonancia con una tendencia general de *resurgimiento* del accionar gremial en nuestro país (Palomino y Trajtemberg, 2007, Trajtemberg et al, 2009, Senén González y Del Bono, 2012, Del Bono y Bulloni, 2012).

³ Este modelo se basó en una fuerte normativa social –convencional o jurídica- impulsada por el Estado, que dio lugar a un significativo desarrollo institucional del sindicalismo, y que tendía a crear condiciones favorables a una estructura de negociación de carácter centralizado (Novick, 2001; Bisio et al, 1999; Marshall y Perelman, 2002) Entre tales normativas podemos destacar en primer lugar, el otorgamiento de la personería gremial en 1945 al sindicato con mayor representatividad que le permitía ejercer el monopolio de la representación. Y, años más tarde, la instauración del primer ordenamiento sistemático de la negociación colectiva con la Ley 14.250, sancionada en 1953 que, entre otros aspectos, establece que el sindicato con personería gremial negocia los convenios, la cláusula *erga omnes* (que implica la extensión de la cobertura a todos los trabajadores – sindicalizados y no sindicalizados-) y la ultra-actividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente.

En relación con el primero de los momentos, como recién hemos observado, promediando la década de 1970, el SICA da un paso fundamental en el plano colectivo formal de la regulación laboral con la firma del CCT N° 235/75. En este marco, se pudieron determinar algunas cuestiones importantes en el SPCP, como las modalidades de contratación y los salarios para los trabajadores por tiempo determinado, el establecimiento de un equipo mínimo de producción, con la discriminación de categorías laborales y de tareas y otras disposiciones de carácter general que rigen para todos los trabajadores encuadrados bajo dicho convenio.

El segundo momento que nos interesa rescatar es el de los años '90 caracterizado por un marcado retraimiento de la actividad sindical en el sector. Aunque en el plano formal no se registraron cambios (seguía vigente el CCT n° 235/75, gracias al principio de *ultra-actividad* de los convenios) en el terreno de los hechos comenzaron a generalizarse algunas de las prácticas de flexibilización laboral más difundidas por aquellos años en el país. En particular, destacamos el pasaje generalizado del contrato laboral por tiempo determinado estipulado en el CCT hacia la modalidad de “locación de servicios” y el pago de parte de las remuneraciones “en negro”, licuándose así una serie de protecciones y derechos importantes para los trabajadores.

Finalmente, arribamos al momento en el que se enmarca nuestro estudio cuando, en sintonía con las tendencias evidenciadas en el plano nacional, los avances de la flexibilización y desregulación laboral y el repliegue sindical imperantes en los años '90 comenzaron a revertirse en algunos aspectos importantes. En nuestra investigación hemos podido constatar algunos signos de este *cambio de época* en lo referente al accionar sindical. Cuando iniciamos nuestro trabajo de campo en el año 2006, momento en el que el sector vivía un crecimiento económico exponencial y una situación prácticamente de ‘pleno empleo’, el SICA centraba sus esfuerzos en regularizar las contrataciones, contaba con mayor presencia en los lugares de trabajo; al tiempo que algunos trabajadores volvían a recurrir a esta organización sindical en pos de contar con mayor respaldo en sus negociaciones cotidianas con las empresas.

En pocos años esta presencia sindical, tal como evidenciaremos con mayor detalle en el próximo apartado, se fue acrecentando y sus esfuerzos comenzaron a dar frutos, como la generalización del “bolo” (el Contrato por tiempo determinado estipulado en el CCT) y el restablecimiento de la temática salarial en la mesa de negociaciones con la CACP. Hacia el 2008 -luego de 33 años- el SICA finalmente reanudó la negociación colectiva formal con la

CAPC, dando lugar a la firma de una serie de acuerdos articulados al CCT 235/75, en los que se fueron ajustando cuestiones salariales y otras condiciones de trabajo, que enseguida analizaremos.⁴

2. Alcances, retos y perspectivas de la gravitación del accionar sindical sobre la regulación laboral en el sector

Cuando iniciamos nuestra investigación, las condiciones de trabajo de los técnicos en el sector de SPCP se hallaban reguladas formalmente por el CCT n° 235/75 el cual, desde el momento de su celebración, no registraba modificación alguna. Sin embargo, nuestras primeras indagaciones revelaban una realidad que distaba bastante de lo establecido en aquel documento, treinta años atrás. La dinámica de la actividad en el tiempo mostraba un escenario en el cual la regulación de las condiciones de trabajo integraba algunos elementos de dicho convenio y otros que operaban al margen del mismo y del accionar sindical.

Empero, una vez que fuimos avanzando en nuestras exploraciones, pudimos observar que este peso institucional era bastante significativo en algunos ámbitos importantes y que, aunque no sin dificultades, se hallaba en un proceso de recuperación motivado en buena parte por las acciones ejercidas por el histórico gremio cinematográfico en el sector.

A continuación nos proponemos analizar las maneras en que se han venido configurando algunas condiciones de trabajo y sus procesos de regulación subyacentes en el sector, donde se podrán apreciar las conquistas laborales y sindicales a las que nos hemos estado refiriendo. Téngase en cuenta, una vez más, que estamos abordando un sector peculiar en términos de la modalidad de organización tan flexible que lo caracteriza. En tal sentido, también daremos cuenta de algunos de los grandes desafíos y limitaciones que hemos identificado de cara a la profundización de estas conquistas.

-Primera etapa: avances en el plano 'informal' de la negociación

Como señalamos más arriba, los primeros signos del mayor peso adquirido por el accionar sindical en el sector han tenido lugar en un plano informal de la relación laboral. En particular, podemos destacar una serie de acciones y controles desplegados por el SICA en los lugares de trabajo orientados a hacer cumplir algunos aspectos de la normativa laboral. Estas

⁴ Se trata de los acuerdos N°25/2009, N° 223/2010 y N° 267/2011 homologados por el MTySS (celebrados el 2/5/2008, el 24/11/2009 y el 4/10/2010, respectivamente).

acciones fueron desarrollándose al mismo tiempo que, en el nivel de los lugares de trabajo, determinados trabajadores comenzaron a ejercer presión por la mejora de sus condiciones de trabajo. Como resultado de esta mayor gravitación del trabajo en el sector se fueron registrando algunas mutaciones en las condiciones y prácticas laborales, tal como observaremos a continuación.

