

La regulación del trabajo en contextos de subcontratación e inestabilidad

Una aproximación comparativa: el cine publicitario en Argentina y Brasil*

MARÍA NOEL BULLONI**

pp. 35-65

Resumen

Este artículo presenta un análisis sobre la regulación del trabajo en el sector de cine publicitario en Argentina y Brasil, un ámbito productivo donde se observan formas de trabajo extremadamente inestables derivadas de procesos de subcontratación fuertemente internacionalizados. Mediante el uso de una aproximación comparativa, se busca dar cuenta de las influencias similares emanadas de la organización del proceso productivo sobre la regulación del trabajo en ambos sectores, como así también, de los efectos distintivos que imprimen otras fuentes de regulación que se configuran en cada lugar. En estos términos, el análisis se focaliza en el rol que ha jugado la legislación laboral y el accionar sindical durante un período que resultó auspicioso en términos generales.

Palabras clave

Subcontratación / Regulación del trabajo / Producción audiovisual

Abstract

This article analyzes the regulation of work in the advertising film sector in Argentina and Brazil. In this productive context, extremely unstable forms of work arising from strongly internationalized outsourcing process are observed.

By using a comparative approach, it highlights the uniform influences emanated from the organization of the productive process on the regulation of work in both cases as well as the distinctive effects printed by other sources of regulation configured in each place. In these terms, the analysis focuses on the role played by labour legislation and trade union action during a period that was auspicious in general terms.

Key words

Outsourcing / Regulation of work / Audiovisual production

* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Sao Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

** Investigadora Asistente del Conicet, sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ICSyA-UNAJ). Profesora Adjunta Regular del ICSyA-UNAJ.
Correo-e: mnbulloni@hotmail.com

Introducción

Este artículo analiza, desde una mirada comparativa, las instituciones y prácticas propias a la regulación del trabajo, en un segmento de la producción de contenidos audiovisuales orientado a la industria publicitaria en Brasil y en Argentina. Se trata de una actividad pujante, que tiene una presencia destacada en ambos países dentro de los actuales procesos de reestructuración global, donde se observan inserciones laborales inestables e inseguras, vinculadas con estrategias empresariales de fragmentación productiva y subcontratación escalonada entre empresas y actividades diversas.

Las referidas cuestiones se desprenden del proyecto que enmarca el presente dossier, el cual, si bien aborda principalmente el estudio de los *call centers* y el sector de producción de *software*, ha buscado realizar, de modo complementario, un intercambio de hallazgos y reflexiones sobre otros sectores contemplados por los equipos de investigación, y tal es el caso del cine publicitario que aquí proponemos abordar.

Partimos del supuesto que señala que en las últimas décadas se vive, en el plano internacional y especialmente en los países latinoamericanos, una profundización de los procesos de tercerización y subcontratación laboral que contribuye a la generación de formas precarias e inestables de trabajo (Del Bono y Quaranta, 2010; Celis Ospina, 2012; Basualdo y Morales, 2013). En los países donde centramos el análisis, 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 los gobiernos de orientación progresista (Ervida Uriarte, 2010) del *Frente para la Victoria* (FPV)¹ y del *Partido dos Trabalhadores* (PT)² (Krein y Dos Santos, 2012; Leite, 2010; Senén González y Del Bono, 2013; Araujo y Oliveira, 2011). En este contexto, que podemos delimitar temporalmente entre los años 2003 y 2015, adquiere relevancia el desarrollo de una aproximación comparativa sobre los alcances de estos movimientos contrapuestos de flexibilización y de recuperación de condiciones de trabajo.

En el sector que aquí ocupa nuestro interés, como buscaremos evidenciar en este texto, hemos observado que, frente a la aguda flexibilización organizativa y laboral que prevalece desde hace décadas, también ha sido posible identificar algunas marcas de procesos de formalización y de recuperación de condiciones laborales vinculadas con las respuestas

¹ Nos referimos a los gobiernos de Néstor Kirchner –electo presidente de la Nación Argentina en el período 2003-2007– y de Cristina Fernández de Kirchner –electa en los períodos 2007-2011 y 2011-2015–. En las elecciones de 2015, el candidato de esta coalición política integrada mayoritariamente por el Partido Justicialista (peronista) –Daniel Scioli– perdió las elecciones en balotaje contra el candidato de la coalición Cambiemos, Mauricio Macri, de orientación conservadora.

² En el caso del Partido dos Trabalhadores, corresponde mencionar a los gobiernos de Luís Inácio «Lula» da Silva, presidente de Brasil en los períodos 2003-2007 y 2007-2011 y de Dilma Rousseff, electa para los períodos 2011-2015 y 2015-2019. Sin embargo, al poco tiempo de asumir el segundo mandato de Rousseff, fue tomando fuerza una avanzada sobre el gobierno que derivó en mayo de 2016 en un golpe institucional encubierto en la figura de *impeachment*, poniendo fin a los 13 años de gobierno del PT.

articuladas desde el accionar sindical, ciertamente de distinto calado en ambos países, coadyuvando a disímiles resultados. Al respecto, algunos elementos de la trayectoria socio-productiva, de la tradición de relaciones laborales y del modelo sindical, permiten explicar algunos de los matices y diferencias observadas.

En relación con la metodología, realizamos un abordaje de corte eminentemente cualitativo, centrado en el análisis de las condiciones y regulaciones del trabajo prevaletentes en los sectores de producción de cine publicitario en Argentina y en Brasil, buscando dar cuenta de los principales criterios que subyacen a las diferencias y similitudes encontradas.

Acotamos el análisis en ciertas dimensiones que identificamos como las más relevantes a los fines de nuestro estudio, relativo a las condiciones de empleo, tanto en el plano legal e institucional como en el práctico y concreto; a saber, las modalidades de contratación, remuneración y jornada. A su vez, privilegamos el abordaje de ciertas fuentes de regulación laboral que encontramos particularmente significativas, en particular aquellas emanadas de la forma en que se halla organizado el proceso productivo y que conllevan elevados grados de inestabilidad e incertidumbre; pero también las que se desprenden de los legados históricos, las instituciones vigentes, las normas idiosincrásicas y las relaciones de poder específicas de cada sector.

Merece la pena señalar, a los efectos de delimitar los alcances de los hallazgos y resultados que expondremos en las páginas siguientes, que este abordaje supuso poner en diálogo dos casos de estudio que presentan distintos grados de avance de investigación y reflexión. En la indagación del caso argentino, hemos retomado, actualizado y profundizado datos y reflexiones construidos en el marco de una trayectoria de investigación que cuenta ya con varios años.³ En este marco, empleamos distintas técnicas de recolección de información: se han analizado diversas fuentes documentales (informes sectoriales y sindicales, legislación laboral, convenio colectivo de trabajo, prensa escrita, entre otros); se llevaron adelante observaciones en los lugares de trabajo (durante la fase de rodaje, en el marco de empresas variadas); y una treintena de entrevistas en profundidad a trabajadores, empresarios y referentes sindicales del sector. Esta trayectoria investigativa nos ha orientado para avanzar sobre el caso brasileño, donde, prácticamente, no se registran antecedentes, realizando así un abordaje de carácter exploratorio en diversos aspectos. Este abordaje estuvo basado en el análisis de fuentes bibliográficas y documentales, similares a las utilizadas para el caso argentino (informes sectoriales, legislación laboral, acuerdos colectivos de trabajo, páginas

³ Esta investigación fue iniciada en el marco de nuestra Tesis Doctoral (Bulloni, 2012) y luego continuada en el Proyecto «Las reconfiguraciones del trabajo en contextos de subcontratación. Las múltiples caras de la precariedad laboral en los trabajos no clásicos» (Proyecto Anpcyt-PICT-2011- 0351). Actualmente, esta tarea investigativa se desarrolla en el marco del Proyecto «La organización productiva y el trabajo en las redes de proyectos de la producción audiovisual: confluencia de viejas y nuevas formas de subcontratación» (CIC-Conicet).

web sindicales) y en la realización de entrevistas a informantes clave, específicamente, entrevistamos a tres referentes sindicales del sector paulista de cine publicitario.

La información empírica que presentamos en este artículo surge del análisis de los datos cualitativos que fuimos elaborando con base en un uso combinado de estas técnicas y fuentes variadas —que procuraremos identificar cuando corresponda— sin descuidar el acuerdo de confidencialidad que establecimos con algunos entrevistados. Cabe agregar que también hemos construido algunos datos cuantitativos e información estructurada para contextualizar algunos aspectos importantes del análisis.⁴

El artículo se estructura en tres apartados principales. En el primero de ellos, se presentan, brevemente, algunas discusiones en torno a los cambios del contexto socioeconómico, político e institucional de la regulación del trabajo en Argentina y Brasil durante los años 2000, en varios aspectos, a contrapelo del imperante en la década previa. Asimismo, se destaca la vigencia y profundización que en este contexto adquieren los procesos de fragmentación productiva, subcontratación y flexibilización laboral, siendo las actividades del campo del arte y de la cultura ejemplos paradigmáticos. Con el trasfondo de las discusiones presentadas en este primer apartado, en el siguiente se analizan algunas características de la configuración productiva y de la regulación laboral en el sector de cine publicitario en ambos países, señalando sus aspectos similares y los más específicos de cada lugar. Finalmente, se presentan unas reflexiones a modo de conclusión.

La regulación del trabajo en Argentina y Brasil en los años 2000, sus tendencias contradictorias

En los albores de los años 2000, Argentina y Brasil, como otros países latinoamericanos, se encuentran atravesados por los trágicos efectos del recrudescimiento del neoliberalismo de la década previa. Pero a los escasos años, estos países comienzan a transitar una senda de crecimiento diferente, ciertamente más auspiciosa. Como ha sido subrayado, el incremento sostenido de la demanda de *commodities*, registrado durante la primera década del nuevo siglo en el plano internacional, impulsó un crecimiento generalizado en los países dependientes de estos productos, como los que aquí ocupan nuestro interés, con consecuencias positivas sobre el mundo del trabajo. Siguiendo las consideraciones de Iranzo, Leite y Senén González (2015), podemos señalar que, entre los países latinoamericanos, Brasil y Argentina (junto con Uruguay) se distinguen por haber aprovechado este impulso del mercado internacional

⁴ En relación con la contextualización sectorial, la información disponible solo nos ha permitido dimensionar con algún detalle algunos aspectos del caso argentino. Al respecto, queremos destacar la valiosa contribución que para su elaboración han implicado los registros y datos sectoriales aportados por el Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA). Nos referimos, en particular, a los informes que desde 1991 publica anualmente el Departamento de Estudio e Investigación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (Deisica) y a otros datos suministrados por el SICA

para avanzar con una serie de políticas, contrarias al neoliberalismo de la época anterior, orientadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población; destacándose a su vez un relativo repliegue de las políticas de flexibilización laboral y un fortalecimiento del movimiento sindical y de la negociación colectiva, aunque con profundidades divergentes entre estos países y al interior de los mismos. A continuación, presentaremos de manera muy sintética y fragmentaria algunas consideraciones contenidas en este señalamiento inicial que nos sirven para contextualizar la problemática abordada en este texto.

