



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

**EL TRABAJO FRENTE A
LOS CAMBIOS
TECNOLÓGICOS**

**EL CASO DE LA
INDUSTRIA DE LA
TELEVISIÓN**



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



CAPACITACIÓN Y ESTUDIOS
SOBRE TRABAJO
Y DESARROLLO
CETYD

EL TRABAJO FRENTE A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS: EL CASO DE LA INDUSTRIA DE LA TELEVISIÓN¹

Introducción

El documento analiza las transformaciones en las condiciones laborales y en la organización del trabajo en la industria de la televisión frente a los cambios tecnológicos verificados en el sector, con el objetivo de formular recomendaciones sobre líneas de acción que la organización sindical podría adoptar en relación a la tendencia actual de automatización de los procesos productivos.

Este proyecto forma parte de un trabajo conjunto entre el Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETyD) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y la oficina de país de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Argentina, enmarcado en la Iniciativa del Centenario de la OIT relativa al “Futuro del Trabajo”.

El documento consta de tres secciones. En la primera se enumeran los principales lineamientos del marco conceptual que seguirá la investigación. En el segundo apartado, se analizan las condiciones laborales y la organización del trabajo en países referenciales conforme a los cambios tecnológicos, productivos y regulatorios que ha atravesado el sector durante las últimas tres décadas. En la tercera sección se realiza un análisis del caso argentino, reseñándose en primer lugar la evolución histórica del sector y, a continuación, los aspectos vinculados con la tecnología que se encuentran presentes en los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales de la Industria de la Televisión.

1. Marco conceptual

Los cambios tecnológicos han venido impactando en la organización del trabajo y en la transformación, reemplazo o eliminación de muchas ocupaciones y puestos de trabajo. Los alcances de estos cambios siempre han ocupado un lugar importante en el debate, tanto económico como social. Hasta el momento aún no se han verificado los postulados de los

¹ Informe elaborado por Diego Schleser y Matías Maito (CETyD-IDAES-UNSAM) con el apoyo de la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina.

enfoques “pesimistas” sobre el “fin del trabajo”, ni tampoco las tendencias observadas parecen ir en ese sentido.

Sin embargo, en la actualidad algunos observadores destacan que el desarrollo que han tenido hasta el presente los cambios tecnológicos, incluidos la tecnología de la información (TI) y de la automatización, se potencian para producir un crecimiento de la productividad a un ritmo exponencial y sin precedentes, que a su vez ha dado lugar (y lo seguirá haciendo) a impactos más fuertes en el reemplazo de puestos de trabajo. Estaríamos así frente a la “cuarta revolución industrial”.

Por otra parte, este proceso de incremento de la automatización se verifica en un contexto global en el que prima la necesidad de aumentar la competitividad entre las empresas y las naciones. Esta situación presiona sobre la necesidad de mejorar la productividad y reducir los costos. Así, el proceso de sustitución de trabajadores por capital tecnológico dentro del paradigma digital es una temática profundamente debatida en el mundo académico y en el seno de algunas organizaciones internacionales (OIT, Banco Mundial, entre otras), así como entre los analistas del sindicalismo a nivel mundial. En este mismo sentido, Frey y Osborne (2013) examinan el impacto de la informatización sobre el empleo y encuentran que el 47% del total del empleo en los Estados Unidos está en una categoría de alto riesgo dado que desempeñan tareas que podrían ser automatizadas en un plazo relativamente breve. No solo los trabajadores de transporte y de logística, de oficina y apoyo administrativo y de producción, estarían en riesgo, sino también una proporción sustancial de trabajadores del área de servicios.

Nubler (2016), desde otra perspectiva, plantea que el cambio tecnológico y la innovación son procesos complejos, no lineales y no determinísticos, y que, por tanto, tienen implicancias no predecibles con respecto al devenir del empleo, dado que destruyen empleos en algunos sectores, pero crean en otros. Incluso, sostiene que el gobierno y los actores sociales detentan la capacidad para delinear la transformación tecnológica, económica y social que generan los nuevos empleos. La reducción de la cantidad de trabajadores requeridos por la economía como resultado del salto en la productividad laboral sectorial; la eliminación de un conjunto de ocupaciones debido a la automatización; la modificación o desaparición de muchos puestos de trabajo; la fragmentación del proceso productivo que impacta en la precarización de algunas tareas o en su deslocalización; el incremento de la demanda laboral en determinadas

ocupaciones o sectores, son sólo algunos de los tópicos que están en cuestión y se analizan con suma intensidad en el ámbito de las universidades, centros de investigación y organismos multilaterales.

El debate sobre estas temáticas se está dando en torno a: i) la magnitud y el tipo de incremento de la productividad y de la pérdida de empleos; ii) la profundidad de la transformación de las ocupaciones y de los puestos de trabajo; iii) la cantidad y calidad de los nuevos empleos que se crearán; iv) la envergadura de los cambios y ajustes que deberán hacer los trabajadores, las empresas y las comunidades en su conjunto; y v) la forma en que se distribuirán las ganancias del incremento de la productividad entre las economías y los grupos sociales en cada uno de los países y en el mundo en general, especialmente en un escenario donde la desigualdad general de los ingresos ha alcanzado un récord histórico .

Existen planteos que cuestionan una lectura resignada frente a la “pérdida inexorable de puestos de trabajo” o la “inevitable precarización” a raíz de la revolución digital, ampliando la mirada sobre el análisis de las causas reales de la precarización, que no serían tecnológicas sino políticas, a raíz de las intervenciones del poder público del Estado sobre el mundo del trabajo y del debilitamiento de los sindicatos.

Es indudable que el complejo proceso que implica el avance de los cambios tecnológicos sobre la organización del trabajo, en particular, y sobre la calidad de vida y la equidad de la sociedad no puede estar en manos exclusivamente del mercado. Teniendo en cuenta que la innovación tecnológica es el resultado de los esfuerzos colectivos y acumulados de los individuos y empresas durante generaciones (y, por lo tanto, sus beneficios se deberían compartir con todos), las políticas específicas y proactivas del gobierno y de los actores sociales son fundamentales para favorecer el bien común y la justicia social de estas transformaciones.

En el marco de identificar instrumentos de política disponibles para promover la inserción armónica de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, de modo de minimizar los efectos adversos en el empleo, se destaca con particular relevancia, la negociación colectiva. Dado que esta institución laboral ha sido por décadas una de las claves en el esquema definido por el estado de bienestar para encauzar eficientemente la puja distributiva entre capital y trabajo, es evidente que la negociación colectiva es también un ámbito adecuado para llevar a cabo transformaciones en la organización del trabajo que se deriven del cambio tecnológico.

Si bien se pueden encontrar muchos casos donde los cambios tecnológicos fueron utilizados para debilitar la representación sindical y precarizar las condiciones laborales de los trabajadores, existen diversos ejemplos de sectores productivos en distintos países que han impulsado procesos virtuosos en los cuales, a través de políticas específicas y haciendo uso activo de la negociación colectiva, las innovaciones tecnológicas introducidas resultaron en beneficios compartidos entre empresas y trabajadores.

La industria de la televisión no ha sido ajena a estas tendencias y, por eso, tampoco debería ser excluida de los debates que ellas impulsan. La realidad del sector ha mutado durante las últimas décadas, impactando sobre el trabajo y los trabajadores. A continuación, intentaremos aportar algunos elementos para el análisis de esta situación, así como para el abordaje de los desafíos que conlleva, particularmente en materia laboral.

2. La situación del trabajo frente a los cambios estructurales del sector: análisis de casos nacionales referenciales

La industria de la televisión atravesó un conjunto de transformaciones durante las últimas décadas del siglo XX que generaron profundos cambios en su estructura. El modelo tradicional de organización de la producción se vio afectado por modificaciones en los marcos regulatorios, una menor intervención del Estado y la implementación de nuevas tecnologías, entre otros procesos coadyuvantes. En su lugar, se asentó un esquema dotado de una mayor flexibilidad, que trastocó las relaciones entre los actores del sector.

Tal evolución impactó sobre la organización del trabajo. La desintegración vertical de la producción generó que el empleo adquiriera mayores niveles de inestabilidad y que su regulación fuera más precaria. En ese marco, los desafíos para las organizaciones sindicales se multiplicaron, toda vez que el nuevo esquema productivo resultó más reticente a su intervención.

En concreto, hasta la década del '80 del siglo XX, la industria de la televisión estuvo caracterizada en muchos países por una fuerte presencia estatal, ya sea bajo la forma de un monopolio o bajo un sistema mixto caracterizado por un alto nivel de regulación en relación con, entre otros aspectos, el financiamiento, la protección al consumidor y la publicidad comercial (Katz, 2006). En ese marco, la producción de contenidos se realizaba típicamente al interior de las estructuras de las emisoras, lo cual configuraba un mercado de trabajo del sector

con staffs de trabajadores permanentes de las propias emisoras, empleos estables, sistemas de promoción internos y cierto nivel de certidumbre en la carrera profesional.

En los '80, en el Reino Unido, este esquema comenzaría un proceso de profunda reconfiguración cuyo punto de partida lo constituiría el Informe Peacock de 1986 ("Report of the Committee on the Financing of the BBC"), descrito como "quizás, el cambio institucional más importante que la industria de la televisión sufre en las tres últimas décadas, hasta la presente transición de la TV analógica a la TV digital" (Katz, 2006:16). La dimensión de las transformaciones que produjo en el Reino Unido el Acta de Radiodifusión de 1990 ("Broadcasting Act"), cristalización normativa del Informe Peacock, es referida como "una *blitzkrieg*² en las instituciones, los valores, las prácticas y el empleo de las radiodifusoras" (Ursell, 2000:807, trad. propia).

En aquel entonces, las emisoras británicas se enfrentaban a un escenario complejo caracterizado por la pérdida de audiencia, la caída de ingresos en materia de publicidad, una creciente competencia y cierto relegamiento tecnológico. La aparición de Channel 4 en 1982 había roto el duopolio que ostentaban la BBC e ITV y contribuido con los cambios que estaban sucediéndose (Doyle y Paterson, 2008). Esta situación tenía lugar en un contexto mundial de redefinición de los modelos de acumulación y del rol del Estado, que en el Reino Unido era impulsado por el gobierno conservador de Margaret Thatcher.

En ese marco se encomendó a un comité encabezado por Alan Peacock la elaboración de un informe sobre el financiamiento de la BBC. Entre los conceptos principales del Informe Peacock que resultó de esta solicitud, se objetó la idea según la cual la televisión en manos del Estado garantizaba una mayor calidad de los contenidos respecto de los emitidos por el sector privado (seleccionados en función del rating). En función de ello se propuso una reestructuración del sector tendiendo hacia la desintegración del proceso de producción de contenidos y la amplificación de la participación de los actores privados. En concreto, el comité recomendó que se impidiera que la totalidad de los contenidos emitidos por las emisoras de radiodifusión fuera elaborada en sus propios estudios, fijándose un cupo mínimo de programación que debían adquirir a productoras que no fueran de su propiedad ni de otras

² El término "blitzkrieg", de procedencia alemana, refiere a una estrategia bélica utilizada por los nazis durante la segunda guerra mundial, donde se combina la intervención de diferentes fuerzas en un ataque sorpresivo de alta intensidad y velocidad. Se lo ha traducido como "guerra relámpago".

emisoras. El Acta de Radiodifusión implementada en 1990 estableció que ese cupo debía ser del 25% (Katz, 2006; Doyle y Paterson, 2008).

El Informe Peacock se constituyó en una referencia para la adopción de nuevos esquemas organizativos. A partir de entonces se extendió (no sólo en el Reino Unido) una tendencia a la subcontratación de la producción de contenidos por parte de las emisoras, trasladándose esta actividad desde sus estudios ("in-house") hacia las productoras independientes. Como consecuencia, proliferó una gran cantidad de productoras dando lugar, en algunos casos, a mercados con exceso de oferta y una demanda concentrada en pocos canales.

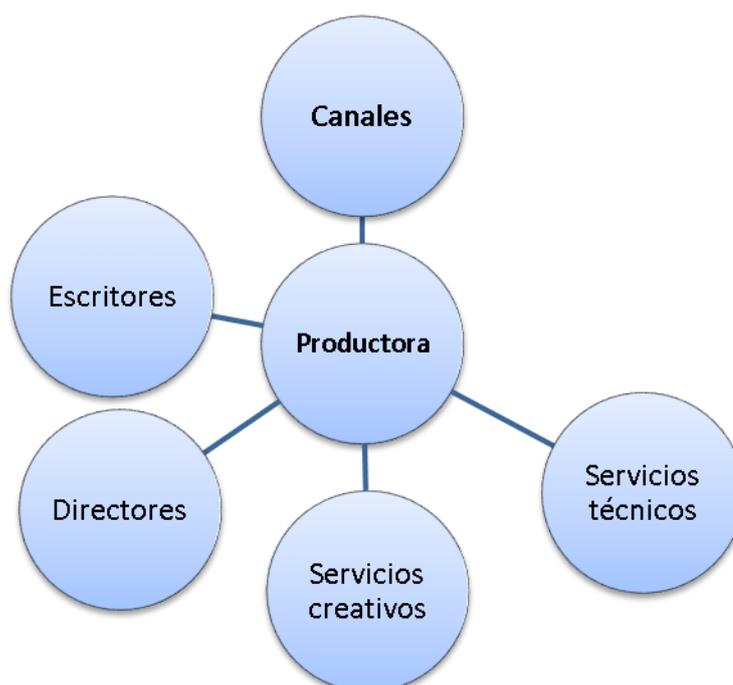
Estos cambios, sumados a los avances tecnológicos, posibilitaron una creciente relocalización de la producción, lo cual dio lugar a una "nueva división internacional del trabajo" en el sector. La decisión en torno a dónde emplazar tal actividad pasó a estar menos orientada por la búsqueda de diferenciación del producto final (en relación con la realización de determinados efectos escénicos) y más por la reducción de costos. Como consecuencia, Vancouver, Australia, Europa del Este, así como sitios no tradicionales dentro de Estados Unidos (fuera de Los Ángeles y Nueva York) comenzaron a concentrar distintas partes del proceso productivo tales como la producción en escena, la edición de posproducción y producción de efectos especiales, o la grabación de locaciones (Cristopherson, 2006; Scott y Pope, 2007).

"El contenido es rey" es una frase que da cuenta de la situación y los cambios atravesados por la televisión. En el marco de la globalización, la adopción de tecnologías digitales y la creciente penetración de los actores privados (elementos que coadyuvaron a la multiplicación de emisoras), el contenido se tornó un factor determinante para el éxito (Windeler y Sydow, 2001). Como forma de afrontar los nuevos desafíos, el sector avanzó en la adopción de una modalidad de producción que incentivó la flexibilidad y la capacidad de innovar, de modo de posibilitar la ampliación de la oferta de productos y la adaptación a los cambios en la demanda, además de la reducción de costos. Las redes de proyectos fueron entonces la respuesta a este nuevo escenario.