En relación con la contratación, en las primeras etapas de trabajo de campo pudimos constatar que el proceso de flexibilización iniciado en los años '90 se encontraba en franco retraimiento. Según pudimos relevar, el reestablecimiento de la modalidad de contratación por tiempo determinado establecida en el convenio (“bolo” en la jerga del sector) representaba en estos años un objetivo prioritario para el SICA. En tal dirección fueron desplegadas algunas medidas, tales como la articulación de una serie de inspecciones con el ministerio de trabajo (MTEySS), y una mayor presencia de inspectores sindicales en los rodajes que, paulatinamente, comenzaban a dar sus frutos.

Podemos sostener que los alcances de este logro han sido bastante importantes en el plano de las condiciones laborales del sector. Pues, junto con el retraimiento de la flexibilización contractual sobrevinieron una serie de prácticas tendientes a recuperar parte de las conquistas alcanzadas en el terreno de la negociación colectiva que desde hacía ya algún tiempo las empresas habían dejado de reconocer abriéndose así una nueva etapa sin dudas más auspiciosa para la acción gremial y los derechos colectivos de los trabajadores.

En lo referente a las cuestiones salariales, el SICA emitía por ese entonces unos comunicados listando los “haber mínimos netos” por categoría laboral, de manera separada según sea el sector de largometrajes o el sector de SPCP. En este último caso, los listados establecían los montos salariales correspondientes a una jornada de trabajo, distinguiendo según sea la publicidad para el mercado interno o para el exterior (alrededor del 20% más elevada). Según pudimos observar, pese a su carácter informal, en términos amplios estos listados funcionaban como una referencia en las negociaciones que las empresas desplegaban con los trabajadores en el ámbito cotidiano, tema que retomaremos enseguida. En cierta medida, argumentamos, con esta acción el SICA ha buscado acompasar la dinámica adquirida por la regulación salarial en el sector que, vale decir, con el paso de los años había tomado buena distancia de las condiciones fijadas en el CCT n°235/75.

Si atendemos a los montos salariales contenidos en dichos listados observamos que los del cine publicitario -antes indiferenciados- pasaron a ser bastante más elevados que los correspondientes al sector de largometraje. Podemos pensar que estos mayores niveles salariales del sector de SPCP (que prácticamente alcanzan a duplicar los montos estipulados para los largometrajes) apuntarían a compensar las exigencias que en términos amplios plantea la configuración del tiempo de trabajo en este sector. Nos referimos, en particular, a la modalidad de inserción laboral de tipo tan efímero como así también a la generalización de una serie de prácticas tendientes a flexibilizar de manera extrema los aspectos vinculados con la jornada de trabajo.

En relación con lo primero, como se desprende del análisis que venimos desarrollando, el hecho de que los trabajadores hayan vuelto a ser enmarcados bajo el estatuto de trabajador en relación de dependencia no los protege de los riesgos derivados del carácter temporario de su inserción, que no ofrece sustento alguno en los períodos de no-trabajo originados por enfermedad, menor actividad económica, descanso voluntario, etc.

En relación con la jornada de trabajo, podemos afirmar que desde hace algún tiempo ésta se ha extendido sobremanera, adquiriendo una modalidad de regulación bastante alejada de la “norma clásica” que, vale señalar, también ha pretendido modelar (organizar) el tiempo de trabajo en el sector⁵. Al respecto, ajustándose a la normativa convencional, el CCT (nº235/75) pauta una jornada de 8:45 horas diarias, de lunes a viernes, en horario diurno (entre las 6.00 y las 21.00 horas) y 7 horas durante el nocturno (entre las 21.00 y las 6.00). - ya que durante ese lapso se computa una hora cada 50 minutos-. Si se necesitara, el convenio también establece que los empleadores pueden solicitar la prolongación extraordinaria de la jornada, pagando las horas extra correspondientes. En todos los casos, entre dos jornadas de trabajo debe haber un período de descanso mayor o igual a 12 horas.

Sin embargo, cuando comenzamos nuestro estudio inmediatamente advertimos que el *patrón de temporalidades realmente existente* en el sector ciertamente no se ajustaba a las

⁵ Como subrayan diversos autores, esta “norma clásica” del tiempo de trabajo hace referencia al conjunto normativo desplegado durante el período de entreguerras orientado a regular y reducir el tiempo de trabajo. En este marco, el patrón de temporalidades laborales comenzó a estar hegemonizado por las jornadas de trabajo de duración regular y previsible, realizadas en días de semana y en horario diurno; horas de trabajo fuera de las establecidas solo realizadas de manera voluntaria, y compensadas a través de premios salariales, etc. Estas normativas han tenido gran difusión en un amplio número de sectores, transformándose desde ese entonces en un punto de referencia obligado para evaluar el tiempo de trabajo, por su gran valor prescriptivo, positivo y legítimo a los ojos de los actores laborales (Rubery *et. al.*, 2000; Bouffartigue y Boutellier, 2003; Henry, 2010).

especificaciones contenidas en el convenio (ni a ninguna legislación laboral que se conozca). Retomando el asunto de aquellos listados con los cuales, como vimos, el SICA reflejaba los mínimos salariales por jornada en el sector; estamos en condiciones de señalar que en ellos el término jornada no aludía a la jornada fijada legalmente sino a una mucho más extensa y que en el plano de los hechos aún se conservaban vivas las marcas de un proceso de desregulación bastante severo.