Así, en primer lugar, resulta importante remarcar que se trata de un período caracterizado por sus destacables niveles de crecimiento económico y de mejoramiento de los indicadores del mercado de trabajo en términos amplios. En relación con el crecimiento económico, se pueden apreciar dos momentos diferenciados. Como muestra el cuadro 1, entre 2003 y 2007 se registra en ambos países un primer momento de elevado crecimiento, ciertamente marcado en el caso argentino, y un segundo momento en el que el crecimiento fue más moderado e inestable tras los impactos de la crisis internacional de 2008, con una tendencia descendente hacia los últimos años.⁵

Cuadro 1

Evolución de la tasa de crecimiento del PBI. Argentina y Brasil 2003-2013

	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013	(2)(1)
Argentina	6,5	8,8	4,7	-26,7
Brasil	3,7	4,7	2,6	-44,7

Fuente: con base en Cifra (2015:7)

Respecto de los indicadores del mercado de trabajo, se observan mejoras asimismo muy notables. En el período 2003-2013, como enseña el cuadro 2, la tasa de desempleo en Argentina se redujo casi en un 60 por ciento (de 17,3 por ciento a 7,1 por ciento); el salario real del sector privado se incrementó un 31,1 por ciento; y la proporción de empleo registrado (con aporte a la seguridad social), sobre el total de asalariados, se incrementó un 30,5 por ciento (pasó de 50,8 por ciento a 66,3 por ciento). En Brasil, siguiendo ahora el cuadro 3, entre los años 2003 y 2013, la tasa de desempleo se redujo casi en un 56,5 por ciento (de 12,4 por ciento a 5,4 por ciento); el salario mínimo real se incrementó en un 72 por ciento; y la proporción de empleo registrado se incrementó un 36,1 por ciento (pasó de

⁵ Según estimaciones de la Cepal (2015), en 2014 el crecimiento del PBI en Argentina y Brasil fue del 0,5 y de 0,1 respectivamente y la proyección del crecimiento para 2015 de 1,6 para Argentina y de -2,8 para Brasil

30, 2 por ciento a 41, 1 por ciento). Teniendo en cuenta los momentos diferenciados que por estos años comporta en ambos países el crecimiento económico, podemos observar que, a pesar de la tendencia menos favorable registrada luego de 2008, los referidos indicadores del mercado de trabajo continuaron mejorando.

Cuadro 2

Evolución de la tasa de desempleo, del salario real y del porcentaje de trabajadores asalariados registrados. Argentina 2003-2013

	2003	2013	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013
Tasa de desempleo %	17,3	7,1	10,7	12,2	7,6
Salario real sector privado (2003=100)	100	131	119,6	111,5	126,4
% asalariados registrados*	50,8	66,3	60,1	54,4	64,9

* Asalariados a quienes se les realizan aportes al sistema de seguridad social.

Fuente: con base en CIFRA (2015).

Cuadro 3

Evolución de la tasa de desempleo abierto, del salario mínimo real y del porcentaje de trabajadores asalariados registrados. Brasil 2003-2013

	2003	2013	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013
Tasa de desempleo %	12,4	5,4	8,4	10,6	6,6
Salario real sector privado (2003=100)	100	172			
% asalariados registrados*	30,2	41,1	35	31,6	38,5

*Asalariados con registro formal y contribución previsional. En Brasil esta categoría se conoce como «empregado con carteira de trabalho».

Fuente: con base en Krein y Biavaschi (2015).

Con respecto a la consideración sobre las políticas promovidas a partir de la asunción de los gobiernos del FPV y del PT, y el grado en que las mismas se separan de las políticas impulsadas en la etapa anterior, podemos señalar de acuerdo con algunos analistas que, a partir de 2003, el impulso económico proveniente del exterior se vio acompañado por una política estatal más activa en materia de regulaciones económicas y de promoción de actividades productivas, permitiendo sostener el crecimiento económico y dinamizar el mercado interno durante algunos años. En este marco, la intervención estatal también adquiere algunas aristas diferentes en el terreno socio-laboral, fomentando la recuperación

de los principales indicadores del mercado de trabajo registrados por estos años y un panorama más alentador en la dinámica de las regulaciones laborales (Senén González, 2011; Etchemendy, 2011; Krein y Dos Santos, 2012; Krein y Biavaschi, 2015; Arceo et al., 2010).

Así, en el caso de Argentina, la orientación de la política económica, luego de 2003, suscitó, entre sus medidas principales, el sostenimiento de un tipo de cambio real competitivo y las retenciones al sector primario que, como vimos, le han permitido crecer a tasas harto elevadas; las más elevadas de su historia (Cifra, 2015). Estas medidas se articularon con una serie de políticas en materia social y laboral destinadas, no solo a apuntalar las condiciones de vida de la población, sino, además, a conformar un mercado interno en crecimiento (Senén González, 2011). En relación con las políticas laborales del período, nos interesa destacar una serie de acciones significativas, a saber: la fijación de la pauta de los incrementos salariales con la convocatoria al diálogo tripartito a través del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil en 2004; el control y fiscalización de condiciones laborales; y una reorientación de la justicia laboral, que restablece algunos de los principios protectorios del trabajo (Palomino, 2007). Asimismo, en el plano jurídico laboral, cabe destacar la sanción de la ley de ordenamiento laboral n° 25.877, que atiende tanto el plano individual como colectivo del derecho del trabajo. En el primer caso, la normativa apunta a revertir algunas de las disposiciones que habían flexibilizado el trabajo en la década previa, como la reducción del período de prueba y el incremento de la indemnización por despido. En el plano colectivo, la nueva normativa pretende facilitar y promover la negociación colectiva por rama de actividad económica y regular los conflictos colectivos atendiendo a los principios y recomendaciones de la OIT.⁶

Otras reformas importantes introducidas en el ámbito socio-laboral durante estos años han sido: los aumentos en las jubilaciones mínimas y en las asignaciones familiares, la protección especial del despido arbitrario, y la reforma previsional (Senén González, 2011). Hacia los últimos años del período, cabe destacar la sanción de la ley para la «promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral» (N° 26.940 de 2014) que busca avanzar en los alcances de la protección social del trabajo asalariado.

En este contexto, también se ha observado que los sindicatos recobraron protagonismo, aunque con marcadas diferencias sectoriales (Senén González y Del Bono, 2013). Este resurgimiento sindical ha tenido un desarrollo sustantivo en el terreno institucional, observable por ejemplo en la evolución cuantitativa de la negociación colectiva,⁷ pero también ha

⁶ En particular, el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicación, y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de rango constitucional.

⁷ Entre 2003 y 2013, la cantidad de convenios y acuerdos colectivos negociados y pactados se cuadruplicó de 406 a 1699 (con base en datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTE y SS). Cabe aclarar que en Argentina los convenios colectivos de trabajo (CCT) concentran la regulación de las relaciones laborales en determinado sector económico o en una empresa, mientras que los acuerdos modifican parte de lo negociado en dichos CCT.

sido destacable en el plano de los lugares de trabajo, como dan cuenta algunos estudios sobre la temática (Ventrici, 2012; Lenguita, 2011). De manera que la mayor gravitación del accionar sindical también ha incidido en el mejoramiento de las condiciones laborales —fundamentalmente salariales— de una parte importante de la población trabajadora.

En cuanto a Brasil, retomando el planteo de algunos autores, podemos señalar que la orientación inicial de la política económica del PT ha sido muy conservadora en materia monetaria y fiscal, marcando una continuidad con las medidas emprendidas hacia fines de la década de 1990, a saber: la adopción de las metas de inflación, tipo de cambio flotante y superávit primario (Krein y Dos Santos, 2012). A partir de 2006 se registran algunos cambios destacables, con el despliegue de medidas como el Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC)—que incluye políticas de estímulo al desarrollo de la infraestructura—, la promoción industrial, la adopción de políticas de fortalecimiento de los bancos públicos y la planificación del sector eléctrico (Krein y Biavaschi, 2015; Etchemendy, 2011). Con todo, según se señala, el crecimiento económico durante la primera década de los años 2000 estuvo mayormente impulsado por el boom del comercio exterior, vinculado a los *commodities*, de manera similar al caso argentino. La mejora de las cuentas externas, en un escenario de baja inflación, permitió al gobierno brasileño activar el mercado interno, favoreciendo el crédito, ampliando las políticas de transferencia de renta y elevando el salario mínimo (Krein y Biavaschi, 2015).

En este marco, se puede constatar que la orientación de la política laboral también adquirió una inclinación más protectoria que la vigente en la década previa a través del desarrollo de diversas medidas relevantes, a saber: la valoración del salario mínimo —por la vía administrativa, no tripartita como en el caso argentino a partir de 2005—; la limitación de los incentivos para la contratación temporaria; el acortamiento del período de prueba (prohibición de que sea superior a 6 meses); algunas disposiciones para las trabajadoras domésticas (estímulo a la formalización y ampliación del instituto de la estabilidad de la gestante); y políticas de estímulo para la inclusión del trabajador autónomo en la seguridad social. Asimismo, se destaca el papel de las instituciones públicas que tienen la función de garantizar la efectividad de la aplicación del marco legal vigente (Justicia del Trabajo, Sistema de Fiscalización y Ministerio Público del Trabajo) en su contribución al crecimiento del empleo formal (Krein y Biavaschi, 2015).

Este reforzamiento de las políticas e instituciones laborales con tendencia protectoria, también estuvo en este país articulado con una mayor gravitación del accionar sindical (Krein y Dos Santos, 2012; Araujo y Veras de Olivera, 2011). Sin embargo, cabe aquí señalar que, la ascendencia del accionar sindical sobre la regulación del trabajo, en el caso brasileño ha sido de menor calado que en el caso argentino; si bien la negociación colectiva tiene en ambos países una importancia destacada, en Argentina presenta una mayor cobertura

y alcance, así como también una influencia más destacada en las regulaciones laborales, especialmente en la puja distributiva. Este señalamiento resulta importante para enmarcar la comprensión de los sectores analizados donde, como veremos, el peso institucional del accionar sindical se configura como una fuerza de regulación más importante en el caso argentino, mientras que en el caso brasileño tiene una incidencia más destacada el marco normativo del Estado, particularmente la legislación federal, sobre dicha regulación.

Ahora bien, a pesar de que en ambos países estos han sido años de crecimiento económico y de mejora sustantiva de algunos aspectos institucionales y concretos asociados al mundo del trabajo, como acabamos de ponderar, también es preciso señalar que ha sido patente la permanencia e incluso agudización de las políticas empresariales de flexibilización, fuentes de precarización laboral, merced a las dinámicas contemporáneas de globalización económica y de desintegración vertical de la producción (Leite, 2010; Del Bono y Quaranta, 2010; Krein y Biavaschi, 2015).