Las productoras contratadas por los canales de televisión para la producción de contenidos típicamente circunscriben su staff permanente de trabajadores a un conjunto de productores ejecutivos. Las tareas técnicas y creativas suelen ser derivadas a distintos grupos de profesionales externos en función de la naturaleza del producto a elaborar, conformándose así las denominadas "redes de proyectos". Estas redes son definidas, por un lado, como "un medio para coordinar actividades entre empresas relativamente independientes (incluidos

artistas y artesanos) con el objetivo de llevar a cabo una tarea temporal en la cual dichas empresas coordinan sus actividades en referencia a conjuntos establecidos de relaciones y prácticas que van más allá “del proyecto en curso” (Windeler y Sydow, 2001:1049, trad. propia); y también como “conjuntos dinámicos de relaciones interorganizacionales e interpersonales basadas en proyectos, que se sostienen más allá de proyectos particulares” (Manning, 2005:1, trad. propia). Entonces, las redes de proyectos son esquemas que permiten a las productoras combinar cierta flexibilidad organizativa para responder veloz y eficazmente a la demanda, con cierta estabilidad de las relaciones con los grupos de profesionales que son contratados de acuerdo al tipo de producto solicitado (siempre y cuando los proyectos realizados sean exitosos), lo cual les posibilita reducir la incertidumbre en relación con las capacidades técnicas y creativas de esos grupos.

ORGANIZACIÓN TÍPICA DE UNA RED DE PROYECTOS



Las transformaciones en la organización de la producción trajeron aparejados cambios en el empleo. En primer lugar, la estabilidad laboral característica del modelo de producción “in-house” dio paso a relaciones de trabajo eventuales y a corto plazo. Así, se redujo la cantidad de trabajadores permanentes como resultado de que tanto las emisoras como las productoras restringieron esta modalidad a unas pocas ocupaciones (Ursell, 2000; Katz, 2006; Doyle y Paterson, 2008). En su lugar, proliferaron los contratos a corto plazo, el trabajo free-lance e

incluso el trabajo no remunerado, presentado como una forma de adquirir “experiencia laboral” (Baumann, 2002; Percival y Hesmondhalgh, 2014).

Por otro lado, se produjo una transición de mercados de trabajo internos a las emisoras, caracterizados no sólo por empleos a largo plazo sino también por mecanismos de promoción interna, a mercados externos, con una alta movilidad de trabajadores entre empresas (Baumann, 2002). Esto incrementó la incertidumbre sobre la carrera profesional. Una adecuada ilustración de esta situación es la expresión “you’re only as good as your last job”, que da cuenta de los criterios de selección de los trabajadores en la industria y que, a su vez, resalta la importancia que para ellos reviste mantenerse dentro de las redes de proyectos (Ursell, 2000).

Naturalmente, este cuadro de situación restringió la cobertura de la negociación colectiva y el peso de los sindicatos, lo cual a su vez contribuyó con el crecimiento del poder de los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo (Ursell, 2000; Christopherson, 2006; Percival y Hesmondhalgh, 2014). La introducción de innovaciones tecnológicas también contribuyó con este proceso: por caso, el uso de imágenes digitales en producción y postproducción no sólo amplió las capacidades de innovación, sino que también permitió reducir los costos laborales (al disminuir la necesidad de trabajadores) y de localización. La extensión de las jornadas de trabajo fue uno de los resultados de estas transformaciones (Christopherson, 2006).

Referimos previamente que las transformaciones que tuvieron lugar a nivel global en la industria televisiva recibieron particular impulso de la evolución atravesada por el sector en el Reino Unido. Allí, desde los años ‘50 se había establecido un “acogedor duopolio” (Doyle y Paterson, 2008:19, trad. propia) de la BBC (British Broadcasting Corporation) y la ITV (Independent Television), sustentado en el modelo de producción “in-house” y con relaciones laborales definidas a nivel nacional por sindicatos centralizados (Percival y Hesmondhalgh, 2014).

Las transformaciones (ya reseñadas) que tuvieron lugar a partir de la aparición de Channel 4, la elaboración del Informe Peacock y las modificaciones normativas adoptadas a continuación transformaron profundamente la realidad del sector. La implementación del Acta de Radiodifusión en 1990, que obligó a las emisoras a adquirir contenidos de productoras independientes, fue sucedida por otras normas (entre ellas el Acta de Radiodifusión de 1996 y

el Acta de Comunicaciones de 2003) que continuaron con las tendencias descritas y reforzaron el lugar de dichas productoras.

El impacto de estos cambios en el empleo fue notorio. Entre mediados de los años '80 y mediados de los '90, ITV despidió al 44% de su personal y la BBC al 33%; el número de trabajadores freelance creció del 39% al 60% del total (Ursell, 2000); creció el empleo a corto plazo y las modalidades de contratación atípicas (muchos de los nuevos trabajadores independientes eran ex trabajadores de los staffs permanentes de las emisoras) (Doyle y Paterson, 2008), además del trabajo no remunerado (Percival y Hesmondhalgh, 2014).

La evolución de la industria televisiva en Alemania siguió patrones similares. Luego de la Segunda Guerra Mundial se estableció un sistema público descentralizado sustentado en un duopolio no comercial conformado por la red de emisoras regionales ARD y el canal público ZDF, que siguieron el modelo de producción "in-house". La desregulación del mercado y la aparición de emisoras privadas durante los años '80 dio lugar a un sistema dual en el que estas últimas adoptaron como modalidad preferencial de producción la realizada a través de redes de proyectos (Windeler y Sydow, 2001; Manning, 2005).

Tal como sucedió en el Reino Unido, el empleo en el sector acusó recibo de las transformaciones en curso. La reducción de los staffs permanentes, el pasaje de un modelo de empleo estable a uno eventual, la transición de mercados de trabajo internos a las emisoras a otros externos a ellas fueron algunos de los resultados de estos procesos. Por caso, mientras que RTL (uno de los principales canales privados) empleaba 600 trabajadores para producir y emitir un programa, WDR (una de las estaciones principales de la red ARD) requería 3.000 (Windeler y Sydow, 2001). En función de esta situación, las propias emisoras públicas comenzaron a subcontratar parte de su producción a productoras independientes persiguiendo, entre otros objetivos, la evasión de los acuerdos colectivos con los sindicatos. En ese marco, si bien el sistema de relaciones laborales alemán (altamente regulado y con importante participación de los sindicatos) no tenía particular injerencia en el sector de la televisión, sí se habían fijado algunos estándares laborales que, en este escenario, se vieron debilitados (Windeler y Sydow, 2001; Baumann, 2002).

La industria televisiva parece encontrarse en la actualidad frente a un nuevo proceso de transformaciones de dimensiones considerables. La convergencia de los servicios de telefonía, internet y televisión posibilitado por las redes de cable, la transición de la televisión analógica a la digital y la aparición de otras modalidades tales como la IPTV (Internet Protocol Television)

posibilitan una mejor calidad de la transmisión, la aparición de nuevas señales y un modo de operación interactivo. El modo en el que la producción de contenidos y el trabajo respondan en cada caso a estos cambios dependerá de las relaciones entre los actores del sector y los arreglos institucionales que resulten de ellas.

3. Análisis del caso argentino

a) Evolución histórica del sector

La primera transmisión televisiva en Argentina tuvo lugar desde la Plaza de Mayo durante la segunda presidencia de Juan Domingo Perón, el 17 de octubre de 1951. Previamente, el empresario Jaime Yankelevich había importado desde los Estados Unidos los equipos necesarios para transmitir. En ese entonces había sólo 30 aparatos receptores en el país (Katz, 2006; López, 2009; Mastrini, 2009; Secretaría de Cultura, 2010; Pauloni y Nomovisky, 2013). Dos años más tarde, el Congreso Nacional aprobaba la primera Ley de Radiodifusión (N°14.241), que daba forma a un sistema en el que coexistirían tres emisoras privadas y una estatal; y a continuación, el Poder Ejecutivo adjudicaba las licencias correspondientes (Elíades, 2003).

La adjudicación de licencias decidida por Perón fue rápidamente anulada por el General Lonardi, presidente de facto que asumió el cargo luego del golpe de estado de 1955. Su sucesor, Pedro Eugenio Aramburu, se propuso erigir un sistema de medios que garantizara la exclusión del peronismo (Mastrini, 2009). Con ese objetivo aprobó el Decreto-Ley N°15.460/57, conocido como Ley Nacional de Radiodifusión y Televisión, que establecía un sistema de explotación mixto público-privado, fijaba una cantidad máxima de emisoras por cada titular y prohibía la participación del capital extranjero. Tres días antes de entregar el mando a Arturo Frondizi, Aramburu adjudicó las licencias de los canales 9, 11 y 13, dando inicio de este modo a un esquema (que con matices se mantiene hasta nuestros días) caracterizado por una limitada intervención del Estado, la dependencia de la publicidad para los ingresos, un escaso interés por impulsar la producción de contenidos en el interior del país y una elevada concentración mediática (Mastrini, 2009, 2010).

Las nuevas licenciatarias se enfrentaron con el obstáculo de la falta de capital para realizar las cuantiosas inversiones que eran necesarias para dar inicio a las actividades. Por eso se asociaron con las tres grandes cadenas de televisión norteamericanas (CBS, NBC y ABC) a través de productoras de contenidos que ellas controlaban, dado que la normativa vigente prohibía la participación extranjera en televisión y radio (Katz, 2006; Bulla, 2009; Mastrini, 2009).

En ese marco, la televisión argentina atravesó un proceso de expansión durante los años '60 que incluyó las transmisiones de canales de aire en la Capital y en el interior, el surgimiento de la televisión por cable (fundamentalmente en ciudades con dificultades para captar las señales de aire y con segmentos poblacionales con capacidad para pagar un abono), la incorporación de tecnologías, la diversificación de la programación y un crecimiento del número de hogares con televisión, que en 1964 ya era del 60% en la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, y en 1968 alcanzó el 72% (Bulla, 2009). Por su parte, la producción de contenidos se encontraba altamente concentrada en Buenos Aires, desde donde se vendía una importante proporción de la programación que transmitían los canales del interior (Bulla, 2009; Mastrini, 2009; Secretaría de Cultura, 2010; Vazza, 2011).

A mediados de los '60 las empresas norteamericanas comenzaron a desprenderse de sus activos en el sector, como consecuencia no sólo de complicaciones económicas sino también de la consolidación de un modelo de negocios que les permitía mantener aceptables niveles de rentabilidad mediante la venta de contenidos desde el exterior (Bulla, 2009; Secretaría de Cultura, 2010). Como resultado de este proceso, distintos empresarios argentinos ampliaron su participación en el negocio de la televisión.

Tras la caducidad de las licencias de los canales privados de aire en 1973, el Estado tomó posesión de los bienes de los canales y las productoras y, en 1975, decidió su expropiación (Katz, 2006; Bulla, 2010; Vazza, 2011). Este nuevo escenario permitió a la dictadura militar que asumió el poder tras el golpe de estado de marzo de 1976 ejercer una fuerte censura sobre los contenidos emitidos. La sanción de la Ley de Radiodifusión (N°22.285) en 1980 apuntó a consolidar ese esquema de control por parte del Estado.

En esa etapa se introdujo la televisión a color, primero para transmitir al exterior el mundial de 1978 y luego, lentamente, entre los hogares argentinos (Katz, 2006; Vazza, 2011; Mastrini et al., 2014). También, a partir de los '80 comenzó a difundirse masivamente la televisión por cable (Katz, 2006).

Con el regreso de la democracia se inició el proceso de privatizaciones, con los canales 9 de Buenos Aires y 2 de La Plata (Secretaría de Cultura, 2010). La ley de reforma del estado (N°23.696) aprobada en los inicios de la presidencia de Carlos Menem impulsó la privatización del resto de los canales de aire y permitió la concentración mediática al eliminar distintas restricciones que procuraban evitar esa tendencia (Vazza, 2011; Pauloni y Nomovisky, 2013). El subsector de la televisión por cable no fue ajeno a este proceso: allí las empresas Cablevisión

y Multicanal adquirieron numerosas operadoras del interior y se quedaron con el 60% del mercado (Katz, 2006).

Una de las transformaciones más significativas que comenzó a atravesar la televisión desde la última década del siglo XX es el notable crecimiento de la producción independiente. En efecto, si bien esta modalidad existía previamente, no sólo se encontraba poco extendida sino que además estaba vinculada a las estructuras tradicionales de los canales dado que la mayoría de las producciones tenían lugar en sus estudios y con personal empleado por ellos (Katz, 2006). A partir de los '90 se produjo un cambio en el modelo de producción, en línea con lo que ocurría en Reino Unido, Alemania y otros países europeos. Así, la elaboración de contenidos pasó a realizarse por fuera de los canales, quedando a cargo de esta tarea justamente las productoras independientes (Katz, 2006; Martínez, 2010; OIC, 2014).

Como ocurría en otras latitudes, este proceso fue impulsado por la intención de dotar de mayor flexibilidad organizativa al proceso productivo y de reducir los costos, en un contexto de reconfiguración del marco normativo de las relaciones laborales en nuestro país, que habilitó la introducción de nuevas modalidades de empleo acorde a esas pretensiones. No sólo se trató de evadir las estructuras de personal de los canales, enmarcadas bajo convenios colectivos y con una considerable implantación de los sindicatos, sino también de reducir los gastos provenientes de los costosos contratos de los principales protagonistas de la programación. (Ava, 2006; Puente y Arias, 2013).

En ese marco, surgieron numerosas productoras conformadas por directivos jóvenes, muchos de ellos con cierta experiencia en el medio, e integradas por egresados de las nuevas carreras del rubro audiovisual, que aportaron creatividad, ritmo y una nueva dinámica a la televisión. Estos elementos, combinados con la introducción de nuevas tecnologías para la producción y las mejoras en el equipamiento, posibilitaron un aumento de la calidad de los productos elaborados (Katz, 2006; Secretaría de Cultura, 2009; Martínez, 2010; OIC, 2014).

Entre las productoras más notorias se destacaron Pol-Ka, Ideas del Sur, Cuatro Cabezas, Endemol o Torneos y Competencias. Estos casos resaltan entre un universo amplio y sumamente heterogéneo de empresas de tamaño variable, cuya producción no se circunscribe únicamente a la televisión y que han logrado exportar contenidos al extranjero (Katz, 2006).

Entre las principales características de las productoras resulta relevante el hecho de que, en su mayoría, emplean una baja cantidad de personal estable. De acuerdo a una encuesta a productoras audiovisuales de todo el país realizada por la Universidad Nacional de General

Sarmiento entre fines de 2011 y principios de 2012, se observa que el 80,7% de las firmas relevadas emplean entre uno y cinco trabajadores bajo esa modalidad (González y Borello, 2012). Los datos son consistentes con el estudio llevado a cabo conjuntamente por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y la Universidad Nacional Tres de Febrero sobre las productoras de la Ciudad de Buenos Aires, en el que registran que el 68,2% de las firmas emplean entre uno y cuatro trabajadores permanentes (Puente y Arias, 2013).

Como complemento del reducido personal estable, para llevar a cabo sus tareas las productoras emplean personal temporario y tercerizan parte del proceso productivo. Según el informe referido del GCBA y la UNTREF, el 77% de las firmas lleva adelante su producción a través de recursos internos (personal permanente o temporario), el 14% lo hace en sociedad con proveedores externos, y el otro 9% la terceriza (Puente y Arias, 2013). En ese marco se conforman las "redes de proyectos" o "cadenas de confianza reiterada" entre las distintas firmas que llevan adelante la producción de contenidos (Roldán, 2010), lo cual les permite mantener los vínculos entre ellas más allá de la realización de un proyecto en particular.