Esto, desde luego, pone de manifiesto las serias limitaciones que por esos años encontraba la gravitación del accionar sindical en el sector. Más aún teniendo en cuenta que esta temática (es decir, la regulación del tiempo de trabajo y su remuneración) representa uno de los ejes más significativo del conflicto inherente a la relación de trabajo capitalista y, en definitiva, donde más encuentra asidero la legitimidad del poder sindical.

En primer lugar, cabe precisar que el carácter tan extenso de la jornada de trabajo real en el sector, de manera similar a otras actividades de producción audiovisual, parece ser bastante antiguo. El mismo responde principalmente a la lógica de reducción de costos inherente al tipo de organización productiva que utilizan las empresas desde hace ya varias décadas. En efecto, una de las premisas de las organizaciones basadas en proyectos apunta a la reducción del ciclo global de producción, en razón de la cual las empresas buscan hacer rendir al máximo la jornada de trabajo. En los proyectos de producción audiovisual este imperativo se acentúa en la fase de rodaje (donde interviene el grueso de los trabajadores) ya que los recursos son diversos y costosos, y se alquilan sobre una base diaria -24 hs.- (locaciones, equipamiento de filmación, permisos para filmar, etc.) conllevando, a su vez, un gran esfuerzo de coordinación y logística que las empresas no quieren desperdiciar, estirando así la jornada de trabajo hasta el límite de lo posible.

En este sector, una solución ‘paliativa’ que el sindicato y los trabajadores pudieron establecer fue la de instaurar una especie de arreglo tácito a partir del cual las empresas podían extender la *jornada base real* en los rodajes a unas 11 o 12 horas, -es decir, su utilización como parámetro para establecer la remuneración diaria- pero manteniendo el grueso de las disposiciones del convenio que recién señalamos (es decir, compensación salarial por horas extra, trabajo nocturno, etc.).

Sin embargo, durante el momento de profundización de la flexibilización laboral registrada en los años '90, el alargamiento de la jornada se vio acompañado por una rotunda

desregulación en el plano salarial. En aquellos años, según se nos comentaba, las empresas pagaban a los trabajadores un monto abultado fijo por jornada, sin ninguna de las compensaciones salariales fijadas en el convenio, sea por el exceso horario, por trabajo nocturno, días feriados, etc.

Cuando iniciamos nuestro estudio, empero, pudimos apreciar que esa situación comenzaba a modificarse. Entre los aspectos más importantes, cabe destacar que en sus negociaciones cotidianas algunos trabajadores habían conseguido (re)instalar una jornada base promedio de 12 horas en los rodajes (que en los peores casos podía ser de 14hs.) y el cobro de compensaciones salariales por horas extraordinarias y *de enganche*⁶.

Ahora bien, un primer elemento que debemos destacar en relación con el referido proceso de recuperación salarial es que el mismo no fue generalizado para todo el colectivo de trabajadores, sino que su propagación adquirió un carácter marcadamente segmentado entre las distintas especializaciones (o equipos técnicos) que participan del proceso de trabajo, temática que enseguida retomaremos. Vale aquí señalar que este no es un aspecto menor, teniendo en cuenta que la competencia para captar clientes y la búsqueda de mayores márgenes de rentabilidad usualmente empuja a las empresas - habilitadas también por los ciclos de trabajo relativamente reducidos que generalmente conlleva el cine publicitario- a planificar jornadas realmente muy extenuantes para los trabajadores, que suelen promediar durante los rodajes unas 15 o 16 horas, llegando a filmar 24 horas de corrido y aún más. En sus palabras: *...las productoras hacen cualquier cosa para obtener a los clientes, presupuestan mal...una película que la tenés que hacer en 3 días la hacés en dos y por eso terminás haciendo jornadas de 20 horas.* (María, asistente de dirección, ref. E11); o bien: *“...publicidad es una picadora de carne. Yo tuve épocas de filmar varios días...filmaba 24 horas, descansábamos cuatro...”* (Nino, utilero, ref. E31)

Respecto de esta alarmante situación registrada en el sector –nos referimos puntualmente al carácter ilimitado de la jornada de trabajo- desde el SICA se nos explicaba que su poder de intervención para hacer cumplir la ley era muy reducido ya que tal situación no solo era tolerada sino también auspiciada por algunos trabajadores: *“...vos planteás bajar las horas y no quieren, no quieren, se matan los pibes...Ellos son cómplices de esto...gente que*

⁶ Este término hace referencia a la compensación salarial fijada como una especie de resarcimiento especial por el incumplimiento de la disposición legal relativa al descanso obligatorio de 12 horas entre jornada y jornada, siendo 50% más cara que la hora extra y el doble que la hora simple.

quiere trabajar 30 horas, es una locura...no quieren saber de nada con bajar las horas...”
(SICA 1, ref. E7)

Según hemos podido constatar, las opiniones de estos trabajadores (los *beneficiados* por las conquistas) confirmarían la circunstancia planteada por el referente sindical. Como se desprende de sus relatos, tales “logros” dieron como resultado una recompensa salarial tal, que desde su perspectiva justificaría los sacrificios que conllevan las jornadas de trabajo interminables: *No sé si tendrían que limitar la jornada, porque de repente al técnico le sirve porque cobra un montón de plata de horas extra.* (Nino, utilero, ref. E31), o bien: *“¿La cantidad de horas por qué es? Porque de última te están pagando horas extra y te las pagan y es un montón de plata extra que te hacés. Esa es como la zanahoria del burro del laburo.”* (Joaquín, key grip, ref. E1)