En tal sentido, en el período abordado también se han visibilizado ciertas políticas laborales acordes con esta lógica de la flexibilización. De ahí que algunos autores señalen que la política laboral de los gobiernos progresistas aquí referidos puede ser caracterizada por sus marchas y contramarchas (Ermida Uriarte, 2010) o por movimientos contradictorios en medio de los cuales se aprecian ciertas regulaciones que amplían la protección social del trabajo y otras que favorecen la flexibilización (Krein y Biavaschi, 2015).

En ambos países persisten marcadas limitaciones en el ámbito de las regulaciones vigentes para afrontar la profundización de la subcontratación que, como destacan diversos autores, actualmente constituye una de las tendencias de flexibilización más relevantes, que comúnmente conlleva formas de trabajo con menores niveles de protección y estabilidad, al tiempo que complejiza la relación laboral tradicional (Leite, 2010; Del Bono, 2015; Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009; Basualdo y Morales, 2013; Krein y Biavaschi, 2015).

Las modalidades laborales atravesadas por esta estrategia empresarial son ciertamente variadas y difíciles de visibilizar y de cuantificar, incluso la propia definición de subcontratación es objeto de debate y reflexión permanentes. Siguiendo a Ermida Uriarte y Colotuzzo, utilizamos aquí la noción de subcontratación en un sentido muy amplio, próximo al contenido en los conceptos de descentralización y tercerización, como «la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de las actividades a través de otras unidades más o menos independientes» (Ermida y Colotuzzo, 2009:9). Esta conceptualización involucra modalidades de trabajo que pueden no estar jurídicamente reconocidas como situaciones de subcontratación, pero que si atendemos al proceso productivo donde se insertan, observamos que las mismas se enmarcan en dinámicas de reducción de costos y riesgo empresarial, vía externalización de actividades y de fuerza de trabajo.

En el sector que analizamos en este texto, como daremos cuenta en el apartado siguiente, el problema de la subcontratación está ligado a la modalidad de la organización productiva basada en proyectos, mediante la cual las empresas transmiten prácticamente todo el riesgo empresarial a la fuerza de trabajo, la cual se halla enteramente exteriorizada y se moviliza con base en proyectos individuales.

Esta modalidad de flexibilización organizativa, en el caso que nos ocupa, no constituye un fenómeno nuevo. Como ha sido analizado, los procesos de externalización productiva y laboral han calado muy hondo en la producción cinematográfica desde hace ya varias décadas atrás (Christopherson y Storper, 1989), aunque podemos señalar que sus consecuencias alcanzaron mayor extensión y profundidad en años recientes, en el marco de procesos de transnacionalización productiva —*global outsourcing*— (Scott y Pope, 2007; Davis y Kaye, 2010; Bulloni, 2013, 2016).

En las actividades cinematográficas, tal proceso se ha presentado de manera anticipada, no sólo en relación con el campo económico-industrial, sino además con el campo artístico, del cual también condensa varios elementos (Almeida, 2012). Tal como ha sido enfatizado, los trabajos vinculados con los campos del arte y la cultura constituyen laboratorios de flexibilización y precarización del trabajo, hallándose profundamente atravesados por la discontinuidad de la inserción, la incertidumbre de la carrera profesional y la gran variabilidad de las remuneraciones (Menger, 2005; Segnini, 2011; Segnini y Bulloni, 2016).

Ahora bien, además de la profundidad que adquiere la flexibilización laboral en relación con la inserción basada en proyectos vigentes —sumamente inestable e incierta— en los sectores analizados, también hemos podido constatar la influencia que ejercen fuerzas de regulación laboral de carácter protectorio, emanadas del marco legal y el accionar sindical, afines con los procesos de formalización y recuperación de condiciones laborales registrados en Argentina y en Brasil en el período analizado. Frente a estas evidencias, surgen interrogantes acerca de las características, los alcances y los desafíos que reviste esta regulación protectoria en sectores fuertemente atravesados por las tendencias crecientes de fragmentación productiva y flexibilización laboral.

Estas interrogantes adquieren relevancia teniendo en cuenta, además, las evidencias que arrojan estudios realizados en otros sectores del campo de las industrias culturales, que atravesaron procesos de flexibilización semejantes, donde la regulación protectoria del Estado y de los sindicatos habría perdido total eficacia (Storey et al., 2005; Ursell, 2000; Christopherson, 2002). Partimos de la idea de que el marco legal y el accionar sindical siempre pueden constituir fuerzas de regulación laboral efectivas para contrarrestar la discrecionalidad y unilateralidad empresarial en la definición de las condiciones laborales, como la contratación, la delimitación de la jornada y la remuneración, aún en contextos productivos caracterizados por su elevada flexibilidad. En tal sentido, creemos que es importante

visibilizar los avances registrados por tales fuerzas de regulación –y las circunstancias que los propiciaron– en casos como los aquí analizados y así abonar la reflexión empíricamente fundada sobre los límites, dificultades y potencialidades de estas fuerzas de regulación laboral dentro de las organizaciones productivas contemporáneas.

Evidencias en el sector de producción de cine publicitario en Argentina y Brasil

Como buscamos evidenciar en publicaciones anteriores referidas al caso argentino, las tendencias organizativas registradas en el sector que aquí ocupa nuestro interés son similares a las que han sido puestas en evidencia en otras actividades audiovisuales, más investigadas en el plano internacional (cine de largometraje y televisión).⁸ Nos referimos a la preeminencia de una modalidad de organización muy flexible, surgida de la profundización de procesos de externalización productiva y laboral, y que supone una inserción laboral marcadamente inestable basada en proyectos individuales, aunque ciertamente más profunda en virtud de la temporalidad más limitada de los proyectos audiovisuales en cuestión.

Ciertamente, este segmento productivo trasciende los límites del campo audiovisual. Si atendemos a la organización productiva que enmarca la actividad desarrollada en el sector, observamos que esta actividad depende de la articulación de las empresas a partir de relaciones de subcontratación y bajo la modalidad de proveedoras de servicios con encadenamientos productivos más extensos, pertenecientes al ámbito publicitario. En efecto, los productos del cine publicitario son realizados como parte de una estrategia de comunicación publicitaria que se sirve de los recursos productivos del audiovisual, así como de sus medios de distribución y difusión, de los que se encarga de financiar.

El papel cada vez más crucial que comenzaron a desempeñar actividades como el marketing y la publicidad en el proceso de reproducción del capital en las últimas décadas (Harvey, 2007; Zallo, 1988), explica de qué manera actividades como el cine publicitario pudieron conformarse como un segmento productivo dinámico en algunos países latinoamericanos, como los contemplados en este análisis, asunto harto difícil para las actividades propiamente cinematográficas que, para sostenerse, han tenido que depender fuertemente de subsidios y políticas de fomento estatal.

Esta tendencia se desarrolla en vinculación con una más general de fuerte concentración y mundialización de la actividad publicitaria, en respuesta a las mutaciones que en ese mismo sentido registran sus principales clientes (los grandes anunciantes multinacionales).

⁸ Entre los estudios sobre la producción cinematográfica, podemos destacar los realizados por Susan Christopherson y Michael Storper (1989), Robert J. DeFillipi y Michael B. Arthur (1994) y el de Allen J. Scott (2002) para el caso norteamericano; el de Helen Blair (2001) sobre la cinematografía británica y el de Allen J. Scott (2000) sobre la cinematografía francesa. Con respecto al sector televisivo, destacamos el estudio de Allen J. Scott (2004) sobre la televisión norteamericana; el trabajo de Gillian Ursell (2000) para el caso británico; el trabajo de Jörg Sydow y Udo Staber (2002) sobre la producción televisiva alemana.

En este contexto, como ha sido puntualizado, se viene dando una fuerte expansión de agencias y grupos globales del ramo en diversos países, desembarco que desde luego también aprovechan para incorporar nuevos mercados. A su vez, en los últimos años este proceso se ha visto acompañado por otro de profundización de estrategias de deslocalización en las fases creativas y productivas del negocio, de modo que una misma pieza publicitaria hoy en día puede ser realizada a partir de una densa red productiva extendida por diversos países (Faulconbridge, 2006; López, Ramos y Torre, 2008). Nos interrogamos, entonces, por las modalidades de regulación de una forma de trabajo harto flexible, en su condición de vagón de cola de entramados de subcontratación escalonados, atendiendo a tres esferas analíticas diferenciadas, pero articuladas entre sí: el proceso de trabajo, las micro dinámicas del mercado de trabajo y las condiciones de empleo (Bulloni, 2010, 2012, 2013 y 2016).

En las páginas siguientes centraremos la atención mayormente en la última de las esferas, actualizando algunos aspectos y extendiendo el análisis en clave comparativa al caso brasileño. Nos proponemos visibilizar las consecuencias semejantes que sobre el trabajo presenta la organización del proceso productivo basada en redes de subcontratación escalonadas, vigente en esta actividad (en términos de discontinuidad, inestabilidad e imprevisibilidad), como así también las influencias diferenciales que ejercen la regulación legal y el accionar sindical sobre la configuración de las condiciones de empleo, teniendo en cuenta que el estudio transcurre en un período en el que el contexto económico, político e institucional de ambos países se presentaba auspicioso en términos generales.

Proponemos comenzar el análisis con una breve presentación de algunos aspectos importantes propios a la trayectoria productiva y laboral de este sector en ambos países, que luego nos permitirá enmarcar el análisis de las características observadas en la regulación del trabajo en cada contexto particular.

Un breve recorrido por la trayectoria productiva y laboral del cine publicitario en Argentina y en Brasil

Argentina y Brasil presentan un sólido y pujante segmento de producción audiovisual dedicado a la producción de comerciales. Se trata de un sector altamente concentrado en las grandes ciudades, particularmente en Buenos Aires y en San Pablo, lugares donde circunscribimos nuestro análisis.⁹

Una de las primeras cuestiones a destacar refiere a que, en ambos lugares, estos sectores surgen como un desprendimiento de la industria cinematográfica hacia mediados del

⁹ No existen datos oficiales ni hemos hallado otro tipo de información estructurada para cuantificar esta apreciación. Los referentes del sector consultados nos han indicado que en Buenos Aires se estima que está concentrada más del 90 por ciento de esta actividad, mientras que, en el caso brasileño, la producción paulista de cine publicitario representaría el 80 por ciento del total.

siglo pasado, cuando dicha actividad alcanzaba cierto desarrollo industrial; asunto que como luego veremos contribuye a explicar algunas fisonomías de los actuales modos de regulación laboral. Este desarrollo industrial fue ciertamente más marcado en el caso argentino, donde se logró sostener un nivel elevado de producción de películas por algunos años entre las décadas de 1930 y 1940.¹⁰ En relación con el segmento que aquí nos ocupa, por esta época, los avisos publicitarios filmados conformaban una actividad más que accesoria e incipiente de las productoras cinematográficas de ese entonces y, como el resto de sus productos (principalmente largometrajes de ficción, pero también noticiarios y obras documentales), estos eran exhibidos exclusivamente en salas de cine. La compañía Emelco –productora de los hermanos Kurt y Frederic Lowe, fundada en 1937– habría sido pionera en este rubro, desarrollando una labor destacada en la producción y distribución en salas de cortos publicitarios en el país.