Las transformaciones atravesadas por el sector de la televisión en nuestro país impactaron sobre el empleo. El proceso de privatizaciones y de concentración mediática que tuvo lugar durante la década del '90 provocaron la destrucción de numerosos puestos de trabajo (Baranchuk, 2014). A su vez, el pasaje de un esquema donde la producción de contenidos se realizaba principalmente al interior de los canales a otro donde se desarrolla por fuera de ellos dio lugar a una transición entre un modelo de empleo estable a otro donde las relaciones laborales eventuales y la incertidumbre parecen ser la regla (Katz, 2006). Además, la tendencia a la tercerización de actividades produjo un deterioro de las condiciones de trabajo (López, 2009; Baranchuk, 2014).

En simultáneo, el nivel de calificaciones de los trabajadores aumentó como consecuencia de la proliferación de carreras universitarias, terciarias y de tecnicaturas sobre la materia (Secretaría de Cultura, 2010).

Por otra parte, en consideración al rol determinante que las productoras comenzaron a tener en el sector, durante el año 2011 se suscribió un nuevo convenio colectivo de trabajo (N°634/11) entre las productoras y el sindicato (que a partir de 2006 había pasado a llamarse SATSAID, dando cuenta de la incorporación de nuevos trabajadores a la actividad, en función de las transformaciones recientes) (Baranchuk, 2014).

La televisión en nuestro país ha atravesado un largo proceso de expansión y consolidación y se encuentra actualmente en pleno proceso de cambios. El nivel de penetración en los hogares es muy alto: 9,5 de cada 10 hogares argentinos poseen televisión, el 47% de los argentinos mira televisión entre 3 y 5 horas diarias, y Argentina es el cuarto país a nivel mundial de mayor penetración de la televisión por cable (Secretaría de Cultura, 2009). A su vez, nuestro país ha pasado a ser uno de los principales exportadores de formatos y programas de televisión: según un estudio del año 2009, Argentina ocupaba el cuarto lugar a nivel mundial en ese rubro, superado únicamente por Estados Unidos, Inglaterra y Holanda (Secretaría de Cultura, 2010).

Actualmente, la estructura de producción centrada en Buenos Aires se mantiene, aunque la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual sancionada en el año 2009 impulsó una reducción nada desdeñable de la proporción de programación elaborada en Buenos Aires que es retransmitida por los canales del interior (OIC, 2014). Por otro lado, casi el 70% de los contenidos que transmiten los canales de aire de todo el país no es producido por los propios canales sino a través de la tercerización a productoras (Secretaría de Cultura, 2009).

La aparición de la televisión digital en 2010 y su consiguiente proceso de implantación definitiva (Argentina tiene previsto el "apagón analógico" para 2019) continúan transformando el panorama de la actividad. La introducción de la interactividad o la mejora de la calidad de la imagen y el sonido son parte de un conjunto de cambios que reconfiguran tanto la transmisión como la producción de contenidos. En paralelo, el trabajo en el sector continuará mutando. Como bien destacan Pauloni y Nomovisky, "los canales de televisión, productoras, etcétera, deberán modificar profundamente toda su estructura. Básicamente, cambian todos los equipos, desde cámaras hasta islas de edición, pero no sólo eso. La alta definición que viene asociada a la TV digital permite ver más detalles y, por lo tanto, los decorados de cartón o madera deberán adaptarse; el maquillaje tendrá que cubrir más imperfecciones antes imperceptibles. Es decir, una transformación casi completa en las formas de producir y distribuir programas de TV." (Pauloni y Nomovisky, 2013:70).

Tal como demuestra la experiencia histórica, el impacto de los cambios en la producción sobre los trabajadores no se encuentra predeterminado por ninguna lógica inherente a dichos procesos. Por el contrario, en este caso también, la forma particular en que evolucionarán el trabajo y las condiciones laborales resultará del modo en que se resuelvan los conflictos y acuerdos entre los actores.

b) La tecnología en los convenios colectivos del sector de la televisión en Argentina

El objetivo de esta sección es presentar los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos pactados por la representación sindical y empresaria a los fines de regular las condiciones laborales de los trabajadores de la televisión en los aspectos que refieren específicamente a la tecnología incorporada en la organización de los procesos organizativos del trabajo. Para cumplir con el objetivo planteado se procedió con la siguiente metodología de análisis: 1) se revisaron los convenios colectivos sectoriales actualmente vigentes de la actividad de la televisión acordados; 2) se analizaron los acuerdos firmados por partes representativas entre 2006 y la actualidad que modifican los convenios colectivos sectoriales; 3) se examinaron algunos de los acuerdos de empresa, también pactados entre 2006 y la actualidad, que se articulan con los convenios sectoriales de la actividad.

La organización gremial que representa los intereses de los trabajadores de la televisión es el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID). En particular su ámbito de actuación comprende empresas que realizan las siguientes actividades: producción, post producción, distribución y/o representación, emisión, transmisión, retransmisión, transporte, recepción y duplicación de imágenes permanentes o no, de objetos móviles o fijos, físicos o virtuales, con o sin sonido, y que se destinen al público en general en forma uni o bidireccional, con o sin suscripción, empresas de internet y datos.

Este sindicato está afiliado a una organización de tercer grado que nuclea los intereses de los trabajadores de los medios de comunicación social (COSITMECOS-Confederación Sindical de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social y Audiovisual de la República Argentina), entre otros, locutores, prensa, publicidad, comunicaciones, músicos y actores.

SATSAID tiene firmado tres convenios colectivos sectoriales, de carácter nacional, que representan a los trabajadores de la actividad. Dos son convenios propios y uno está articulado con uno de estos CCT.

Los CCT propios se firmaron en 1975 y están vigentes en la actualidad por el principio de la ultractividad. Ellos son:

- El CCT 131/75, que regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, de los asalariados de las empresas de televisión de circuito abierto y de productoras de programas y canales de aire de baja potencia.

- El CCT 223/75 que se aplica a los trabajadores en relación de dependencia de los canales de televisión de circuitos cerrados, sistemas codificados, antenas comunitarias, televisión satelital, empresas contratistas que prestan servicios para tv por cable, satelital y/o codificado, tendido e instalación de redes de CCTV

El CCT 634/11, el más actual de los convenios vigentes, se articula con el CCT 131/75, y es un producto derivado de las nuevas formas de organización del trabajo y de la aplicación de las nuevas tecnologías. En efecto, este CCT tiene aplicación en las empresas donde presten servicios los trabajadores dedicados a las actividades de producción y distribución de contenidos audiovisuales “con el objeto final de ser difundidos a través de empresas de televisión abierta, televisión por cable, televisión satelital, televisión codificada, señales de televisión, receptores móviles, TV por IP por la red internet y/o por cualquier otra tecnología creada o a crearse en el futuro que permita la distribución de contenidos audiovisuales”.

b.i) Convenio colectivo de trabajadores de televisión por cable (CCT 223/75)

Este convenio colectivo lo firmó en 1975 SATSAID (en ese momento SAT) con COPROVISION LIMITADA (COOPERATIVA DE PROVISION LIMITADA DE CANALES DE TELEVISION); TELEDOS CONCORDIA SRL Y CANAL 3 TELEVEDMA. La representación empresaria que asume la defensa de los intereses empresarios en la actualidad es la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TELEVISIÓN POR CABLE (ATVC), que nace en 1992 producto de la fusión de otras dos cámaras: la Asociación Argentina de Antenas Comunitarias y Circuitos Cerrados de Televisión (AACCTV) y la Asociación Argentina de Telecomunicaciones para Abonados (AATEPA).

La función de los “cableoperadores” es la de adquirir los derechos de emisión de distintos contenidos (generales, temáticas, deportivas, etc.), actuando como intermediario entre los abonados y los comercializadores/productores.

El sistema argentino está compuesto por cuatro grandes operadores (Cablevisión³, Supercanal, Telecentro y DirectV) que operan en los principales centros urbanos del país y una gran cantidad de pequeños cable operadores que prestan el servicio en las localidades más pequeñas (de menos de 100 mil habitantes).

En los noventa, período de expansión de la televisión por cable, se crearon otras representaciones empresarias provinciales de la industria del cable. En este período, se amplió la oferta de contenidos debido a la llegada de señales satelitales y aparece el concepto de Multiple System Operator (MSO), esto es, operadores de múltiples sistemas de televisión por cable. Más adelante llegaría el desarrollo de las tecnologías digitales y la creciente utilización de Internet.

³ En 2007 se fusiona con Multicanal, hasta ese momento el 5to gran operador de cable.

Actualmente, la televisión por cable está compuesta por 700 cableoperadores nacionales, 600 señales de producción local y 1000 productoras independientes. La red de cable llega a 5,8 millones de hogares (70% de hogares con tv paga), mientras que el resto de hogares con tv paga demanda sus servicios a operadores de tv satelital.

Uno de los principales operadores del sistema tiene una arquitectura que consiste en una red troncal de fibra óptica, que retransmite las señales a concentradores y nodos ópticos (también mediante fibra) y luego llega hasta los hogares con coaxil. Después del primer lustro de los 2000, este operador empezó a emplear la tecnología digital para la transmisión y recepción de imagen y sonido. La televisión digital permitió aumentar la oferta de contenidos, además de proporcionar imágenes de mayor resolución y ofrecer servicios "on demand".

El convenio colectivo aplicable a los trabajadores del cable tiene su origen en el año 1975, cuando el desarrollo de la actividad se encontraba todavía en un estado muy embrionario. Este convenio colectivo fue firmado por sólo tres empresas de cable del interior (Coprovisión, Capital – Canal 3 Teledía – Teledós Concordia SRL), dado que había en ese entonces unas pocas firmas en la actividad, que se dedicaban a repetir los contenidos de los canales nacionales y llevarlos hasta los domicilios.

El convenio colectivo del año 75 establecía que los trabajadores de la actividad estarían agrupados en 22 categorías laborales, algunas de las cuales se subdividen en otras categorías (por ejemplo, auxiliar administrativo de 1ra, 2da y 3ra categoría). Como consecuencia de los cambios de tecnología acontecidos, algunas de las categorías seguramente ya cayeron en desuso por obsolescencia del instrumento utilizado (por ejemplo, operador de telex, operador de video tape), en otras se pudo haber producido un cambio de las tareas originalmente previstas (por ejemplo, laboratorista fotográfico) y, finalmente, en otras los cambios en la organización del trabajo pudieron provocar que algunas de las tareas pasaran a ser realizadas por trabajadores ajenos a la empresa principal (por ejemplo, dibujante de arte publicitario, auxiliar de cobros, ordenanza, serenos). A su vez, las categorías laborales luego se agrupan en 12 grupos salariales, cada uno de los cuales tiene asociado un nivel salarial básico.

Dentro de una misma categoría se establecen tres niveles jerárquicos: 3ra categoría (nivel más bajo), 2da categoría (nivel intermedio) y 1ra categoría (nivel superior). Para los ascensos y/o cambios de categoría se establece un procedimiento en el cual se exige un determinado tiempo mínimo de permanencia en la categoría y el rendimiento de un examen de tipo "teórico-práctico".

En el convenio original de 1975, ya se preveían algunas cláusulas relacionadas con el uso de la tecnología de dicho momento o de las tecnologías que luego se incorporaron en la actividad de televisión por cable. En este sentido, se puede señalar una cláusula sobre "Transmisión desde ENTEL", en la cual se establece un plus salarial del 2% para el personal enviado a ENTEL para realizar tareas operativas, técnicas o de montaje de equipos. Asimismo, en otra cláusula se estipula el pago de un plus salarial para el personal que efectúe tareas en Torre/Antena (este plus se paga por metro de ascensión). En este convenio, ya se establecía el compromiso de las partes para evaluar las implicancias de la incorporación de la tv color en la actividad y

en la necesidad de capacitar a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías (art. 121).

En el año 1994, se firmó un acta acuerdo entre el Sindicato (SAT) y la ya existente cámara empresaria de la actividad (ATVC). En este acuerdo se modifica el artículo 112 del convenio colectivo de trabajo, específicamente, se readecúan las funciones de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación. En particular, se establece que: i) dicha comisión estará integrada por 6 miembros de cada parte, ii) tendrá facultades para adecuar el convenio a las nuevas tecnologías; iii) podrá clasificar las categorías laborales ya existentes o las nuevas a crearse.

Desde el año 2006 el sindicato SATSAID junto con la representación empresaria (ATVC) firmó 15 acuerdos que modifican el convenio colectivo sectorial de la actividad en la cual prestan servicios los trabajadores de tv por cable, satelital, codificado, etc. En estos acuerdos se pactó el incremento de las remuneraciones establecidas en convenio colectivo, contribuciones empresarias al sindicato, aporte solidario de los trabajadores, la conformación de una comisión paritaria de seguimiento e interpretación del acuerdo y, finalmente, el compromiso de mantener la paz social durante la vigencia de los acuerdos. En cada uno de estos acuerdos, no se ha hecho referencia a cambios en las categorías laborales con motivo de la utilización de nuevas tecnologías ni tampoco se incorporaron premios y/o adicionales para los trabajadores que pudieran hacer uso de dichas tecnologías.

Sin embargo, el sindicato SATSAID registra una intensa actividad de negociación colectiva con empresas del sector, que producen como resultado acuerdos específicos para el ámbito de aplicación de la empresa y que se articulan con el convenio colectivo sectorial (CCT 223/75). Gran parte de los cambios en el convenio colectivo general de la actividad se introdujo por este mecanismo que, si bien deja inalterado el convenio sectorial, incorpora nuevas regulaciones de manera gradual y paulatina en las empresas de la televisión por cable.

En efecto, un grupo importante de acuerdos de empresa, articulados con el convenio sectorial, incorporó nuevas materias relacionadas con el cambio tecnológico. En particular, se observa que se negociaron aspectos relacionados con nuevas categorías laborales o modificación de las tareas asignadas a las ya existentes, remuneraciones asociadas a nuevas tareas y cuestiones generales sobre la aplicación de las nuevas tecnologías en la actividad de televisión por cable.

En 2007, SATSAID firmó un acuerdo (232/08) con un conjunto de empresas articulado con el CCT 223/75 (entre las cuales se encuentra Cablevisión, Multicanal, Teledigital Cable, Televisora La Plata, AVC Continente Audiovisual, La Capital Cable, Cable Imagen, Tevemundo, JVC Pinamar y otras más). Uno de los cambios más relevantes refiere a la incorporación de una nueva categoría laboral "Técnico de Fibra Óptica y/o Hub", que está destinada a encuadrar al personal especializado "encargado del mantenimiento correctivo y preventivo, regulación, equipamiento, reparación y puesta en marcha y tendido de las redes maestras de fibra óptica y/o en Hub's". Además, se requiere para ocupar esta categoría acreditar conocimientos previos en materia de "utilización de elementos de empalme, medición eléctrica y de señal para redes de fibra óptica y en Hub's".

En términos salariales, los trabajadores que estén incorporados en esta categoría cobrarán las remuneraciones del Grupo salarial 1 del CCT 223/75, el nivel más alto de la escala salarial. Además, la jornada de trabajo para el personal técnico (tanto en general como operativo de emisión y operativo de emisión, transmisión y producción) se fija en 36 horas semanales de lunes a viernes, cuando en el CCT 223/75 de la actividad estaba establecida en 42 horas (de lunes a sábados).

En 2011, SATSAID y Cablevisión firman un nuevo acuerdo paritario, en este caso se articula tanto con el CCT 223/75 como con el acuerdo de grupo de empresas firmado en 2008. En el acuerdo crean nuevas categorías de trabajadores: 1) técnico de investigación, 2) Técnico de certificaciones y control de calidad; 3) técnico electrónico, 4) técnico de macroelectrónica, 5) técnico electricista, 6) técnico electromecánico, 7) técnico mecánico y 8) auxiliar. También se especifica cuáles son las tareas asignadas a cada una de estas categorías:

- El técnico de investigación es el responsable de la certificación de materiales no estándares o de vanguardia tecnológica, de planta interna y/o de equipamiento relacionados para nuevos servicios. Se lo encuadra en el grupo salarial 2
- El técnico de certificaciones y control de calidad, entre otras tareas, es el responsable de control de los materiales técnicos que compra la empresa, evalúa el desempeño de los equipos y materiales y efectúa investigaciones de mercado respecto de tecnología, materiales y equipos existentes en el mercado. Se lo encuadra en el grupo salarial 3 o 4
- El técnico electrónico mantiene y repara los instrumentos de RF y ópticos, plataformas ópticas, plataformas de monitoreo, equipos de datos, routers y switches, equipos de video digital, etc. Se lo encuadra en el grupo salarial 2
- El técnico de macroelectrónica mantiene y repara los amplificadores de red, los nodos ópticos, inversores de UPS, computadoras, convertidores de normas, etc. Se lo encuadra en el grupo salarial 3 o 4
- El técnico electricista repara los selectores de fases, fuentes de amplificadores de red, módulos de UPS, videocámaras, etc. Se lo encuadra en el grupo salarial 4
- El técnico electromecánico repara Fuentes de interior y fuentes ferrosónicas, Plugins, Decodificadores y CableModems, Placas y plaquetas en general, Medición de coaxiales y fibras ópticas, Packs de baterías, Maquinas eléctricas, grupos electrógenos. Se lo encuadra en el grupo salarial 5 o 6
- El técnico mecánico repara Carcazas, gabinetes, pedestales y cajas estancas, Pasivos y taps, Mecánica y auxiliar de barrido Conectores, Escaleras y antenas de todo tipo. Se lo encuadra en el grupo salarial 6 o 7.

Con el ingreso en el mercado argentino de la empresa Direct Tv, que opera con una tecnología basada en la transmisión satelital de los canales⁴, el sindicato empieza a firmar diversos acuerdos para regular las condiciones laborales de sus trabajadores. En 2009, se firma un

⁴ La señal llega a la antena parabólica ubicada en los hogares y desde allí se transfiere al decodificador que se conecta con la televisión.

acuerdo aplicable a los trabajadores que se desempeñen como técnicos instaladores, técnicos de service y asistentes técnicos, donde las partes reconocen las necesidades de una nueva regulación a la ya establecida en el convenio sectorial. En particular, se afirma que: "la Empresa desarrolla una actividad de alta tecnología, con características propias y novedosas que hacen necesaria una regulación específica de sus modalidades y particulares condiciones de trabajo, adaptándose a la dinámica evolución que tiene y tendrá el desarrollo de la actividad en el futuro". En dicho acuerdo se definen nuevas categorías laborales y tareas asignadas a cada una de ellas:

- Técnico Instalador: Realiza las tareas técnicas de Instalación de todos los servicios que la Empresa ofrece a sus clientes (servicios de TV, Internet, comunicación IP, etc.) de conformidad a las normas, procesos, estándares de calidad y procedimientos estipulados por la Empresa.
- Técnico de Service: Realiza las tareas técnicas de ajuste, reparación y mantenimiento de todos los servicios que la ofrece a sus clientes (servicios de TV, Internet, comunicación IP, etc.) de conformidad a los procesos, estándares de calidad y procedimientos estipulados por la Empresa.
- Asistente Técnico: Realiza las tareas de administrar los recursos necesarios para efectuar la recepción, correcta asignación, control, seguimiento e informe de todas las ordenes de trabajo de Instalación y/o service que le sean asignados al grupo de técnicos con los cual trabaje.

En cuanto a las condiciones salariales de los trabajadores que se encontraban prestando servicios en la empresa en el momento de la firma del acuerdo, se definió encuadrar a la categoría Técnico de service en el agrupamiento salarial 3 y las otras dos categorías en el agrupamiento 6. Los nuevos trabajadores que ingresen a trabajar en la empresa estarán encuadrados en el agrupamiento salarial 4 y 7, respectivamente, durante un período de prueba de 12 meses, momento a partir del cual se los equipará con el agrupamiento de los trabajadores en actividad.

En 2010, esta misma empresa (Direct TV) traslada sus establecimientos que estaban ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al partido de Vicente López. A partir de este suceso, la empresa y el sindicato firman un acuerdo en el cual se establecen diversos mecanismos para compensar a los trabajadores afectados por el traslado. Una de las formas encontradas es abrir la posibilidad de implementar el régimen de teletrabajo para los trabajadores que vivan a mayor distancia del establecimiento. Para la implementación del teletrabajo se requiere que se cumplan ciertas condiciones: 1) que la tarea se pueda realizar mediante teletrabajo; 2) condiciones de conectividad; 3) condiciones ambientales mínimas; 4) e información al sindicato de los trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad.

Las empresas de cable del interior también tuvieron una actuación destacada en materia de la negociación colectiva de las condiciones laborales con el sindicato de la actividad. En 2010, un grupo de empresas del interior (entre otras, Supercanal, BTC, Fibra Imagen, Córdoba Cable, etc.) acordó con SATSAID dos cuestiones relevantes para el empleo en relación con el uso de nuevas tecnologías y organización del trabajo: Capacitación y Subcontratación.

Con respecto a la subcontratación, las partes establecieron que cuando la empresa renueve las redes existentes por motivos tecnológicos o cuando amplíe las redes en nuevas zonas, en primer lugar, asignará a dicha actividad personal técnico propio en relación de dependencia y con contrato por tiempo indeterminado, y si no fuera suficiente, recién podrá contratar trabajadores en relación de dependencia con contrato a plazo fijo o contratar empresas contratistas. Este personal podrá realizar exclusivamente tareas de zanjeo, posteado, tendido de lingas de acero y cableado de coaxiales y/o fibra óptica, excluyendo las tareas de montaje de componentes electrónicos activos y la puesta en marcha de la red.

También el sindicato y la empresa se comprometen a instrumentar un plan de capacitación y formación profesional de "acuerdo al avance tecnológico". Este plan consistirá en cursos, talleres, entrenamiento derivado de la capacitación y formación que los trabajadores podrán realizar, de manera optativa, al finalizar el turno de trabajo.

b.ii) Convenio colectivo de trabajadores de televisión por aire (CCT 131/75)

La televisión abierta está compuesta por los canales de la televisión pública y las estaciones de televisión cuyas licencias fueron otorgadas a licenciatarios por el Poder Ejecutivo nacional (mediante concurso público).

La única señal pública nacional es LS82 TV Canal 7, que es un canal cuya cobertura abarca el área metropolitana de Buenos Aires, y que se expande al resto del país a través de enlaces de fibra óptica y/o recepción de aire. Los canales privados más relevantes son aquellos que extienden su señal también sobre el área metropolitana de Buenos Aires: Canal 9 (Telearte), Canal 11 (Televisión Federal), Canal 13 (Artear) y Canal 2 (América TV). Estos canales cuentan con repetidoras en el interior del país y, además, existen otros canales de televisión abierta con programación propia.

El convenio colectivo de la actividad tiene su origen en los '70. Primero, en 1973 se acordó un convenio nacional, pero que establecía condiciones salariales diferenciales según las zonas geográficas del país. Recién en 1975, se definió un convenio sectorial nacional que establecía condiciones homogéneas para todos los trabajadores de la televisión abierta de todo el país. Este convenio colectivo fue firmado por el sindicato (SAT), la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas (ATA) y un conjunto de canales de televisión abierta de todo el espacio nacional.

La introducción de la TV color en 1978 en nuestro país fue uno de los hitos tecnológicos que replanteó las funciones y tareas emprendidas por los trabajadores de las empresas de televisión. Desde 1976 hasta 1988 la negociación colectiva estuvo prohibida en nuestro país, mientras que en el mismo período se produjeron importantes innovaciones tecnológicas que modificaron el negocio de la televisión. Una parte de las nuevas tareas y funciones ligadas a los cambios en la tecnología, así como las regulaciones laborales que demandan, fueron incorporadas por la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y canales de televisión.

El convenio colectivo de 1975 contenía una enumeración muy exhaustiva de las categorías laborales en las cuales se encuadran a los trabajadores de la actividad, así como una

descripción de las tareas asignadas a cada una de ellas. En total, son 114 categorías laborales enunciadas en el convenio colectivo, aunque el número final se podría extender aún más dado que algunas categorías contemplan divisiones jerárquicas en su interior.

Las categorías laborales contempladas en el CCT son distribuidas luego en 12 grupos, a los fines de establecer las condiciones salariales. Las categorías de director de programa, productor de programa y técnico electrónico están comprendidas en el Grupo de mayores salarios (Grupo 1); por su parte, las categorías de auxiliar recepcionista, sereno, peón de estudio, auxiliares de depósito y limpieza y cadete en las categorías de más bajo salario (Grupos 11 y 12).

En el convenio colectivo se establece un procedimiento para cubrir las vacantes que se producen en los canales de televisión. La prioridad en estas circunstancias la tienen los trabajadores que detentan la idoneidad y la capacidad requerida para el puesto de trabajo. Por su parte, para ascender de categoría se requiere aprobar un examen teórico práctico elaborados sobre la base programas definidos por las partes firmantes del convenio colectivo.

La jornada de trabajo establecida en el convenio colectivo se fija en 7,30 horas de lunes a viernes y 37,30 horas semanales para el personal administrativo y de 6 horas diarias y 36 horas semanales para el personal operativo y técnico.

Al igual que en el convenio de televisión por cable, se estipularon cláusulas relacionadas con el uso de la tecnología utilizada en la actividad en el momento de la firma del respectivo convenio. En este sentido, se puede señalar una cláusula sobre "Transmisión desde ENTEL", para el personal enviado a ENTEL para realizar tareas operativas, técnicas o de montaje de equipos (art. 157). Asimismo, en otra cláusula se estipula el pago de un plus salarial para el personal que efectúe tareas en Torre/Antena (art. 158). En este convenio, ya se establecía el compromiso de las partes para evaluar las implicancias de la incorporación de la tv color en la actividad y en la necesidad de capacitar a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías (art. 213).

Los acuerdos firmados en el marco del convenio colectivo 131/75 desde 2006 hasta 2017 entre SATSAID y ATA fueron de carácter estrictamente salarial: incrementos sobre los básicos de convenio, naturaleza de los aumentos (remunerativos/no remunerativos) y aporte solidario para los trabajadores no afiliados al sindicato. No se incluyeron en el período considerado cláusulas relativas a categorías laborales (nuevas categorías, modificaciones de las existentes), complementos salariales referidos a la realización de tareas que requieran el uso de nuevas tecnologías, ni se dispuso la conformación de comisiones mixtas para analizar aspectos relacionados con el cambio tecnológico.

Los acuerdos de empresa articulados con el convenio colectivo sectorial recogen gran parte de las modificaciones realizadas sobre las condiciones de trabajo allí establecidas. En ese sentido, en 2013 se firmó un acuerdo entre SATSAID y América TV (Acuerdo 743/2013) para el personal de la sección cámaras del canal, por el cual se crean nuevas categorías teniendo en

cuenta las nuevas tecnologías usadas en el sector. Se dispuso la creación de dos nuevas categorías:

1. Operador de cámaras especializado: utilizan equipos especiales (Jimmy Jib, Steady cam o grúas) en estudios y/o en exteriores y estarán comprendidos en el grupo salarial 2. Además, se contempla el pago de un adicional del 3% sobre el salario básico.
2. Conductor de Cámaras Especializado: cuando, además de las propias funciones del conductor de cámaras, el trabajador cumpla tareas de armado y traslado del monitoreo, alimentación eléctrica y de video a todos los monitores dentro y fuera de las escenografías, así como el armado y desarmado de pantallas y proyectores, entre otras tareas. Estos trabajadores estarán asignado al grupo salarial 2, además del pago de un adicional del 10% sobre todos los conceptos remunerativos.

Una orientación semejante se consiguió por intermedio de otro acuerdo articulado firmado en 2009, esta vez con la empresa TELEVISION FEDERAL (Acuerdo 365/17E). En el marco de esta negociación se dispuso la creación de una nueva "posición" atendiendo los "cambios y adaptaciones operativas". En este sentido, se incorpora a la estructura de puestos de la empresa el puesto denominado "Conductor de cámaras especializado", que según el nivel asignado (1ra, 2da o 3ra) pasará a estar comprendido en algún agrupamiento salarial comprendido entre el grupo 6 y el 8. Algunas de las funciones asignadas a la nueva categoría creada se refieren a manejo y conducción de las grúas, carros de travellings, carros neumáticos, trípodes, pedestales y/o cualquier tipo de grips; funciones de traslado, montaje y conexión de equipos; instalar el sistema de comunicación en estudios, y/o exteriores de producción y técnica.

b.iii) Convenio colectivo de trabajadores de empresas de producción televisiva (CCT 634/11)

Cómo se señaló en el primer apartado de este documento, las experiencias internacionales (Reino Unido, Alemania) mostraban una tendencia de las propias emisoras de televisión por la cual se fragmentaba el proceso productivo, al subcontratar a productoras independientes con el objetivo de evadir las regulaciones laborales impuestas por la negociación colectiva. Argentina no fue la excepción en este proceso, y experimentó desde la década del noventa un crecimiento vertiginoso de dicho modelo, por el cual, las productoras independientes se convierten en proveedoras de los canales de televisión, generando una desintegración vertical del mercado. Es así, que las productoras bajo este nuevo paradigma se comienzan a encargar

de las actividades de producción artística, de los procesos de realización técnica y de las tareas de comercialización.

En este contexto, en 2011 SATSAID y la Cámara Argentina de Productores Independientes de Televisión (CAPIT) firman el primer convenio colectivo aplicable a trabajadores de empresas que desarrollen actividades de producción, post producción, y distribución de contenidos audiovisuales. Este convenio colectivo se articula con el convenio colectivo sectorial aplicable a los trabajadores de la televisión abierta (CCT 131/75), aunque el ámbito personal de aplicación del convenio especifica que el objetivo de las productoras es la difusión a través de empresas de "televisión abierta, televisión por cable, televisión satelital, televisión codificada, señales de televisión, receptores móviles, TV por IP (IPTV), por la red Internet y/o por cualquier otra tecnología creada o a crearse en el futuro que permita la distribución de contenidos audiovisuales".

La cámara empresaria (CAPIT) fue constituida en 1999 con el objetivo de representar los intereses de las productoras independientes de contenidos para la televisión.

En primer lugar, el convenio colectivo limita la posibilidad de contratar trabajadores con modalidades de contratación atípicas. En este sentido, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y/o eventual debe estar justificado por alguna de las siguientes razones: 1) que el contrato entre la productora y el canal contemple un número fijo o limitado de capítulos e implique la contratación de personal que no pudiera cubrirse con las dotaciones existentes; 2) Cuando se superpongan programas o producciones originadas en la finalización de una producción y el inicio de otra, que requiera la contratación temporaria de trabajadores; 3) Para reemplazar trabajadores que gocen de licencias por enfermedad, legales y/o convencionales. Asimismo, cuando un trabajador preste servicios en una misma empresa con contratos atípicos durante dos años continuos o tres discontinuos, deberá ser incorporado por la empresa con una modalidad de contrato por tiempo indeterminado.

En segundo lugar, a los fines de evitar una reducción de las condiciones salariales, se establece que el personal encuadrado bajo este convenio percibirá los salarios básicos establecidos en el CCT 131/75 (televisión por aire), según el grupo salarial que corresponda, y un adicional sobre los salarios básicos (entre un 16% y un 62% más). El cuadro de la estructura salarial se completa con un adicional por presentismo equivalente al 10% de la suma del salario básico y el adicional enunciado anteriormente.

En tercer lugar, se conservan las categorías laborales del CCT 131/75, con el agrupamiento salarial allí definido (12 grupos salariales). Sin embargo, el sindicato y la cámara acordaron seis nuevas categorías laborales específicas para la actividad: 1) Camarógrafo realizador (efectúa la producción artística de las grabaciones); 2) Continuista (lleva la continuidad de un plano al otro); 3) Asistente de cámara especializado/Grip (es el responsable de los desplazamientos de la cámara); 4) Ambientador general (lleva a la práctica la idea estética definida por el director de arte); 5) Asistente de arte (prepara los materiales de utilería solicitados); 6) y Visualizador/logger (determina cuales son los fragmentos más relevantes).

También se observa acuerdos articulados de empresa con el convenio colectivo 634/11 y 131/75, que definen nuevas regulaciones laborales específicas para el establecimiento o la firma.

El acuerdo firmado por la productora JXA, incorpora tres nuevas categorías laborales: 1) Coordinador de contenidos Web/mobile (entre otras tareas, organiza y selecciona contenidos derivados de producciones preexistentes, evalúa y organiza los recursos que contribuyan a la puesta en línea del contenido del proyecto web); 2) Asistente contenidos web/mobile (realiza la puesta en línea de material audiovisual y/o multimedia); 3) Redactor de contenidos Web/mobile (transcribe los contenidos de texto según los lineamientos dados por los responsables editoriales).

Otro acuerdo fue firmado por la empresa "Compañía de medios digitales" que tiene a su cargo el desarrollo de diversos contenidos digitales (desde portales de noticias, sitios de compra online, y juegos). En este caso, se dispuso la creación de una Comisión de interpretación y seguimiento del convenio, compuesta por tres miembros por cada parte, y que tiene a su cargo, entre otros, dos aspectos relevantes: a) Analizar situaciones de cambio tecnológico u organizativa que pudieran afectar diversos aspectos de las relaciones laborales (nivel de empleo, condiciones de trabajo, etc.); b) Asesorar a la empresa en materia de capacitación y desarrollo de los trabajadores, sugiriendo programas de estudio, sistemas de cubrimiento de vacantes. Además en este acuerdo, se dispone una enumeración taxativa de las categorías laborales en las cuales se encuadra al personal de la empresa. Entre otras categorías laborales se incorpora:

- “Administrador de base de datos” que se encarga de la administración, soporte, backup, integridad, disponibilidad, y performance de los motores de base de datos de la empresa
- “Desarrollar web” quien tiene a su cargo desarrollar el software, sitios web, o crear nuevas funcionalidades que precisan los productos.
- “Analista de marketing off-line” que asume las tareas de asistencia en las actividades de marketing y comunicación que tienen como soporte eventos o contenidos gráficos o audiovisuales (radio, tv, revistas, etc.).

El acuerdo pactado por las empresas Non Stop Digital y Media Pro Com, incorpora la posibilidad que un trabajador que se desempeña como “operador técnico de video” pueda desempeñar en forma simultánea la función de “operador de server”, cuando esta última se desarrolle de manera extraordinaria, y a cambio percibirá un adicional del 25% de la remuneración mensual del “operador técnico de video de primera categoría”. Asimismo, se dispone que el personal con contrato a plazo fijo o eventual percibirá el monto estipulado para ropa de trabajo cuando en el semestre se hubiera desempeñado tres meses de manera continua o discontinua.

4. El futuro del trabajo en la industria televisiva

Como hemos descrito, el empleo en el sector televisivo ha atravesado profundas transformaciones durante las últimas décadas. Además, tal como sucederá con el conjunto del empleo, seguramente continúe reconfigurándose al calor de las innovaciones tecnológicas y, particularmente, del modo en que estas sean incorporadas a los procesos productivos. La historia da cuenta de que, como correlato de estas tendencias, algunas ocupaciones son automatizadas y otras nuevas emergen como resultado de las necesidades vinculadas a las nuevas tecnologías.

En un trabajo seminal, Frey y Osborne (2013) destacan que, si bien históricamente la automatización de tareas se circunscribía a aquellas de carácter rutinario, los recientes desarrollos tecnológicos están permitiendo que estos procesos se extiendan a tareas no rutinarias. Esto se torna posible a partir del exponencial aumento en la disponibilidad de información (“big data”), que permite codificar actividades antes vedadas a esta posibilidad.

Sin embargo, según describen, los límites a estos procesos vienen dados por lo que denominan como “cuellos de botella de ingeniería para la computarización” (Frey y Osborne, 2013:24), esto es, tareas cuya naturaleza las hace especialmente reticentes a la automatización. Los autores las agrupan en tres categorías, asociadas cada una de ellas con determinadas variables⁵ que les permiten identificarlas:

- **Tareas vinculadas con la percepción y la manipulación.** La profundidad y amplitud de la percepción humana son características que posibilitan un conjunto de aptitudes que resultan difíciles de automatizar. Esto conlleva particulares dificultades para automatizar tareas en espacios de trabajo desestructurados, o vinculadas con la manipulación de objetos irregulares.

Variables asociadas:

- Destreza de los dedos: hacer movimientos coordinados con precisión de los dedos para agarrar, manipular o ensamblar objetos muy pequeños.
 - Destreza manual: mover rápidamente las manos y brazos para agarrar, manipular o ensamblar objetos.
 - Espacio de trabajo reducido, posiciones incómodas: trabajar en espacios reducidos que requieren de posiciones incómodas.
-
- **Tareas de inteligencia creativa.** El principal obstáculo para automatizar tareas vinculadas con la creatividad se relaciona con el hecho de que en estos procesos se ponen en juego valores. Aparte de ser difíciles de codificar, siempre existen desacuerdos sobre ellos (por caso, sobre qué se considera creativo y qué no).

Variables asociadas:

- Originalidad: presentar ideas inusuales o inteligentes sobre un tema o situación, o desarrollar formas creativas para resolver un problema.

⁵ Las variables y su caracterización son definidas por el programa O*NET (Occupational Information Network), desarrollado bajo el auspicio del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (United States Department of Labor, Employment and Training Administration). <https://www.onetcenter.org/>

- Bellas artes: conocimiento de la teoría y las técnicas necesarias para componer, producir y realizar obras de música, danza, artes visuales, teatro y escultura.
- **Tareas de inteligencia social.** Este tipo de tareas son frecuentes en actividades vinculadas con la negociación, la persuasión y la atención.

Variables asociadas:

- Percepción social: ser consciente de las reacciones de los demás y comprender sus razones.
- Negociación: intentar reconciliar diferencias.
- Persuasión: persuadir a otros para que cambien sus ideas o comportamiento.
- Ayudar y cuidar a los demás: brindar asistencia personal, atención médica, apoyo emocional u otro tipo de atención a otras personas.

En su investigación, Frey y Osborne seleccionaron 702 ocupaciones y analizaron cuán susceptibles son a la computarización, es decir, qué posibilidades tiene cada una de ellas de ser automatizada en el corto o mediano plazo. Uno de los criterios para realizar la estimación implicó evaluar en qué medida están presentes las variables asociadas a los tres cuellos de botella en las ocupaciones, considerando que, en aquellas en donde esta presencia es relevante, la posibilidad de ser automatizadas es menor.

De tal modo, construyeron un indicador que mide el riesgo de automatización para cada ocupación. Así, distinguieron entre ocupaciones con bajo riesgo de ser automatizadas (cuando el valor del indicador está entre 0 y 0,3); con riesgo medio (entre 0,3 y 0,7); y con riesgo alto (entre 0,7 y 1). Entre sus conclusiones observaron que el 47% de los empleos en Estados Unidos tiene alto riesgo de ser automatizado “en un número no especificado de años, tal vez una década o dos” (Frey y Osborne, 2013:38).

Para analizar el impacto de estos procesos en la industria televisiva, orientamos el ejercicio realizado por los autores a dicho sector. A tal fin, identificamos un conjunto de ocupaciones definidas en los tres convenios colectivos sectoriales (131/75, 223/75 y 634/11) y asociamos cada una de ellas a las incluidas en el listado elaborado por Frey y Osborne, con su

correspondiente indicador de riesgo de automatización. De ese modo, elaboramos una estimación de las perspectivas a futuro del empleo en la actividad referida.

A continuación se detallan las ocupaciones con su riesgo de automatización. Se incluyen al final del listado algunas que, debido a la incorporación de tecnología, posiblemente se encuentren ya extinguidas.

Ocupación (definida en los CCT)	Riesgo de automatización	Nivel de riesgo
Caracterizador/a	0,01	BAJO
Técnico de efectos especiales visuales	0,015	
Fotógrafo	0,021	
Director de programas	0,022	
Productor de programas	0,022	
Creativo de campaña promocional	0,039	
Peinador/a	0,11	
Compaginador musical	0,13	
Operador de sonido	0,13	
Bombero	0,17	
Técnico en proceso cinematográfico	0,31	MEDIO
Operador técnico editor de V.T.R.	0,31	
Técnico de mantenimiento mecánico	0,38	
Técnico mantenimiento electrónico	0,41	
Promotores de ventas	0,51	
Operador técnico de video	0,55	
Operador de cámara	0,6	
Operador realizador cinematográfico	0,6	
Operador técnico de video film	0,6	
Operador cámara filmadora	0,6	
Oficial mantenimiento edificio	0,64	ALTO
Auxiliar de limpieza	0,66	
Oficial administrativo	0,73	
Técnico de mantenimiento electrónico afectado a planta transmisora	0,74	
Operador técnico de planta transmisora	0,74	
Auxiliar electricista	0,79	
Técnico en electrónica	0,84	
Técnico electricista	0,84	
Sereno	0,84	
Auxiliar administrativo de personal	0,9	
Mozo de cafetería	0,94	
Jardinero	0,95	
Auxiliar administrativo	0,96	
Secretaria	0,96	
Auxiliar recepcionista	0,96	

Proyectorista de control central	0,97	
Auxiliar administrativo de archivo general	0,97	
Laboratorista fotográfico	0,99	
Operador de máquina de contabilidad	Ocupaciones posiblemente extinguidas	
Operador de máquina de contabilidad electromecánica		
Perfoverificadora de computadoras		
Perforador maquinas contables		
Operador de telex		
Auxiliar mimeografista		
Operador técnico de video tape		

Según se observa, entre las ocupaciones con bajo riesgo de automatización se destacan las vinculadas con actividades creativas, por ejemplo director, productor, fotógrafo, creativo de campaña promocional, caracterizador, etc. Por su parte, las de riesgo alto (es decir, aquellas que posiblemente sean automatizadas en una o dos décadas según Frey y Osborne) se caracterizan por involucrar tareas que resultan más fáciles de codificar: entre ellas, las ocupaciones administrativas, además de jardinero, mozo, proyectorista, etc. Las ocupaciones posiblemente extinguidas son las que se relacionan con la utilización de tecnologías actualmente en desuso: operador de telex, auxiliar mimeografista, etc.

Teniendo en cuenta este panorama, queda claro que el empleo en el sector no se encuentra exento de los desafíos vinculados con el avance de la tecnología. Una demostración de esto tiene que ver con el proceso de implantación definitiva de la televisión digital y el "apagón analógico" asociado a ella, previsto en nuestro país para 2019. Ahora bien, una estrategia de preservación del empleo que interrumpa la introducción de tecnología podría atentar contra el futuro desarrollo de la industria y, de este modo, conseguir su objetivo en el corto plazo pero sacrificando el éxito en el mediano o largo.

El reto más bien parece ser encontrar el modo de incorporar los avances tecnológicos procurando que esto no implique la pérdida de puestos de trabajo. Y en ese proceso habrá que prestar atención prioritaria a las ocupaciones que tienen mayor riesgo de ser automatizadas para lograr que quienes las ejercen puedan ser reubicados en otras tareas, adjudicándoles nuevas responsabilidades.

La capacitación y formación profesional de los trabajadores aparece como un elemento indispensable para tales fines. Ellas constituyen un vehículo que facilita la reconversión de quienes se desempeñan en ocupaciones prontas a ser automatizadas; y también la

actualización y adquisición de nuevas competencias de quienes continúan desempeñando las mismas tareas, pero valiéndose de nuevas tecnologías. La activa participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales en la planificación y el seguimiento de estos procesos seguramente aumentará la eficacia de estas iniciativas.

Por la propia naturaleza de estos fenómenos, será preciso continuar monitoreándolos para evaluar cómo se van desarrollando y de qué modo podrían ser conducidos y regulados a los fines de alcanzar los objetivos aquí planteados.

Conclusiones

La industria de la televisión viene atravesando por un conjunto de cambios a escala global, que comenzaron a manifestarse con mayor intensidad desde la década del '80.

La incorporación de la tecnología marcó la necesidad de adaptación a los cambios que operaron en los sistemas de transmisión de imágenes y datos (redes de televisión por cable, televisión por satélite, televisión digital) y en los aparatos transmisores (televisor color primero, luego el televisor de alta definición).

Por otra parte, se reconfiguraron el proceso productivo y el marco regulatorio de la industria televisiva, que en su accionar conjunto implicaron una menor intervención del estado y una desintegración de la cadena de valor. En cuanto al marco regulatorio, se pasó de un sistema caracterizado por una considerable intervención estatal a un esquema de mayor presencia privada. En tanto, el paradigma productivo transitó de la integración vertical y horizontal de la cadena de valor hacia otro donde la fragmentación y la subcontratación de la producción de contenidos por parte de las emisoras es la norma.

En un escenario como el descrito emergen nuevos desafíos en el campo sindical para evitar la degradación de las condiciones laborales y el aumento de la precarización de la mano de obra. El formato de los sistemas nacionales de negociación colectiva, en esta instancia, resulta clave para analizar el alcance de los cambios operados en el mundo del trabajo. Se esperaría que, en los modelos más descentralizados de negociación colectiva, la capacidad para limitar los efectos que producen los mecanismos de mercado sobre las condiciones de trabajo resulten más limitados que en los esquemas más centralizados.

En Argentina predomina el modelo de negociación colectiva centralizada por rama de actividad. Además, los alcances de la negociación colectiva se extienden sobre todos los trabajadores del sector, con independencia de la afiliación a la organización sindical, garantizando así una cobertura muy amplia. Este modelo asegura una cierta homogeneidad en las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores de una rama de actividad, evitando la fragmentación en su interior.

El sindicato que representa los intereses del colectivo mayoritario de los trabajadores de la televisión tiene acordados dos convenios colectivos sectoriales por rama de actividad con la parte empleadora: uno para los trabajadores de la televisión abierta y otro para los trabajadores de cable. Ambos convenios colectivos fueron pactados en 1975, se le han introducidos varios cambios en cuanto a las materias pactadas, y se mantienen vigentes por el principio de la ultraactividad. Por lo menos desde el año 2006, no se encontraron evidencias de que dichos convenios colectivos hubieran incorporado nuevos contenidos en la regulación de las condiciones laborales atendiendo a los cambios tecnológicos y organizativos que afectaron a la industria de la televisión. Sin embargo, se observa que sí se pactó una gran cantidad de acuerdos de empresa, articulados con alguno de estos convenios colectivos, que introdujeron nuevas materias en relación a la dinámica productiva de la industria de la televisión.

En este sentido, en los acuerdos de empresa articulados con los convenios sectoriales se definieron nuevas categorías laborales, considerando las tareas que requieren o demandan el uso de las nuevas tecnologías. También en otros acuerdos se hace alusión a la necesidad de otorgar prioridad en el uso de la mano de obra a los trabajadores de la empresa principal con contratos por tiempo indeterminado, y sólo en casos excepcionales se posibilita la contratación de trabajadores con contrato de plazo determinado o de empresas subcontratadas.

En línea con las experiencias internacionales, Argentina experimentó desde los noventa un crecimiento del modelo de desintegración vertical del mercado, convirtiendo a las productoras independientes en proveedoras de los canales de televisión. Es así que en 2011 el sindicato firmó un convenio colectivo, articulado con el convenio sectorial de televisión por aire, aplicable a trabajadores de empresas que desarrollen actividades de producción, post producción, y distribución de contenidos audiovisuales. El convenio, si bien no incide ni define

los niveles de empleo que genera un modelo de productoras independientes que son subcontratadas por los canales de televisión, sí determina tres aspectos que limitan o impiden el avance de la fragmentación de las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores de una actividad: 1) estableciendo en qué casos las empresas pueden recurrir a trabajadores con contratos atípicos (de tiempo determinado o eventual); 2) encuadrando a los trabajadores de empresas subcontratadas en las mismas categorías profesionales que detentan los trabajadores de la empresa principal; 3) estipulando las mismas condiciones laborales para los trabajadores de las empresas de televisión y de las productoras independientes.

Dicho convenio es una manifestación de la capacidad que tienen las instituciones laborales para permitir el avance de la tecnología, pero regulando la forma en la cual estos procesos afectan las condiciones laborales.

Anexo

Ocupación definida en los CCT	Definición CCT	CCT	Ocupación asociada en Frey y Osborne (2013)	Definición según Standard Occupational Classification System (EEUU)
Caracterizador/a	Es de su responsabilidad realizar toda clase de maquillajes y caracterización de intérpretes, colocando apliques, adaptando pelucas, barbas, patillas y bigotes, logrando efectos de cambio de edades, creación de distintos tipos y/o rostros de diferentes épocas, nacionalidades y personajes de literatura teatral y/ o históricas. Deber tener los conocimientos necesarios para la creación de los maquillajes y/o caracterizaciones alegóricas y/o irreales y todo lo que sea llamado creación en materia de caracterización, para ubicar a los personajes dentro de la época que le marque la acción en estudios y/o exteriores. A los fines de la caracterización debe realizar toda clase de retoques de peinado sobre cabelleras propias y/o pelucas como así también retoques de peinados de calle.	131/75	Maquilladores	Aplica maquillaje a los artistas intérpretes o ejecutantes.
Técnico de efectos especiales visuales	Tiene a su cargo las operaciones de efectos especiales visuales; planificar, instalar, mantener, conservar y adoptar los mecanismos y sistemas eléctricos, ópticos, mecánicos o de cualquier naturaleza que tengan como objeto la creación de un efecto que, con los equipos corrientes disponibles no se puedan realizar. Debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren un correcto funcionamiento y operación de los elementos creados y/o adaptados que aseguren el logro del cometido previsto.	131/75	Artistas multimedia y animadores	Crea efectos especiales, animaciones u otras imágenes visuales utilizando películas, videos, computadoras u otras herramientas y medios electrónicos para usar en productos o creaciones, como juegos de computadora, películas, videos musicales y comerciales.
Fotógrafo	Es el encargado de operar todo tipo de cámara fotográfica, realizando labores de enfoque, encuadre y diafragmación en estudios y/o exteriores. Debe poseer conocimientos completos de reglas y factores de composición de cuadros, facilidades que permiten las lentes, diafragmas y filtros, posibilidades y (limitaciones, así como características de película virgen de uso corriente, y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto. Realiza tomas fotográficas tipo estudio, deportivas, artísticas, sociales y periodísticas, debiendo tener los conocimientos teóricos-prácticos, sobre iluminación que aseguren una correcta utilización de los equipos y cámaras.	131/75 - 223/75	Fotógrafos	Fotografía personas, paisajes, mercancías u otros temas, utilizando cámaras y equipos digitales o de película. Puede desarrollar negativos o utilizar software de computadora para producir imágenes e impresiones terminadas. Incluye fotógrafos científicos, fotógrafos aéreos y fotoperiodistas.
Director de programas	Está capacitado artística y operativamente para dirigir todas transmisiones, grabaciones, filmaciones para programas, compaginaciones de video tape, filmes y cualquier otra forma	131/75 - 223/75	Productores y Directores	Produce o dirige producciones de teatro, televisión, radio, video o cine, para entretenimiento, información o instrucción. Responsable de las decisiones creativas,

	<p>propagación de imágenes y sonido para televisión, y/o ensayos que determine la empresa en estudios y/o exteriores. Desempeña sus funciones de acuerdo a las reglas de su profesión, y conforme a las normas legales vigentes que regulen la actividad televisiva, siendo el responsable de la correcta puesta en escena de los programas a su cargo. Son funciones de este cargo proponer todas las medidas necesarias a adoptar antes, durante y posteriormente a la realización de un programa, de manera tal que intervienen en todas y cada uno de los pasos del proceso de la realización del mismo. Analiza junto con el departamento que la empresa determine, los libros y/o textos y/o guiones y/o continuidades, y sugiere el elenco artístico para los programas confiados a sus realizaciones. Planifica con el escenógrafo correspondiente las plantas a utilizarse en el programa a su cargo, debiendo aprobar las mismas una vez estudiadas y aprobados todos los detalles concernientes a la realización del programa. Da curso por medio del asistente de dirección a los pedidos de facilidades generales de los programas a su cargo. Asiste y dirige a todos los ensayos correspondientes a los programas a su cargo, debiendo asegurar el cumplimiento estricto de los horarios de ensayo, grabaciones y/o emisiones establecidas, debiendo adoptar las medidas conducentes a tal fin. Es el que dirige la realización de los programas en vivo y/o grabados en estudios y/o exteriores, anuncios comerciales y/o promocionales. Realiza los esbozos y da las instrucciones para confeccionar las plantas escenografías para programas, anuncios comerciales y promociones, que ensaya de acuerdo a los libros que previamente le sean entregados. Debe poseer los conocimientos que lo capaciten para la correcta utilización de las reglas y factores de composición de cuadro, facilidades que permiten las lentes, diafragmas y su correcta utilización.</p>			<p>como la interpretación del guion, la elección de actores o invitados, el diseño del escenario, el sonido, los efectos especiales y la coreografía.</p>
<p>Productor de programas</p>	<p>Es el responsable de establecer con el área que corresponda y una vez aprobado el programa a realizarse, todos los aspectos que hacen a la producción para la puesta en pantalla del mismo. Aprobado el libro que le confió la superioridad del área para su producción, de común acuerdo con ésta y el director del programa, designar el elenco interviniente en cada programa. Administra y controla el presupuesto asignado por la superioridad a cada programa a su cargo. Da curso a través del asistente de producción a la planilla de talento artístico y anexos. Debe tener completo conocimiento de los convenios laborales que hacen a cada ramo del espectáculo televisivo. Contribuye</p>	<p>131/75</p>	<p>Productores y Directores</p>	<p>Produce o dirige producciones de teatro, televisión, radio, video o cine, para entretenimiento, información o instrucción. Responsable de las decisiones creativas, como la interpretación del guion, la elección de actores o invitados, el diseño del escenario, el sonido, los efectos especiales y la coreografía.</p>

	con ideas, críticas, sugerencias y propuestas que tiendan a mejorar la calidad y los resultados de los programas a su cargo.			
Creativo de campaña promocional	Es el responsable de la creación, desarrollo, lanzamiento y mantenimiento de las campañas promocionales del canal, como así también de la promoción constante de sus programas. Deber poseer una amplia cultura general, tener un dominio del idioma, contar con los antecedentes suficientes que lo acrediten como creativo, conociendo la sociología de los medios de comunicación, y el manejo del lenguaje televisivo. Deber crear ideas motrices de la promoción, tanto del canal, como de sus programas en particular, redactar textos para pantalla: de locución sobre placas, filmadas, tanto institucionales como individuales. Gráfica: avisos, títulos, gacetillas, etc.	131/75	Agentes de publicidad y promociones	Planifica, dirige o coordina políticas y programas de publicidad o produce materiales colaterales, como carteles, concursos, cupones o obsequios, para crear un interés adicional en la compra de un producto o servicio para un departamento, toda una organización, o en una base de cuenta
Peinador/a	Es de su responsabilidad realizar toda clase de peinados, sobre cabelleras propias y/o pelucas, correspondientes a diversas épocas y/o de moda y adaptación de las mismas de acuerdo con las distintas fisonomías, adaptar y peinar pelucas y/o apliques para personajes de composición, debiendo hacer cortes de cabellos cuando las circunstancias lo requieran. Debe tener los conocimientos necesarios para la creación de peinados acorde con caracterizaciones alegóricas y/o irreales, diferentes épocas, razas, nacionalidades y personajes de la literatura teatral y/o histórica y todo lo que sea llamado creación en materia de peinados, para ubicar a los personajes dentro de la época que le marque la acción en estudio y/o exteriores. Debe realizar decoraciones y/o aplicaciones de tintura y matizadores de todo tipo.	131/75 - 223/75	Peluqueros, estilistas y cosmetólogos	Proporciona servicios de belleza, como lavar con champú, cortar, colorear y peinar el cabello, y masajear y tratar el cuero cabelludo. Puede aplicar maquillaje, colocar pelucas, realizar depilación y proporcionar servicios de cuidado de uñas y piel.
Compaginador musical	Tiene a su cargo la selección, compaginación y emisión de las grabaciones musicales y/o efectos sonoros de y para programas y/o anuncios publicitarios y/o promociones, emitidas en vivo y/o grabados, en estudio y/o exteriores. Debe mezclar correctamente la música y sonidos grabados, auxiliándose con consolas de audio, tocadiscos, grabadores y/o aparatos y/o sistemas para obtener efectos musicales sonoros, con el objeto de lograr los efectos de música y sonido que demanden los distintos tipos de transmisiones y/o grabaciones. Debe tener conocimientos de épocas, nacionalidades y realización escénica en su relación con la música a través de ello, que lo capaciten para la selección y adaptación acertada de la música y efectos sonoros que aseguren una total realización musical acorde con las exigencias de los programas, anuncios publicitarios y/o promocionales. Es de su responsabilidad informar para calcular	131/75	Técnicos de ingeniería de sonido	Opera máquinas y equipos para grabar, sincronizar, mezclar o reproducir música, voces o efectos de sonido en escenarios deportivos, producciones teatrales, estudios de grabación o producciones de películas y videos.

	el tiempo necesario para el armado de los programas y/o grabaciones en estudios y/o exteriores.			
Operador de sonido	Es el encargado de operar consolas de sonido, tocadiscos únicamente en control central, grabadoras y/o equipos y/o aparatos que se utilizaran para grabar y/o afectar la calidad y nivel de sonido en estudios y/o exteriores. Realiza las funciones de grabación y/o reproducción en salas de doblaje, sala de grabaciones, estudio de grabación y/o sonido, Control Central, estudios y/o exteriores. Dirige la ubicación, distribución y verificación del funcionamiento de micrófonos y demás elementos de la instalación y sistemas de sonido, de, durante y para programas en vivo y/o grabados. Tiene a su cargo en su labor específica en estudios y exteriores al personal de microfonistas bajo su dependencia directa, pudiéndose auxiliar con él en las tareas que encare, debiendo estar dotado de todos los conocimientos teóricos-prácticos de sonido, necesarios para planificar y resolver de antemano todos los problemas concernientes a las exigencias artísticas de los distintos tipos de programas. Debe conocer y resolver la relación con cámaras, iluminación y escenografía, debiendo realizar la selección del material y elementos necesarios para su utilización en las labores que encare, verificando su estado de conservación y funcionamiento. Como así también sugerirá la cantidad de personal necesario en estudio y/o exteriores. Es de su responsabilidad informar para calcular el tiempo necesario para armado de los programas y/o grabaciones en estudios y/o exteriores.	131/75 - 223/75	Técnicos de ingeniería de sonido	Opera máquinas y equipos para grabar, sincronizar, mezclar o reproducir música, voces o efectos de sonido en escenarios deportivos, producciones teatrales, estudios de grabación o producciones de películas y videos.
Bombero	Es el encargado de la prevención de incendios en todos los ámbitos de la empresa y estará a su cargo el primer encaramiento de los eventuales focos que pudieran producirse. Realiza guardias en turnos rotativos, donde cumple y hace cumplir las prevenciones de siniestros en especial en la operación de estudios y con preferencia en los programas con asistencia de público. Recorre las distintas dependencias de la empresa para constatar que los elementos y útiles de prevención y combate, estén en sus correspondientes lugares y en condiciones de uso; a tal fin tiene a su cargo la revisión periódica de matafuegos, (control de agua y ampolla de gas carbónico de los de "hidro" y de peso de los de nieve carbónica, aptos para instalaciones eléctricas y solicitud de recarga de los que lo necesiten, a su superior inmediato. En lapsos adecuados, también se encargar de la revisión y prueba de los restantes elementos con que	131/75	Bomberos	Controla y extingue incendios o responde a situaciones de emergencia donde la vida, la propiedad o el medioambiente están en riesgo. Los deberes pueden incluir prevención de incendios, servicio médico de emergencia, respuesta a materiales peligrosos, búsqueda y rescate, y asistencia por desastre.

	<p>cuenta la empresa a tal fin: bocas de incendio, tanque suplementario, mangas, lanzas, baldes de arena y agua, granadas contra incendio, etc. Realiza el mantenimiento de Sprinklers.</p>			
Técnico en proceso cinematográfico	<p>Es el responsable de la compaginación, impresión y edición de los materiales de video film y/o cinematográficos, debiendo tener conocimientos del proceso fotográfico, incluyendo sensitometría. Realiza los cortes necesarios. Sincroniza sonido e imagen y coloca las colas necesarias, para la correcta manipulación del material de impresión, debe conocer el manejo de los equipos de corte y edición, tales como visores, moviolas, lectores de sonido, empalmadoras, etc. Opera las maquinas impresoras, equipos de proyección, realiza las labores de laboratorio de revelado, mezcla, preparación y recuperación de drogas de procesado, revelado y mediciones sensitometricas y de control. Opera las máquinas de revelar, equipos de mezclas y auxiliares tales como medidores de flujo de relleno, bombas, mezcladores, tanques, llevando a cabo el ajuste de las mismas y su regulación, atendiendo el mantenimiento y limpieza de los mismos de acuerdo con las necesidades de la operación, y realiza el mantenimiento preventivo de rutina y efectúa el fraccionamiento de película virgen. Debe poseer los conocimientos teóricos-prácticos suficientes que lo habiliten para conocer el funcionamiento de los equipos e instrumentos que utiliza en el desempeño de su función y que le permitan realizar las tareas de reparaciones que utiliza en el desempeño de su función y que le permitan realizar las tareas de reparaciones y mantenimiento de rutina necesarios.</p>	131/75	Editores de películas y videos	<p>Edita imágenes en movimiento para películas, videos u otros medios. Puede editar o sincronizar bandas sonoras con imágenes</p>
Operador técnico editor de V.T.R.	<p>Es el encargado de empalmar y compaginar cintas de y para programas. Empalma, compagina y realiza efectos electrónicos con editores y equipos especiales para tal fin, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediata que se le presenten en los equipos a su cargo. Debe registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos administrativos necesarios para la ubicación de los programas editados. Deberá efectuar tareas de operación de rutina, cuando no este afectado a los trabajos anteriormente enunciados.</p>	131/75	Editores de películas y videos	<p>Edita imágenes en movimiento para películas, videos u otros medios. Puede editar o sincronizar bandas sonoras con imágenes</p>
Técnico de mantenimiento mecánico	<p>Es el que realiza la instalación y/o puesta a punto de los equipos mecánicos y electromecánicos en los locales de la empresa y/o exteriores. Realiza tareas de adaptación, mejoras y reparación de artefactos mecánicos y de todo otro útil o instrumento que integre las estructuras mecánicas de los equipos o instalaciones de los locales de la empresa y/o exteriores. En los muebles y</p>	131/75	Técnicos Ingeniería Mecánica	<p>Aplica la teoría y los principios de la ingeniería mecánica para modificar, desarrollar, probar o calibrar maquinaria y equipos bajo la dirección del personal de ingeniería o científicos físicos.</p>

	útiles mecánicos realiza reparaciones en lo que respecta a su estructura mecánica. Colabora con el personal técnico de mantenimiento electrónico y/o eléctrico de la empresa, o de terceros que prestan servicio ocasionalmente en la misma, en las tareas arriba mencionadas. Debe tener conocimientos para la correcta utilización de instrumentos de mediciones y comparación mecánica, herramientas, Maquinas-herramientas y equipos de soldaduras de uso habitual, sabiendo además interpretar planos mecánicos y/o electromecánicos sencillos. Debe mantener el ordenamiento en los locales de su sección.			
Técnico mantenimiento electrónico	Es el responsable de cumplir con los planes de mantenimiento y conservación permanente y preventiva de los equipos y sistemas electrónicos de la emisora. Procede a la reparación, conservación y mantenimiento en perfecto estado de utilización de los aparatos, unidades, instalaciones y equipos componentes de todos los sistemas electrónicos excluyendo la reparación de sus partes ópticas.	131/75 - 223/75	Reparadores eléctricos electrónicos, equipos comerciales industriales	Repara, prueba, ajusta o instala equipos electrónicos, como controles industriales, transmisores y antenas.
Promotores de ventas	Son sus funciones. Visitas permanentes a agencias de publicidad asignadas y/o anunciantes, de acuerdo a las necesidades e importancias de las mismas, prestación de servicios e información y actualización a dichas agencias referentes a tarifas, programación, planes, reas de cobertura, descuentos referentes a la comercialización y presupuestos de campañas en aquellos casos necesarios. Efectuar las argumentaciones que correspondan para lograr derivar el mayor monto posible de una campaña hacia el canal que representa.	131/75	Promotores de productos	Exhibe mercadería y responde preguntas con el propósito de crear interés público en la compra del producto. Puede vender la mercadería.
Operador técnico de video	Es el responsable técnico del correcto funcionamiento y operación de las cadenas de cámaras tipo orthicon, vidicom y plumbicon y/o similares y sus sistemas accesorios de contralor, monitoreado e interconexión eléctrica y telefónica. Realiza en estudios y/o exteriores el control de niveles de video, limpiezas de las lentes y orthicones, vidicones y plumbicones y/o similares; conexión y ajuste de monitores de su sector de tabaco, receptores y cadenas de cámaras, pone y quita de funcionamiento los equipos del sistema telefónico de las cadenas de cámara, instalación y reinstalación de equipos y correcta utilización del sistema interconexión de video, supervisando las labores de tender y recoger los cables de cámaras en estudios y/o exteriores. Efectúa las mediciones eléctricas necesarias para el correcto uso de los equipos a su cargo, realiza el ajuste de las cadenas de cámara y su diafragmado, debiendo subsanar fallas	131/75 - 223/75	Técnicos de equipos de audio y video	Configura o configura y opera equipos de audio y video incluyendo micrófonos, parlantes de sonido, pantallas de video, proyectores, monitores de video, equipos de grabación, cables de conexión, tableros de sonido y mezclado, y equipos electrónicos para conciertos, eventos deportivos, reuniones y convenciones, presentaciones y conferencias de prensa. También puede configurar y operar proyectores asociados y otros sistemas de iluminación personalizados.

	técnicas de solución inmediatas que se le presenten en equipos y/o sistemas.			
Operador de cámara	Es el encargado de operar las cámaras de televisión, realizando labores de encuadre y enfoque, efectuando todos los movimientos con ellas para lo que están habilitadas, en estudios y/o exteriores. Debe tener conocimientos completos de las reglas y/o factores de composición de cuadro, facilidades que permiten las lentes y diafragmas, teniendo pleno conocimiento de los desplazamientos. Antes de comenzar la tarea debe asegurarse de que el equipo que va a utilizar este en perfectas condiciones de funcionamiento colaborando con el operador técnico de video a su solicitud en el ajuste electrónico previo. Avisara inmediatamente a su superior inmediato de cualquier anomalía que encuentre. Debe advertir a quien corresponda sobre los problemas que se presenten en relación con sonido, iluminación y escenografía.	131/75 - 223/75	Operadores de cámara, televisión, video y película	Opera la cámara de televisión, video o de imágenes en movimiento para grabar imágenes o escenas con diversos fines, como transmisiones de TV, publicidad, producción de videos o películas.
Operador realizador cinematográfico	Es el responsable de operar cualquier tipo de cámaras cinematográficas standard de 16 o 35 mm., con o sin obturador variable. Realiza la carga y descarga de bobinas y chasis con película y efectúa el desmontaje de partes móviles de la cámara para su ubicación en el estuche. Debe tener sólidos conocimientos sobre iluminación, encuadre y composición, uso de lentes, filtros y zoom, así como características, posibilidades y limitaciones de película virgen de uso corriente, negativas y reversibles y nociones generales sobre proceso y copia del material expuesto. Es el responsable de la filmación en estudio y/o exteriores y posterior armado y/o montaje de: aperturas, cierres, secuencias artísticas y promociones de programas; filmación de títulos y fotos fijas; montaje de sonido, imagen y títulos. Debe poseer criterio desarrollado en duración de tomas y continuidad ya que tiene que actuar con criterio propio. Debe archivar todo el material fílmico por el realizado, cumpliendo con las tareas mínimas de conservación que aseguren el correcto funcionamiento del archivo.	131/75	Operadores de cámara, televisión, video y película	Opera la cámara de televisión, video o de imágenes en movimiento para grabar imágenes o escenas con diversos fines, como transmisiones de TV, publicidad, producción de videos o películas.
Operador técnico de video film	Es el responsable técnico del correcto funcionamiento de los equipos registradores fílmicos de la imagen y sonido de televisión y de los sistemas accesorios de control, monitoreando, interconexión, e intercomunicación. Realiza la preparación, contralor y ajuste de los equipos para su correcta utilización en grabaciones fílmicas. Enciende, apaga y calibra los equipos, controla el material preparado para exponer, fraccionando el material virgen que fuera necesario para la operación, carga y	131/75	Operadores de cámara, televisión, video y película	Opera la cámara de televisión, video o de imágenes en movimiento para grabar imágenes o escenas con diversos fines, como transmisiones de TV, publicidad, producción de videos o películas.

	descarga de los magazines y quita y pone películas en sus envases. Efectúa la grabación en video, audio y órdenes. Realiza la limpieza de lentes, tubo kinescopio y prismas, conexión y ajuste de monitores, receptores y equipos auxiliares de audio y video. Efectúa las mediciones eléctricas necesarias para el correcto uso de los equipos a su cargo. Controla los niveles de video y audio, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediatas que se le presenten en los equipos. Debe registrar en formularios las labores cumplidas, anotando en ellos los datos técnicos administrativos necesarios para la identificación de grabaciones o información auxiliar para la correcta edición de la película y/o información filmada para el posterior tratamiento del proceso fotográfico.			
Operador cámara filmadora	Es el responsable de operar cualquier tipo "standard" de cámara cinematográfica de 16 ó 35 milímetros con o sin obturador variable. Realiza la carga y descarga de bobina y chasis con película y efectúa el desmontaje de partes móviles de la cámara para su ubicación en estuche. Debe tener sólidos conocimientos sobre iluminación, encuadre y composición, uso de lentes, filtros y panciner (zoom), así como características, posibilidades y limitaciones de película virgen de uso corriente, negativas y reversibles, y nociones generales sobre proceso y copia de material expuesto, su armado y compaginación final. Debe poseer criterio desarrollado en duración de tomas y su continuidad, ya que tiene que actuar con criterio propio y compaginar en "CÁMARA", a fin de aligerar la proyección del material filmado.	223/75	Operadores de cámara, televisión, video y película	Opera la cámara de televisión, video o de imágenes en movimiento para grabar imágenes o escenas con diversos fines, como transmisiones de TV, publicidad, producción de videos o películas.
Oficial mantenimiento edificio	Es el encargado de reparación y mantenimiento de obras civiles y de servicios auxiliares e instalaciones debiendo poseer los conocimientos que lo capaciten para un correcto desempeño. Cada oficial de mantenimiento del edificio deberá desempeñarse en una única función para lo cual haya sido tomado. (Tal como gasista, plomero, pintor, albañil, etc.) Cuando las necesidades así lo requieran.	131/75	Trabajadores de mantenimiento y reparación, general	Realiza trabajos que implican las habilidades de dos o más ocupaciones de mantenimiento u oficio para mantener las máquinas, el equipo mecánico o la estructura de un establecimiento en reparación. Los deberes pueden implicar la instalación de tuberías; fabricación de calderas; aislante; soldadura; mecanizado; carpintería; reparación de equipos eléctricos o mecánicos; instalar, alinear y equilibrar equipos nuevos; y reparar edificios, pisos o escaleras.
Auxiliar de limpieza	Es el responsable de la limpieza y correcto estado de higiene de las dependencias, estudios, muebles, materiales y otros elementos de las empresas; de la colocación de las sillas para el público en estudios y su higienización así como volver a ubicarlas en el lugar de su almacenamiento. Colabora en el traslado y ubicación de los muebles, materiales y lo elementos que están,	131/75	Conserjes y limpiadores	Mantiene los edificios en condiciones limpias y ordenadas. Realiza tareas pesadas de limpieza, como limpiar pisos, lavar alfombras, lavar paredes y vidrio, y eliminar basura. Los deberes pueden incluir tender el horno y la caldera, realizar actividades de mantenimiento de rutina, notificar a la administración sobre la necesidad

	lleguen o salgan de las empresas, con la excepción de los elementos escenográficos.			de reparaciones y limpiar la nieve o los escombros de la acera.
Oficial administrativo	Debe tener los conocimientos teóricos-prácticos que aseguren el correcto funcionamiento administrativo y/o contable y/o técnicooperativo de la sección o sector donde se desempeñe. Debe poseer criterio desarrollado para solucionar por sí los problemas que se le presenten, actuando con criterio propio y sin supervisión.	131/75	Agentes de servicios administrativos	Planificar, dirigir o coordinar uno o más servicios administrativos de una organización, como administración de registros e información, distribución de correo, planificación y mantenimiento de instalaciones, operaciones de custodia y otros servicios de soporte de oficina.
Técnico de mantenimiento electrónico afectado a planta transmisora	Es de su responsabilidad el desarrollo de tareas inherentes a su función en el ámbito de la Planta transmisora. No desarrolla funciones en ningún otro sector de la empresa	131/75	Técnicos de transmisión	Configura, opera y mantiene el equipo electrónico utilizado para transmitir programas de radio y televisión. Controla el equipo de audio para regular el volumen y la calidad del sonido durante las transmisiones de radio y televisión. Opera el transmisor para transmitir programas de radio o televisión.
Operador técnico de planta transmisora	Es el responsable técnico del funcionamiento y correcta operación de los equipos y aparatos transmisores, receptores auxiliares, y de los sistemas de interconexión o enlace, intercomunicación e instalaciones. Tiene a su cargo la lectura y anotación de las indicaciones de los instrumentos, limpieza técnica de los equipos, control de los niveles de audio y video, encendido y apagado, y ajuste de los equipos instalados en la Planta Transmisora. Es de su responsabilidad la operación técnica de la transmisión y se hace cargo de las eventualidades que se puedan presentar, debiendo subsanar fallas técnicas de solución inmediatas que sea necesario para la prosecución de la transmisión en casos de fallas de equipos y/o sistemas	131/75	Técnicos de transmisión	Configura, opera y mantiene el equipo electrónico utilizado para transmitir programas de radio y televisión. Controla el equipo de audio para regular el volumen y la calidad del sonido durante las transmisiones de radio y televisión. Opera el transmisor para transmitir programas de radio o televisión.
Auxiliar electricista	Es el que intervienen con los técnicos electricistas en la realización de tareas de esa función. Tiene a su cargo el traslado de equipos, aparatos y/o materiales que se utilizan en instalaciones eléctricas, de y para el taller de mantenimiento, como así también de aquellos equipos o aparatos que deban ser sometidos a instalaciones o reparaciones eléctricas. Coloca y retira de su emplazamiento los equipos y aparatos que deban ser instalados, reparados y/o trasladados. Efectúa la limpieza de los equipos y/o aparatos que fueron mencionados en esta descripción y realiza tareas de ordenamiento en los locales de su sección. Cumple con las tareas de mantenimiento de rutina en los equipos, sistemas e instalaciones que se indiquen bajo la supervisión de los técnicos electricistas. Debe estar iniciado en conocimientos técnicos de electricidad.	131/75	Ayudantes: trabajadores de instalación, mantenimiento y reparación	Ayuda a los trabajadores de instalación, mantenimiento y reparación en el mantenimiento, reemplazo de piezas y reparación de vehículos, maquinaria industrial y equipos eléctricos y electrónicos. Lleva a cabo tareas tales como el abastecimiento de herramientas, material y suministros a otros trabajadores; la limpieza de áreas de trabajo, máquinas y herramientas; y el sostenimiento de materiales o herramientas para otros trabajadores.