Ahora bien, sin pretender saldar la discusión, creemos que el sostenimiento de esta situación debe ser interpretado sin perder de vista el conjunto de circunstancias que conlleva sobre el trabajo la modalidad de organización productiva allí prevaleciente. Nos referimos específicamente a la naturaleza tan discontinua e imprevisible de la actividad, que tiñe los horizontes de trabajo con una incertidumbre tan marcada, frente a la cual terminan por convalidarse condiciones como la que acabamos de analizar. Esto se torna evidente cuando avanzamos en los argumentos de estos trabajadores: *“Si, es matador, pero la gente lo acepta. Nosotros lo aceptamos con el incentivo de que vamos a ganar un billetón....pero también...llegado el caso que vos vas a una publicidad sin dormir sin necesitar la plata es porque querés que te sigan llamando a vos, nadie quiere que haya mucha más gente en la vuelta, porque cuando baje el laburo va a haber que repartir más.* (Emmanuel, grip, ref.E7)

Volviendo al tema -por cierto muy importante- del carácter marcadamente segmentado por rama técnica de la recuperación salarial, podemos señalar que este es un rasgo bastante naturalizado en los relatos de los trabajadores del sector, aunque en ocasiones como la que se desprende del relato de esta trabajadora se observan expresiones de franca disconformidad: *“....porque digo, nada, nos matamos laburando, el asistente de dirección tiene una responsabilidad de la puta madre, el jefe de dirección también y no es por desmerecer a nadie pero terminamos ganando la mitad de lo que gana alguien que agarró un cable, ¿me entendés?”* (Marta, jefa de producción, ref. E24)

Al respecto, vale decir que esta circunstancia no responde a un fenómeno reciente y menos aún azaroso. Cuándo consultamos al respecto, en las respuestas dadas por los mismos trabajadores se pueden reconocer varias de las hipótesis que se manejan en los textos

académicos sobre la materia. Así, por ejemplo, se nos ha señalado que la heterogeneidad de las referidas condiciones salariales se vincula principalmente con el factor incertidumbre. El argumento es que los rubros que han conseguido las conquistas son aquellos que sólo intervienen en la fase de rodaje, quedando más expuestos a la desocupación y así, el cobro de las horas extra y de enganche vendría a compensar esta situación: *“Supuestamente, la explicación es que en un comercial la gente de producción, dirección...no sé, arte... trabaja más días, pensando que para un eléctrico un comercial por ahí son 2 días de trabajo.”* (María, asistente de dirección, ref. E11)

Una segunda interpretación se relaciona con las calificaciones relativas. De acuerdo con la misma, los técnicos que lograron mejores acuerdos monetarios son aquellos que poseen las mejores calificaciones o los conocimientos más imprescindibles para el proceso de producción: *“(¿Por qué cree que algunas ramas técnicas perciben horas extra y otras no?) - Por que el capital no lo permite. Nosotros lo logramos porque somos ramas imprescindibles para la industria.”* (Anibal, director de fotografía, ref. E10)

Esta interpretación, a priori, parecería atinada. Sin embargo, vale decir, existen ya sobradas evidencias de que la vinculación entre calificaciones relativas y grado de movilización es bastante menos lineal y más compleja en el plano de los hechos. Además, para el caso que nos compete, no resulta para nada evidente que exista un contraste tan marcado entre las calificaciones relativas de estos grupos de trabajadores.

Una última interpretación, que desde nuestra perspectiva más se ajusta a la situación observada, destaca que las referidas desigualdades salariales dentro del colectivo de trabajadores hallarían sus raíces en las disímiles trayectorias de organización y movilización colectiva entre los trabajadores de las diversas ramas y equipos técnicos del proceso de trabajo (diferencias que las empresas procuran mantener y reforzar). En efecto, durante nuestro trabajo de campo hemos podido apreciar que existen notables diferencias en relación con la práctica gremial y la movilización entre los diversos grupos de trabajadores dependiendo de la rama técnica. El siguiente relato describe de manera bastante ajustada el escenario al que nos estamos refiriendo: *“... el sindicato se cuida el culo con esos técnicos (los de fotografía, sonido y utileros)...porque son los que más barullo hacen, los que más gremializados están...los que más fuerte tienen la esencia del sindicato ...no sé, no me preguntes, tiene que ver con la fuerza y la solidez de cada equipo....las vestuaristas se van y al instante contratan a otra vestuarista...”*

ahora se va un Director de Fotografía, se calientan los eléctricos y no se filma... (Belén, asistente de arte y vestuario, ref. E32)

Aunque esta temática por cierto requiere ser examinada en mayor profundidad, podemos señalar algunas circunstancias que pueden contribuir a explicar la referida segmentación. Así, en el caso de los grupos pertenecientes a las ramas de producción y dirección, posiblemente el carácter menos reivindicativo se explique principalmente por el lugar que ocupan en el proceso de trabajo, es decir, su proximidad (funcional) con los intereses empresariales. Al respecto, vale aquí agregar que existe una discusión histórica respecto de si los trabajadores de estas áreas (principalmente los de producción) deberían o no estar representados por el mismo sindicato: “... *ahora de vieja data, te lo digo porque yo trabajé muchos años en publicidad...que...es una vieja discusión...como yo hacía producción, había gente de producción que consideraba que no nos correspondía (horas extra) y había productores que lógicamente aprovechaban la oportunidad.*” (SICA 2, ref. E33)

En los equipos de la rama de arte (vestuario, maquillaje, arte y peinado) esta cuestión podría estar vinculada con la marcada división genérico-sexual del trabajo existente en el sector. Aunque esta problemática ha sido escasamente abordada en nuestra investigación, merece la pena presentar aquí algunos datos para tener una aproximación del dimensionamiento que ésta adquiere e ilustrar de mejor modo la argumentación que estamos presentando. Así, si articulamos la distribución por rama y equipo técnico con la división de los puestos de trabajo según género observamos que existe en algunas ramas y equipo técnicos una división genérico-sexual del trabajo bien marcada. En este punto podemos notar con bastante claridad la fuerte correlación existente entre la composición por género y la segmentación que como hemos estado observando presentan las conquistas salariales entre los distintos oficios del sector.

Cuadro 2: Puestos de trabajo según rama, equipo técnico y género.