Dicho esto, nos interesa destacar la prevalencia de una modalidad de organización integrada verticalmente en el seno de grandes empresas. Estas, como subraya Katz (2006) transformaron en industrial el modo de producir cine, imitando los procesos predominantes en el mundo, principalmente los de la industria norteamericana. En relación con las modalidades predominantes de inserción y de movilización de trabajadores, diversas fuentes consultadas¹¹ dan cuenta de que los técnicos de cine accedían a los estudios de filmación a través de algún familiar, conocido o amigo, siendo muy jóvenes; ingresaban sin experiencia alguna y aprendían el oficio a través de la práctica en los lugares de trabajo. Comúnmente tenían continuidad de trabajo, permaneciendo durante numerosos años en una misma empresa. La concentración de trabajadores en un mismo lugar de trabajo fue permitiendo el debate de ideas y la participación y organización interna de los trabajadores hasta que, en 1948, esta experiencia se institucionaliza con el surgimiento del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA), el cual ha jugado –y como veremos, al día de hoy sigue desempeñado– un papel muy destacado en la configuración de condiciones de trabajo en algunos ámbitos clave.

¹⁰ Siguiendo el trabajo de investigación de Clara Kriger, podemos precisar que el salto a la industrialización se dio en Argentina durante el año 1933, con el surgimiento de empresas productoras locales que lograron concretar un sostenido proyecto de producción. Según sus registros, entre 1933 y 1945 –período conocido como la edad de oro del cine nacional–, una decena de empresas producen largometrajes de manera regular y sostenida (Argentina Sono Film y Lumiton en 1933; Cía. Argentina de Films Río de la Plata en 1934; SIDE, Pampa Film y San Miguel en 1936; Estudios Filmadores Argentinos y Emelco en 1937, Baires Film en 1938 y Artistas Argentinos Asociados en 1941), mientras, 13 empresas logran mantenerse en la actividad entre dos y cuatro años y más de 45 empresas surgen y desaparecen vertiginosamente (Kriger, 2006).

¹¹ Entre estas fuentes, podemos destacar las entrevistas realizadas por la autora en 2006 y 2007 a trabajadores de larga trayectoria en el sector, como a Anibal (Director de fotografía que se inició en la actividad cinematográfica a los 17 años en los estudios San Miguel, «lavando baños y sirviendo la comida», hasta que llegó a hacer tres películas como camarógrafo en esa empresa donde trabajó hasta 1948) o Bobby (camarógrafo, que ingresó en la empresa Argentina Sono Film como extra (actor) a los 6 años con sus tres tíos que eran reflectoristas, hasta que a los 16 años comenzó a trabajar como asistente de uno de sus tíos, iniciando su carrera como técnico de cine). También aquí podemos referir los diversos relatos contenidos en una publicación sindical que ha resultado de vital importancia en esta reconstrucción (Revista SICA 40 aniversario, 1988: 18 -22)

Si nos remontamos en la historia del desarrollo del segmento de cine publicitario paulista, podemos destacar el papel desempeñado por un pequeño puñado de compañías cinematográficas en su tentativa de industrialización del cine brasileño en la década de 1950. Estas empresas utilizaban técnicas organizativas y productivas similares a las descritas para el caso argentino y en su seno se formaron diversos profesionales que luego serán los pioneros en el negocio del cine publicitario. Se destaca en este entorno la compañía cinematográfica Vera Cruz y otros grandes estudios como Maristela y Multifilmes, que adquirirían la forma organizativa de la integración vertical, como era la tendencia internacional (Martino, 2009; Ferreira de Sousa, 2006).

También por esta época se desarrolló la organización gremial con la creación de la Asociación de los Técnicos y Artistas de Cine del Estado de San Pablo (Atacesp) que algunos años más tarde, en 1963, se transformó en sindicato. Como veremos, la organización sindical aquí ha tenido un recorrido marcadamente más sinuoso e inestable que en el caso argentino. Al respecto, resulta importante señalar una diferencia: el modelo de relaciones laborales que se desarrollaba en Argentina, cuando se consolidó la actividad gremial de los técnicos de cine –propiciado por los gobiernos peronistas (1944-1955)–, albergaba un movimiento sindical fuerte, centralizado y con presencia en los lugares de trabajo;¹² en cambio, en Brasil, en el marco del sistema institucionalizado de relaciones laborales –configurado en las gestiones de Getulio Vargas (1930-1945)–, surge un sindicalismo más endeble, con una estructura poco concentrada y altamente fragmentada, caracterizada por la atomización de la representación de intereses (los sindicatos son instituidos como gremios monopólicos de representación de intereses a nivel municipal), la descentralización y la ausencia de los sindicatos en las empresas.¹³ Algunas características distintivas de estos modelos tradicionales de relaciones laborales en Argentina y en Brasil han mantenido su vigencia hasta la actualidad y, como veremos en el siguiente apartado, contribuyen a enmarcar la comprensión de las modalidades de regulación laboral analizadas en nuestro estudio.

Retomando la cuestión de la organización productiva, es importante señalar que la modalidad de integración vertical comenzó a mostrarse cada vez más inviable. En efecto, desde mediados de los años cuarenta, las empresas cinematográficas comenzaron a atravesar una situación crítica vinculada con factores de diversa naturaleza, pero que debe enmarcarse

¹² Entre las acciones ejercidas durante el gobierno peronista, que coadyuvaron a la consolidación de este modelo sindical, podemos destacar, en primer lugar, el otorgamiento de la personería gremial en 1945 al sindicato con mayor representatividad, lo 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 (Novick, 2001; Bisio et al., 1999).

¹³ Este sistema, según Dombois (1999) se asienta en una estructura paralela de representación de intereses según oficios o ramas, definidas y controladas por el Estado, con sistemas de negociación colectiva restringidos y relaciones laborales jurídicamente establecidas, en las que es clave el papel de la justicia laboral en la regulación de los conflictos.

en la crisis más general que la industria cinematográfica en el plano internacional atraviesa en esos años (Katz, 2006; Krieger, 2006). Como se ha apuntado,

... la organización industrial a partir de estudios que funcionan como fábricas, con elevados costos fijos como el de los actores, profesionales y técnicos asalariados (con disposiciones gremiales a las que se debe respetar) y el aumento de las materias primas, no podían ser cubiertos fácilmente. Se necesitaba para ello, una producción constante en número y calidad, así como contar con amplios mercados donde distribuir las películas (Krieger, 2006:10).

Hacia fines de la década de 1950, las productoras que presentaban estudios totalmente integrados eran excepcionales. Los grandes estudios fueron progresivamente desmantelados y, así, las empresas productoras comenzaron a organizarse sobre la base de proyectos puntuales, dando así mucha flexibilidad a su organización, permitiendo expandirse o contraerse con bastante facilidad en función de la demanda de cada momento. Como contrapartida, emergieron numerosas empresas proveedoras de servicios especializadas (por ejemplo, de alquiler de estudios de filmación, de alquiler de equipamiento y servicios de transporte), como así también la generalización de una inserción laboral temporaria, incierta e inestable.

Cabe acotar que más allá de esta profunda reestructuración, el sostenimiento de la cinematografía en estos países no hubiera sido posible sin las políticas de estímulo del Estado que, a pesar de sus vaivenes, han desempeñado un papel clave en su desarrollo, quizás más marcado en el caso argentino. La expansión de la televisión años más tarde, que profundizó la crisis de la cinematografía, supuso, en cambio, una gran oportunidad para el desarrollo del cine publicitario. El desarrollo más dinámico de este en el caso paulista, incluso permitió que algunas productoras emplearan por algunos años más el modelo de producción integrado verticalmente, que resultaba rentable gracias a los elevados y sostenidos niveles de demanda que concentraban; por ejemplo, la empresa Mêmolo alcanzó a producir por ese entonces un centenar de comerciales en un solo mes (Martino, 2009).

De todos modos, la situación de fragmentación e inestabilidad productiva y laboral del campo cinematográfico en su conjunto, más la persecución política de los cuadros sindicales iniciada con la dictadura de 1964, tuvo serias implicancias para el sindicato de cine paulista, que al poco tiempo de crearse ya estaba en agonía. En efecto, en 1969 la carta sindical del Sindicato de Trabajadores Cinematográficos de San Pablo fue anulada, alegando inactividad y desinterés en la categoría.

En la década de 1970, el escenario político toma un viraje auspicioso por algunos años en ambos países y se dan interesantes procesos de institucionalización, en lo relativo a la regulación laboral en estos sectores, aunque por vías distintas.

En el caso argentino, el segmento de la producción cinematográfica orientado al cine publicitario adquiere un grado considerable de institucionalización con la presencia de una asociación empresarial propia y con los avances en la regulación de condiciones de trabajo específicas para la actividad. Al respecto, en 1975 se celebra el primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT n° 235/75) —vigente hasta la actualidad debido al principio de «ultra-actividad»¹⁴ tendiente a regular las condiciones laborales de los técnicos de la industria cinematográfica, en donde se dejan formalmente establecidas algunas disposiciones generales, como las modalidades de contratación y los salarios para los trabajadores por tiempo determinado (la gran mayoría), y otras cuestiones que rigen específicamente el trabajo en el segmento dedicado al cine publicitario.

La institucionalización laboral en el caso brasileño fue promovida por la vía legislativa, a partir de la sanción de una Ley federal en 1978, que al día de hoy reglamenta la categoría laboral —técnicos y artistas de cine, incluidos los del cine publicitario (Ley N° 6233 del 24/05 de 1978, que dispone sobre la reglamentación de las Profesiones de Artistas y de Técnicos en Espectáculos de Diversiones—. Aunque se trata de una legislación que no fue pensada originariamente para los técnicos de cine, la misma adquiere una importancia muy considerable para los mismos, ya que hasta el momento toda la actividad cinematográfica era desarrollada con una gran informalidad e improvisación en los aspectos laborales (problemática que como veremos no ha logrado revertirse significativamente).