Técnico en electrónica	Es el responsable del cumplimiento de los planes de Mantenimiento para introducir las mejoras y/o modificaciones técnicas de los equipos electrónicos de la emisora. Debe poseer los conocimientos teóricos/prácticos sobre todo los equipos electrónicos existentes en la emisora para poder realizar tareas de armado, desarmado e investigación tendientes a modificar y/o adaptar todo tipo de equipo electrónico ya sea total o parcialmente y para proyectar o construir de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa contando para ello con el instrumental y bibliografía necesaria como para desempeñar las tareas enumeradas y procediendo siempre de acuerdo a los lineamientos impartidos por la empresa. Solo efectuara tareas de mantenimiento de rutina cuando no este afectado a las anteriormente enunciadas.	131/75	Técnicos de ingeniería eléctrica y electrónica	Aplica la teoría eléctrica y electrónica y el conocimiento relacionado, generalmente bajo la dirección del personal de ingeniería, para diseñar, construir, reparar, calibrar y modificar componentes eléctricos, circuitos, controles y maquinaria para su posterior evaluación y uso por parte del personal de ingeniería en la toma de decisiones de diseño de ingeniería.
Técnico electricista	Es el que realiza instalaciones eléctricas de iluminación, señalización, comunicación de emergencia, de alimentación y control. Instala, repara y mantiene las líneas, equipos y accesorios correspondientes a dichas instalaciones. Tiene a su cargo la reparación y mantenimiento electromecánico de los tableros, piezas y/o aparatos sencillos y todos y cada uno de los elementos de instalación generales en los locales de la empresa y/o exteriores. Debe tener conocimientos para la correcta utilización de instrumentos de medición eléctrica de uso habitual en su función y saber interpretar planos de instalaciones de electromecánica sencilla. Debe mantener el ordenamiento de los locales de su sección	131/75	Técnicos de ingeniería eléctrica y electrónica	Aplica la teoría eléctrica y electrónica y el conocimiento relacionado, generalmente bajo la dirección del personal de ingeniería, para diseñar, construir, reparar, calibrar y modificar componentes eléctricos, circuitos, controles y maquinaria para su posterior evaluación y uso por parte del personal de ingeniería en la toma de decisiones de diseño de ingeniería.
Sereno	Cumple única y exclusivamente contralor y vigilancia sobre muebles, inmuebles, instalaciones y equipos móviles o fijos, sin exclusiones y controla además la entrada y salida de personas ajenas a la empresa.	131/75 - 223/75	Guardias de seguridad	Protege, patrulla o supervisa las instalaciones para evitar robos, violencia o infracciones de las normas. Puede operar equipos de rayos X y detectores de metales.
Auxiliar administrativo de personal	Es de su responsabilidad realizar tareas administrativas y/o contables correspondientes a su rea. Tiene a su cargo el archivo del departamento o sección. Confecciona las tarjetas reloj y los legajos del personal de la empresa. Debe realizar el control de inasistencias. Opera correctamente máquinas de escribir y calcular. Debe tener conocimientos teóricos-prácticos necesarios para aplicar las leyes y Convenios Colectivos de Trabajo en vigencia. Realiza tareas de liquidación de sueldos, jornales y horas extras.	131/75	Asistentes de Recursos Humanos, Excepto Nómina y Cronometraje	Compila y mantiene registros de personal. Registra los datos de cada empleado, como dirección, ingresos semanales, ausencias, cantidad de ventas o producción, informes de supervisión, y la fecha y el motivo de la terminación. Puede preparar informes para registros de empleo, archivar registros de empleo o buscar archivos de empleados y proporcionar información a personas autorizadas.
Mozo de cafetería	Se ocupar de la preparación de tés, cafés, lunch y del servicio de los mismos y almuerzo en los lugares de la empresa que se le	131/75	Camareros y camareras	Toma pedidos y sirve comida y bebidas a los clientes en las mesas del comedor.

	indiquen, no apareciendo en cámara. Deber realizar la limpieza de utensilios que utilice en sus tareas			
Jardinero	Es el responsable de la plantación, conservación y mantenimiento estético de los jardines y parques existentes dentro de la planta transmisora o la sede de las empresas. Debiendo, además, tener los conocimientos elementales y prácticos para la conservación de flores y plantas de jardín. Ser responsable del mantenimiento de las herramientas que utilice en su labor.	131/75	Trabajadores de jardinería	Mantiene los jardines usando herramientas manuales o eléctricas o equipos. Los trabajadores generalmente realizan una variedad de tareas, que pueden incluir cualquier combinación de lo siguiente: colocación de césped, siega, poda, siembra, riego, fertilización, excavación, rastrillado, instalación de rociadores e instalación de unidades segmentarias de muro de cemento sin mortero.
Auxiliar administrativo	Es de su responsabilidad la realización de tareas administrativas y/o contables que habitualmente se realizan en las empresas, debiendo poseer como mínimo para cada categoría los conocimientos teórico-prácticos que en cada una se indica y demostrar la capacidad que asegure en cada caso el correcto cumplimiento de las labores asignadas para ella.	223/75	Secretarios y Asistentes Administrativos	Realiza funciones administrativas y de oficina de rutina, como redacción de correspondencia, programación de citas, organización y mantenimiento de archivos en papel y electrónicos, o suministro de información a las personas que llaman.
Secretaria	Es de su responsabilidad organizar y realizar labores administrativas y de archivo correspondientes a su área. Debe poseer sólidos conocimientos específicos del área que le permitan solucionar y/o derivar a quien corresponda el problema planteado. Tiene a su cargo la atención de llamadas telefónicas y resolución de las mismas. Debe tener cultura general y amplios conocimientos de taquigrafía, dactilografía, reglas gramaticales y redacción propia. Es tarea inherente a su función la solicitud y acuerdo de entrevistas con clientes. Debe poseer iniciativa y criterio propio	131/75	Secretarios y Asistentes Administrativos	Realiza funciones administrativas y de oficina de rutina, como redacción de correspondencia, programación de citas, organización y mantenimiento de archivos en papel y electrónicos, o suministro de información a las personas que llaman.
Auxiliar recepcionista	Es de su responsabilidad recibir a las personas que solicitan información, entrevistas, o asisten invitadas a las sedes de las empresas, y darles las indicaciones que fueran menester para ubicar personas o sitios así como allanar las dificultades de información que tuvieran, debiendo registrar diariamente la nómina de personas atendidas, como así también cubrir cualquier tipo de información que se le requiera, correspondiente a su función. Debiendo tener los conocimientos administrativos mínimos inherentes a su función.	131/75 - 223/75	Recepcionistas y empleados de información	Responde preguntas y brinda información al público en general, clientes, visitantes y otras partes interesadas con respecto a las actividades realizadas en el establecimiento y la ubicación de departamentos, oficinas y empleados dentro de la organización.
Proyectorista de control central	Tiene a su cargo la conservación y manejo de los proyectores. Es el responsable de la proyección de la película, diapositivas (placas) y/u opacas (talops) de acuerdo con el rol de programación diaria, con las variantes que se produzcan debidamente autorizadas. Procede al almacenamiento, conservación, limpieza y compaginación de las diapositivas y/u opacas antes, durante y después de la transmisión diaria. Debe	131/75 - 223/75	Proyectores de películas	Configura y opera la proyección de imágenes en movimiento y el equipo de reproducción de sonido relacionado.

	realizar los empalmes y reparaciones de películas que se deterioren en proyección, para reparar esa falla y continuar la transmisión. Debe conocer la técnica y funcionamiento del sistema de proyección para televisión y subsanar fallas de solución inmediata que se le presenten en los equipos y/o sistemas a su cargo. En caso de transmisiones y grabaciones simultáneas cada una de ellas deberá ser atendida por un proyectorista, cuando la operación así lo requiera.			
Auxiliar administrativo de archivo general	Es de su responsabilidad organizar y realizar las labores habituales en el archivo general, relacionadas con la recepción, entrega, almacenamiento y movimiento de toda la documentación recibida de los departamentos y/o secciones de la empresa, para lo cual debe tener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios. Tiene a su cargo el ordenamiento, encuadernación, desglose y rotulación de todo el material existente, como así también de la destrucción del mismo, de acuerdo con las normas establecidas. Copia en libros copiadores la documentación contable. Debe realizar las tareas administrativas y contables subsidiarias inherentes a su función		Empleados de archivo	Archiva correspondencia, tarjetas, facturas, recibos y otros registros en orden alfabético o numérico o de acuerdo con el sistema de archivo utilizado. Ubica y elimina material del archivo cuando lo solicite.
Laboratorista fotográfico	Tiene a su cargo el revelado, la ampliación, reproducción y montaje fotográfico, así como el retoque de positivos, para lo cual debe poseer conocimientos teóricos-prácticos que lo capaciten para el correcto uso de ampliadoras, de fórmulas y procesados de reveladores de papeles y películas, su reparado y funciones de cada componente de los diversos tipos y su relación con las sensibilidades. Está capacitado para operar cámaras fotográficas de reproducción y el revelado y positivado de películas y su montaje sobre slides.	131/75 - 223/75	Trabajadores de procesos fotográficos y operadores de máquinas de procesamiento	Realiza trabajos relacionados con el desarrollo y procesamiento de imágenes fotográficas de películas o medios digitales. Puede realizar tareas de precisión, como editar negativos fotográficos e impresiones.

Bibliografía

- Antcliff, V., Saundry, R. y Stuart, M. (2007). *Networks and social capital in the UK television industry: The weakness of weak ties*, Human Relations, Volume 60(2): 371–393, The Tavistock Institute, SAGE Publications.
- Ava, P. G. (2006). *Las industrias culturales argentinas y su inserción en el comercio internacional*, BID-UNESCO-IESALC-Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina.
- Baranchuk, M. (2014). *Los trabajadores de los Medios de Comunicación en el marco de las transformaciones regulatorias y de funcionamiento del sector: el rol de sus organizaciones (Argentina 1989-2009)*. Tesis de Maestría en Comunicación y Cultura, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Baumann, A. *Informal labour market governance: the case of the British and German media production industries*, Work, Employment and Society, BSA Publications, Volume 16(1): 27–46, SAGE Publications.
- Bulla, G. (2009). *Televisión argentina en los 60: la consolidación de un negocio de largo alcance*, en Mastrini, G. (ed.). "Mucho ruido, pocas leyes. Economía y políticas de comunicación en la Argentina (1920- 2007)" (pp. 117-137). Buenos Aires: La Crujía.
- Bulla, G. (2010). *La comunicación en tiempos de radicalización política. Peronismo y Televisión 1973-1976*. Material de cátedra. Bs. As.
- Christopherson, S. (2006). *Behind the scenes: How transnational firms are constructing a new international division of labor in media work*, Elsevier Ltd., disponible en www.sciencedirect.com
- Doyle, G. y Paterson, R. (2008). *Public Policy and Independent Television Production In the U.K.*, Journal of Media Business Studies, 5:3, 17-33.
- Elíades, A. (2003). *Historia legal de la radio y la televisión en Argentina*, en Oficios Terrestres; no. 13, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, Universidad Nacional de La Plata.
- Frey, Carl B. y Osborne, Michel A. (2013). *The Future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?*, University of Oxford, Reino Unido.

- González, L. y Borello, J. (2012). *La producción audiovisual en la Argentina. Resultados de una encuesta*, Instituto del Conurbano, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Katz, J. (2006). *Tecnologías de la Información y la Comunicación e Industrias Culturales. Una perspectiva latinoamericana*, Santiago: CEPAL / EuropeAid, Oficina de Cooperación.
- López, L. (2009). *50 años de lucha: historia sindical de los trabajadores de la televisión*, 1a ed. - Buenos Aires: Dos Tintas.
- Manning, S. (2005). *Managing Project networks as dynamic organizational forms. Learning from the TV movie industry*, en *International Journal of Project Management* (Atlanta: Elsevier) N° 23.
- Martínez, C. (2010). *Productoras independientes de televisión: el software de la industria*, en Secretaría de Cultura "Valor y símbolo. Dos siglos de industrias culturales en la Argentina", Secretaría de Cultura, Sistema de Información Cultural de la Argentina.
- Mastrini, G. (2009). *El antiperonismo como factor clave de los inicios de la televisión privada argentina*, en Mastrini, G. (ed.). "Mucho ruido, pocas leyes. Economía y políticas de comunicación en la Argentina (1920-2007)" (pp. 105-115). Buenos Aires: La Crujía.
- Mastrini, G. (2010). *Las políticas de la televisión argentina*, en Secretaría de Cultura "Valor y símbolo. Dos siglos de industrias culturales en la Argentina", Secretaría de Cultura, Sistema de Información Cultural de la Argentina.
- Mastrini, G. et al. (2014). *Uso y consumo de la Televisión Digital Terrestre en argentina. Un estudio en los municipios de San Fernando y Quilmes*. 1a ed. / Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Observatorio de Industrias Creativas, OIC (2014). *El sector de la Televisión en Argentina y Ciudad de Buenos Aires*, Ministerio de Desarrollo Económico, GCBA.
- Pauloni, S. y Nomovisky, S. (2013), *Contextos y conceptos sobre la TV*, en Pauloni, S. "TV digital: un diálogo entre disciplinas y multipantallas". - 1a ed. - La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Percival, N. y Hesmondhalgh, D. (2014). *Unpaid work in the UK television and film industries: resistance and changing attitudes*, en *European Journal of Communication* 2014, Vol. 29(2) 188-203.

- Puente, S. y Arias, F. (2013). *Convergencia y nuevos contenidos audiovisuales: Estrategias desarrolladas y resultados obtenidos por las productoras de contenidos en la Ciudad de Buenos Aires*. 1a ed.- Sáenz Peña: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Roldán, M. (2010). *Trabajo "creativo" y producción de contenidos televisivos en el marco del capitalismo informacional contemporáneo. Reflexiones sobre el caso argentino en los dos mil*, en Sel, S. (comp.) "Políticas de comunicación en el capitalismo contemporáneo. - 1a ed. - Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- Secretaría de Cultura (2009). *Qué ves cuando me ves. La televisión argentina como industria cultural*, Secretaría de Cultura, Sistema de Información Cultural de la Argentina, Editorial Altamira.
- Secretaría de Cultura (2010). *Valor y símbolo. Dos siglos de industrias culturales en la Argentina*, Secretaría de Cultura, Sistema de Información Cultural de la Argentina.
- Scott, A. y Pope, N. (2007). *Hollywood, Vancouver, and the world: employment relocation and the emergence of satellite production centers in the motion-picture industry*, en *Environment and Planning*, volume 39, pages 1364-1381.
- Ursell, G. (2000). *Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets*, *Media, Culture & Society*, 22(6): 805-825.
- Vazza, F. (2011). *La televisión, del blanco y negro al digital*, Texto de Cátedra Del Taller de Producción Audiovisual I, Facultad de Periodismo Y Comunicación Social. UNLP., 1-14.
- Windeler, A. y Sydow, J. (2001). *Project Networks and Changing Industry Practices. Collaborative Content Production in the German Television Industry*, en *Organization Studies* (Thousand Oaks: Sage) N° 22 (6).