Valores absolutos y porcentuales, año 2006

Área	Rama/ Equipo	MUJERES		VARONES	
		TOTAL	%	TOTAL	%
PRODUCCIÓN	Producción	1.488	18,51%	3.023	17,11%
DIRECCIÓN	Dirección	791	9,84%	1.140	6,45%
FOTOGRAFÍA	Cámara y Grips	784	9,75%	5.048	28,56%
	Eléctricos	11	0,14%	4.956	28,04%

ARTE	Arte	1.740	21,65%	744	4,21%
	Vestuario	1.759	21,89%	199	1,13%
	Maquillaje	1.188	14,78%	195	1,10%
	Peinado	67	0,83%	78	0,44%
	Utileros	39	0,49%	1.853	10,49%
SONIDO	Sonido	18	0,22%	420	2,38%
OTRAS	otras	153	1,90%	16	0,09%
TOTAL		8.037	100,00%	17.672	100,00%

Fuente. Elaboración propia en base a datos suministrados por el SICA

Evidentemente, reiteramos, todas estas cuestiones ameritan un análisis más pormenorizado que no estamos en condiciones de brindar en esta instancia. Al respecto, algunos de los interrogantes que quisiéramos dejar planteados de cara a futuras investigaciones son: ¿Cómo se articula la tradición gremial en las normativas y prácticas llevadas adelante en el marco de los diversos oficios? ¿Qué rol juegan la división genérico-sexual del trabajo en dicha relación?

Cambiando de plano, la dinámica cotidiana de la negociación salarial adquiriría por aquel entonces –recordemos que era el contexto de mayor auge del sector- las siguientes características, muchas de las cuales se conservan al día de hoy. En primer lugar, cabe señalar que son comúnmente los *cabezas de equipo* quienes se encargan de negociar las remuneraciones de su equipo (proyecto a proyecto) con las diversas empresas productoras. Esta negociación es realizada en el momento en que se los convoca para trabajar y el pago se efectiviza a razón de un mes y medio posterior a la finalización del período de trabajo (ya que, conviene aclarar, las EPCP trasladan el atraso del pago de sus clientes a los trabajadores).

Entre los trabajadores de las especializaciones donde observamos la difusión de aquellas *conquistas* (los pertenecientes a la rama de fotografía, sonido y utilería) las negociaciones eran generalmente más arduas. Como enfatiza uno de los entrevistados, ...“*es una pulseada larga entre los técnicos y la productora*” (Jaime, camarógrafo y foquista, ref. E16). Tomando como referencia los *haberes mínimos netos por jornada* que aparecían en los listados sindicales, los temas de la negociación referían básicamente a la limitación de la jornada base real (entre 12 y 14 horas) y a las formas de liquidar las horas extra y las horas *de enganche*. Estas últimas solían conllevar una gran variabilidad. Las más favorables para los técnicos eran las que consideraban la jornada base legal (8.45 horas), mientras que las menos

favorables las que tomaban en cuenta la jornada base real (12-14 horas). En general, las productoras proponen una fórmula y luego los *cabezas de equipo* realizan una contra-propuesta y en función de una diversidad de variables se establece una remuneración más acorde a una u otra propuesta.

En el resto de los grupos, la modalidad de la negociación era similar, comúnmente menos disputada, y solo contemplaba como tópico el monto global de la jornada y/o por la totalidad de los días trabajados (“paquete”). En ciertas circunstancias, si los rodajes resultaban excesivamente extensos, los técnicos de estas especializaciones (producción, dirección y arte – excepto utilería-) podían recibir alguna retribución excepcional, siempre dependiendo de la decisión de la producción.

Así, podemos visualizar que si bien la dinámica de la negociación salarial en el día a día presentaba rasgos compartidos, no obstante, el resultado de dicha negociación, aún entre los mismos trabajadores, podía registrar un considerable margen de variabilidad de proyecto en proyecto. Este último dependía básicamente de las siguientes circunstancias:

-Si el Director o el cliente pidió expresamente por dicho trabajador (lo cual, comúnmente incluye a su equipo): *“Ellos tienen en referencia el nomenclador y vos arreglás para el equipo entero. Si están interesados en vos, tenés una ventaja, podés pedir más.”* (Joaquín, Key grip, ref. E1)

- Si el proyecto cuenta con un presupuesto ‘holgado’ o ‘ajustado’, lo cual generalmente depende de la envergadura del anunciante: *“No es lo mismo hacer una producción de Jhonny Walker, de Bacardi, de Coca Cola, que hacer de...aunque sea para afuera, de un canal de cable polaco. No es lo mismo, porque el canal de cable polaco no va a tener la misma guita que Bacardi. Por eso las productoras, con algunas películas hacen un convenio, con otras otro...”* (Marta, jefa de producción, ref. E24)

- Si es un momento de escasez o de abundancia de demanda de trabajo. Este aspecto refiere básicamente a la demanda extranjera que suele ser bastante estacional, incrementándose sensiblemente durante los meses de verano. *“Ahora que empieza a haber cada vez más laburo, cada vez más...nosotros podemos plantear algunas condiciones (...) antes la productora elegía a los técnicos y pagaba lo que querían...ahora no...ahora tenemos mucho más margen sobretudo en temporada, en invierno por ahí no, pero de diciembre a marzo sí, mucho más.* (Marcos, gaffer, ref. E8).