En el momento que surgió esta reglamentación, los trabajadores de cine carecían de organización gremial. Esta reglamentación no era una reivindicación propia, sino perteneciente a los actores de teatro que sí contaban con un sindicato, el Sindicato de Artistas (SAT). Para responder a la nueva reglamentación y, de alguna forma, asistir en sus derechos a los trabajadores del cine, este sindicato cambió su sigla para Sated (Sindicato de Artistas y Técnicos en Espectáculos de Diversión), al tiempo que tomó la iniciativa de afiliarse a estos profesionales. En este marco se formaron varias comisiones de trabajadores de cine que analizaron las diversas funciones y tareas de la actividad y elaboraron una descripción detallada de las mismas.

Como cuestiones a destacar de la referida ley federal, la misma establece con absoluta claridad la naturaleza laboral del vínculo, fijando diversas modalidades de contratación y una serie de condiciones de trabajo que al día de hoy siguen vigentes. Asimismo, dispuso que todos los profesionales por ella abarcados deban inscribirse en un registro en el Ministerio de Trabajo con un certificado que compruebe su condición profesional, que puede ser oficial o elaborado por un sindicato, otorgando así un papel importante a la regulación sindical.

¹⁴ Se denomina “ultra-actividad” al mecanismo por el cual se extiende el plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo hasta tanto se celebre uno nuevo.

En este marco, surge la idea de recuperar un sindicato de trabajadores cinematográficos, aspecto que resultaba imprescindible para avanzar en cuestiones claves como la negociación colectiva, pues, la cámara empresarial estaba inscrita como industria (el Sindicato de la Industria Cinematográfica del Estado de San Pablo, sindicato patronal) mientras que los trabajadores estaban encuadrados en un sindicato no industrial (el Sated), ligado a la Federación de la Cultura, y por ello no resultaba competente para negociar colectivamente (Ferrerira de Sousa, 2006).

Así, en 1987 surge el actual Sindicato de los trabajadores de la industria cinematográfica con actuación en el Estado de San Pablo (Sindcine)¹⁵ que vino a recuperar de alguna manera el sindicato disuelto veinte años atrás. Entre sus primeras tareas, además de promover la defensa del cine nacional, concretó la firma de un acuerdo colectivo. Como en el caso argentino, esta primera negociación colectiva otorgó legalidad y formalidad a las diversas categorías, tareas y servicios profesionales que allí se detallan, con su correspondiente salario y otras condiciones laborales para las actividades cinematográficas, incluyendo el cine publicitario. Por estos años, el cine de largometraje vivía una fuerte crisis, pero ahora el sindicato encontraba su base de sustentación en el cine publicitario, que ya estaba más desarrollado y seguía creciendo a pesar de las tormentas que atravesaba la economía del país. Como subraya uno de los referentes sindicales entrevistados: «la industria del film publicitario continuó creciendo, en paralelo. Tanto en la formación de la mano de obra, tanto en la relación de empleo, la publicidad tiene un gran papel en esa historia» (Norberto, referente de Sindcine).¹⁶

Al respecto, retomando los aspectos económico-productivos de la trayectoria de estos sectores, según se señala, desde los años 80, el cine publicitario representa el segmento de mayor dinamismo dentro del campo cinematográfico en ambos países (Getino, 1995; Martino, 2009). Esta relevancia sin dudas se acentúa en los años 90 en consonancia con la importancia que internacionalmente adquiere la publicidad en el ámbito de la reproducción del capital y también en términos productivos, con la movilización de presupuestos cada vez más abultados, recursos tecnológicos más sofisticados y equipos de trabajo más nutridos y expertos (Lash y Urry, 1998; Zallo, 1988).

De esa manera, en la Argentina de los años 90, el sector adquiere un peso económico significativo, en el marco del auge de las políticas neoliberales que, aunque supusieran una mayor exigencia competitiva tras la apertura económica (al reducir paulatinamente las trabas arancelarias a la importación de comerciales extranjeros que fijaba la legislación)¹⁷ también

¹⁵Con el tiempo fue ampliando su actuación a otros estados del Sur. Su sigla no cambió, pero su denominación actual es Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica e do Audiovisual dos Estados de São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Tocantins e Distrito Federal.

¹⁶Entrevista realizada en diciembre 2015. Traducción propia.

¹⁷Ley Nacional de Radiodifusión N°22.285, sancionada en 1976 durante la dictadura cívico-militar, vigente hasta el 2009, cuando se sancionó la nueva ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26522 que, entre sus diversas disposiciones, volvió a introducir medidas protectorias para el sector.

motivaron un dinamismo muy marcado en el sector, albergando a un conjunto cada vez más nutrido y especializado de productoras.

Algo similar sucedió al sector brasileño de cine publicitario. Aunque no tengamos elementos para dimensionarlo, las fuentes consultadas señalan que, durante los años 90, fue alcanzado por algunas ventoleras de la apertura y desregulación económicas; puntualmente, el crecimiento de la competencia internacional a raíz del repliegue de la acción protectoria de los órganos que regulaban el cine de modo general (Ferreira de Sousa, 2006).¹⁸ En este contexto, de manera similar a lo ocurrido en Argentina durante la década de los noventa con la desregulación selectiva de la antigua Ley de Medios, la televisión se vio inundada de grandes campañas publicitarias importadas, dejando así debilitado y sin ninguna protección el mercado brasileño. De todos modos, como en el caso argentino, estas comienzan a ser épocas de gran desarrollo de la publicidad en general y del cine publicitario en particular, signadas por la globalización económica. De acuerdo con algunos analistas, podemos señalar que, en ambos países, el dinamismo de este sector pasó a ser vital para el sostenimiento de la actividad cinematográfica en su globalidad. Una actividad que permite a las empresas tener una buena renta, sin los riesgos que implica producir películas de largometraje, y, a los técnicos, permanecer de cierta forma en la actividad cinematográfica y desarrollarse profesionalmente (Getino, 1995; Ferreira de Sousa, 2006). En efecto, la publicidad en estos países, por razones principalmente de naturaleza económica, ha estado a la vanguardia de la incorporación de nuevos equipamientos y así, los técnicos dedicados a esta actividad han podido actualizarse tecnológicamente con mucha celeridad. Sin duda, esta circunstancia contribuyó a la configuración de estos países como polos atractivos para la localización de campañas publicitarias y rodajes de comerciales internacionales.

El arribo de estas últimas deslocalizaciones internacionales fue más marcado en el caso argentino tras la devaluación monetaria de 2002, lo que permitió a las productoras del sector adquirir un buen posicionamiento internacional, registrando desde entonces un importante crecimiento de los servicios de producción orientados hacia el exterior; un hecho novedoso, en tanto que, hasta la década de los noventa, el sector se orientaba casi exclusivamente al mercado interno. En esta nueva etapa, el crecimiento de la actividad es ciertamente muy marcado: la cantidad de empresas, de trabajadores y de puestos de trabajo generados llegaron a duplicarse. Para dar una idea del dimensionamiento de la influencia de la demanda extranjera sobre el sector en estos años, podemos decir que se registra un promedio anual de 290 servicios realizados para el exterior, los cuales generaron un promedio anual de 9.530 puestos de trabajo. Estas cifras representan entre el 38 por ciento del total

¹⁸Tal era caso del Concine (Conselho Nacional de Cinema), por ejemplo, que era el responsable de la elaboración de instrumentos legales de protección del mercado cinematográfico brasileño. Asimismo, se encargaba de instituir para los cortos de cine publicitario un Certificado de Producto Brasileiro —CPB- que al día de hoy es exigido por la actual Agencia Nacional de Cine (Ancine).

de comerciales filmados y el 48 por ciento del total de puestos de trabajo generados por la actividad; puestos de trabajo que además tienen una duración promedio más prolongada que los realizados para el mercado doméstico (6 días y 4,5 días respectivamente).

Cuadro 4

Empresas en actividad, técnicos empleados, servicios de producción y puestos de trabajo generados en el sector argentino de cine publicitario.

	Promedio anual	Promedio anual
	1991-2001	2002-2014
Empresas en actividad	55	109
Técnicos empleados	1.451	3.140
Servicios de producción (total)	490	760
Servicios de producción al exterior*		290
Puestos de trabajo generados (total)	9.634	19.962
Puestos de trabajo para el exterior*		9.530

*Dato relevado desde 2003

Fuente: elaboración propia con base en Deisica, 1-24 y datos suministrados por SICA

Sin embargo, hay que agregar que en los últimos años (2009-2014) se ha venido registrando una marcada declinación en los niveles de exportación de servicios, del orden del 50 por ciento, que ha tenido efectos inmediatos sobre los niveles de empleo, en vista de que la inserción laboral en el sector está sujeta enteramente a las fluctuaciones de la demanda. En este último tramo se generaron en promedio unos 5.000 puestos de trabajo directos, menos de los generados entre 2002 y 2008. Si bien no hay datos que permitan precisar cómo ha sido distribuida esta caída del empleo entre los trabajadores, podemos señalar que, en promedio, hubo una reducción del 15 por ciento en las jornadas trabajadas anualmente para cada trabajador (de 35 a 30) y que unos 500 trabajadores abandonaron esta actividad. Los comerciales realizados para el mercado doméstico mantuvieron en cambio un nivel destacado y una tendencia más estable, entre 400 y 500 producciones anuales (elaboración propia con base en Deisica (1999-2014:1-24).

En el caso brasileño, si bien no hay datos desagregados ni registros que nos permitan precisar la magnitud y evolución del sector que estamos analizando, podemos señalar que la importancia de la publicidad en la dinámica audiovisual de este país parece haber seguido en franco aumento en el escenario configurado en los últimos años.¹⁹ Según nuestras concisas

¹⁹En una publicación sindical reciente se señala que en 2010 la industria publicitaria brasileña estaba integrada por 13.863 empresas, que empleaban a 98.000 personas, concentradas principalmente en São Paulo, y que el 67 por ciento de la inversión publicitaria de dicho país se realiza en publicidad televisiva (Robles, 2015).

indagaciones de terreno, la dinámica sectorial, en el período que ocupa nuestro interés, no habría estado tan influenciada por el tipo de deslocalización internacional que veíamos en el caso argentino, sino que, en general, las empresas que subcontratan estos servicios de producción audiovisual también se encuentran localizadas en territorio brasileño. La transnacionalización productiva es más importante en estos eslabones anteriores, puntualmente en las agencias publicitarias, a partir de procesos de inversión extranjera directa —filiales locales de las grandes agencias internacionales, quienes subcontratan a las empresas del sector que estamos analizando—. Al respecto, según nos señalan los referentes entrevistados del Sindcine, son ciertamente muy recurrentes las campañas publicitarias regionales e internacionales ideadas y filmadas por agencias y productoras de cine publicitario paulistas. Así nos explicaba una de las referentes sindicales entrevistadas: «nosotros ahora tenemos cinco grandes agencias de publicidad y hoy en día lo que hay son campañas globales; se filma una parte aquí, una parte en Argentina...»(Ana, referente de Sindcine).²⁰

Según estos mismos referentes sindicales, existirían más de 5.000 empresas registradas, pero en su enorme mayoría se trata en realidad de los propios trabajadores que se inscriben como personas jurídicas (PJ), burlando la legislación del trabajo. Al respecto, como señalan Krein y Biavaschi (2015), la contratación como PJ, en ámbitos institucionalmente regulados por la legislación laboral, constituye una de las modalidades de flexibilización contractual más difundidas en Brasil en el período analizado. Se trata de una modalidad de contratación laboral fraudulenta, vía artificios de naturaleza civil, que enmascaran la relación de empleo y debilitan las garantías laborales. Dichos autores estiman que el sector está conformado por un nutrido grupo de empresas, con características similares a las que se describieron para el caso argentino. Existiría un puñado pequeño de empresas grandes, pero la gran mayoría serían pequeñas y medianas. Asimismo, según sus estimaciones, existen actualmente alrededor de 10.000 técnicos en la actividad (más de la mitad, como vimos, inscritos como PJ) quienes, como sus pares argentinos, se insertan temporalmente en la actividad con base en la modalidad organizativa basada en proyectos, la que también en Brasil sería ampliamente predominante.

Con esta sucinta descripción de la trayectoria sectorial, analizaremos a continuación las características que adquiere la regulación del trabajo que, como vimos, en ambos países comparte semejantes condiciones de inestabilidad, imprevisibilidad e incertidumbre, derivada de las modalidades organizativas tan flexibles que predominan.

Avances y desafíos de la regulación del trabajo durante los años 2000

En este apartado nos centraremos en las cuestiones nodales que nos hemos propuesto abordar en este texto, relativas a las características que adquiere el trabajo en estos sectores

²⁰ Entrevista realizada en diciembre de 2015. Traducción propia.

desde una mirada comparativa; particularmente, sus condiciones y regulaciones configuradas durante estos últimos años en relación con las modalidades de contratación, la jornada y las remuneraciones, tanto en el plano institucional como en el más concreto e informal de las prácticas cotidianas en los lugares de trabajo.

Podemos comenzar señalando que, como procuramos evidenciar en el apartado anterior, en ambos sectores predomina, desde hace décadas, una modalidad de organización donde la fuerza de trabajo se encuentra exteriorizada y se contrata con base en proyectos individuales. La flexibilización de la inserción laboral, que implicó el pasaje de una modalidad estable a otra de carácter profundamente inestable e incierto, se ha visto acompañada por la intervención de algunas fuentes de regulación destacadas en el plano institucional, adquiridas a lo largo de su trayectoria vinculada con la industria cinematográfica (organización gremial, legislación, negociación colectiva). Estas normativas y regulaciones han sido en buena medida dejadas de lado en el plano de los hechos durante los años 90, cuando en ambos países tuvieron un amplio predominio las políticas de flexibilización laboral de cuño neoliberal, pero a partir de los años 2000 se registraron algunos cambios en sentido contrario, en consonancia con las tendencias evidenciadas en estos países referidas anteriormente. Como veremos a continuación, frente a estas circunstancias compartidas, también encontramos significativas diferencias y matices, tanto en la letra de la normativa como en sus disímiles niveles de cumplimiento en el plano práctico, derivadas del juego particular de relaciones laborales y del accionar sindical desplegado en cada caso concreto.

En el caso argentino, fue ciertamente más marcada la recuperación del peso de la regulación institucionalizada en las prácticas cotidianas de trabajo. Esta circunstancia estuvo impulsada en buena medida por el accionar del histórico gremio cinematográfico, el SICA, que, como hicimos referencia, emergió hacia mediados del siglo pasado y logró perdurar a lo largo del tiempo y desempeñar un papel relativamente activo en la regulación laboral. Este accionar ha sido ciertamente destacable en el período observado, propiciado por un contexto económico, político e institucional que en términos generales se presentaba favorable.

Como señalamos más arriba, desde 1975, las condiciones laborales en este sector se encuentran formalmente reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad cinematográfica (CCT N°235). Esta regulación fue profundamente descuidada durante los años 90 en consonancia con el clima de la época. Durante estos años, tuvo lugar una flexibilización en el plano de los hechos sobre algunas condiciones laborales importantes, como la contratación, la configuración de la jornada y las remuneraciones del sector, que eran pautadas desconociendo ampliamente lo estipulado en el CCT. Es importante destacar que esta flexibilización no logró cristalizarse en el plano institucional de la negociación colectiva, que permaneció inalterado con base en el principio de ultra-actividad de los convenios y que, según creemos, ha sido muy importante para explicar el posterior resurgimiento del accionar sindical.

Desde los primeros años de la década del 2000, en el marco de la coyuntura prácticamente de pleno empleo que vivía el sector, propiciada por el crecimiento *offshore* y un contexto político e institucional más favorable a la formalización laboral, la referida tendencia flexibilizadora comenzó a revertirse en algunos ámbitos importantes, aunque con distinta intensidad. En relación con la contratación, durante la década de 1990 se había difundido una práctica de flexibilización muy extendida por aquel entonces, similar a la observada en el caso brasileño con los PJ, con el uso fraudulento de contratos de naturaleza civil, que desconocen la relación laboral y su marco normativo protectorio. Así lo recordaba uno de los técnicos entrevistados durante los primeros años de trabajo de campo «...se generalizó que vos seas una empresa...eso es para desligarse del trabajador, de las responsabilidades que vos tenés como empleador. Todos hicieron eso» (Emmanuel, grip/maquinista).²¹

Como ha sido observado, esta inclinación a derivar contratos de trabajo asalariado hacia la «prestación de servicios», tan difundida en Argentina durante los años 1990, se inscribe en una tendencia más general hacia la «mercantilización» progresiva de las relaciones sociales (Palomino, 2000). En el nuevo escenario, el accionar sindical estuvo centrado en regularizar las contrataciones, contando con mayor presencia en los lugares de trabajo, al tiempo que comenzaron a ser más recurrentes las inspecciones articuladas con el Ministerio del Trabajo durante los rodajes. Ya en los primeros años de este período volvió a verse generalizada la modalidad de contratación estipulada en el convenio vigente—un contrato laboral por tiempo determinado—. Este proceso, según el relato de los referentes sindicales entrevistados en aquel momento, no resultó una tarea sencilla, no solo por las resistencias empresariales, sino porque además los mismos trabajadores/as parecían haberse adaptado a esta práctica de flexibilización contractual. Desde su perspectiva, esto respondería a un cambio en el perfil de los trabajadores del cine, más marcado en el sector de cine publicitario, donde predomina un trabajador más joven, de clase media-alta, con formación universitaria, con escasa conciencia sindical, en contraposición con el técnico tradicional, de clase media-baja, más involucrado con la práctica gremial. En sus palabras: ... «[antes] aprendías a trabajar y aprendías a defender tus derechos... hoy en día son todos pibes que te dicen ¿qué es una hora extra?» (Norberto, secretario gremial)²² o bien «Antes todos los técnicos venían de una determinada región de clase, que son los límites de la clase media para abajo y de la clase baja para arriba. En ese momento se tenía conciencia política. Ahora cambió, están cayendo de clase para entrar en la industria» (Adrián, secretario gremial de cine publicitario).²³

Si bien las cuestiones vinculadas con las particularidades que pueden presentar los perfiles de los/as trabajadores/as del sector y sus vivencias, representaciones y valoraciones

²¹ Entrevista realizada en septiembre de 2006.

²² Entrevista realizada en octubre de 2006.

²³ Entrevista realizada en marzo de 2007.

asociadas con sus condiciones laborales no han sido objeto de análisis de este estudio y exceden el planteamiento de este texto, cabe hacer una breve referencia a las mismas para enmarcar la comprensión de algunas cuestiones interesantes del análisis. Podemos señalar que la clave interpretativa arrojada por los referentes sindicales se vincula con ciertas imágenes y evidencias aportadas por algunos estudios, donde se sugiere que los procesos de flexibilización han contribuido a modelar nuevos perfiles de trabajador/as, menos inclinados a defender sus condiciones laborales en el plano colectivo y más adaptables a modalidades de contratación que, en apariencia, presentan mayores grados de autonomía (Storey, et al., 2009; Ursell, 2000). Al respecto, nos interesa mencionar que en nuestro trabajo de campo hemos observado más bien heterogeneidades en cuanto a los perfiles y posicionamientos de los/as trabajadores/as respecto de sus condiciones laborales. Asimismo, podemos sugerir que la connivencia con la flexibilización contractual se relaciona con la forma de inserción flexible y precaria predominante alejada de la modalidad tradicional, estable por tiempo indeterminado. Desde un punto de vista instrumental, al tratarse de un trabajo de corta duración y escasa continuidad, los incentivos a recuperar la relación de dependencia son más limitados: esta recuperación no resulta suficiente para proteger a estos/as trabajadores/as de los riesgos derivados del carácter temporario de la inserción (por ejemplo, no ofrece sustento en períodos de enfermedad, embarazo, entre otros).

En este panorama, es ciertamente destacable que, a pesar de dichas limitaciones, el accionar sindical haya logrado reinstalar y sostener durante todos estos años el reconocimiento de la relación de dependencia y persuadir a los/las trabajadores/as del sector sobre su conveniencia. De acuerdo con la legislación vigente, esta conveniencia estriba en el plano individual en que ya no deben afrontar por sí mismos los aportes a la seguridad social y a la cobertura médica, y, además, en que los vuelve a enmarcar con claridad en la esfera de la negociación y del derecho colectivo, contribuyendo así a su fortalecimiento. En efecto, con el retraimiento de la flexibilización contractual sobrevinieron una serie de prácticas que marcan una etapa más auspiciosa para la regulación colectiva del trabajo en el sector. Respecto del establecimiento de las cuestiones vinculadas con la jornada y el salario, también hemos registrado avances en el plano de las relaciones colectivas y de la regulación gremial, aunque de menor calado y más dilatados en el tiempo.

Podemos decir que en los primeros años de este período estas cuestiones nodales de las relaciones de empleo se definían de manera muy alejada de la normativa vigente, con una fuerte discrecionalidad empresarial. Por ejemplo, comúnmente las jornadas de trabajo efectivamente existentes en el sector son muy extensas y la jornada base del convenio (8:45hs.) estaba muy lejos de ser tenida en cuenta como parámetro para establecer la remuneración diaria, existiendo además múltiples acuerdos informales dependiendo del grupo de trabajadores/as en cuestión; durante varios años se estableció una especie de arreglo a partir

del cual las empresas podían extender la jornada base en los rodajes a unas 11 o 12 horas, a partir de lo cual debían pagar la correspondiente compensación salarial por horas extra.

A partir de 2008 se avanzó en la formalización de estas negociaciones, con la firma de una serie de acuerdos articulados al convenio colectivo, en los que se fueron pautando ajustes salariales y otras condiciones de trabajo.²⁴ Desde entonces, la jornada de trabajo legal durante los rodajes pasó a ser de 8 horas diarias, con la garantía del pago de 4 horas extraordinarias por cada día trabajado, aún cuando dichas horas no sean realizadas. De esa forma, se logró legitimar el arreglo informal que, como vimos, prevalecía por ese entonces (una jornada de 12 horas de trabajo).