-Y, finalmente, y esta es una variable clave, si es una productora con la que los trabajadores trabajan frecuentemente (un “quiosco” en la jerga del sector). Es decir, dependiendo del grado en el que se ponen en juego ciertas concesiones y mecanismos sociales propios de las vinculaciones entre empresas y trabajadores: “...se da que la gente que trabaja en los mismos lugares el productor te dice “llamá a este y este” ...en general las productoras arreglan con estos grupos un dinero que por ahí es un poco menos en el enganche o la hora extra, pero al técnico le sirve porque le están dando trabajo todo el año...” (Marta, jefa de producción, ref. E24)

En paralelo a este panorama ciertamente complejo y heterogéneo que presentaba la dinámica de salarial, que como vimos se fue construyendo con bastante prescindencia del actor sindical, el SICA fue manteniendo reuniones recurrentes con la CACP tendientes llegar a algunos puntos de acuerdo para avanzar en el plano formal de la negociación, y así poder contar con un instrumento más útil para regular las condiciones de trabajo en aquel contexto que resultaba en varios aspectos bastante auspicioso para hacerlo. Según se nos señalaba, las reuniones eran interminables y no se podía llegar a acuerdo alguno. Entre los escollos más resonantes, desde luego, estaba la temática del tiempo de trabajo y su remuneración.

Sin embargo, hay que decir, la persistencia y el esfuerzo del SICA por avanzar en este plano - y también, cabe suponer, el interés de la CACP por contar con un instrumento que le permita en cierta medida ‘blanquear’ una situación que de hecho en muchos aspectos resultaba insostenible- permitieron finalmente llegar a un acuerdo formal abriéndose una nueva etapa para la regulación sindical en el sector.

- Avances en el plano formal de la negociación y sus implicancias en las condiciones de trabajo

Hacia principios de 2008, como mencionamos, SICA reanudó la negociación colectiva formal con la CACP, con la firma de un acuerdo articulado al CCT N° 235/75 que solo rige para el sector de SPCP. Este asunto motivó diversas reuniones en el seno del SICA, las cuales, para acelerar el proceso (propiciar los acuerdos y evitar las eventuales discordancias) fueron desarrolladas de manera diferenciada por equipo técnico. A continuación comentaremos brevemente los contenidos y reales alcances de la negociación.

En relación con los contenidos, entre los principales temas de este primer acuerdo se encuentran una serie de disposiciones referentes a las remuneraciones, entre las cuales destacamos las siguientes:

Primero, el establecimiento de salarios mínimos para todas las categorías laborales, en base a una jornada de 8 horas. Segundo, una jornada semanal de 48 horas distribuidas en 6 días corridos de 8 horas cada uno, sin distinción de qué día de la semana se trate (sábado, domingo o feriado). Si se hubieran trabajado seis días de corrido en forma consecutiva, el séptimo día de trabajo se abona con un recargo del 100%. Tercero, -y este asunto es bien relevante- la garantía del pago de 4 horas extraordinarias por cada día trabajado, aún cuando dichas horas no sean realizadas. Estas horas se liquidan con un recargo del 50%. Las horas trabajadas en exceso a estas 4 horas se abonan con un 100% de recargo. Esta disposición rige para todos los técnicos durante los días de rodaje y en el resto de las fases productivas sólo para aquellos correspondientes a los equipos de Producción, Dirección, Arte y Vestuario.

Observamos así de qué manera las empresas lograron legitimar en buena medida el arreglo informal que como vimos prevalecía con algunos trabajadores: una jornada base real de 12 horas de trabajo. Cabe mencionar que la exclusión de los trabajadores de los equipos más movilizados del cobro de horas extra en los momentos previos y posteriores a la fase de rodaje responde al hecho de que su participación es prácticamente nula en dichas instancias. Esta medida, entonces no debería ser leída como una pérdida de conquistas para este grupo de trabajadores.

Respecto de los alcances de este acuerdo, podemos señalar en primer lugar que para el SICA representó un paso muy significativo. Pues, como hemos estado analizando, los empresarios del sector hacía más de treinta años que no discutían salarios, ni roles, ni condiciones de trabajo en términos amplios con el sindicato y menos aún en una instancia paritaria. Con este acuerdo, el sindicato logró establecer salarios mínimos para todas las categorías laborales del sector, con niveles bastante razonables. Al respecto, si comparamos la grilla salarial de este acuerdo con la fijada en aquellos listados observamos que en la misma se mantuvieron a *grosso modo* la estructura y los niveles salariales de aquellas negociaciones informales. Contando la jornada de 8hs + 4hs, los montos resultaban aproximadamente un 20% más elevados que los correspondientes para el mercado interno y muy cercanos a los establecidos para el mercado externo hacia mediados del 2007.

Por otro lado, cabe destacar, la firma de este acuerdo implicó la ampliación formal de la negociación colectiva a un conjunto de categorías laborales que por novedosas no estaban contempladas en el CCT n° 235/75 (ej.: *grip*, *gaffer*, *video assist*, director de arte, etc.) resultando en este plano, por cierto, un logro muy relevante para el sindicato.

Finalmente, este acuerdo paritario, como mencionamos, no resultó un punto y un final, sino el inicio de una serie de negociaciones en los años venideros que, como enseguida analizaremos, han resultado muy fecundas para ajustar los mínimos salariales para todos los trabajadores del sector, como así también para poder avanzar con otros asuntos más puntuales de las condiciones de trabajo.

El segundo acuerdo tiene un mérito especial por haber sido firmado en un contexto económico que no se mostraba para nada auspicioso (noviembre de 2009). Durante los años 2008 y 2009 la demanda (sobretudo externa) había menguado bastante y con ello todos los indicadores del mercado de trabajo resultaron muy afectados, observándose así las fuertes restricciones y limitaciones asociadas con el crecimiento *offshore*. En ese período, los mínimos salariales del acuerdo vigente fueron muy significativos ya que impedían que las empresas, ante la desesperación por ‘ganar clientes’ en aquel contexto más magro, ajustaran los salarios de los técnicos por debajo de dichos montos. Sin embargo, el salario real resultaba bastante afectado, dado los mayores niveles de inflación existentes en aquel entonces y el escaso poder de presión que tenían los trabajadores para elevar los mínimos en las negociaciones cotidianas con las empresas. De modo que, aunque tarde, este difícil acuerdo -que logró establecer un aumento del 20% en los mínimos salariales- ha sido bastante festejado por el sindicato y muy bienvenido entre el grueso de los trabajadores del sector.

La CACP por su parte, pudo lograr que la actualización de las escalas salariales no fuera remunerativa hasta enero del año siguiente, como así también “patear para adelante” una serie de asuntos que el SICA venía planteando en la mesa de negociaciones. En particular, el incremento de las Contribuciones fijadas en el CCT n° 235/75, la equiparación de categorías y la jerarquización de las tareas convencionales.

El tercer y último de estos acuerdos paritarios se celebró en octubre de 2010. En él se logró establecer un aumento salarial del 25%, de manera escalonada y otros asuntos relevantes. Entre ellos, podemos destacar: a) un incremento del aporte empresarial (del 0,5%), b) el establecimiento de un plazo máximo de 15 días para abonar los salario del

personal transitorio contados una vez finalizado el trabajo (recuérdese que este plazo promediaba el mes, mes y medio) y c) la integración de los editores al régimen de 8 hs. básicas más 4 horas extra diarias.

Podemos decir que como fruto de estos avances en el plano formal, el SICA y los trabajadores del sector pasaron a contar con un instrumento legal más ajustado para hacer cumplir la normativa laboral y evitar así la facturación, el trabajo “en negro”, las jornadas ilimitadas, la omisión del pago de horas extra, la evasión del pago de aportes etc., prácticas todas muy difundidas en un pasado bastante reciente. Claro que estos avances por sí mismos no aseguran la real aplicación de sus contenidos en la práctica de trabajo cotidiana. La presencia más marcada de delegados e inspectores en los rodajes, como así también las crecientes denuncias de los trabajadores, desde luego, constituyen circunstancias que han permitido contribuir en esa dirección.

Al respecto, cabe mencionar que las estrategias desplegadas por el sindicato han permitido encarar algunas ‘infracciones’ de manera bastante exitosa. Entre tales estrategias, vale decir, predominan las demandas de carácter informal e individualizado a las empresas. No obstante, en algunas ocasiones también ha sido necesario profundizar la instancia, recurriendo a otros mecanismos más impersonales y ofensivos, donde comúnmente entran en juego los clientes, tales como las reclamaciones de carácter más formal (cartas documento) apelando a la responsabilidad solidaria del cliente principal y los ‘escarches’ mediante comunicados o directos, con presencia en los rodajes (a los cuales, como vimos, asisten los clientes, provengan del medio local o del extranjero).

Este aspecto, por cierto, resulta interesante para el análisis que venimos desarrollando. En primer lugar, podemos señalar que la utilización que hace el sindicato de la figura del cliente para profundizar las demandas a los empleadores directos es un dato sugestivo para enmarcar la relación de fuerzas en esta red de subcontratación escalonada en la que se inscribe el sector. En tal sentido, es posible pensar que la figura del cliente no solo juega aquí un papel importante y explícito en las reclamaciones puntuales a las empresas, sino que además se presenta como un mecanismo de presión simbólico, una amenaza para la *reputación* de estas empresas, que puede tener repercusiones de cara a futuras contrataciones. Quizás por esto mismo, y sin perder de vista el contexto más protectorio del trabajo en el plano nacional, si bien se siguen registrando variados incumplimientos, cuando trascienden (los trabajadores

presentan denuncias al sindicato) la mayoría de las veces estos se resuelven “con una llamada telefónica”.

Estas cuestiones, nos conducen a reflexionar acerca de las nuevas herramientas y repertorios de acción relativamente efectivos que pueden desplegarse en contextos productivos atravesados por la tercerización y deslocalización (al menos en algunos sectores y bajo ciertas circunstancias), rompiendo así con la imagen de pasividad y extrema adaptabilidad que sugieren ciertas lecturas respecto del rol de los trabajadores - y sus sindicatos- involucrados en tales contextos. Téngase en cuenta que en esta apreciación, que puede catalogarse como de cauteloso optimismo, no hemos perdido de vista que ‘los grados de libertad’ y el poder de presión entre los actores de estos entramados de subcontratación varían en razón inversa del lugar que en ellos se ocupe, siendo los trabajadores pues, los menos agraciados.

Ahora bien, respecto de los ‘incumplimientos’, que por cierto se siguen registrando en el sector, debemos destacar que hasta donde pudimos observar no se han efectuado cambios significativos en relación con la señalada segmentación en relación con el pago diferencial de horas extraordinarias y de enganche entre los distintos equipos técnicos. Creemos que circunstancias como estas, y ya para terminar, no solo ponen en evidencia los grados diversos de solidaridad y movilización existentes entre los distintos grupos de trabajadores representados en un mismo sindicato, sino también - y fundamentalmente- las dificultades que presenta el accionar sindical en pos de la defensa de los derechos e intereses colectivos de estos trabajadores, una vez más, en su condición de *vagón de cola* de los efímeros entramados de subcontratación escalonados en los cuales participan.

Conclusiones

En esta ponencia nos hemos abocado al análisis del papel que juega el accionar sindical sobre la regulación del trabajo en el sector de producción de cine publicitario (SPCP) teniendo en cuenta la elevada flexibilidad que caracteriza el entramado de productivo que lo enmarca. La centralidad analítica que hemos decidido otorgar a la regulación sindical en este análisis responde a algunas circunstancias observadas, en particular, a la considerable vitalidad que -en términos amplios- presentaba esta regulación sindical sobre algunos aspectos claves del trabajo en el sector. Como hemos subrayado en distintos momentos, esto cobra toda su importancia tomando en consideración los retos que plantea el modo de organización

productiva tan incierto y efímero que históricamente predomina en el sector, y más intensamente en estos últimos años, cuando las empresas han reorientado su estrategia de crecimiento hacia el *offshore*.