Como fruto de estos avances en el plano formal, el sindicato y los trabajadores del sector pasaron a contar con un instrumento legal más ajustado para hacer cumplir la normativa laboral. Claro que estos avances, por sí mismos, no aseguran la real aplicación de sus contenidos. La presencia más marcada de delegados e inspectores sindicales en los rodajes, las asambleas sorpresivas durante los rodajes, las recurrentes denuncias sindicales a las productoras que incumplen la normativa, constituyen circunstancias que han permitido avanzar en dicha dirección. Sobre la relevancia adquirida por estas medidas, desde el sindicato se señala: «la verdad es que estos años estuvimos haciendo mucha presencia... es muy impactante como caemos nosotros a los rodajes,... vamos casi toda la comisión directiva... entonces al productor lo intimidas y logramos un buen efecto con la gente (Guido, referente SICA).²⁵

Ahora bien, también hay que señalar que las prácticas de flexibilización laboral no constituyen un problema superado. De hecho, sigue siendo recurrente la existencia de ciertos «arreglos» informales pautados entre las empresas y los trabajadores en sus negociaciones cotidianas, que se alejan de la normativa vigente en diversos aspectos y en grados variables según el caso. Algunos de los ámbitos en donde se han registrado los mayores incumplimientos tienen que ver con la determinación de la duración de la jornada y el cobro de horas extraordinarias, las horas de descanso obligatorias entre jornadas, las pausas y descansos al interior de la jornada de trabajo, por destacar algunos de los más relevantes.

En relación con lo que hemos observado en esta aproximación exploratoria al caso brasileño, más precisamente al cine publicitario paulista, una primera cuestión que resulta importante señalar refiere a que los trabajadores/as presentan aquí un marco legal y convencional muy desarrollado, con disposiciones regulatorias incluso más avanzadas en algunos

²⁴ Acuerdos N°25/2009, N° 223/2010, N° 267/2011, N° 1537/2012, 770/2013, N°1593/2014 homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –MTEySS- (celebrados el 2/5/2008, el 24/11/2009, el 4/10/2010, el 22/6/2012, el 22/5/2013 y el 20/11/2014, respectivamente).

²⁵ Entrevista realizada en abril 2016.

aspectos que en el caso argentino. Cabe recordar aquí la vigencia de una ley federal que garantiza la profesionalización de la actividad –ausente en el caso argentino– y mejores condiciones laborales en algunos aspectos nodales como son el establecimiento de la jornada y el salario, que ciertamente son retomados y actualizados en los convenios colectivos de trabajo firmados por el sindicato paulista de técnicos de cine –Sindcine– y la patronal.

Si comparamos la letra de las convenciones y acuerdos colectivos vigentes, observamos que, en el caso brasileño, se establece una jornada de 6 horas de trabajo, si es dentro de un estudio de filmación y de 8 horas si es en exteriores,²⁶ mientras que, en el caso argentino, la jornada laboral en cine publicitario, como vimos, es de 8:45 en todos los casos y contempla la obligatoriedad de 4 horas extraordinarias durante los días de rodaje. A su vez, los niveles salariales son significativamente superiores en el convenio brasileño, aunque con grados variables según la categoría profesional.

Ahora bien, según se desprende de las diversas fuentes consultadas, en el plano concreto y cotidiano existe una importante desregulación laboral desde las últimas décadas, agravada en los años 90 como en el caso argentino, pero que no ha logrado revertirse de manera significativa en este último período, que como observamos, también se ha presentado en términos globales más auspicioso para la regulación laboral. Como adelantamos en la presentación sectorial, una gran proporción de trabajadores están inscritos como PJ, aspecto que podemos sintetizar en la expresión local «o profissional de cinema virou empresa». Esto significa que buena parte de la inserción laboral en el sector se enmarca en un vínculo ajeno a la relación laboral que dispone la normativa vigente. A esto hay que añadir que son muy pocos los trabajadores registrados en la cartera de trabajo como dispone la Ley N° 6233 sobre la reglamentación de las Profesiones de Artistas y de Técnicos (Almeida, 2012).

Según los referentes de Sindcine, en este sector prevalece una modalidad de inserción que ellos denominan sugestivamente «contrato ornitorrinco», ya que mezcla de forma compleja aspectos propios de un vínculo laboral y otros de naturaleza comercial. Esta modalidad podría resumirse en que comúnmente las empresas y los trabajadores establecen un contrato enmarcado en la legislación laboral vigente con un piso de base salarial y, además, pautan un contrato de naturaleza civil para completar el pago acordado, que generalmente incluye horas extraordinarias. De esta forma, las empresas quedan resguardadas de la fiscalización y se ahorran cargas patronales. Por su parte, las condiciones laborales básicas como el tiempo de trabajo y su remuneración también se pautan transgrediendo las disposiciones legales en dos sentidos adicionales: primero, mediante el alargamiento excesivo de la jornada de trabajo

²⁶ Esta distinción en la jornada de trabajo proviene de disposiciones de la legislación federal (Ley 6266/1978) y se relaciona con la consideración de que el trabajo dentro de los estudios es insalubre, por estar enmarcado en un ambiente confinado, sin iluminación ni ventilación natural.

con el pago de horas extraordinarias prohibidas por ley (la legislación establece un máximo de dos horas extra) y luego, a través de la negociación de un monto fijo, independientemente de las horas trabajadas.

Hasta donde hemos podido indagar en nuestros intercambios con los referentes sindicales, este extendido quebrantamiento de la normativa laboral respondería a múltiples factores interconectados, entre los que se destacan la connivencia de los propios trabajadores, las ineficiencias de los procesos de fiscalización de las leyes laborales y las limitaciones del propio accionar sindical. En cuanto a la responsabilidad que cabe a los trabajadores, los argumentos esgrimidos por los referentes del Sindcine nos recuerdan a las interpretaciones de los referentes sindicales en el caso argentino, en relación con la apreciación de que los trabajadores/ as no problematizan el desconocimiento de la relación laboral y asumen de manera acrítica los riesgos correspondientes, aunque marcan algunas diferencias en cuanto a los perfiles:

Los trabajadores también tienen un rol en todo esto de los PJ... existe una división entre los que se ven como trabajadores y los que no se ven como trabajadores. Los que tienen algún rol de director de arte, fotografía, serían los cargos de mayor salario, mayor formación intelectual, son los que menos se ven como trabajadores, los que menos tienen esa conciencia. En cuanto a los trabajadores de base, los utileros, los eléctricos, esos sí quizás son más críticos (Ana, referente del Sindcine. Entrevista realizada en diciembre de 2015. Traducción propia).

Con respecto a los problemas de fiscalización, se señala que el estado ha desempeñado un papel muy pasivo en este plano en tanto que los sindicatos no pueden iniciar un proceso de inspección en primera instancia. Las acciones de fiscalización requieren de tiempos prolongados para ser desplegadas en el lugar de trabajo, asunto que las vuelve totalmente ineficaces para limitar las irregularidades en esta actividad, cuya duración es tan limitada. Esto marca una diferencia con el caso argentino.

Finalmente, las limitaciones del accionar sindical responden en parte a características que también están presentes en el caso argentino, como el pequeño tamaño, una base compuesta mayormente por trabajadores que presentan una inserción laboral profundamente inestable e incierta. Ciertamente, estas restricciones en el caso argentino han sido menos drásticas gracias a algunos elementos del modelo sindical vigente en este sector, heredados de la época de apogeo industrial de la cinematografía (ciertamente más marcado que en el caso brasileño) y revitalizados en el período observado. Entre estos elementos destacamos el marcado desarrollo institucional del sindicalismo con eje en la negociación colectiva, la importancia de la figura de los representantes sindicales en los lugares de trabajo y una considerable articulación de estrategias conjuntas con el Estado en diversos planos —como

se puso en evidencia en el último período—. Podemos sostener que las diferencias halladas en este plano de la gravitación del peso de la regulación sindical explica buena parte de las diferencias observadas respecto de los avances concretos en la regulación laboral de estos sectores, que resultaron más efectivos en el caso argentino.

Dicho esto, creemos importante comentar también que, aún con sus limitaciones este sindicato (Sindicine) ha venido desplegando diversas estrategias y acciones que resultan claves para resistir y contestar la flexibilización y defender los derechos colectivos de los trabajadores/as. Tal es el caso de las negociaciones periódicas con el sindicato patronal para ajustar las escalas salariales, las diversas acciones de contralor sobre los contratos de trabajo y la aplicación de multas a las empresas que incumplen, los cursos de capacitación y otros beneficios sociales para sus afiliados, por destacar algunas de las más importantes.

Reflexiones finales

Comenzamos este artículo planteando que asistimos en los últimos años a una profundización de los procesos de tercerización y subcontratación laboral que tiene una marcada incidencia en la alteración de las formas tradiciones de regulación laboral, en términos de precarización de condiciones de trabajo y de pérdida de derechos colectivos. Asimismo, señalamos que en Argentina y Brasil esta tendencia se ha desarrollado conjuntamente con un cierto proceso de recuperación de condiciones laborales y de formalización del trabajo a raíz del cambio de signo que cobró la regulación estatal en los albores del nuevo milenio. El análisis que presentamos en estas páginas forma parte de un esfuerzo investigativo que se propuso poner en diálogo las experiencias y alcances de estos procesos contrapuestos en ciertos sectores emblemáticos de los tiempos que corren. Específicamente, este trabajo estuvo centrado en el análisis de los avances y desafíos registrados en la regulación del trabajo en el sector de cine publicitario en Argentina y Brasil, países con gran desarrollo del campo audiovisual en general y del cine publicitario en particular, donde los procesos de flexibilización y externalización laboral se manifiestan de manera muy profunda.

En esta clave, uno de los interrogantes centrales que buscamos responder ha sido de qué manera se logró avanzar en el plano institucional y concreto de la regulación laboral en el referido sector, que en ambos países se encuentra atravesado por problemáticas profundas derivadas de la fuerte temporalidad e inestabilidad de la inserción que impone su lógica organizativa. También perseguimos visibilizar las especificidades que adquieren las condiciones y regulaciones laborales concretas que se configuran en cada lugar y que responden a los variados factores que intervienen en un plano sectorial más local, como el marco legal, ciertos aspectos ligados a la trayectoria productiva y al paisaje de las relaciones laborales y a la acción gremial.

Hemos visto que, en el sector argentino de cine publicitario, la exteriorización productiva y la flexibilización laboral constituyen una problemática constante que ha podido ser

contestada en varios aspectos —aunque no eliminada— a partir del destacado papel que ha jugado el sindicato en un marco político e institucional que resultara favorable. La evasión generalizada de la normativa laboral de los 90 ha sido una problemática combatida y en buena medida superada en la última década, de la mano de las negociaciones colectivas y de las inspecciones en los lugares de trabajo. También es destacable el rol desempeñado por el sindicato en el nivel de las bases, entre los propios trabajadores, al volver a instalar la importancia de recuperar el estatuto de trabajador en relación de dependencia, a pesar de la corta duración de la inserción.

En el caso brasileño, veíamos que el marco legal y convencional del trabajo también tiene un desarrollo destacado, incluso más avanzado que el caso argentino, junto con algunas especificidades nacionales. Como vimos, los trabajadores del cine publicitario cuentan con una ley federal que garantiza su profesionalización y la aplicación de las leyes laborales, como así también la organización sindical de cada categoría y la posibilidad de firmar convenios colectivos de trabajo. Pero, también observábamos que los alcances de esta regulación institucional eran más limitados en el plano concreto y cotidiano de la relación laboral, donde aún se observan irregularidades muy marcadas debido a los problemas de fiscalización y a las limitaciones del accionar sindical

Podemos sostener, así, que la dinámica sindical constituye una pieza clave en la explicación de las diferencias y matices hallados en el inter-juego de flexibilización versus formalización de las relaciones laborales de estos sectores y, de modo más general, que el accionar sindical puede conformar una fuente de regulación laboral de considerable vitalidad aún en contextos altamente flexibilizados como los que aquí hemos abordado. Esto último, sin perder de vista los grandes desafíos que se presentan a las organizaciones gremiales para responder a la creciente flexibilización que permea con firmeza todos los ámbitos del trabajo en su representación, defensa y movilización de colectivos de trabajo cada vez más fragmentados, inestables y heterogéneos.

Referencias bibliográficas

Almeida, Ricardo (2012). «Modo de produzir – Modo de trabalhar: Relações de produção e trabalho no cinema da Boca do Lixo». Tesis de Maestría de la Facultad de Educación de la Universidad Estadual de Campinas, Mimeo.

Araujo, Angela y **Roberto Veras De Oliveira** (2011). «El Sindicalismo Brasileño en la Era de Lula» *Revista Trabajo*, OIT Nro. 8, Tercera Época, ISSN 1405-1311, México D.F.

Basualdo, Victoria y **Diego Morales**, comp. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires, Editorial Siglo XXI.

Bisio, Raul, Osvaldo Battistini y **Juan Montes Cató** (1999). «Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973», en Fernández Arturo y Bisio Raúl, comps. *Política y Relaciones laborales en la transición democrática Argentina*. Buenos Aires, Lumen / Humanitas

- Blair, Helen** (2001). «'You're Only as Good as Your Last Job': the Labour Process and Labour Market in the British Film industry». *Work, Employment & Society*, vol. 15 (1).
- Bulloni, María Noel** (2010). «El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación», *Sociología del Trabajo*, n° 68. pp. 27-49.
- Bulloni, María Noel** (2012). «Redes de proyecto, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires». Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- Bulloni, María Noel** (2013). «Redes productivas, proyectos y formas flexibles de trabajo. Un estudio en el sector de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires», *Revista Estudios del Trabajo*, n° 46, pp.141-165. pp. 86-112. Buenos Aires.
- Bulloni, María Noel** (2016). «Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad, regulaciones y respuestas sindicales», *Revista de Ciencias Sociales*. Departamento de Sociología de la Universidad de la República, Montevideo. En prensa.
- Celis Ospina, Juan Carlos**, coord. (2012). *La subcontratación laboral en América latina: miradas multidimensionales*, Clacso/ Escuela Nacional Sindical, Medellín.
- Cepal** (2015). *Estudio económico de América Latina y el Caribe. Desafíos para impulsar el ciclo de inversión con miras a reactivar el crecimiento*. Santiago de Chile, CEPAL.
- Cifra** (2015). «La naturaleza política y la trayectoria económica de los gobiernos kirchneristas». Documento de trabajo n° 14 CIFRA - Centro de Investigación y Formación de la República Argentina.
- Christopherson, Susan y Michael Storper** (1989). «The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: the motion picture industry», *Industrial and labor Relations Review*, vol. 42.
- Christopherson, Susan** (2002). «Project work in context: regulatory change and the new geography of media» *Environment and Planning A*, vol. 34.
- Davis, Charles y Janice Kaye** (2010). «International production outsourcing and the development of indigenous film and television capabilities: the case of Canada», en G. Elmer, C. Davis, J. Marchessault y J. McCullough, eds. *Locating migrating media*. Lanham, md, pp. 57-78. Rowman and Littlefield/Lexington Books.
- Del Bono, Andrea** (2015). «La regulación de la subcontratación laboral en la Argentina: sus alcances y los debates vigentes», en Marcia Leite, comp. *O Trabalho no Brasil: uma perspectiva comparada*. Sao Pablo, Editorial Unicamp (En prensa).
- Del Bono, Andrea y Germán Quaranta**, comp. (2010). *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Ediciones Ciccus.
- Deisica** (1991-2014). Informes estadísticos de la Industria Cinematográfica Argentina (n°s 1-24) Buenos Aires, Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina,
- Dombois, Rainer** (1999). «Tendencias en las transformaciones en las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México», en Enrique de la Garza y Ludger Pries (1999). *Globalización y cambio en las relaciones industriales*, Cap. I, México, Fundación Ebert.
- Ermida Uriarte, Oscar** (2010). «La política laboral de los gobiernos progresistas, el posneoliberalismo y el movimiento sindical», en *Movimiento sindical - gobiernos progresistas. Un primer balance en la región*. Publicación Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ermida Uriarte, Oscar y Natalia Colotuzzo** (2009). «Descentralización, tercerización, subcontratación», Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay.

- Etchemendy, Sebastián** (2011). «El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada». Informe de la OIT, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 1ª ed. Buenos Aires
- Faulconbridge, James** (2006). «Stretching tacit knowledge beyond a local fix? Global spaces of learning in advertising professional service firms», *Journal of Economic Geography*, n° 6, pp. 57-78.
- Ferreira de Sousa, Antonio** (2006). «Vivendo do cinema». Tese doctoral Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo.
- Getino, Osvaldo** (1995). *Las industrias Culturales en la Argentina. Dimensión económica y políticas públicas*. Buenos Aires, Ediciones Colihue.
- Harvey, David** (2007). *Espacios del Capital. Hacia una Geografía Crítica*. Madrid, Akal.
- Inranzo, Consuelo, Marcia Leite y Cecilia Senén González**, eds. (2015). «Políticas Laborales en América del Sur. Siglo XXI». Dossier de *Cuadernos del Cendes*, n° 89, 3ra. época, mayo agosto, Caracas
- Katz, Jorge** (2006). «Tecnologías de la Información y la Comunicación e Industrias Culturales. Una perspectiva Latinoamericana» CEPAL-Documentos de Proyectos, Santiago de Chile.
- Krein, José Dari y Magda Biavaschi** (2015). «Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000». *Cuadernos del Cendes*, Año 32, N° 89; Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- Krein, José Dari y Luis Dos Santos** (2012). «La formalización del trabajo en Brasil. El crecimiento económico y los efectos de las políticas laborales», *Nueva sociedad*, n° 239.
- Krieger, Clara** (2006). «La presencia del Estado en el cine del primer peronismo». Tesis doctoral, Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.
- Lash, Scott y John Urry** (1998). *Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Leite, Marcia de Paula** (2010) «El trabajo en el Brasil de los años 2000: Dos caras de un mismo proceso», *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n° 70, pp. 25-44. Madrid.
- Lenguita, Paula** (2011). «Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino», *Revista Nueva Sociedad* n° 232.
- López, Andrés, Daniela Ramos e Ivan Torre** (2009). «Las exportaciones de servicios de América Latina y su integración en las redes globales de valor». Serie Documentos de proyectos, Cepal. Disponible en: <<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/35963/docw37fin.pdf>> [Consultado el 23/8/2011].
- Martino, Anna** (2009). «Cinema publicitário paulistano. A toca dos leões de ouro». Monografía del Programa de Pós-graduação em imagem e som. Universidad Federal de São Carlos. Centro de Educação e Ciências Humanas. Inédito.
- Menger, Pierre Michele** (2005). *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible*. París, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Novick, Marta** (2001). «Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales», en Enrique de la Garza, comp. *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires, Clacso.
- Palomino, Héctor** (2007). «La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina». Ponencia presentada en el 8º Congreso de ASET, Buenos Aires, agosto.

- Palomino, Héctor** (2000). «Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas». *Revista de Ciencias Sociales* n°17. Departamento de Sociología. FCS- UdelaR. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria
- Revista Sica 40 aniversario** (1998). Publicación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Buenos Aires.
- Robles, Alberto** (2015). «Las legislaciones nacionales y los convenios colectivos de trabajo del sector audiovisual en Latinoamérica». Documento de la Uni Global Union, FIA.
- Scott, Allen** (2000). «French Cinema: Economy, Policy and Place in the Making of a Cultural-Products Industry» *Theory Culture & Society* 17(1).
- Scott, Allen** (2002). «A New Map of Hollywood: The Production and Distribution of American Motion Pictures» *Regional Studies*, vol. 36.9.
- Scott, Allen** (2004). «The Other Hollywood: the Organizational and Geographic Bases of Television-Program Production». *Media Culture Society*, 26; 183.
- Scott, Allen y Neil Pope** (2007). «Hollywood, Vancouver, and the world: Employment relocation and the emergence of satellite production centers in the motion picture industry», *Environment and Planning A*, n° 39, pp. 1364-81.
- Segnini, Liliana** (2011). «À procura do trabalho intermitente no campo da música», *Revista Estudos de Sociologia*, v.16, Universidade Estadual Paulista - Araraquara
- Segnini, Liliana y María Noel Bulloni**, coord. (2016). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*, San Pablo, Editora Instituto Itaú Cultural.
- Senén González, Cecilia** (2011), «Dinámica y resultados de la revitalización sindical en Argentina», *Revista Trabajo* - OIT n° 8, Tercera Época, México D.F
- Senén González, Cecilia y Andrea Del Bono**, dir. (2013). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades sectoriales*, Editorial Prometeo, UNLaM, Buenos Aires.
- Storey, John, Graeme Salaman y Kerry Platman** (2005). «Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media», *Human Relations*, vol. 58 (8) SAGE Publication.
- Sydow Jorg y Udo Staber** (2002). «The Institutional Embeddedness of Project Networks: The Case of Content Production in German Television» *Regional Studies*, vol. 36 (3).
- Ursell, Gillian** (2000). «Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets». *Media Culture Society*, 22, 6.
- Ventrici, Patricia** (2012). «La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo», en *Estudios del Trabajo*, n° 43/44. Revista de la Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Zallo, Ramón** (1988). *Economía de la comunicación y la cultura*, Madrid, Akal.