En este marco, recuperamos los legados históricos del sector para enmarcar la comprensión de las tendencias evidenciadas. Así, reconstruimos en primer término algunos lineamientos sobre la historia de la regulación sindical, ponderando la histórica presencia del sindicato cinematográfico (el SICA), desde sus comienzos hacia mediados de siglo pasado -en un contexto que presentaba elementos ciertamente propicios para la organización gremial- hasta el momento en el que desarrollamos nuestro estudio - cuando, luego de un período de franco retraimiento, el accionar sindical vuelve ganar terreno en algunos ámbitos fundamentales, en un contexto también favorable, aunque muy distinto de aquel que le diera origen-.

A continuación centramos la atención en el análisis de algunas dimensiones que hacen a las condiciones de trabajo del sector donde la regulación sindical adquiere un peso significativo, describiendo pormenorizadamente sus rasgos principales y sus variaciones. En este marco, hemos visto de qué manera la gravitación del accionar sindical fue cobrando una preponderancia creciente en la regulación del empleo. Empero, también dimos cuenta de los grandes retos que tiene esta regulación sindical para hacer cumplir ciertas condiciones y garantizar mejoras dadas las circunstancias productivas del sector.

Sintetizando este último tramo del análisis, observamos que luego de un período de franco retraimiento, la gravitación del accionar sindical aumenta en la regulación del trabajo durante los últimos años en el sector. Esto se reflejaba de manera clara en el ámbito contractual - con el pasaje de la facturación tan extendida durante los años 90' a la modalidad de contratación estipulada en el convenio y en los acuerdos vigentes-. Sin embargo, en lo referente a la duración del tiempo de trabajo y su remuneración, veíamos que los alcances de esta gravitación resultan bastante menos evidentes. La determinación de estos ámbitos era muy variable en el terreno de las negociaciones cotidianas. En este plano, identificamos además la existencia de una marcada segmentación entre los distintos grupos del proceso de trabajo. Esto se reflejaba puntualmente en lo relativo al cobro de las horas extras, que como vimos no era un tema menor dado el carácter tan extenso de la jornada de trabajo (que tenía una duración promedio de 15 o 16 horas). A modo de hipótesis, vinculamos esta circunstancia con las trayectorias e identidades gremiales disimiles entre estos grupos, al tiempo que con

otras influencias como las asimetrías de género (que se reflejaban en la gran imbricación existente entre la división socio-técnica y genérico-sexual del trabajo en el sector). Estas son algunas de las cuestiones que dejamos planteadas para profundizar en futuras indagaciones.

Como consideración final, podemos establecer que el trabajo en el SPCP se encuentra configurado por un heterogéneo conjunto de influencias, siendo preponderantes –mas no exclusivas- aquellas emanadas de la forma en que se halla organizado el proceso productivo y que conllevan para los trabajadores elevados grados de subordinación, inestabilidad e incertidumbre. Luego, y este es el aspecto que aquí quisimos remarcar, este trabajo también se halla configurado por otras fuerzas de regulación importantes, ancladas en la trayectoria productiva del sector. En estos términos hemos pretendido mostrar en estas páginas la gran importancia que ejerce el accionar sindical sobre la regulación de ámbitos tan importantes como son las contrataciones, la duración de la jornada y el salario en el sector.

Bibliografía

BISIO, R., BATTISTINI, R. Y MONTES CATÓ, J. (1999) “Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”. En: Fernández A, Bisio R (comps.), *Política y Relaciones laborales en la transición democrática Argentina*. Buenos Aires: Lumen /Humanitas

BOUFFARTIGUE, P. Y BOUTELLIER, J. (2003) “A propos des normes du temps de travail. De l’erosion de la norme fordienne aux normes emergentes », *Revue de l’IRES*, n° 42, pp. 1-23.

BULLONI, MN (2010a) “El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación”, en *Sociología del Trabajo*, Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad, Num.68, Siglo XXI Editores, Madrid.

BULLONI, MN (2010b) “Del trabajo y sus condiciones en industrias creativas. Reflexiones en base a un estudio en la producción argentina de cine publicitario” En: Del Bono, A. y Quaranta, G. (comp.) *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ediciones CICCUS. Buenos Aires.

BULLONI, MN (2012) “Redes de proyectos, 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, UBA.

DEL BONO, A. Y HENRY, L. (2008) “La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* II Época, Año 13, Número 20, Venezuela, Argentina

CHRISTOPHERSON S. (2002) “Project work in context: regulatory change and the new geography of media” *Environment and Planning A* Vol. 34, 2003-2015

CUMBERS, A., NATIVEL, C. Y ROUTLEDGE, P. (2008) “Labour agency and union positionalities in global production networks” *Journal of Economic Geography* 8 (2008) pp. 369–387

HENRY, L. (2010) “Contingencias e inseguridades en los empleos flexibles. La situación de los periodistas colaboradores de la prensa escrita.” *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ediciones CICCUS

IRANZO, C Y LEITE, M. (2006) “La subcontratación laboral en América Latina”, en DE LA GARZA, E. (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos

MARSHALL, A. y PERELMAN, L (2002) “Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los años noventa?”. *En Estudios del Trabajo* N° 23

MÍGUEZ, P. (2011) “Subcontratación, modulación del salario y apropiación de saberes en el trabajo informático.” Ponencia presentada en el 10° Congreso ASET, Buenos Aires, agosto de 2011

NOVICK, M. (2001) “Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales”, DE LA GARZA, E. (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO.

PALOMINO, H. Y TRAJTENBERG, D. (2007). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina”. *Revista de Trabajo. Nueva Época*, N° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

REVISTA SICA 40 ANIVERSARIO (1998). Publicación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Buenos Aires

STOREY, J., SALAMAN, G. Y PLATMAN, K. (2005). “Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media.” *Human Relations. Volume 58 (8) SAGE Publications*

SUPIOT, A. (2008) *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta

TRAJTEMBERG, D, SENÉN GONZÁLEZ, C. Y MEDWID, B. (2009). “La expansión de la afiliación sin di cal: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”. *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires