

ada

Asociación Argentina
de Editores Audiovisuales



INFORME 2012-2017





eda

Asociación Argentina
de Editores Audiovisuales



@edaeditores



@edaeditores



/edaeditores



/edaeditores

www.edaeditores.org / info@edaeditores.org

INFORME 2012-2017

EDA

Asociación Argentina
de Editores Audiovisuales
info@edaeditores.org
www.edaeditores.org
Fundada el 10 de Agosto
de 2013

Análisis de datos y procesamiento

Mercedes Dentone

Coordinación

Iair Michel Attías

Diseño gráfico

Silvana Segú

Infografías

Alejandro Bogado

Edición y corrección

Julieta Bilik

Asesoramiento sobre género y mundo laboral

Magalí Brosio

Economía Femini(s)ta

Comisión de legislación de EDA

Lucas Di Primio

Juan Pablo Docampo

Erika Ellinghaus

Fernanda Heredia

Damián Kaplan

Anabela Lattanzio

Iair Michel Attías

Mercedes Oliveira

Leandro Sánchez Cozzi

German Sacanell

Guillermo Saredo

Comisión Directiva de EDA

Presidenta: Anabela Lattanzio

Vicepresidenta: Martina Seminara

Secretario: Iair Michel Attías

Prosecretaria: Mercedes Oliveira

Tesorero: Juan Pablo Docampo

Protesorero: Facundo Bauso Beltrán

Vocal titular 1°: Hernán Figueroa

Vocal titular 2°: Ezequiel Yoffe

Vocal titular 3°: Emilia Castañeda

Vocal titular 4°: Mariano Saban

Vocal titular 5°: Damián Kaplan

Vocal titular 6°: Arnaldo Díaz

Vocal suplente 1°: Lucas Di Primio

Vocal suplente 2°: Cristina Carrasco

Vocal suplente 3°: Daniel Prync

Órgano de fiscalización

Titular 1°: José Manuel Streger

Titular 2°: Mariana Durán

INDICE

1. Sexo	6
2. Edad	
3. Lugar de residencia	7
4. Actividad profesional	8
5. Experiencia	9
6. Situación profesional	11
7. Desocupación	12
8. Tipo de empresa contratante	14
9. Condiciones contractuales	16
10. Monotributistas y el trabajo informal	17
11. Trabajadores temporales	18
12. Renovaciones de contrato	20
13. Condiciones contractuales de los trabajadores temporales en cada medio	22
14. Destino de difusión de los trabajos realizados	24
15. Cantidad de trabajos por destino de difusión	26
16. Mínimos salariales	27
17. Cine	28
18. Evolución del trabajo registrado en cine	28
19. TV estatal. Análisis y evolución de la producción.	30
20. Informe CAPP: de 2012 a 2016	34
21. Multitrabajo	37
22. Aspectos sindicales	38
23. Desigualdades de género en el ámbito laboral	40
24. Género y estabilidad laboral	41
25. Contrataciones por género en el sector público y privado	42
26. Condiciones contractuales	43
27. Discriminación de género y denuncias	44
28. Inserción laboral de mujeres en cine	45
29. Techo de cristal: acceso a premios y nominaciones	46
Nuestra ficción cuenta	48
Perspectivas sobre el futuro del cine nacional	50

EDITORIAL

Una nueva publicación nos encuentra compartiendo y evaluando nuestras realidades con la expectativa de brindar herramientas y despertar inquietudes a los lectores y lectoras. Creemos que así aportamos a la unión de los profesionales y a **incrementar la información sobre las condiciones de trabajo en la producción audiovisual nacional.**

EDA, Asociación Argentina de Editores Audiovisuales, fue constituida legalmente en agosto de 2013. Sin embargo, su presentación en sociedad precedente a su acta fundacional fue la publicación, en noviembre de 2012, de la *“Encuesta 2012. Primer informe sobre la situación de los editores audiovisuales en Argentina”*.

La Encuesta 2012 se trató de un reporte estadístico y gráfico sin precedentes que volcó las expresiones de 198 editores y asistentes de edición encuestados de forma anónima y visibilizó su edad, experiencia laboral, condiciones de contratación, salario y destino de difusión de los contenidos audiovisuales en los que trabajaban, entre otros aspectos.

Esa primera publicación nos ayudó a conocer mejor nuestra realidad y a saber dónde nos ubicábamos dentro del mercado laboral, y colaboró con echar luz sobre la incertidumbre de tantos colegas, su necesidad de expresarse y de conocer el estado profesional de sus compañeros y compañeras.

Desde entonces como Asociación Civil, **en EDA realizamos este relevamiento año tras año sin perder la constancia buscando comprender la evolución en la situación laboral de los editores,** teniendo en cuenta la implementación de políticas públicas y los cambios tecnológicos de nuestra industria.

Para lograrlo contrastamos los testimonios de aquellos que participaron de la encuesta con la legislación laboral vigente y los convenios colectivos de trabajo por actividad. De esa forma pudimos empezar a **distinguir las problemáticas específicas de nuestra área y aquellas comunes a todos los técnicos de la cadena de producción audiovisual.**

Contamos con el asesoramiento y la colaboración de los sindicatos **SATSAID** (Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos) y **SICA-APMA** (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales), organizaciones gremiales que representan a los trabajadores de cine, TV, publicidad y Nuevas Plataformas.

Tras la concreción de las primeras dos publicaciones en 2012 y 2013, hemos acumulado los datos proponiéndonos desarrollar **una investigación comparada que dé cuenta de la realidad de las personas encuestadas y su evolución en el tiempo.**



Así llegamos a este informe 2012-2017 con una curva evolutiva de los temas consultados, destacando tendencias y contrastes.

La realización de esta encuesta y su procesamiento se planteó con la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras. **Es un proyecto independiente y a largo plazo que aborda cada año las problemáticas coyunturales específicas, pero siempre dando a conocer los aspectos positivos, negativos y contradictorios que se expresaron en el marco del mundo laboral, más allá del signo político de los gobiernos de turno.**

Las encuestas a partir de las cuales se elaboró el presente informe fueron realizadas de manera online y anónima a trabajadores y trabajadoras de la edición audiovisual, que se emplean tanto en el sector privado como público, residentes en su mayoría en CABA y GBA pero también en otras provincias.

Algunos de los temas que se desarrollan son: **el cambio de paradigma en la producción de contenidos con fomento estatal** y la consecuente caída en la producción y el empleo; **el crecimiento de Internet y streaming** como destinos de exhibición; las diferentes **condiciones contractuales** para los asalariados y trabajadores temporales; la **poliactividad**: múltiples trabajos y su composición; las interrogantes sobre **el futuro de los medios públicos y del cine nacional**. Además, hemos dedicado un capítulo específico a las cifras de **desigualdades de género**.

El debate por el futuro de la comunicación pública en nuestro país es una responsabilidad de todos los actores que integramos la cadena de producción. Por este motivo también incorporamos el recorrido de la **Multisectorial por el Trabajo, la Ficción y la Industria Nacional Audiovisual**, su 2do Congreso y una propuesta legislativa nacida del propio sector: el proyecto de **Ley de TV y Nuevas Plataformas**.

Desde **EDA** creemos que es esencial proveer de datos estadísticos a los colegas y a todos los actores de la industria audiovisual nacional para **ayudar a comprender problemáticas comunes, promover acciones y movilizar el interés en futuras investigaciones**. El objetivo de esta publicación es habilitar una herramienta que permita a toda la comunidad conocer aspectos de nuestras realidades muchas veces injustamente invisibilizados.

Finalmente, **trabajamos para generar conciencia sobre las problemáticas de nuestro ámbito y fomentar una ética profesional solidaria** en el colectivo de editores audiovisuales para poder intervenir y transformar aquellos aspectos de la realidad que expresan desigualdades o injusticias.

Esperamos poder cumplir con estos objetivos.

Comisión de Legislación de EDA
Buenos Aires, Argentina - Abril de 2018

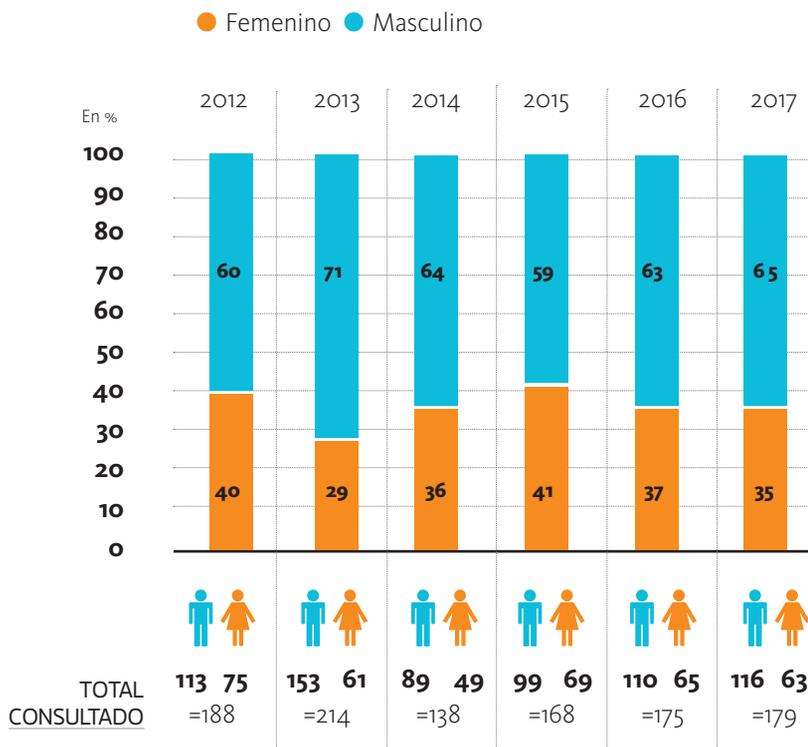
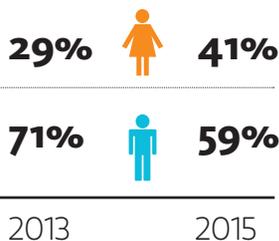
UNIVERSO DE LA ENCUESTA



1. SEXO

Desde la primera edición, el universo de la encuesta estuvo compuesto por una mayoría de varones, siendo 2015 el año de menor diferencia en la muestra con **41%** de mujeres y **59%** de varones. El año con mayor diferencia de participación fue 2013, con **71%** de editores varones y solo **29%** de editoras.

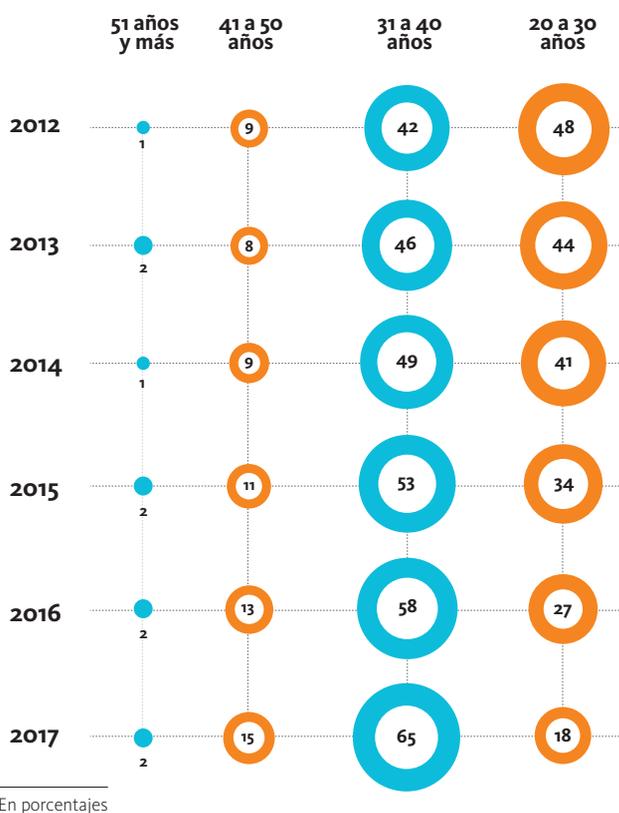
Años de mayor y menor brecha de participación



2. EDAD

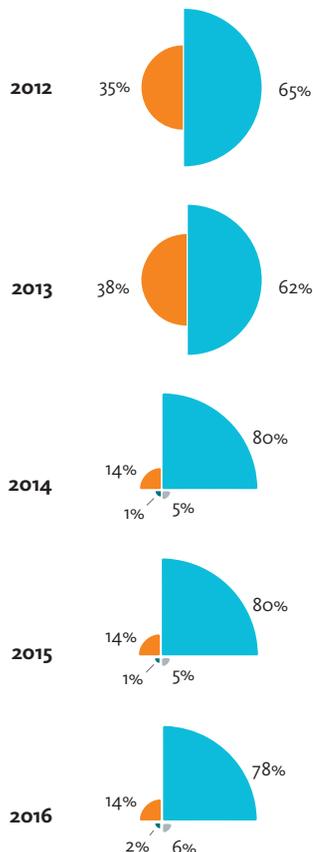
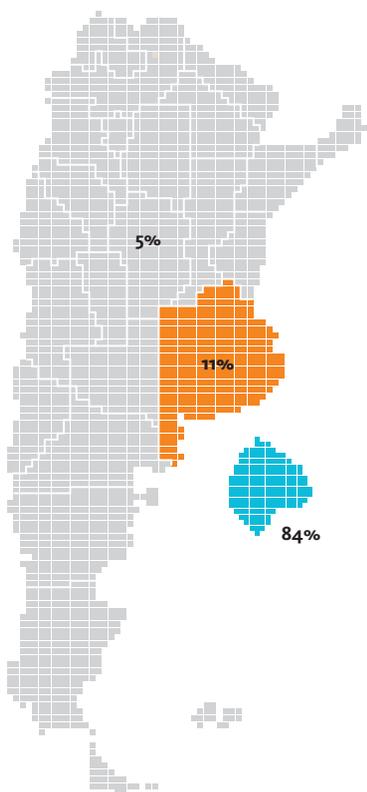
Esta evolución marca el desarrollo de una generación durante los seis años en los que se hizo la encuesta, y muestra la dificultad y **falta de inserción de nuevas camadas en el ámbito laboral en los últimos tres años.**

Entre 2012 y 2017 decreció 30 puntos la cantidad de trabajadores encuestados que pertenecen a la franja etaria 20-30 años. En el mismo período, crecieron 24 puntos aquellos que tienen entre 31 y 40 años. Y aumentaron 7 los que tienen entre 41 y 50.



2017

● CABA ● Provincia de Buenos Aires ● Resto del país ● Otro país



3. LUGAR DE RESIDENCIA

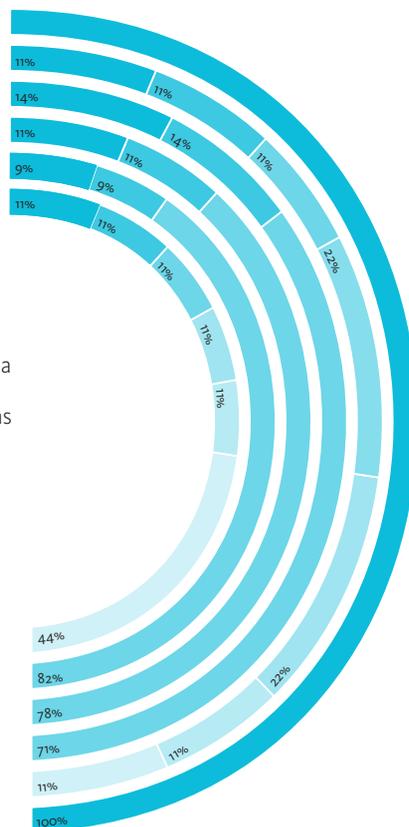
Durante los primeros años la encuesta no tuvo representadas las realidades de otras provincias por fuera de CABA y Gran Buenos Aires, y recién en 2017, 5% de los encuestados aludieron residencia en Córdoba, Neuquén, Corrientes, Jujuy, Misiones y Río Negro.



"Margen de error del 0,5 en la lectura de los porcentajes. Se omiten decimales para simplificar la lectura"

- 2012: Santa Fe
- 2013: Tucumán, S. del Estero, Sante Fe, Salta, Mendoza, Córdoba, Chubut
- 2014: Salta, Neuquén, Córdoba
- 2015: Río Negro, Misiones, Córdoba
- 2016: Río Negro, Neuquén, Córdoba
- 2017: Misiones, Jujuy, Corrientes, Tucumán, Río Negro, Córdoba

Resto país 2012: 1 persona
Resto país 2017: 9 personas





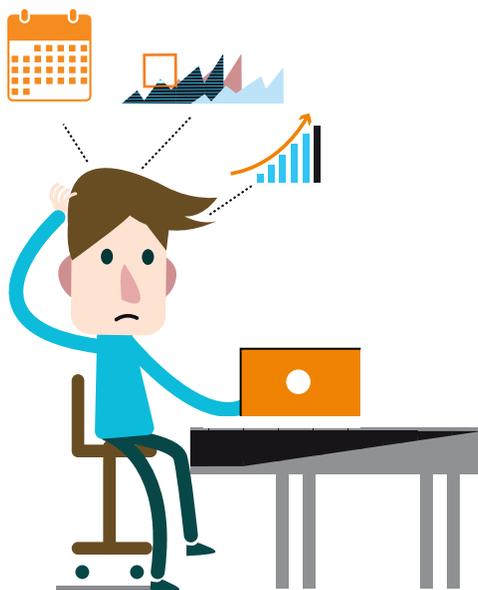
4. ACTIVIDAD PROFESIONAL

Aquellos que cobran por semana han ido aumentando de manera escalonada en detrimento de los que cobran un salario mensual.

Excepto en 2017 donde crecen los salarios mensuales y decrecen los trabajadores jornaleros.

Traducido en cantidad de personas: en 2013, 145 personas cobraban un sueldo fijo por mes; en 2016, 86; y en 2017, 115 personas.

El **60%** de los que tienen un salario fijo mensual cobra por arriba del mínimo establecido por convenio. En cambio, solo **19%** de los jornaleros supera esa cifra



Asalariados (Sueldo fijo por mes)



145
Total encuestado:
214 personas



86
Total encuestado:
175 personas

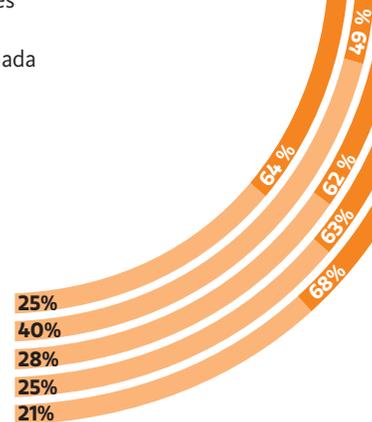


115
Total encuestado:
179 personas

2013 ▶ 11%
2014 ▶ 12%
2015 ▶ 10%
2016 ▶ 11%
2017 ▶ 11%

¿Cuál de estas situaciones se encuadra más a su situación actual?

- Proveedor/a: tengo una productora o estudio y arreglo por cada proyecto
- Cobro un sueldo fijo por mes
- Cobro por semana, por jornada o por trabajo terminado





5. EXPERIENCIA

Entre 2012 y 2017, la franja de trabajadores con entre 10 y 20 años de experiencia creció 25 puntos. A la par, disminuyó 12 la franja de aquellos que tienen entre de 2 y 5 años de experiencia, y 8 la de los que más novatos, con menos de 2 años en la industria audiovisual.

En 2012, aquellos que tenían entre 0 y 5 años de experiencia representaban **35%** de la masa laboral activa. Y en 2017, apenas **15%**.

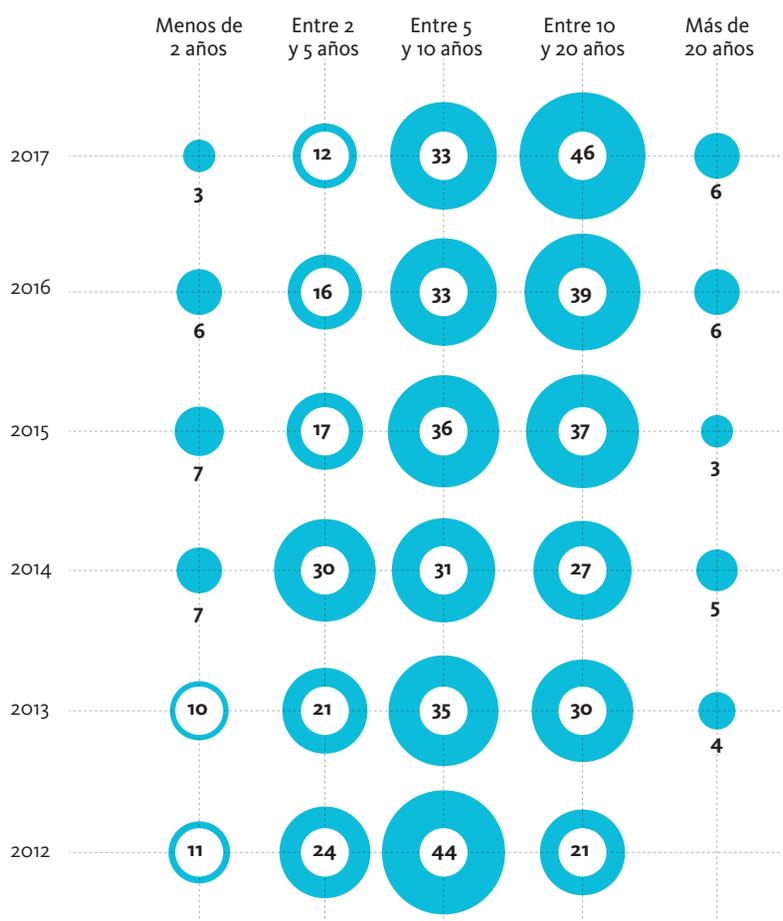
La evolución da cuenta de una reducción en la inserción de nuevas camadas en el ámbito laboral

De la masa laboral activa, porcentaje con entre 0 y 5 años de experiencia:

2012 **2017**

35% **15%**

Años de experiencia





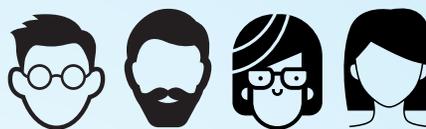
¿MAYOR EXPERIENCIA SIGNIFICA MEJORES SALARIOS?

Al cruzar los datos de salarios y los de experiencia laboral se constata que cuanto más experiencia se tiene, mejores son los sueldos. Pero aquellos que tienen “más de 20 años” de experiencia cobran lo mismo que aquellos que tienen “entre 15 y 20 años” en el rubro. Es decir que hay un techo para la experiencia en materia de salarios.



¿MENOS EXPERIENCIA SIGNIFICA MAYOR PRECARIZACIÓN?

Las condiciones de contratación no varían sustancialmente entre las distintas camadas más o menos experimentadas. Solamente hay una nítida mejora entre aquellos que tienen más de 15 años de experiencia para quienes el trabajo registrado con contratos (a plazo fijo o indeterminado) es mayor que en los demás. En todas las demás categorías, la facturación como monotributista es la opción predominante: alcanzando al 40% de los encuestados de entre 2 y 15 años de experiencia.



¿JUNIOR, SENIOR O ESCALAS SALARIALES POR CONVENIO?

Con frecuencia en las búsquedas laborales o convocatorias, las empresas instalan terminologías sobre el perfil de los técnicos, distinguiendo las subcategorías “**Junior**” o “**Senior**”, según su experiencia profesional. Esta terminología, que proviene de las áreas de Recursos Humanos buscan: segmentar su convocatoria y, en muchos casos, justificar una remuneración por debajo del mínimo legal.

Los términos en cuestión no figuran en los Convenios Colectivos de Trabajo ni en las escalas salariales homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Más allá de las palabras elegidas, es importante destacar que **siempre deben estar garantizados el mínimo legal y las condiciones laborales.**

TV

● **Editores:**
Categoría **3**

● **Asistentes de edición:**
Categoría **4**

● **Editor-realizador*:**
Categoría **2**

(*Trabajos de multitarea, creatividad en la re-escritura de guión, color, musicalización y mayor responsabilidad sobre el armado)





6. SITUACIÓN PROFESIONAL

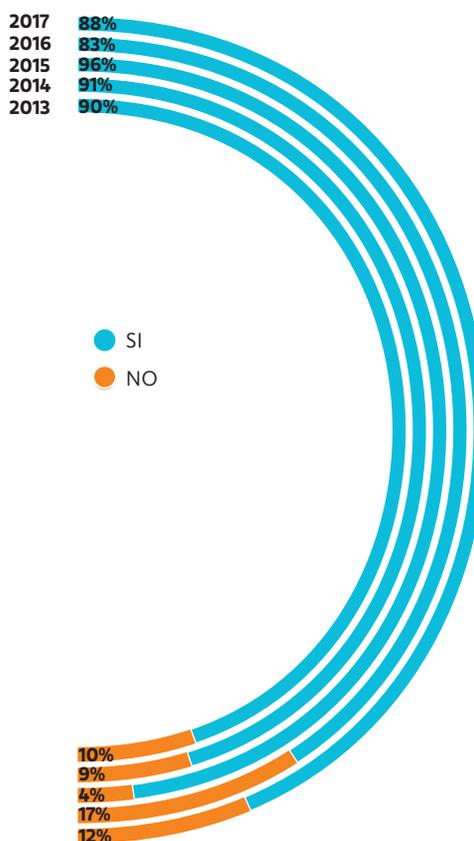
Estas estadísticas expresan la mayor o menor estabilidad laboral, la incidencia de contrataciones y despidos, y compara tendencia hacia contrataciones temporales o puestos en planta.

Entre 2013 y 2016 creció cuatro puntos la estabilidad de “menos de un mes”, y cayó cinco la permanencia en un puesto de trabajo durante “1 año o más”. 2014 fue el año en que más encuestados mostraron estar estables en el trabajo (el 44% respondió que llevaban más de un año en su puesto).

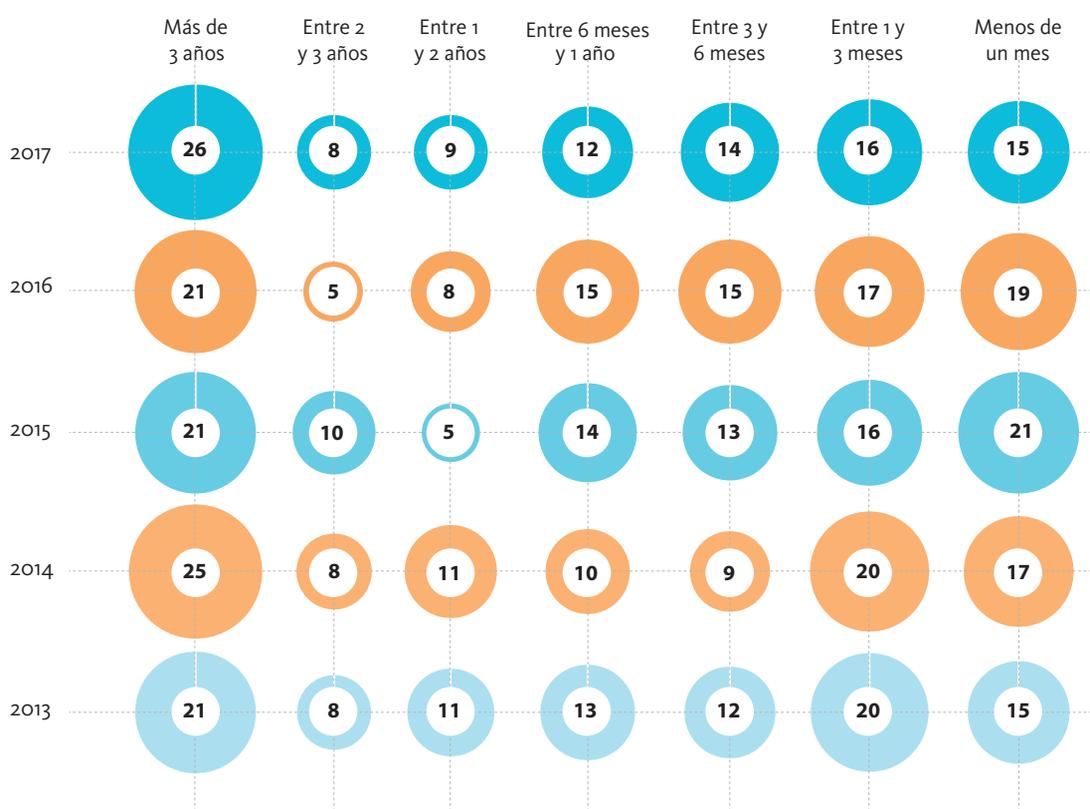
En 2017, 45% trabaja menos de seis meses en un mismo lugar expresando mayor inestabilidad laboral.

Trabaja actualmente

(En porcentajes)



Hace cuánto tiempo está empleado en el lugar que trabaja





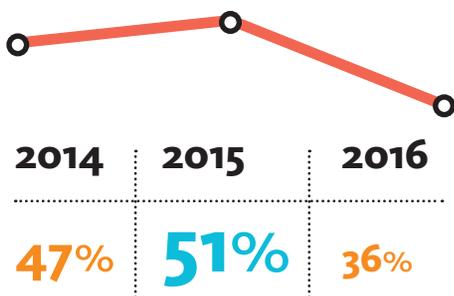
7. DURANTE ESTE AÑO, ¿CUÁNTO TIEMPO ESTUVO SIN TRABAJAR?

Mientras que en 2014, el **47%** de los encuestados respondió que no había estado en ningún momento del año sin trabajar, en 2015 el porcentaje ascendió a **51**.

El peor año fue 2016 donde solamente **36%** de los encuestados manifestaron que estuvieron todo el año trabajando de manera continua. Y **15%** aseguró haber estado sin trabajar más de 6 meses, cuando ningún encuestado había respondido esa opción en los años anteriores. Con respecto a 2013, en 2016 el trabajo continuo bajó 11 puntos.

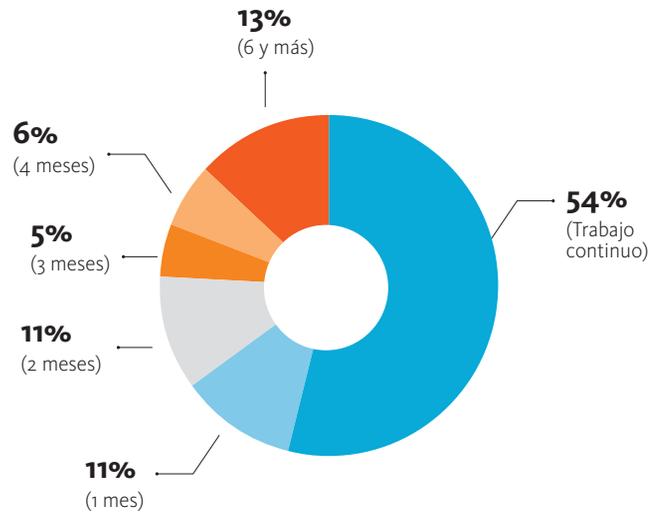
En 2017, de las personas que estuvieron de **2 a 10 meses sin trabajar, 82%** tenían entre **10 y 15 años de experiencia**. Y el **18%** restante, entre **15 y 20 años de experiencia**. Entre ellos, **64%** eran **varones** y **36%**, **mujeres**

Trabajo continuo

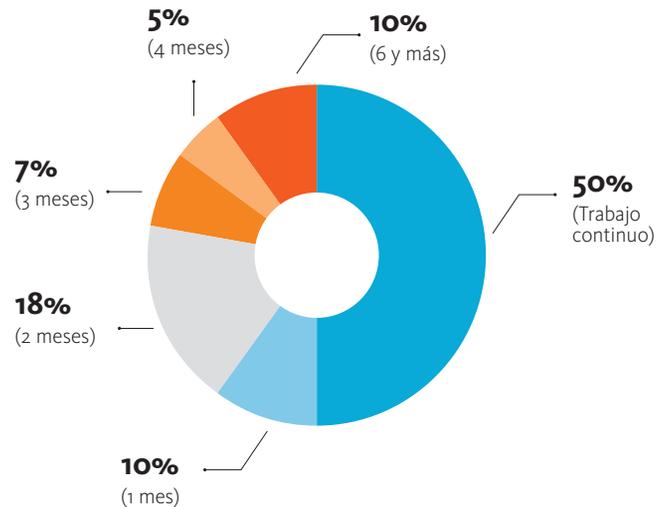


Año 2017: Porcentajes de desocupación según años de experiencia

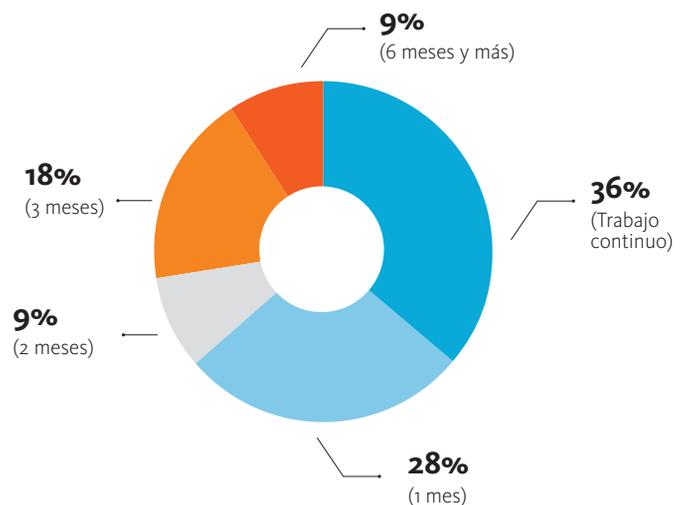
Entre 2 y 10 años de experiencia



Entre 10 y 20 años de experiencia

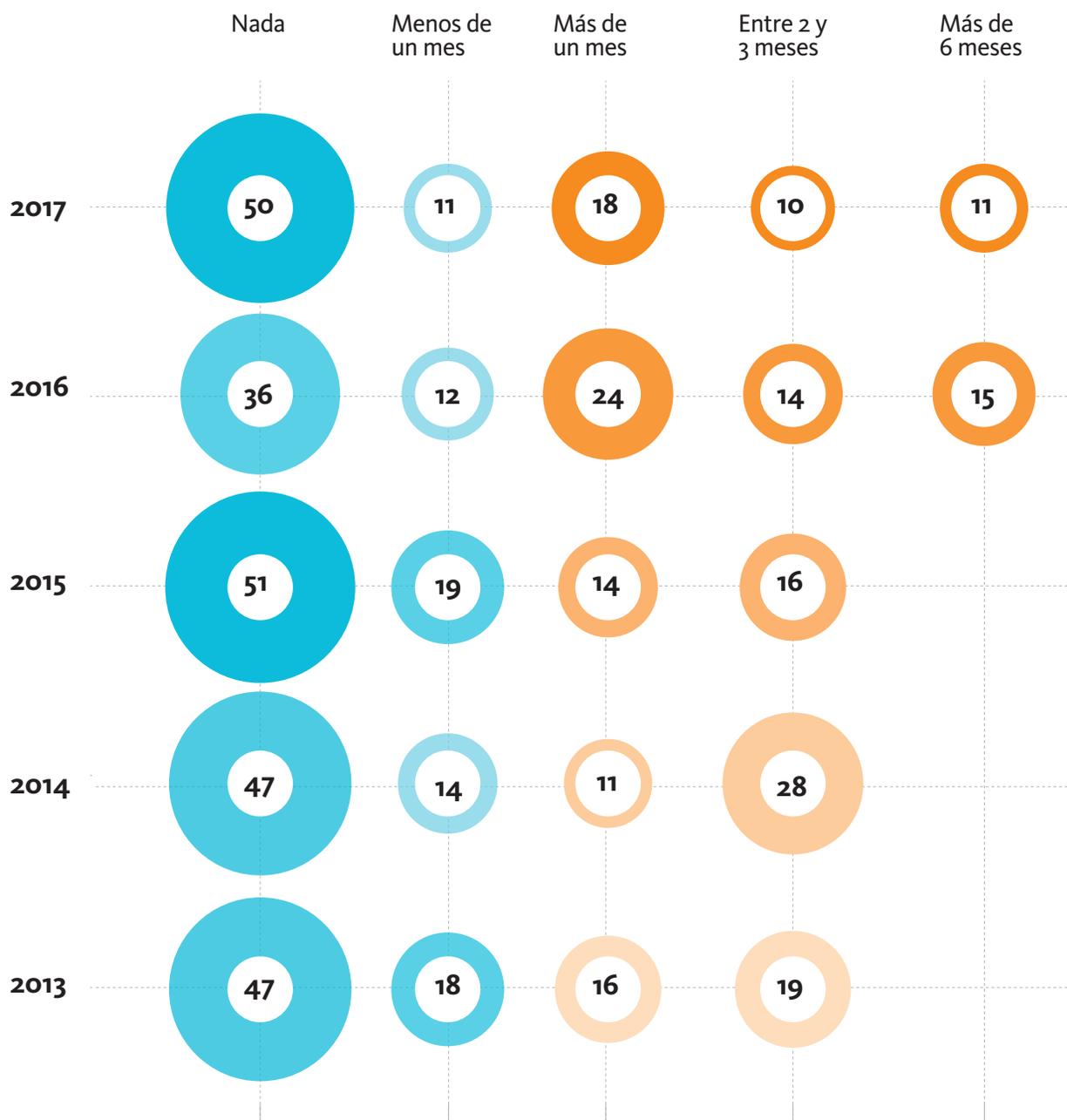


Más de 20 años de experiencia



Durante este año, ¿cuánto tiempo estuvo sin trabajar?

En porcentajes





8. TIPO DE EMPRESA CONTRATANTE

En el contexto de un importante caudal de producción audiovisual, en 2012 las empresas contratantes fueron variadas: desde canales de televisión hasta centros culturales. En ese año, el principal lugar de trabajo fueron las productoras de televisión con **75%** de demanda laboral.

Entre 2012 y 2017 disminuyó progresivamente el predominio de las casas productoras para dejar lugar a los particulares, los canales web y las empresas de otros rubros.

En 2017, **56%** de los encuestados declaró trabajar en casa productora de cine y TV. Le siguen **11%** de empleados en canales de TV y otro **11%** que lo hacen para productoras de publicidad.

En ese mismo año se destacan de manera emergente con **4%** las Instituciones no gubernamentales (universidades, museos, asociaciones y sindicatos) y con **3%** cada uno los canales web y las dependencias estatales. El **3%** restante declaró trabajar para empresas de otro rubro.

2012



2017



11%
de empleados en canales
de TV y otro **11%** que lo hacen
para productoras
de publicidad



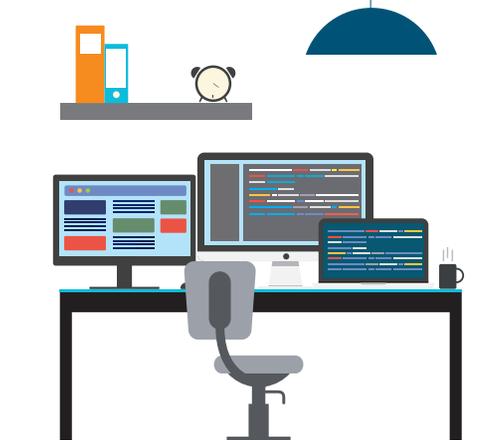
9%
particulares
(o casas de
postproducción)



4%
Instituciones
no gubernamentales



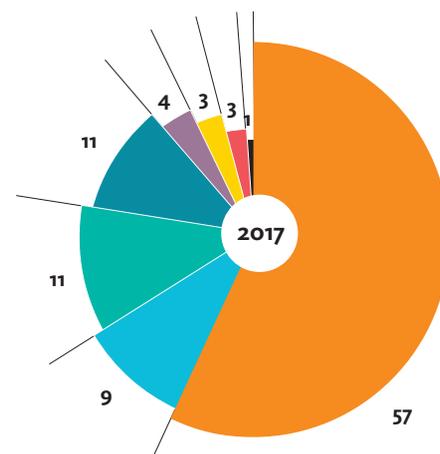
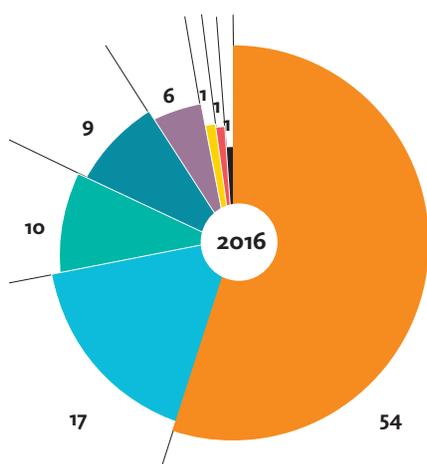
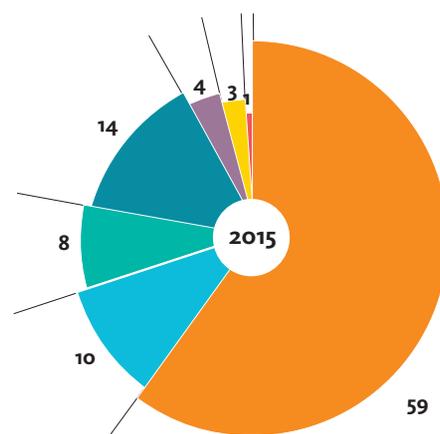
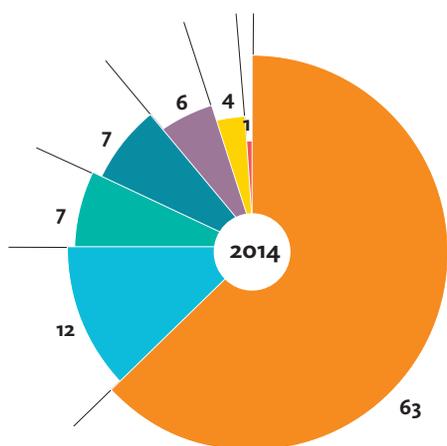
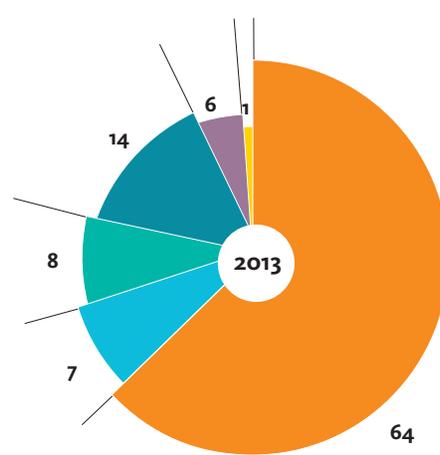
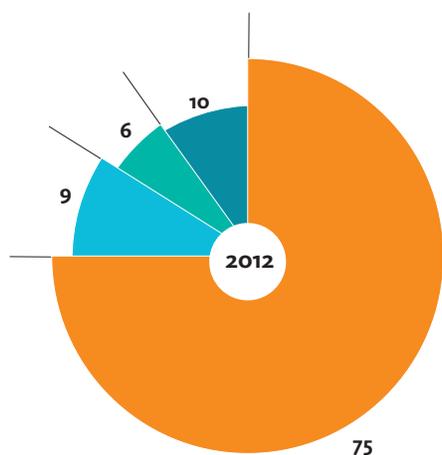
3%
Canales web y
dependencias estatales



Tipo de empresa contratante

En porcentajes

- Casa productora de cine y TV
- Instituciones no gubernamentales
- Particular
- Estado
- Productora publicidad
- Canal de Web y TV
- Canal de TV
- Empresa de otro rubro





9. CONDICIONES CONTRACTUALES

Uno de los aspectos que más procura relevar esta encuesta anual es la situación contractual de los editores audiovisuales. En el año 2017, **36%** de los encuestados facturaba como monotributista y **6%** trabajaba en negro, alcanzando **42%** de trabajo informal. En una instancia intermedia, **11%** tiene “una parte con contrato y otra en negro o facturando”.

Para el mismo periodo en el campo del trabajo registrado, **26%** tenía contrato a plazo indeterminado (en planta permanente) y otro **22%** tenía contrato temporal (a plazo fijo).

La evolución entre la primera encuesta en el año 2012 y la de 2017, expresa una disminución en el monotributo de alrededor de 20 puntos porcentuales mientras que la franja del trabajo en negro se mantiene siempre en el rango de entre **6%** y **13%**.

El contrato a plazo fijo se mantuvo casi siempre un poco por encima de **20%** y en 2017 se dio el pico más alto de trabajadores en planta permanente con **26** de cada **100** encuestados.



Condiciones contractuales del país

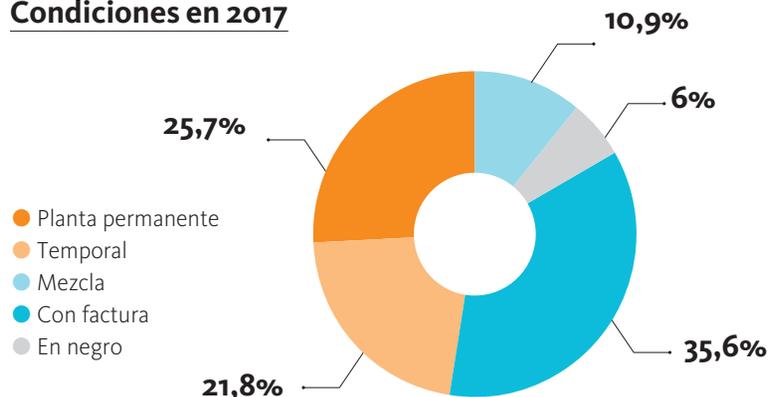
- Con contrato en planta permanente
- Con contrato temporal
- Una parte con contrato y otra en negro o facturando
- Factura
- En negro

Margen de error del 0,5 en la lectura de los porcentajes. Se omiten decimales para simplificar la lectura.

2017



Condiciones en 2017

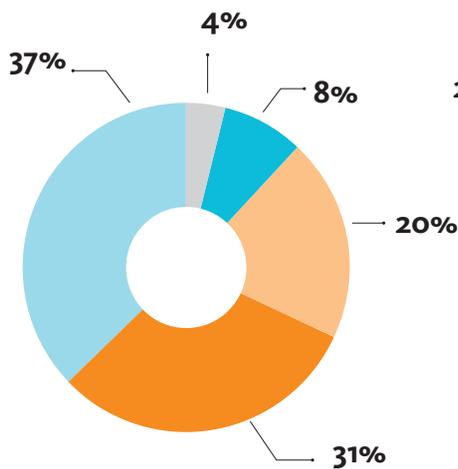


Tipos de contratos por destino de difusión / 2017

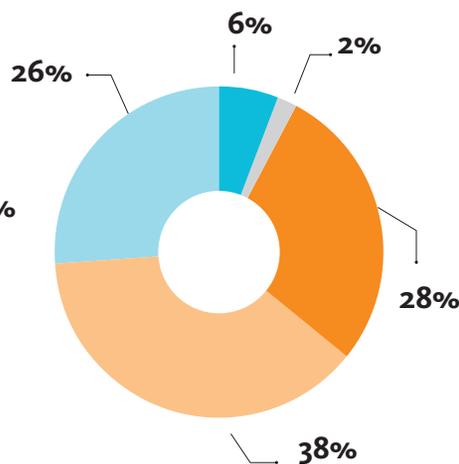
● Planta permanente ● Temporal ● Mezcla ● Con factura ● En negro



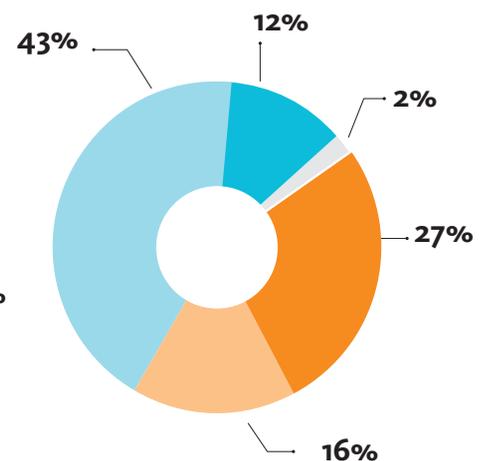
Cines



TV Privada



TV Estatal



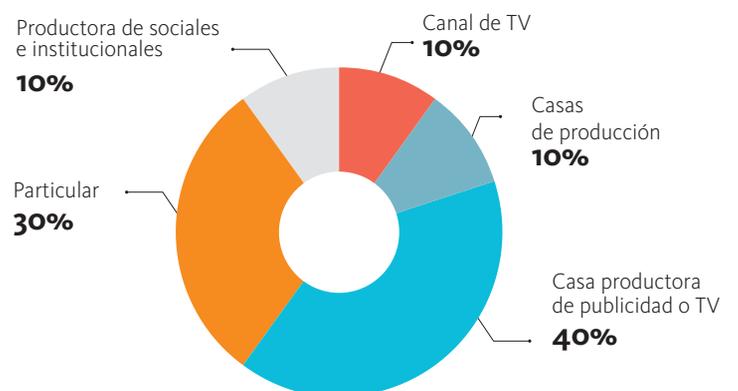
10. MONOTRIBUTISTAS:

En 2017, más de **50%** de los encuestados que facturaron como monotributistas lo hicieron por debajo del convenio colectivo de trabajo y casi **12%** por debajo del salario mínimo vital y móvil (SMVM).

TRABAJO EN NEGRO:

Si bien no son muchos los casos declarados, en 2017 se detectó trabajo en negro en todo tipo de instituciones, la mayoría con sueldos inferiores al convenio y algunas veces por debajo del SMVM.

El trabajo en negro por instituciones / 2017





11. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

Si bien las condiciones laborales fuera de convenio y el trabajo no registrado afectan a todos los editores por igual, aquellos que se ven más perjudicados son los que identificamos como “jornaleros” (cobran por semana, jornada o por trabajo terminado).

Casi siempre, sus condiciones contractuales son facturando como monotributistas –**60%** lo hacía en 2014 y **47%** en 2017– o sin contrato ni factura (“en negro”). Si bien en 2015 **27%** llegó a cobrar en esta modalidad, se fue reduciendo los años siguientes hasta llegar a **9%** en 2017.

Como dato optimista, año a año ha ganado protagonismo la modalidad del contrato a plazo indeterminado, mientras que el contrato a plazo fijo –que establece escalas salariales y tiempos de contratación por jornadas y semanas sueltas– no ha superado el techo de **21%** en 2012 y se refleja su decaimiento en 2017, cuando solo alcanza **9%**.

TRABAJADORES TEMPORALES

Si bien en la mayoría de los casos el uso de los contratos temporales es correcto, este relevamiento reporta que muchas productoras se valen de la modalidad del contrato a plazo fijo para tener cierto control sobre los trabajadores, limitando la libertad sindical y amenazando su estabilidad con despidos sin indemnización.

La encuesta detectó casos de productoras que hacen contratos sucesivos y de corta duración con un mismo trabajador para un mismo proyecto.

Al ser contratos de corta duración (suelen ser menores a tres meses, pero se renuevan consecutivamente) no necesitan despedir al trabajador: simplemente no le renuevan el contrato y de esa forma no tienen que justificar causa justa de despido ni tienen que pagarle indemnización si la sumatoria de contratos continuos no alcanzó un año. En esos casos se valen del artículo 250 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT):

“Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediante preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, (...) el trabajador (será) acreedor a la indemnización prevista (...), siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.”

En el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 634/11 artículo 8.3 dice:

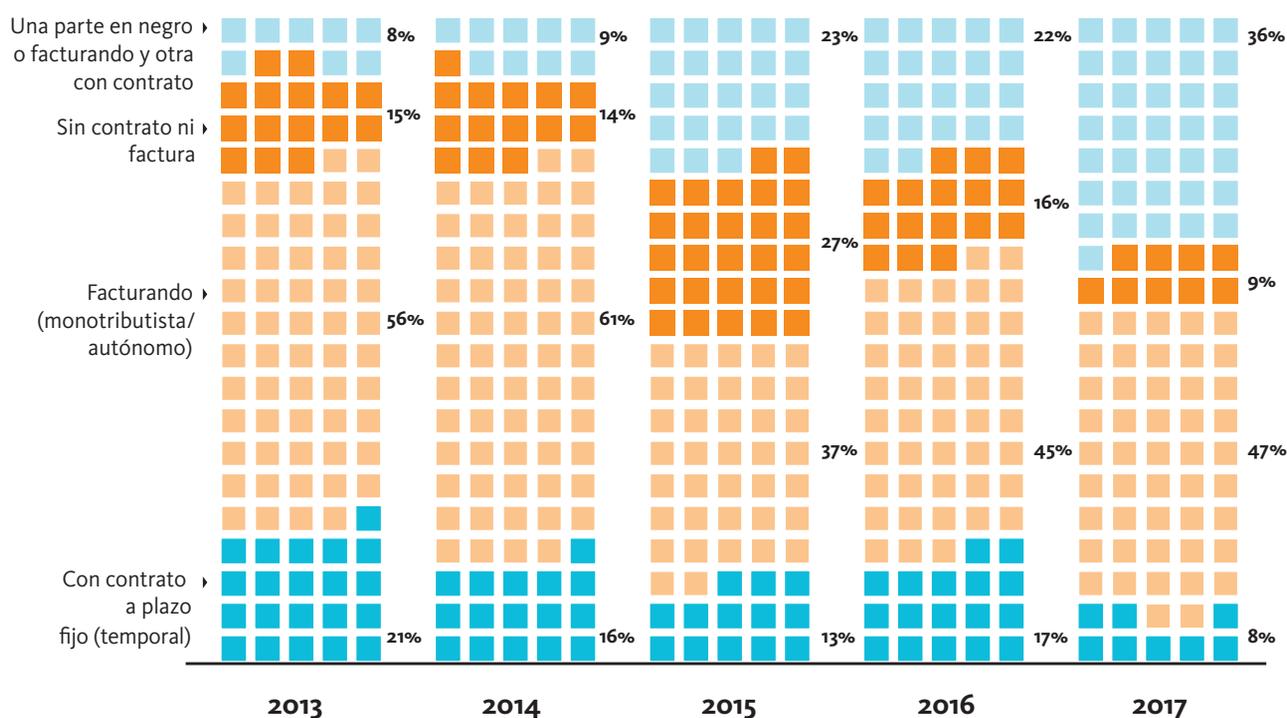
“A la finalización del plazo convenido y/o finalización del contrato eventual, éstos solo podrán ser renovados, en forma continua o discontinua, por otro período si circunstancias objetivamente demostrables que fueran desconocidas al momento de la suscripción del contrato original así lo ameriten”.

Por lo tanto, las productoras no deberían contratar trabajadores por menos tiempo del que naturalmente debería durar el proyecto.

Por poner un ejemplo: si un programa de TV está pautado en 24 capítulos de emisión semanal, es lógico pensar que tomará más de 3 meses su realización y por ende no deberían contratar por menos tiempo al trabajador. Sin embargo, la proliferación de contratos temporales en un medio de abundante trabajo freelance y atomizado, ha encontrado algunas aristas que denigran su espíritu real: algunos empleadores hacen contratos excesivamente cortos, de 1 o 2 meses, para poder utilizar la no-renovación como una manera virtual de despedir a un trabajador sin necesidad de indemnizarlo.



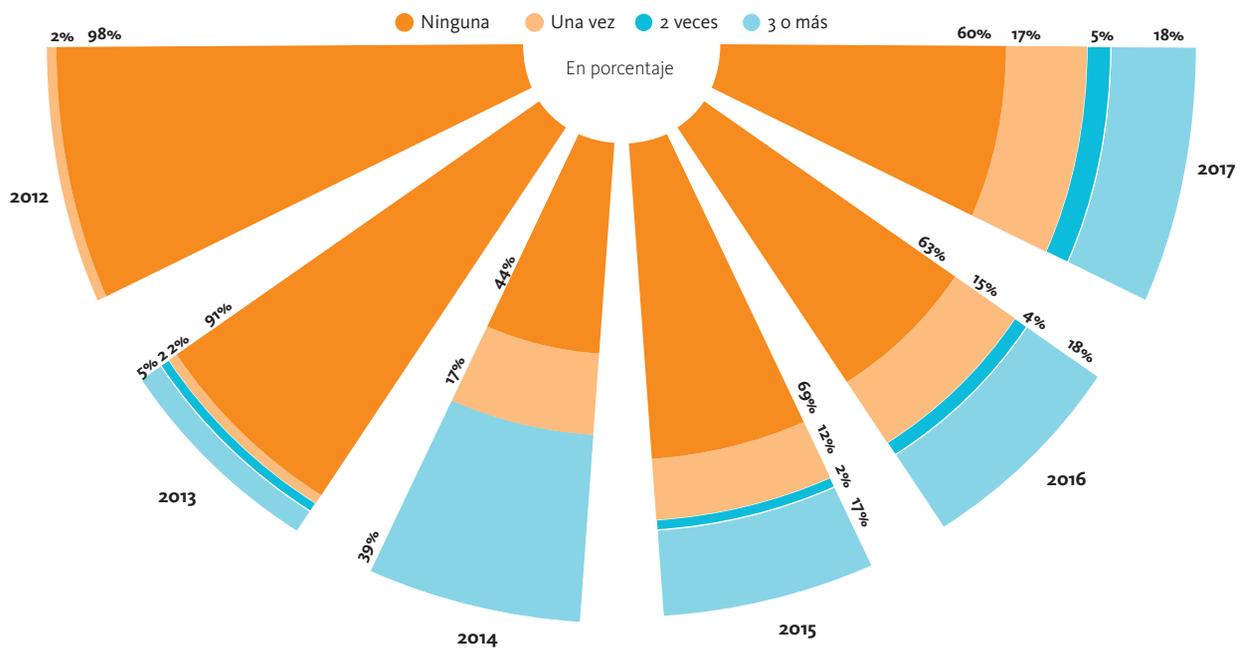
Cobro por semana, por jornada o por trabajo terminado



Quienes trabajan por jornada o por semana son los más afectados por la informalidad contractual: **56%** trabaja en negro o facturando como monotributista

8% del sector que cobra por semana, jornada o contra entrega lo hizo bajo contratos a plazo fijo. Otro **36%** combinó ese contrato con una factura o pago informal

¿Cuántas veces te renovaron el contrato a plazo fijo?



12. CONTRATOS

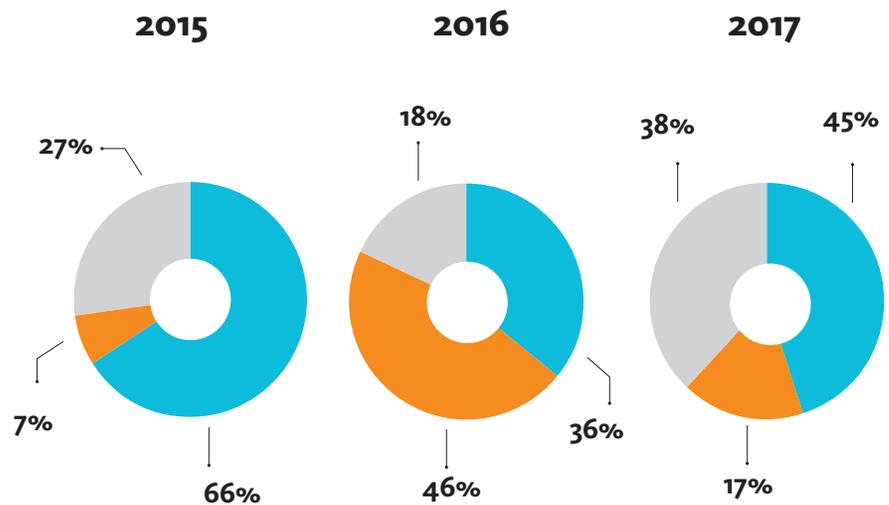
En 2014 se dio el pico máximo de múltiples renovaciones en un año con **4 de cada 10** temporales renovados tres o más veces en un año.

En promedio, entre 2015 y 2017 fueron **6 de cada 10** los trabajadores que no tuvieron renovaciones en su contrato.

Al consultar a los encuestados si fueron efectivizados en planta permanente al finalizar su contratación temporal, la mayoría contestó que no. Pero mientras en 2015 solo **4** personas manifestaron ser efectivizadas, este número pasó a ser **21** en 2016 y **10**, en 2017.

¿Te efectivizaron?

● Sí ● No ● No cumplió el plazo



DETRÁS DE CADA PANTALLA ESTAMOS LOS TRABAJADORES



EL SINDICATO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

www.satsaid.com.ar

 /SATSAIDnacional

 @SATSAIDnacional

¿Cómo se de distribuyen las contrataciones en 2017?

- Contrato temporal
- Una parte con contrato y otra en negro o facturando
- Contrato a planta permanente

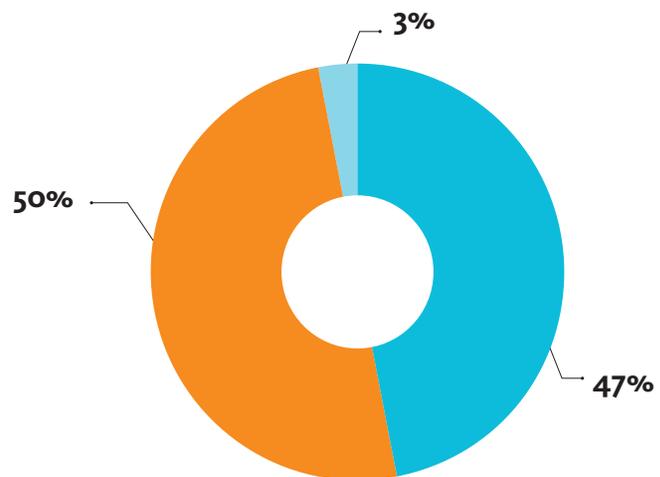


13. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES EN CADA MEDIO

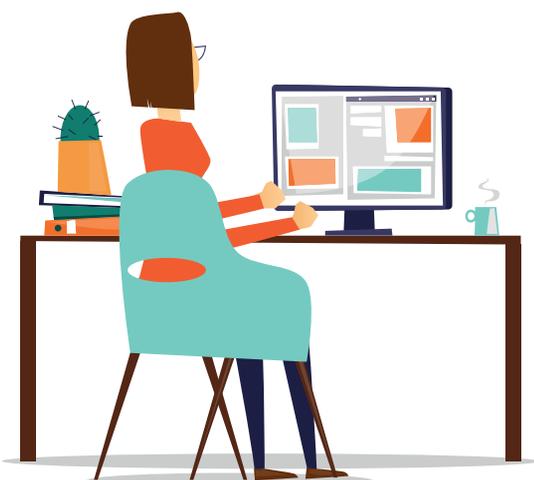
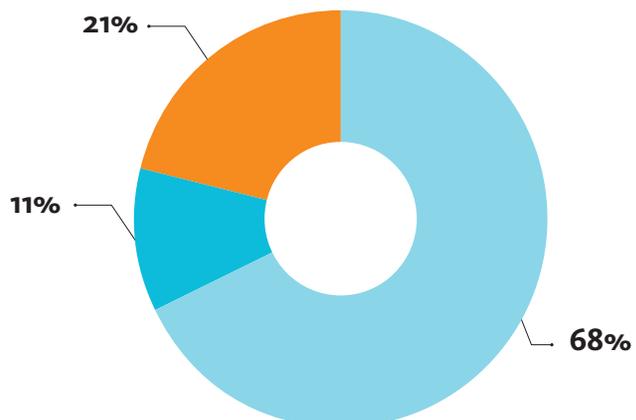
En proporción, quienes más contrataciones temporales hacen son las empresas o entidades cuyo destino final de sus productos es la TV. Mientras que en cine, se ve una tendencia a combinar contratos con facturas. En empresas cuyo destino final de sus productos es la publicidad, **58%** de las contrataciones declaradas por los encuestados son por tiempo indefinido.



Destino TV



Destino Cine





AFILIATE A

SICA

APMA

SINDICATO DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA ARGENTINA
ANIMACIÓN PUBLICIDAD Y MEDIOS AUDIOVISUALES

 www.sicacine.org.ar

 +5411 4806-7544/+5411 0208/8774

 sica@sicacine.org.ar

 @sica.sindicatocine

 @sicaapma

 Juncal 2029, CABA.

BENEFICIOS:

Asesoramiento legal, Gremial y previsional gratuito.
Apertura de caja de ahorro sin costo en Banco Ciudad.

Kit de útiles escolares para jardín y primaria.
Becas Estímulo para estudiantes secundarios de escuela pública.

Becas en carreras universitarias de la UMET.
Descuentos en cursos de Idiomas en el CUI - UBA

100% Cobertura en anteojos.
100% Cobertura en OSPIC para trabajadoras embarazadas.

Entrega de ajuar para recién nacidos.
Festejo del día del niño.

Quinta "7 de Septiembre", Del Viso.
Isla "La Capitana", Tigre.
Oferta turística en Córdoba, Entre Ríos, Necochea y Mar del Plata.

Descuentos en entradas a las salas CINE.AR (INCAA).
Descuentos en Talleres y Cursos en el Espacio Cultural "LA TURBA".



14. DESTINO DE DIFUSIÓN DE LOS TRABAJOS REALIZADOS

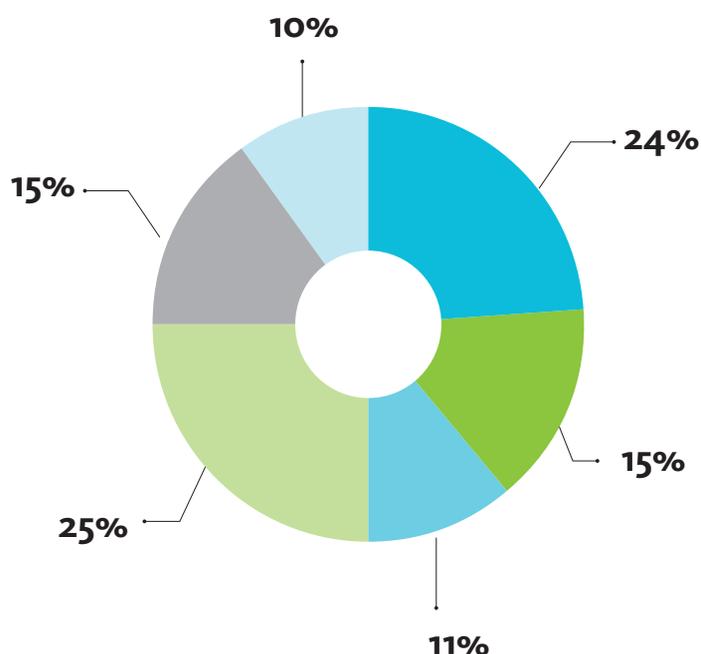
En 2012, el destino principal de los trabajos editados por los encuestados fue la TV privada y alcanzó **48%** (Discovery Networks, Disney & ESPN Media Networks, Fox Latin American Channel, Grupo Clarín, Grupo HBO, Grupo Vila-Manzano, Grupo Pierri, Grupo Telefe, MTV Networks, Turner, Pramer, Grupo Uno, Televisa Networks). En 2017, ese destino descendió a **25%** del total.

La TV estatal (TV Pública, Encuentro, PakaPaka, Tecnópolis TV) que en los años 2012, 2013, 2014 y 2015 aglutinaba entre **25%** y **36%** de los trabajos, en 2017 (con respecto a su mejor año 2015) **bajó 20 puntos porcentuales**. No obstante, según las respuestas recibidas hubieron más trabajos realizados para TV Estatal en 2017 que en 2016.

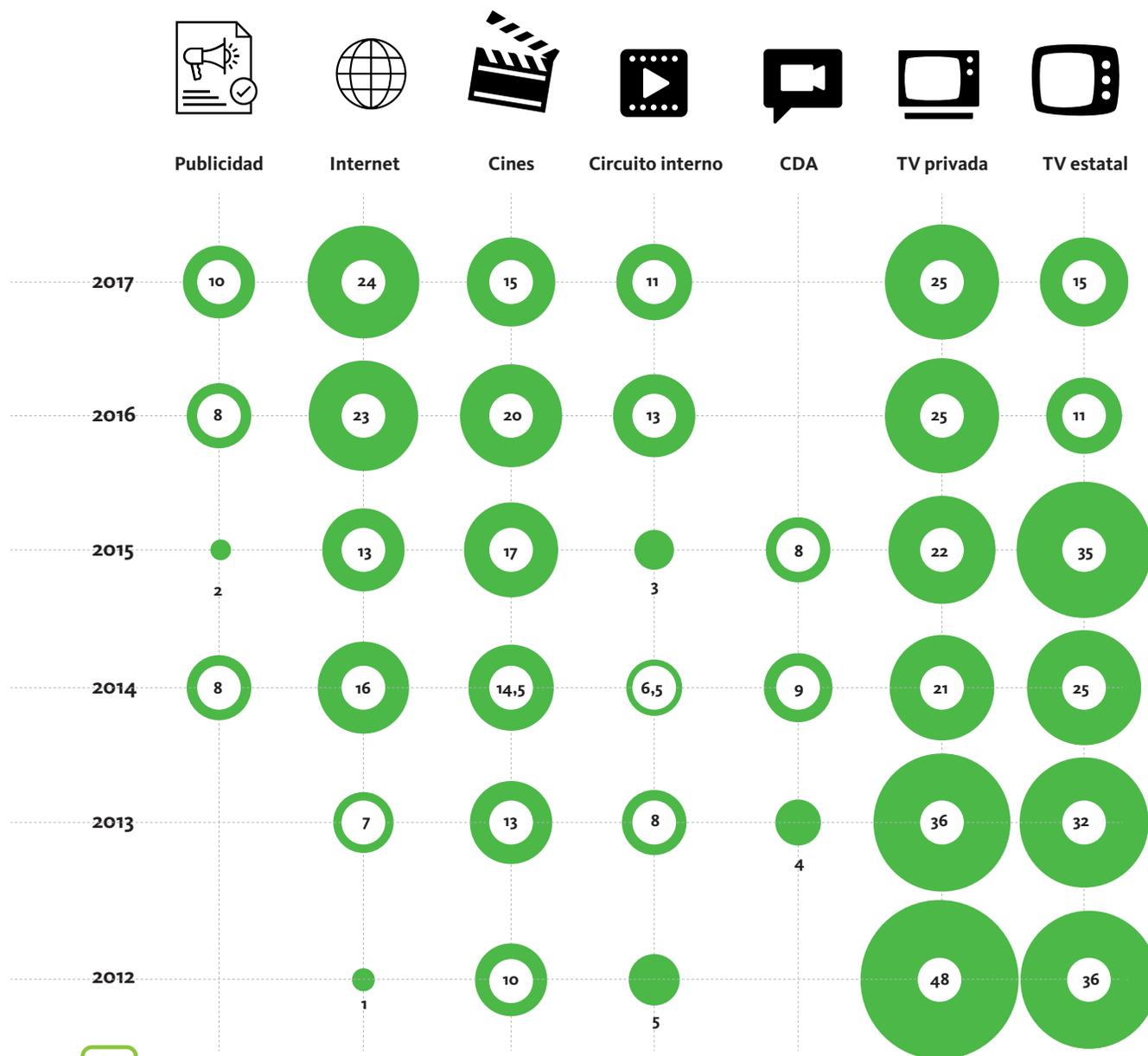
El gran destacado de la evolución año a año de los destinos de difusión de las producciones es el crecimiento de Internet como espacio de divulgación a través de sitios web, plataformas de *streaming On Demand* y redes sociales. Incluso en 2017 ha llegado a equiparar a la TV Privada en las respuestas de los encuestados.

Destino de difusión 2017

- Internet
- Cines
- Circuito
- TV privada
- TV estatal
- Publicidad



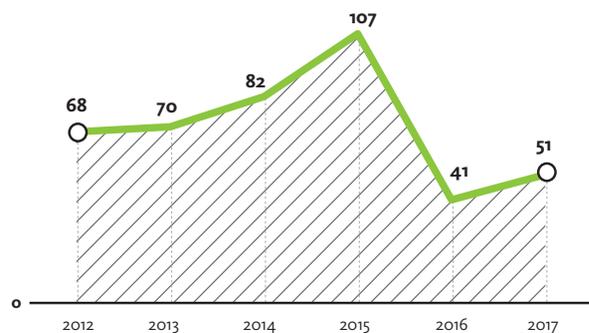
Porcentajes por destino de difusión



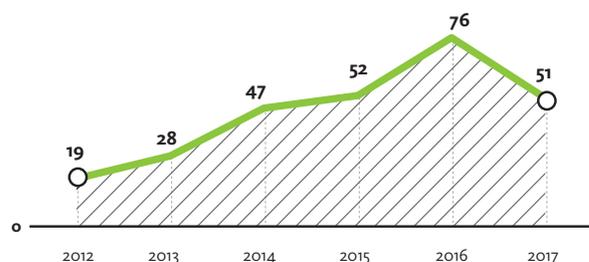
Destino más importante y cantidad de trabajos realizados

(Evolución por medio y año)

TV estatal



Cines

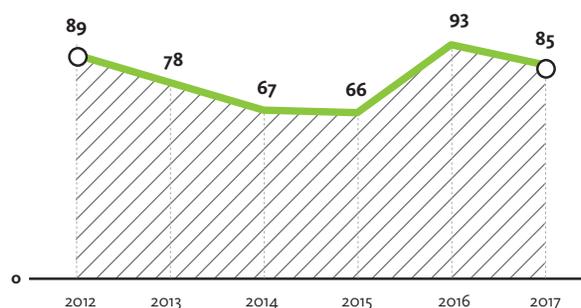


15. DESTINO DE DIFUSION DE LOS TRABAJOS REALIZADOS. EVOLUCIÓN POR MEDIO Y POR AÑO

Los gráficos expresados a continuación describen la cantidad de trabajos realizados para cada destino de difusión año a año. El punto más alto de cantidad de trabajos realizados para TV estatal coincide con el punto más bajo de TV privada, y viceversa.

Cuando disminuye la TV estatal, aumentan Internet, circuito interno, cines y publicidad

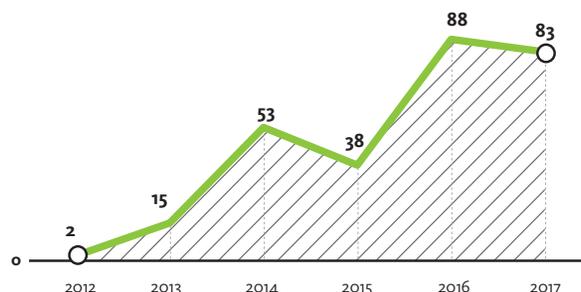
TV privada



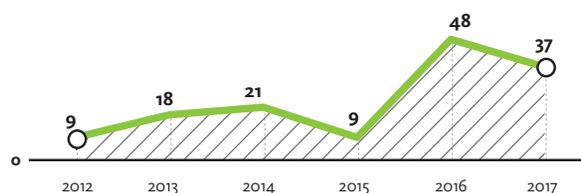
Publicidad



Internet



Circuito interno





16. MÍNIMOS SALARIALES

Para realizar este recorte, contemplamos el Convenio Colectivo de trabajo SATSAID-CAPIT 634/11. Este convenio se firmó después de dos años de negociación y se discutió durante el debate sobre la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.522. La idea fue adaptar la realidad de los trabajadores y de las productoras a una situación de mercado. Las productoras surgieron a partir de la tercerización de las pantallas de las emisoras televisivas y no se aplicaba el CCT 131/75 dado que sólo rige para los canales de televisión.

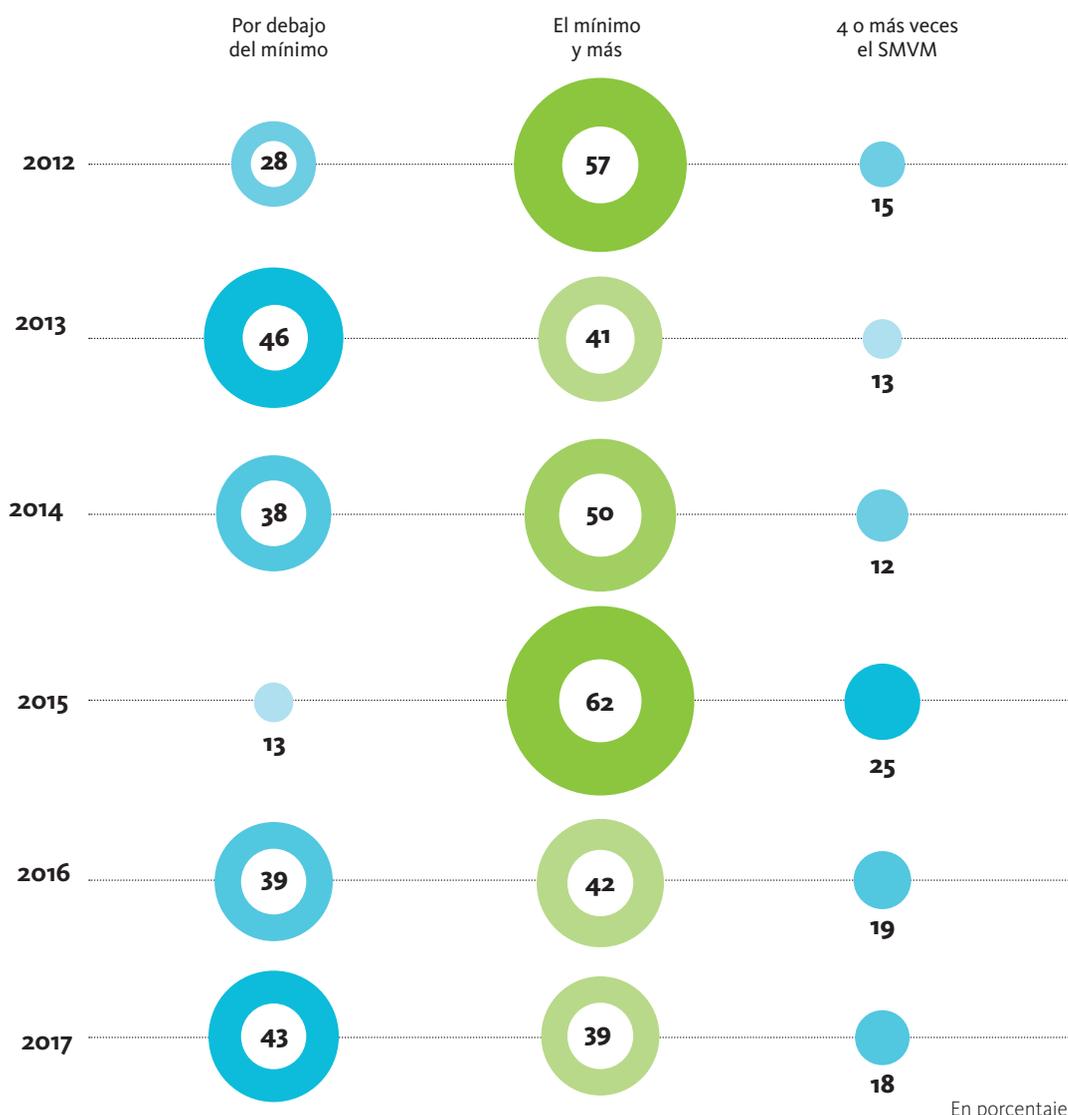
Un porcentaje mayoritario de los encuestados tuvieron un salario igual o apenas superior al mínimo legal establecido en el convenio colectivo de trabajo 634/11 para productoras:

En el año 2012, el 57%; en el año 2013, el 41%; en el año 2014, el 50%; en el año 2015, el 62%; en el año 2016, el 42% y en el año 2017, el 39%.

Si bien el mínimo salarial año a año mantuvo una relación de 3 veces el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) para los editores audiovisuales, algunos alcanzaron 4 o más veces el SMVyM (18% en 2017; 19% en 2016; 25% en 2015; 12% en 2014; 13% en 2013 y 15% en 2012).

Por otra parte, un importante grado de encuestados estuvo por debajo del mínimo legal establecido:

En el año 2012, el 28%; en el año 2013, el 46%; en el año 2014, el 38%; en el año 2015, el 13%; en el año 2016, el 39% y en el año 2017, el 43% de los encuestados declararon estar cobrando mensualmente por debajo del salario mínimo legal bruto del convenio para productoras.





17. DESTINO DE DIFUSIÓN: CINE

A partir de 2009 el Sindicato de la Industria Cinematográfica de la Argentina; Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales (SICA-APMA) logró homologar salarios después de 35 años. Entonces consiguió tener paritarias anuales y terminar con las “cooperativas truchas” que establecían un panorama laboral informal y con dificultades para regularizarse.

A fines de 2014, se volvió a elegir a través de elecciones generales a nuevos representantes de la Rama Compaginación del sindicato tras un período completo con cupo vacante. En su informe anual DEISICA 2016 se reflejó con claridad el aumento de la producción de largometrajes con trabajo registrado y la mejora respecto de años anteriores.

18. EVOLUCIÓN HACIA EL TRABAJO REGISTRADO EN ESTRENOS 2013-2016

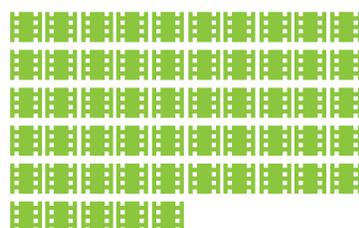
En 2016 se estrenaron 189 películas de las cuales 81 fueron sin trabajo registrado (siendo la gran mayoría documentales).

Además en ese mismo año, 71.93% de los filmes de ficción estrenados tuvieron a sus técnicos inscriptos de acuerdo al régimen que regula la industria cinematográfica. Por el contrario, solo un tercio de los documentales contó con sus trabajadores registrados correctamente.

En 2016, 3 de cada 10 documentales fueron con trabajo registrado bajo convenio y 7 de cada 10 ficciones se estrenaron en esas mismas condiciones.

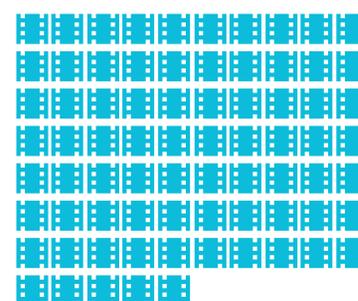
Evolución hacia el trabajo registrado en estrenos 2013-2016

2013 : 55 estrenos
(Sobre un total de 142)



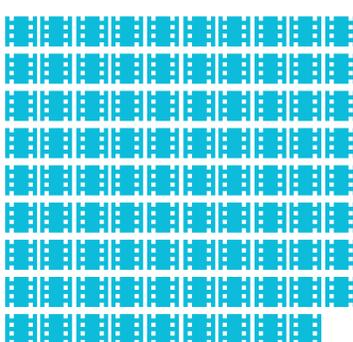
En blanco

2014 : 75 estrenos
(Sobre un total de 169)



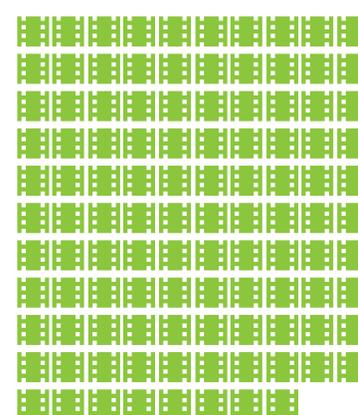
En blanco

2015 : 89 estrenos
(Sobre un total de 183)



En blanco

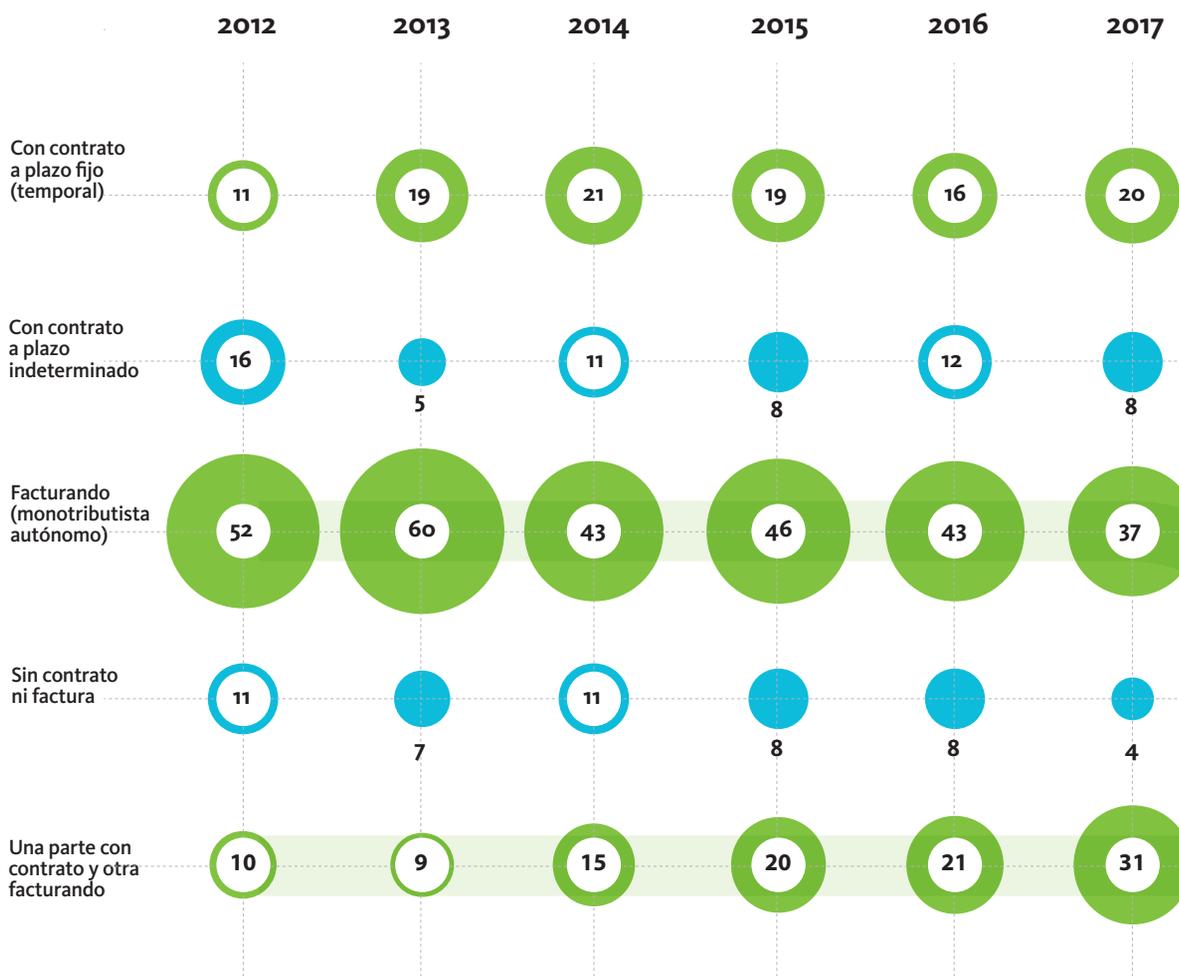
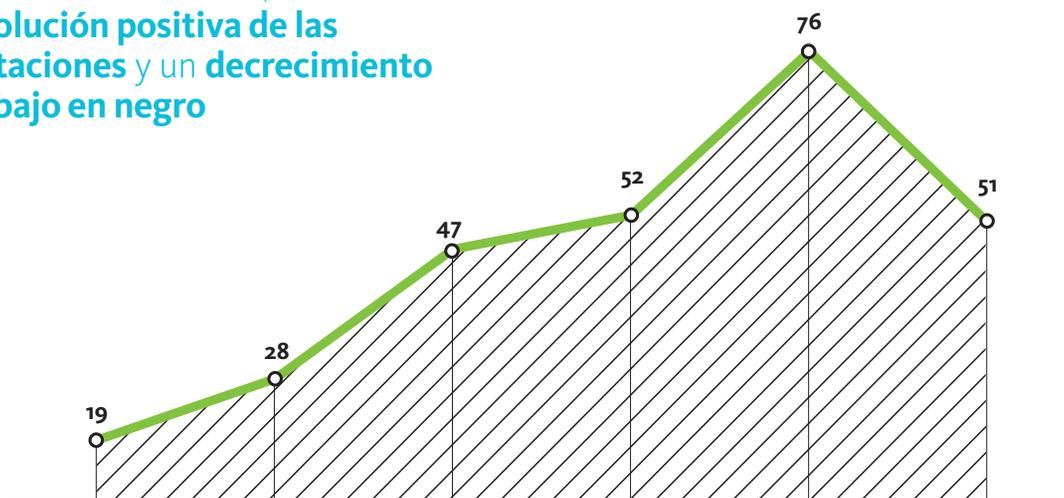
2016 : 108 estrenos
(Sobre un total de 192)



En blanco



A partir de los datos del informe EDA se desprende para el **período 2012-2017** que si bien el monotributo en cine sigue siendo considerable, **hubo una evolución positiva de las contrataciones** y un **decrecimiento del trabajo en negro**



En porcentajes



19. DESTINO DE DIFUSIÓN: TV ESTATAL

Durante los años que se llevó a cabo este relevamiento, las políticas públicas del fomento a la producción audiovisual cambiaron de forma significativa (especialmente a partir de 2016) y en consecuencia se transformo el paradigma del mercado laboral.

Entre 2005 y 2015 tuvieron lugar una serie de acciones como la creación de **Canal Encuentro** en la órbita del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, a través de Educ.ar Sociedad del Estado. A partir de 2009, con la Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual (LSCA), nacieron las señales **Paka Paka**, **DeporTv**, **Acua Federal** y **Acua Mayor**, entre otras. También se crearon las plataformas **Banco Audiovisual de Contenidos Universales Argentino (BACUA)** y **Contenidos Digitales Abierto (CDA)** donde se almacenaban cientos de horas producidas que eran cedidas para programar en futuras señales o repetidoras.

El modelo de producción que primaba en esas señales estatales era la atomización y descentralización, repartiendo la generación de programas, series y micros a decenas de pequeñas productoras mediante concursos y licitaciones. Un grupo de productores del canal definían contenidos y orientación artística que realizaban pequeñas casas productoras o centros audiovisuales de universidades.



Por un lado, este modelo aportaba diversidad de estilos y miradas, aunque por el otro dificultaba el control y la regularidad en las condiciones de contratación ya que había una tercerización laboral encubierta por parte del Estado.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras de Educ.ar S.E. organizados en el Sindicato Argentino de Televisión (SATSAID) reclamaron durante varios años la creación y firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que regularizara su situación. Sin embargo, las autoridades decidieron no otorgarles la firma de un convenio y mantener a los trabajadores en condiciones precarias.

Otro esquema de tercerización se dio con la subcontratación a través de universidades nacionales donde se incluía a técnicos de televisión en convenios

de trabajadores No Docentes, o directamente como monotributistas con contrato de locación de obra.

2015 fue el pico de demanda laboral de la producción con fomento estatal: **43% de los editores encuestados** declararon estar trabajando para un contenido con destino de difusión de señales como Encuentro, Paka Paka, DeporTv, TEcTv; y para un banco de series para la TDA (BACUA, CDA). **La mitad de ellos, sin embargo, lo hacía facturando como monotribuista (37%) o en negro (7%).**

En diciembre de 2015 los resultados de las elecciones presidenciales en la Argentina marcaron un cambio de signo político después de 12 años, y a partir de entonces se tomaron una serie de medidas drásticas en relación a las políticas de comunicación audiovisual vigentes hasta entonces.

El 29 de diciembre de 2015, a través del Decreto de Necesidad y Urgencia 267 firmado por el nuevo presidente Mauricio Macri, se suspendieron varios artículos de la LSCA, quedando pendiente

una nueva ley que combinara las telecomunicaciones y los servicios de comunicación audiovisual. Entonces se creó el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM) que asumió las funciones de la AFSCA y la AFTIC, disueltas en la misma norma.

Además, se suspendieron temporalmente los bancos de contenidos con acceso público, disminuyeron y se espaciaron las licitaciones y el llamado a concurso para nuevos contenidos, se programaron en grilla programas ya emitidos, y se redujo fuertemente la producción con destino a la tv estatal.

Esta alteración sobre el esquema de producción que existía, lejos de resolver las problemáticas en la calidad las condiciones laborales de los técnicos, generó en el primer año un gran parate laboral y un porcentaje significativo de desocupación en el que editores encuestados declararon estar “más de 6 meses” sin trabajar, opción nunca expresada en los años anteriores.

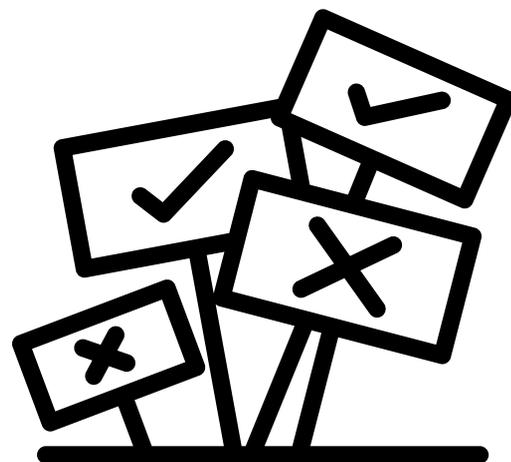
A su vez, se creó el Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos y a partir de enero de 2016 las señales estatales dejan de pertenecer al Ministerio de Educación para pasar este nuevo organismo.

En diciembre de 2016 se creó “**Contenidos Públicos Sociedad del Estado**”, en la jurisdicción del Sistema Federal de Me-

dios y Contenidos Públicos de la Jefatura de Gabinete, quien quedó a cargo de la “gestión, operación, desarrollo y explotación de las señales Encuentro, Paka Paka, y DeporTV, Acua Mayor y Acua Federal”.

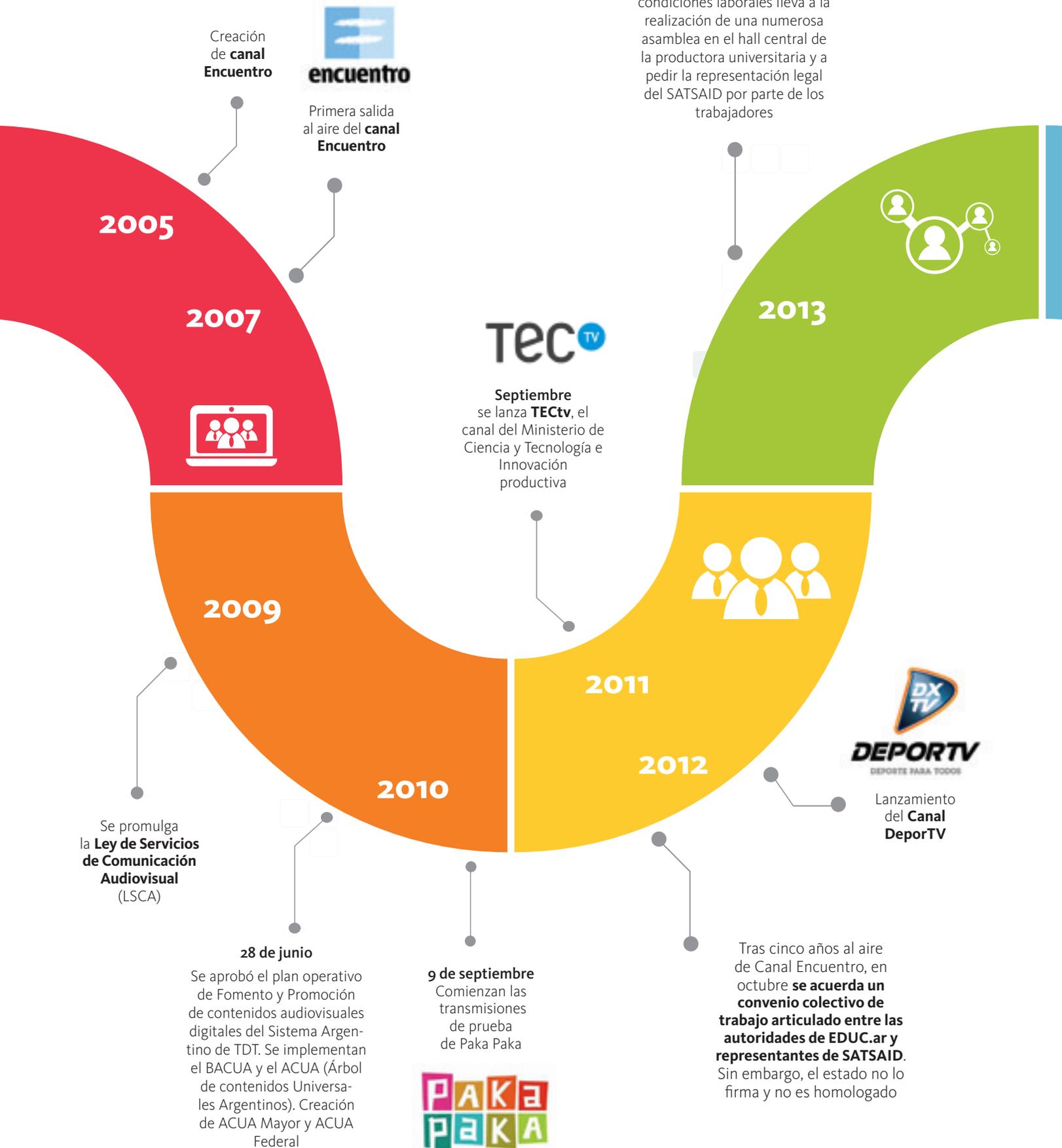
La conformación de Contenidos Públicos S.E., una empresa del estado que podía llegar a regularizar la situación de los contratados, se dio luego de una larga lucha colectiva junto al Sindicato Argentino de Televisión –SATSAD– en la que los trabajadores se manifestaron mediante asambleas, volanteadas, movilizaciones y cortes de calle.

Si bien en 2017 la estadísticas de la encuesta mostraron una leve mejora en relación a la desocupación del año anterior, y una migración de los editores



de la TV estatal hacia la TV privada y la generación de contenidos para Internet, entre los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018 se despidió a más de 300 trabajadores a través de cesantías, retiros voluntarios o despidos sin causa de la Televisión Digital Abierta (BACUA, ACUA Mayor y ACUA Federal, entre otros) y en los canales Encuentro, Paka Paka y DeporTV dejando interrogantes abiertos e incertidumbre acerca de los proyectos a futuro.





En **enero** se realiza un paro en el área de contenidos de la TDA. Los trabajadores reclaman el fin de los contratos basura, la plena aplicación de los convenios vigentes para la actividad televisiva y el respeto a la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual



En **agosto** se realizan paros y medidas de fuerza en las señales Encuentro, Paka Paka y DeporTV pidiendo: "Firma del Convenio Colectivo Ya"

Entre los meses de **diciembre de 2017 y enero de 2018** despiden a más de 300 trabajadores de la Televisión Digital Abierta (BACUA, ACUA Mayor y ACUAFederal, entre otros) y de los canales Encuentro, Paka Paka, DeporTV y Canal de la Ciudad

2014



A partir de enero las señales estatales dejan de pertenecer al Ministerio de Educación para pasar al Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos

2017



2015



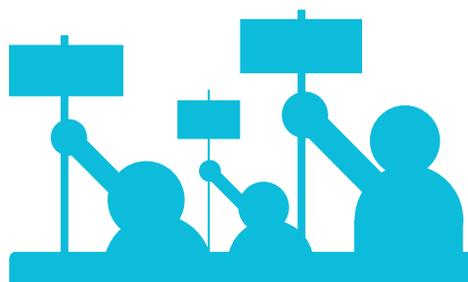
2016



En **mayo** se realizan paros exigiendo la regularización de los contratos, el correcto encuadre de los trabajadores y la firma del Convenio Colectivo pendiente desde el año 2012

En **diciembre** el reciente electo presidente Mauricio Macri firma el decreto de necesidad y urgencia 267 que **crea el ENACOM**. En el mismo mes **se crea el Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos**

En **diciembre 2016** se crea "**Contenidos Públicos Sociedad del Estado**", en la jurisdicción del Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos de la Jefatura de Gabinete





20. INFORME CAPP: DE 2012 A 2016

En noviembre de 2012, la Cámara Argentina de Productoras Pymes Audiovisuales (CAPP) publicó un informe encuestando a 17 casas productoras.

Entonces, 62% de las productoras encuestadas contrataban entre 5 y 18 empleados temporales por cada proyecto para organismos públicos. Además, 50% de las productoras encuestadas aseguraba que su facturación por ventas a organismos públicos constituía entre 51 y 75% de su facturación anual.

El informe detalló que en las productoras encuestadas generadoras de contenido para organismos públicos, 50% tenía de 3 a 6 islas de edición, 28.6% hasta 2 estaciones de trabajo y 21.4% más de 6 islas disponibles para editar contenidos.

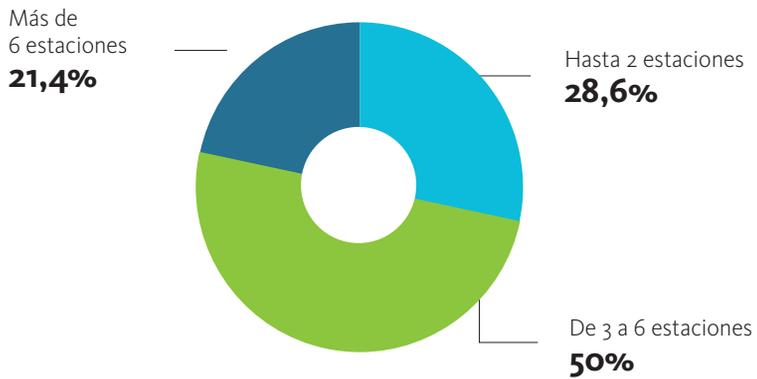
En 2016, un nuevo informe de la Cámara reveló que, si bien 45% de los proyectos de las productoras fueron realizados para entes públicos (siendo series los predominantes), los empleos fijos bajaron 10% entre 2015 y 2016, y los temporales disminuyeron más drásticamente, mostrando cómo las productoras achicaron su estructura y redujeron la cantidad de proyectos.

Empleados

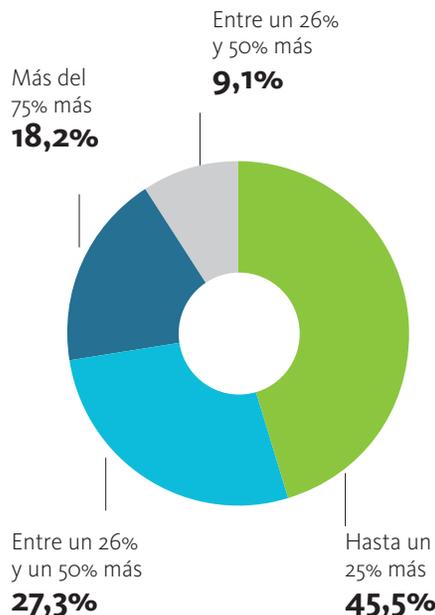
Datos relevados por el Informe CAPP 2012



¿Podría indicar la cantidad de posiciones de trabajo? (Estaciones de edición)



¿Cuánto creció la cifra de contratación de empleados temporales para proyectos de organismos públicos en relación al año 2007?

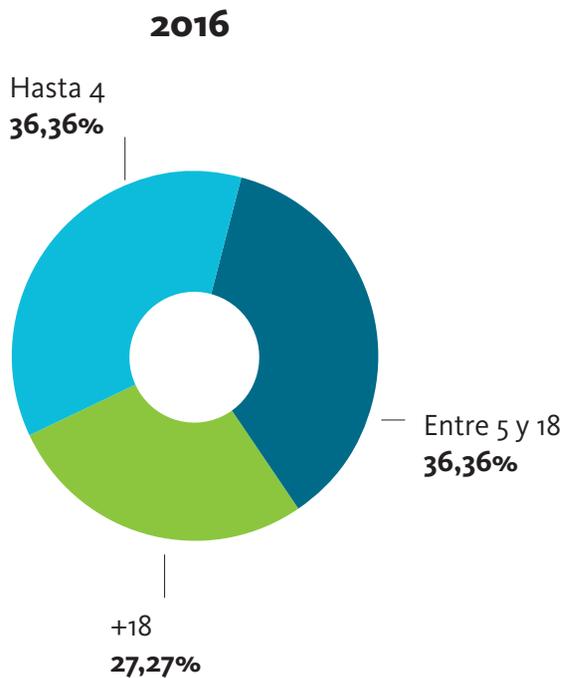
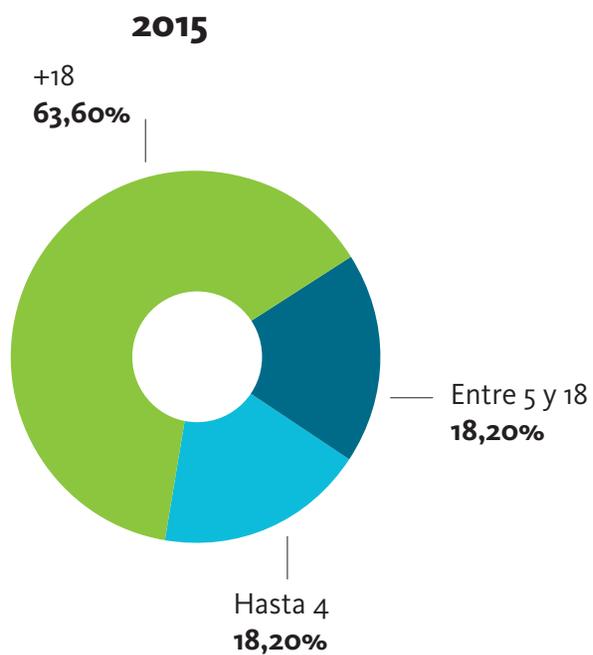


¿Cuánto creció la cifra de contratación de empleados temporales para proyectos de organismos privados en relación al año 2007?

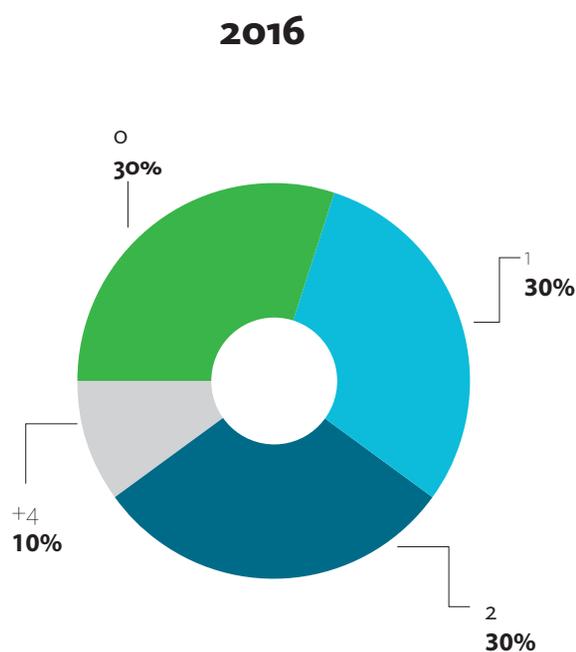
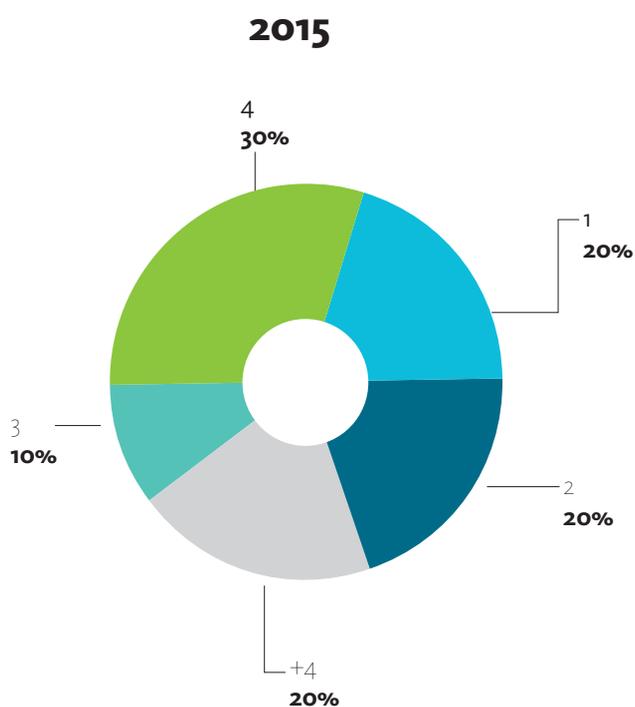




Empleos temporales



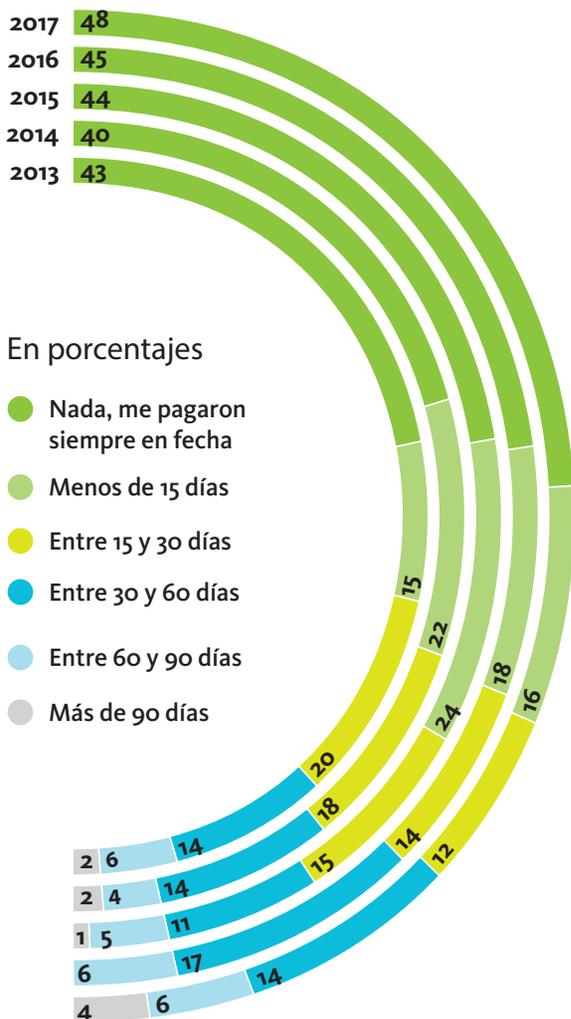
Cantidad de proyectos propios



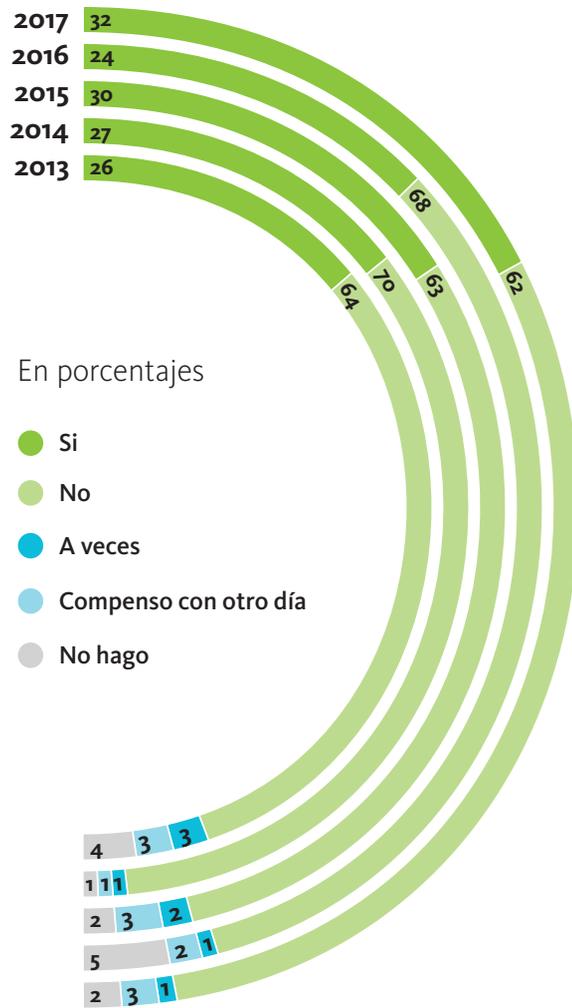


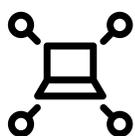
Los retrasos para cobrar los trabajos fueron disminuyendo progresivamente entre 2013 y 2015. Sin embargo, 2017 fue el peor año con 1 de cada 4 editores demorando en acreditar su salario de 30 a más de 90 días

Cuánto retraso tuvo para cobrar sus trabajos: CABA/ GBA



Cuando te quedás más tiempo trabajando: ¿cóbras horas extras?





21. MULTITRABAJO

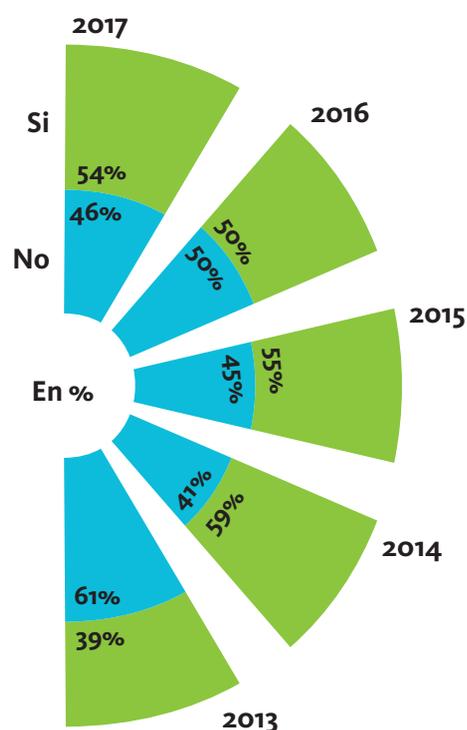
En 2013, 39% de los entrevistados tenía más de un trabajo al mismo tiempo. Este factor aumentó 16 puntos entre 2013 y 2015.

El porcentaje de pluriempleados alcanzó su punto máximo en 2014 y comenzó a bajar en 2015. En 2016, la cantidad de personas con un empleo fue igual a las personas que declararon tener dos empleos en simultáneo. La tendencia del doble empleo volvió a subir en 2017.

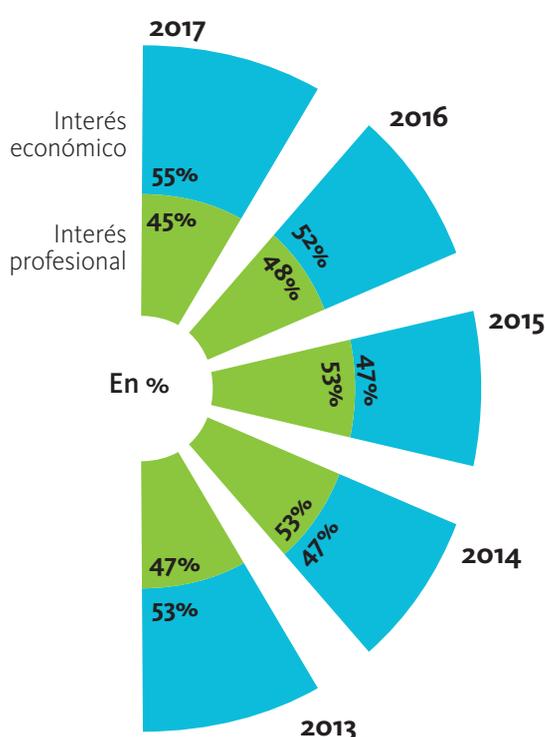
En 2017 la gran mayoría (**62%**) respondió que tenía **dos trabajos en simultáneo** en el rol de editor audiovisual y que dividían su jornada laboral en dos proyectos. La **docencia fue la segunda fuente de trabajo adicional (19%)**. Mucho más lejos surgieron otros rubros como **Motion Graphics (3%)**, **coordinación de postproducción (2%)** y **realización (2%)**, a los que le siguieron asistencia de edición, cámara, modelado 3D, animación y creación de contenido web, entre otros.

Dentro de los que tienen más de un trabajo, al ser tan amplia la franja los motivos quedaron equiparados entre decisiones profesionales y económicas. No obstante, en los últimos tres años el interés netamente económico se mantuvo por encima del 50%. Otro dato a destacar es que disminuyó la cantidad de personas con más de un empleo

Multitrabajo



Motivo del segundo trabajo



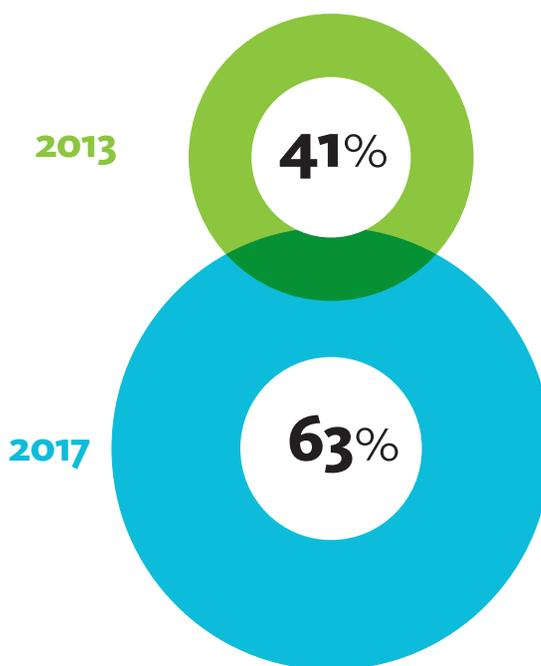


22. ASPECTOS SINDICALES

¿Atravesó Incumplimientos?

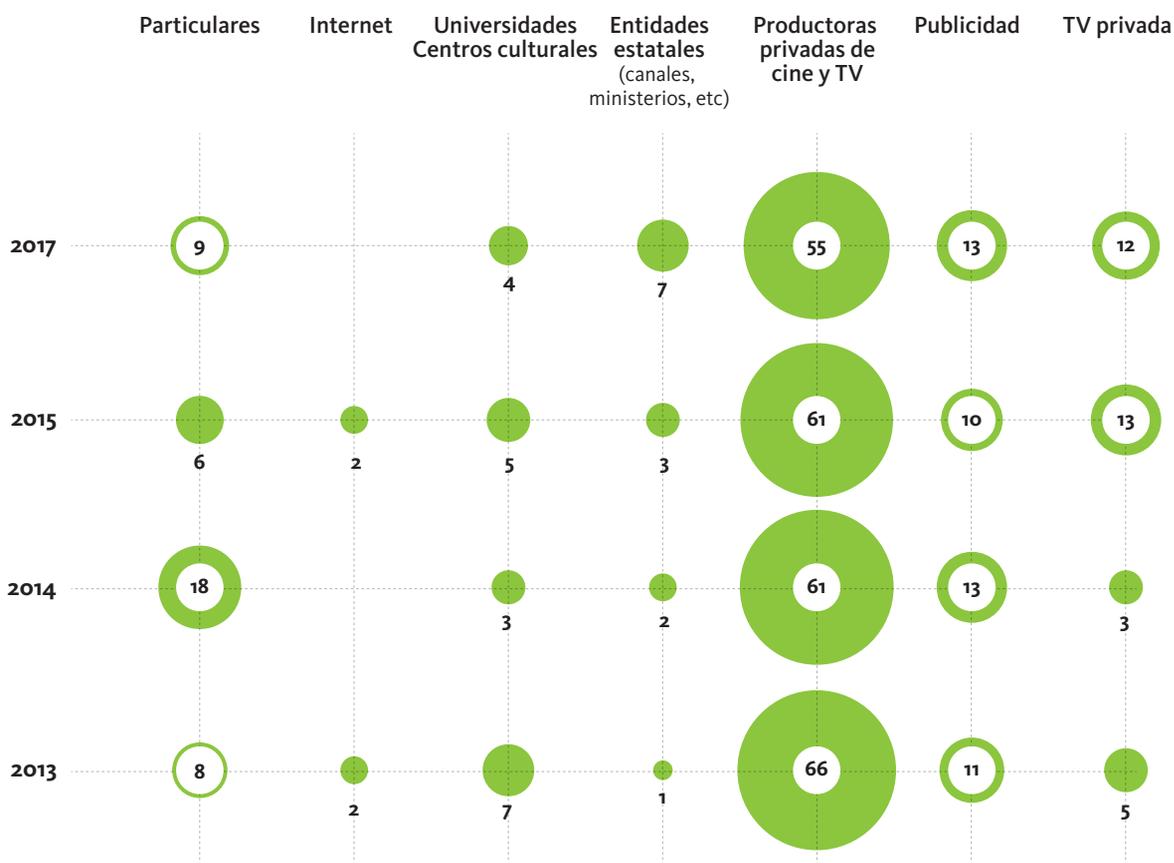
6 de cada 10 incumplimientos contractuales se produjeron en las productoras privadas de cine y TV siendo mayoría todos los años. No obstante, entre 2015 y 2017 hubo un crecimiento de 4 puntos de incumplimiento en entidades estatales (canales, ministerios, museos, etc).

Los incumplimientos por parte de particulares, que habían bajado 12 puntos de 2014 a 2015, subieron 3 puntos de 2015 a 2017.

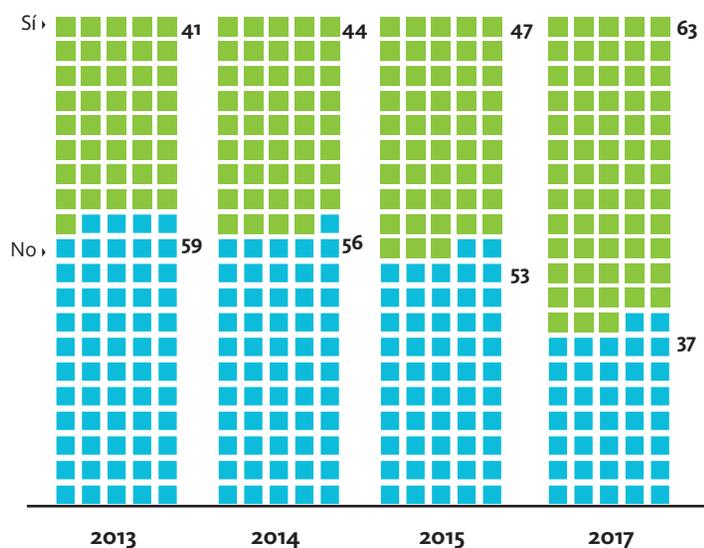


El incumplimiento aumentó del **41** al **63%**

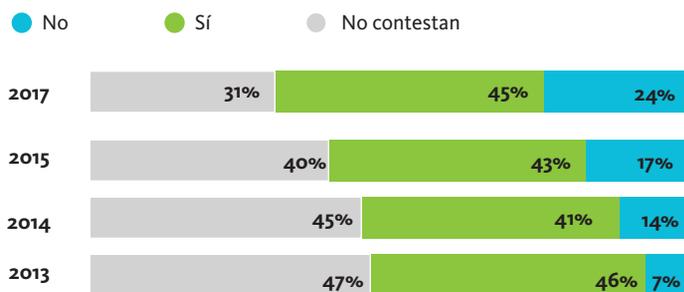
Empresas contratantes y porcentaje de irregularidades



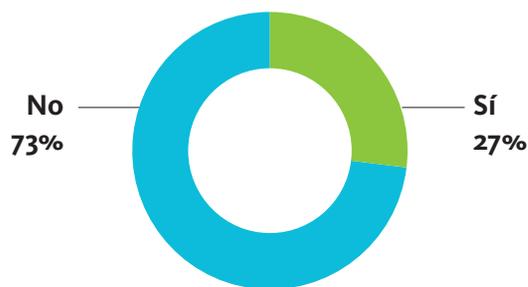
¿Alguna vez atravesó incumplimientos en su contrato?



¿Lo denunció?



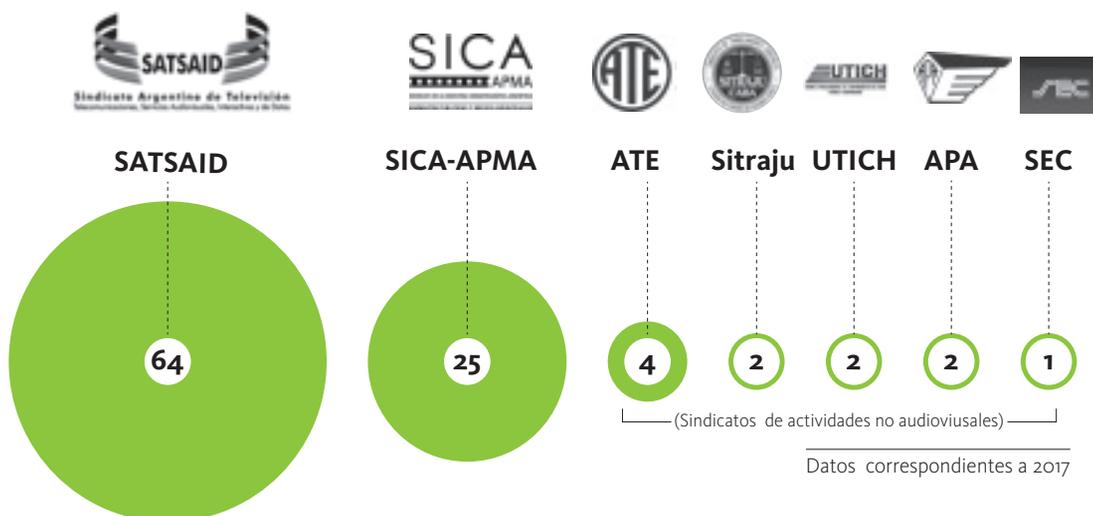
¿Se encuentran afiliados a algún sindicato?



Datos correspondientes a 2017

¿A qué sindicato pertenecen?

En porcentajes



Datos correspondientes a 2017



23. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Las problemáticas de género en el ámbito laboral fueron uno de los ejes de focalización durante este relevamiento. Puede considerarse un área que también responde a la generalidad de la desigualdad de género ya que según cifras del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS) se visibiliza una brecha salarial negativa para las mujeres (del 23,5% en el cuarto trimestre de 2016) así como la inestabilidad en la permanencia de sus puestos de trabajo.

Comprendiendo a la edición audiovisual dentro de una actividad de producción vinculada a las industrias culturales, en este dossier reflejamos los números surgidos a partir de algunos interrogantes: ¿Cuáles son las realidades de las editoras audiovisuales? ¿En qué aspectos se presentan desigualdades? ¿Cuál es la legislación vigente en relación a estas cuestiones?

¿Igual salario por igual tarea?

En el mercado laboral de nuestro país se refleja la brecha de ingresos entre varones y mujeres. Según datos del INDEC, las mujeres se sitúan mayoritariamente dentro del grupo de menores ingresos.

En nuestro informe, los datos volcados por encuestados y encuestadas se hacen eco de las brechas de nuestra actividad específicamente.



Las mujeres, inclusive las más experimentadas y en plena actividad, no llegan a percibir los mismos salarios que los varones.

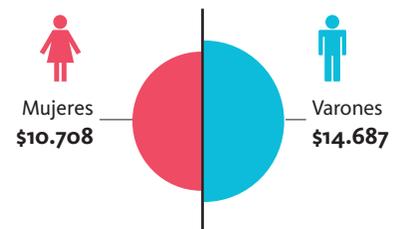
En 2016, 9% de los varones cobraba por debajo de los \$10.000, mientras que 18% de las mujeres cobraba por debajo de esa cifra.

En 2017, 44% de los varones cobraba por debajo del mínimo salarial establecido mientras que 48% de las mujeres se encontraba en esa misma situación de precariedad.

Durante 2017, los salarios más altos de la encuesta fueron solo alcanzados por varones. Y en todos los años precedentes siempre los varones encuestados percibían un promedio salarial mayor al de las mujeres.

Ingreso total individual promedio de las personas

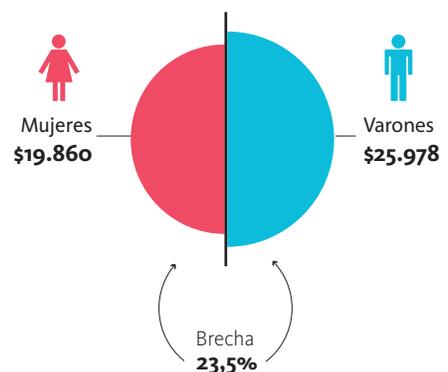
(En miles de pesos según sexo, 1º trimestre de 2017)



Fuente: Elaboración DEGIOT, MTE y SS en base a la EPH, INDEC

Salario promedio

(Personas registradas del sector privado y brecha salarial, 4º trimestre 2016)



Fuente: Elaboración SSPTyEL, MTEySS en base a SIPA

Condiciones contractuales. ¿Hace cuánto que estás empleado en el lugar dónde estás?

(Según género)

- Más de tres años
- Entre 1 y 2 años
- Entre 3 y 6 meses
- Menos de 1 mes
- Entre 2 y 3 años
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 3 meses

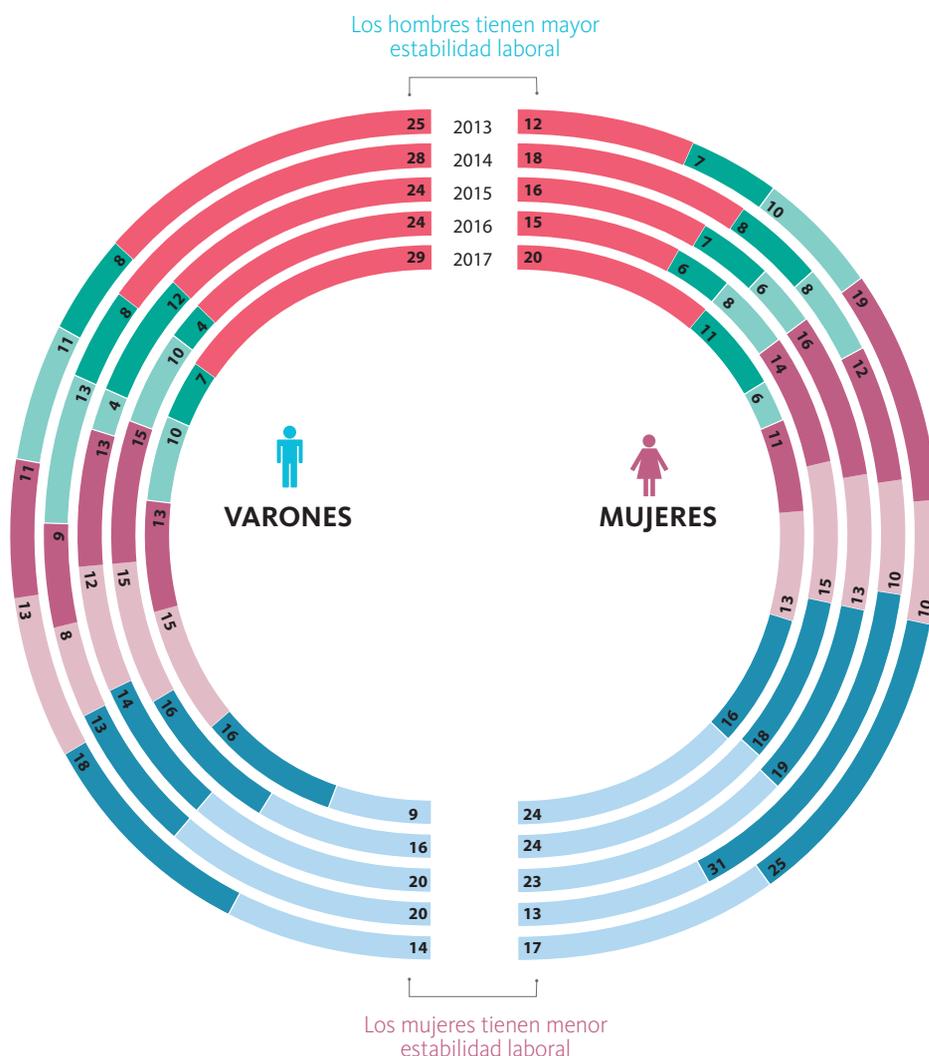


24. ESTABILIDAD LABORAL

Comparando año a año los datos del informe, se expresa que los varones poseen mayor estabilidad laboral que las mujeres.

En 2016, 38% de los varones respondió estar en su puesto de trabajo entre 1 y más de 3 años, y en 2014, 49% declaró estar en esa misma situación.

Mientras que entre las mujeres encuestadas, 40% en 2017 y 44% en 2014 respondió estar hace menos de 1 mes y hasta 3 meses en su puesto de trabajo.



Margen de error del 0,5 en la lectura de los porcentajes. Se omiten decimales para simplificar la lectura.

Salario medio y salario medio horario de la ocupación principal de las personas asalariadas registradas y no registradas. (Primer trimestre 2017)

Total aglomerados	Personas asalariadas registradas				Personas asalariadas no registradas			
	Varones	Mujeres	Total	Brecha	Varones	Mujeres	Total	Brecha
Salario mensual	\$17.038	\$13.517	\$15.518	21%	\$8.300	\$5.426	\$6.919	35%
Salario horario	\$101	\$104	\$102	-2%	\$61	\$66	\$63	-9%

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL, en base a datos de la EPH- INDEC

Informe: Las mujeres en el mundo del trabajo, Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de TEySS, Presidencia de la Nación. 2017



25. SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

La tendencia en el sector privado indica que allí se contratan más varones que mujeres.

El pico más evidente de esto ocurrió en 2013 cuando las empresas privadas sólo contrataron un 28.4% de mujeres mientras que el 71.6% eran varones. Si bien en 2015 parecía disminuir esa desigualdad siendo 40% de mujeres y un 60% varones, en los años siguientes volvió a darse esa diferencia. En 2016 la contratación de mujeres en el sector privado cayó 3 puntos (37%) y en el 2017 siguió en baja alcanzando sólo el 34,91%.

La tendencia del sector privado a contratar más varones que mujeres no ocurre solo en nuestra profesión. También lo reflejan los números a nivel nacional del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial DGEYEL

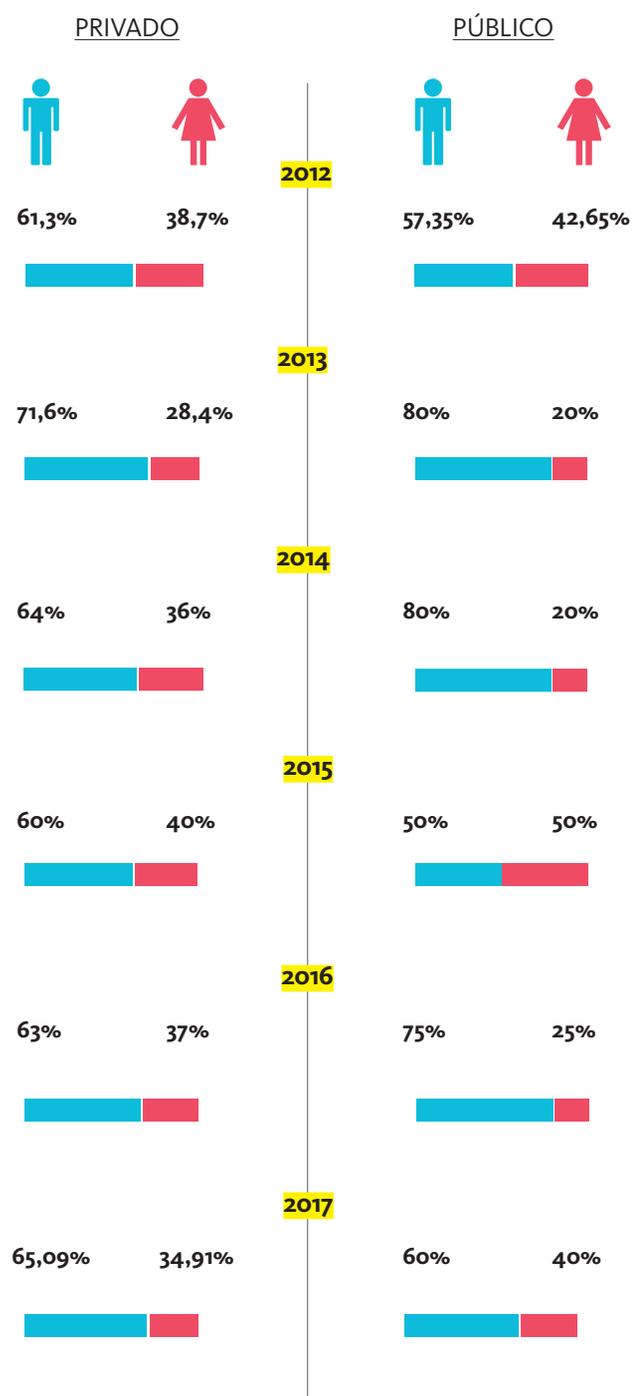
Cantidad de personas ocupadas en miles por sexo según tipo de sector

(Noviembre 2016)

	Ocupados		Total
	Mujer	Hombre	
PÚBLICO	53,2%	46,8%	3398,9
PRIVADO	32,8%	67,2%	6481,8

Contratación por género y año

(Relación entre contrataciones de hombre y mujer)



Observatorio de empleo y dinámica empresarial DGEYEL. SSPTYEL en base a SIPA. Informe: Las mujeres en el mundo del trabajo, Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de TEySS, Presidencia de la Nación. 2017.

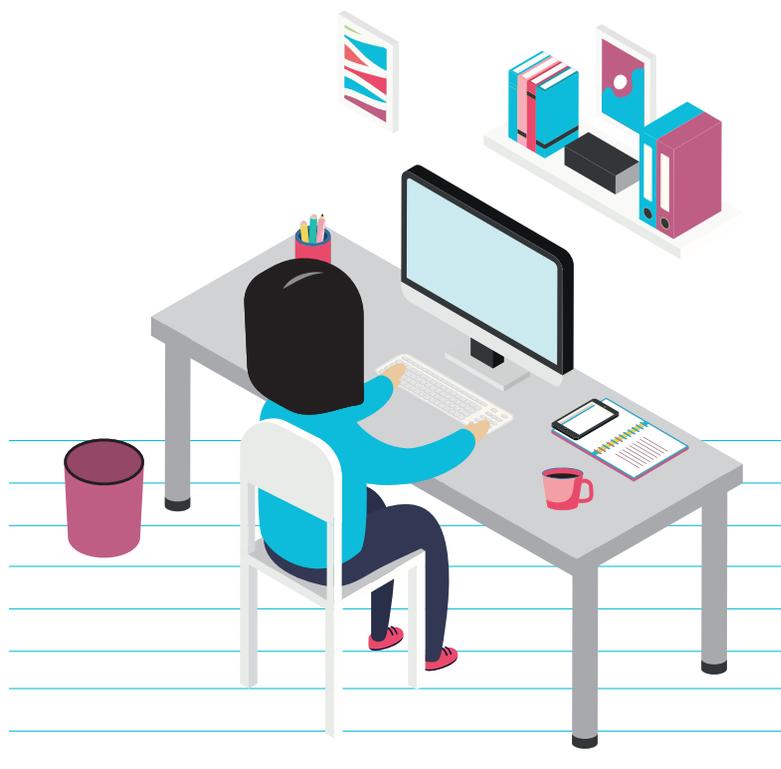
Fuente: Informe EDA 2012/2017



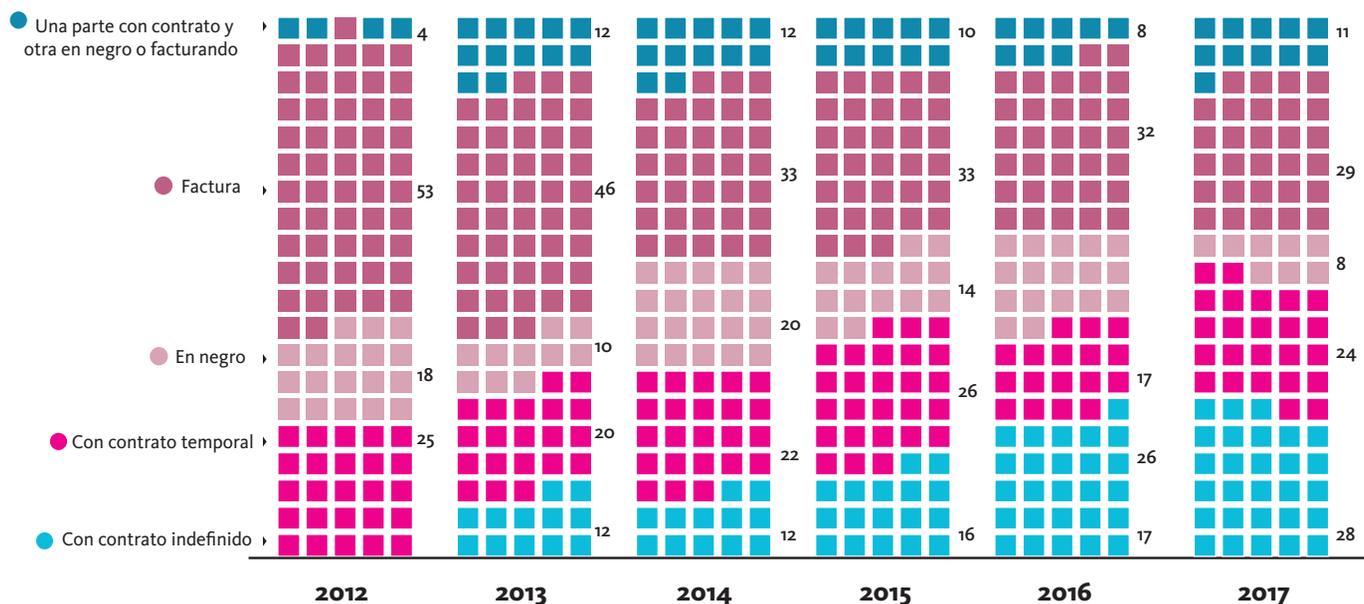
26. CONDICIONES CONTRACTUALES

En 2017, 37% de las mujeres encuestadas no tenía contrato formal. 8% cobró su sueldo en negro y 29% facturó como monotributista. Por otro lado, 11% de las encuestadas declaró combinar una parte con contrato y otra en negro o facturando.

Si bien son datos desfavorables, algo a destacar es que la evolución año a año desde 2012 a 2017 marca que la informalidad en las contrataciones de las mujeres fue disminuyendo notoriamente.



Tipo de contrataciones en mujeres encuestadas





27. DISCRIMINACIÓN Y DENUNCIAS

Si bien los datos arrojados por la encuesta marcan que año a año el porcentaje de incumplimiento es similar tanto en mujeres como en varones, el promedio de todos los datos marca que el incumplimiento en mujeres es de 51% y en varones, de 47%.

A la hora de realizar las denuncias de esas irregularidades, el promedio tanto en varones como en mujeres es de 13%.

21% de las mujeres confesó haber sufrido discriminación por cuestiones de género.

En el caso de ellos, 14,5% reconoció haberse sentido beneficiado por una discriminación positiva y haberse encontrado en ventaja a la hora de acceder a un puesto por su condición de género.

*Cita:

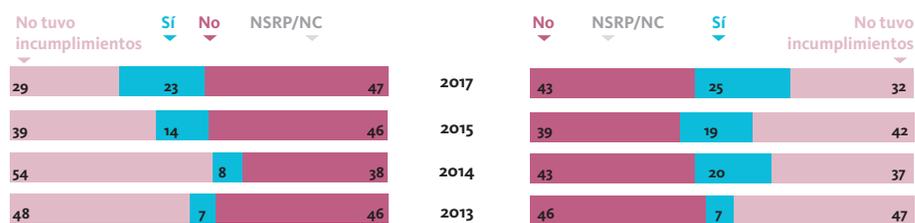
Art. 812 CCT 223/75 + Art. 1723 de la Ley de Contrato de Trabajo Igualdad de trato y prohibición de trato discriminatorio. No puede haber diferencias en la contratación o en los derechos de acuerdo al trabajo o funciones que realice la trabajadora respecto del trabajador.



¿Alguna vez atravesó incumplimientos en su trabajo?



¿Denunciaste?



¿Has sufrido discriminación de género?





28. INSERCIÓN LABORAL: INDUSTRIA DEL CINE

Un estudio realizado por la investigadora Clara Kriger en marzo de 2014 para la revista *Cinemas d'Amérique latine* informó que mientras en la Argentina en los últimos diez años egresan aproximadamente la misma cantidad de mujeres que de varones de las carreras terciarias y universitarias ligadas al sector audiovisual, sigue siendo mucho menor el porcentaje de mujeres que desarrollan trabajos en la industria.

La Universidad del Cine¹ (educación universitaria privada) tuvo, entre los años 2002 y 2012, un 49,2% de egresadas mujeres. Por otra parte, la ENERC² (educación terciaria estatal) vio egresar entre 2000 y 2012 un total de 318 mujeres, es decir 46% del total.

Sin embargo, las estadísticas del Sindicato de la Industria Cinematográfica (SICA-APMA) atestiguan que en 2016 hubo 39,36% de intervención de técnicas mujeres en la realización de largometrajes -y 33,19% en publicidades- de las cuales la mitad corresponden a áreas tradicionalmente conquistadas por mujeres: arte y vestuario.

En lo específico de nuestra tarea, las editoras mujeres transitan esta misma realidad ya que en las cifras se marca una dificultad sustancial para la inserción laboral en cine.

En 2013, de 166 largometrajes estrenados, 120 estuvieron editados por varones (72,28%) y solo 20, por mujeres (12,04%), con otros 17 en co-edición de varones y mujeres (10,24%).

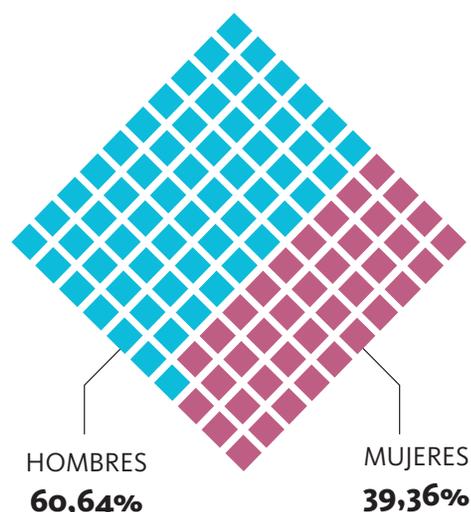
En 2017, hubo un crecimiento porcentual muy significativo: de un total de 168 largometrajes estrenados 97 estuvieron editados por varones (57,73%), 46, por mujeres (27,38%) y otros 17 en co-edición por varones y mujeres (10,11%). Sin embargo, el acceso a la edición de largometrajes sigue siendo predominantemente compuesta por editores varones.

1. Año 2002: 43,33%; 2003: 58,82%; 2004: 50%; 2005: 52,78%; 2006: 46,34%; 2007: 47,50%; 2008: 49,32%; 2009: 49,33%; 2010: 54,17%; 2011: 46,32%; 2012: 46,74%.
2. Año 2000: 39%; 2001: 50%; 2002: 44%; 2003: 40%; 2004: 47%; 2005: 40%; 2006: 47%; 2007: 51%; 2008: 36%; 2009: 48%; 2010: 45%; 2011: 40%; 2012: 51%.

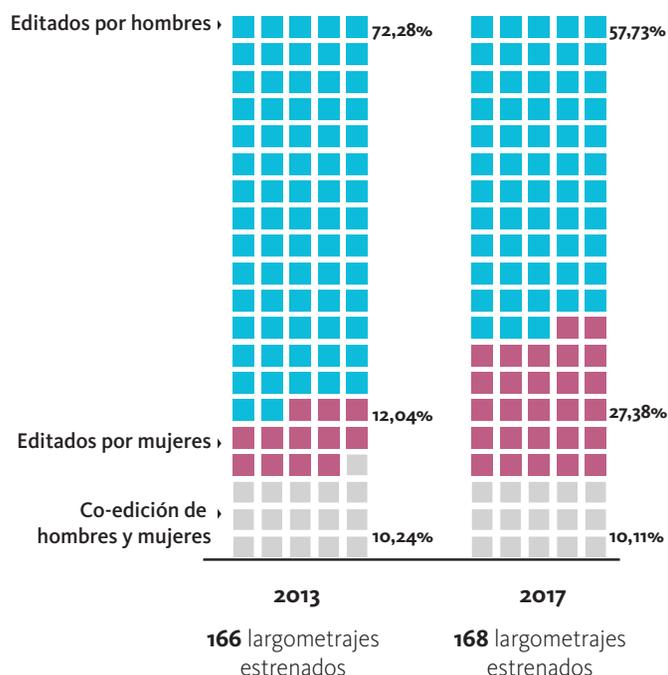
Puestos de trabajo (Por género)



Largometraje



Fuente: SICA- APMA





29. TECHO DE CRISTAL: ACCESO A PREMIOS Y NOMINACIONES

Una de las áreas donde la brecha de acceso se expresa con mayor nitidez es en las nominaciones y premios a editoras otorgados por instituciones de la industria del cine y de la televisión. Tomamos como referencia los "Premios Tato", premio creado por la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Argentina (CAPIT) que desde 2013 otorga el premio a Mejor Edición elegido por técnicos y artistas de la televisión.

En la categoría "Mejor Edición en Ficción", la predominancia de editores varones es casi absoluta: en 2013, 2015 y 2017 la lista de nominados estuvo compuesta -en su totalidad- por varones. Solamente en 2016 aparecieron mujeres nominadas: 2 editoras y 10 editores. Es decir casi 17% del total.

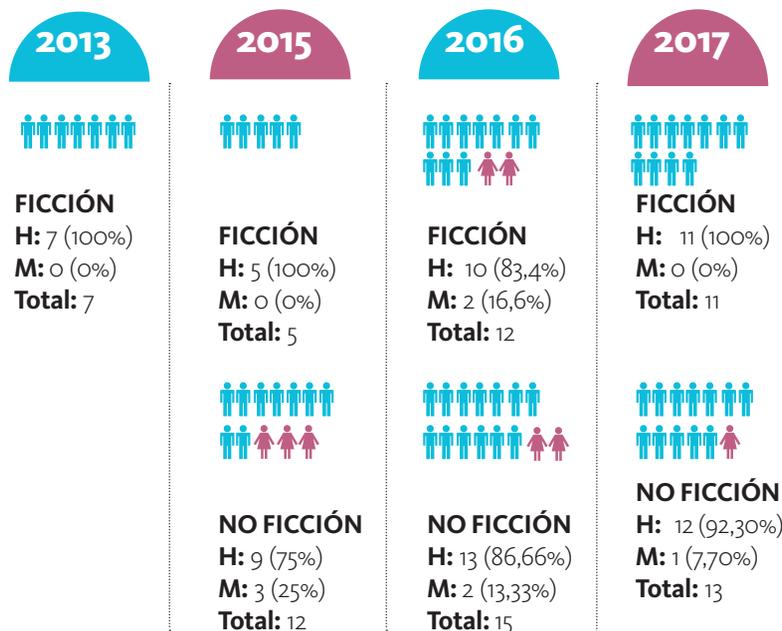
La categoría "Mejor Edición en No Ficción" parece demostrar una mayor apertura ya que todos los años hubo representación femenina, aunque minoritaria: 25% en 2015; 13,33% en 2016; y 7,7% en 2017.

En la industria del cine se destacan dos premiaciones anuales: los Premios Sur y los Premios Cóndor de Plata. Entre ambas ternas, las mujeres montajistas nominadas no superan el 22 y 16% respectivamente.

PREMIOS SUR

Otorgados por la Academia de las Artes y Ciencias Cinematográficas de la Argentina, su entrega estuvo suspendida por varios años y retomó su regularidad en 2006. En promedio, en los 11 años de esta nueva etapa hubo en las nominaciones de la categoría Montaje 21,92% de participación femenina y 27% de ganadoras.

TELEVISIÓN: PREMIOS TATO



En 2013 hubo un 100% de nominados varones. En 2014, 80% de varones y 20% de mujeres. 2015 fue el primer año con paridad: 50% de mujeres y 50% de varones.

2016 tuvo 37,5% de mujeres nominadas y 62,5% de varones, pero con un dato destacado: después de 6 años volvió una mujer a ganar el premio, **Eliane Katz** por su trabajo en *La luz incidente*. Hasta entonces, la última montajista distinguida había sido **Marcela Sáenz** en 2010 por *El mural*, quien, a su vez, había sido la primera en recibirlo en 2006 por su labor en *Las manos*. En 2017, los nominados se repartieron entre 83,33% de varones y 16,67% de mujeres.

PREMIOS CÓNDOR DE PLATA

Esta distinción entregada por la Asociación de Cronistas Cinematográficos de Argentina (ACCA) celebra su premiación desde 1943. Para este relevamiento repasamos las entregas realizadas entre 2010 y 2016 donde hubo 38 editores varones nominados y sólo 5 editoras. Esos datos marcan una participación femenina en las nominaciones de 15,55% y el caso de una montajista premiada: **María Astrauskas** por *Las acacias*, en 2011.





Editor promedio

Para trazar el perfil, se toman como dato los que fueron predominantes dentro del colectivo

- Tiene entre **35 a 45 años**
- Gana entre **25.000 y 35.000 pesos mensuales**
- Tiene **contratos** que van de **1 a más de 3 años** de duración
- **Factura**
- Desempeña algún otro trabajo en paralelo
- **A menudo** atraviesa **incumplimientos en su contrato**
- **Denuncia cada vez más** en el transcurso de los años, aunque en mayor medida siga sin denunciar



Editora promedio

Para trazar el perfil, se toman como dato los que fueron predominantes dentro del colectivo

- Tiene entre **31 a 40 años**
- Gana entre **21.000 y 29.000 pesos mensuales**
- Tiene **contratos** que van de **uno a seis meses** de duración
- **Factura o** tiene **contratos temporales**
- Desempeña algún otro trabajo en paralelo
- **A menudo** atraviesa **incumplimientos en su contrato**
- **Denuncia cada vez más** en el transcurso de los años, aunque en mayor medida siga sin denunciar



NUESTRA FICCIÓN CUENTA

En el mes de Julio de 2016 desarrollamos dos importantes jornadas de debate en el 1° Congreso por el Trabajo, la Ficción y la Industria Audiovisual Nacional en el Hotel Panamericano de Buenos Aires. Participaron altos funcionarios del Poder Ejecutivo Nacional, Legisladores Nacionales y representantes de las distintas áreas de responsabilidad, en la implementación de políticas públicas para la Producción Audiovisual y la regulación de las mismas.

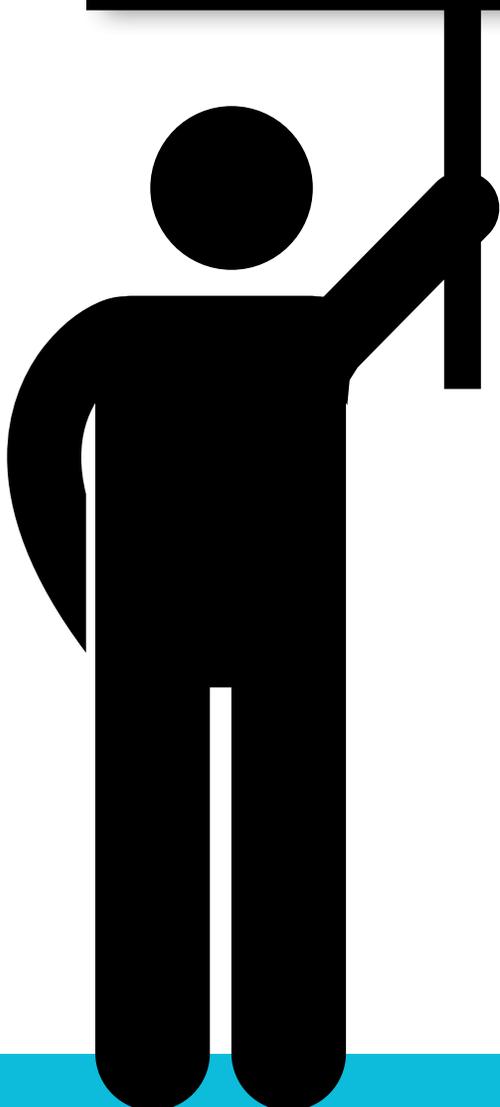
Durante el mes de Septiembre de 2017 repetimos la experiencia en el 2° Congreso por el Trabajo, la Ficción y la Industria Audiovisual Nacional en el Hotel Presidente, de la Ciudad de Buenos Aires con una mayor participación nacional y ahora también con invitados internacionales (Brasil, Francia, Italia y Chile), en distintas mesas de debate.

La **Multisectorial por el Trabajo, la Ficción y la Industria Nacional Audiovisual** es un espacio de representación institucional histórico por su amplia representatividad y de fuerte carácter propositivo, está integrada por los más altos representantes de la Producción Audiovisual Argentina, todas las entidades de gestión de derechos Autorales, los Sindicatos del sector audiovisual y las Asociaciones de Profesionales del sector audiovisual.

La crisis generalizada del sector audiovisual y la falta de contenidos nacionales,

particularmente los de ficción, afectaron el trabajo Argentino en los medios de comunicación, las redes y las plataformas digitales, motivando la creación de la Multisectorial Audiovisual. Así lo expresamos en nuestra primera Conferencia de Prensa realizada en el Anexo del Congreso de la Nación el 12 de mayo de 2016, siendo ésta nuestra primera aparición pública y logrando un apoyo internacional del Comité Latinoamericano de la Confederación Internacional de Sociedades de Autores y Compositores (CISAC), en su reunión anual en Bogotá el día 20 de abril 2016.

La creciente caída de la producción, distribución y comercialización de contenidos audiovisuales, y la inacción del Poder Ejecutivo, así como la falta de aplicación de los mecanismos previstos para su control en el Poder Legislativo, nos mantuvieron en pleno trabajo de propuestas para hacer frente a la realidad adversa que transita nuestra producción.



Al poco tiempo de conformarnos iniciamos una recorrida Federal compartiendo cinco Reuniones Federales: la primera en la Provincia de Tucumán, para luego concretar un total de cinco reuniones en las Provincias de Mendoza, Misiones, Mar del Plata - Buenos Aires y Córdoba, todos estos encuentros y debates aportaron a la redacción de una **“PROPUESTA PROGRAMÁTICA”**.

Este trabajo coordinado entre muchas más instituciones y representaciones del sector nos llevó a presentación en el Senado de la Nación de un proyecto de Ley **“RÉGIMEN DE INCENTIVO, FOMENTO Y DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD TELEVISIVA NACIONAL, CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y NUEVAS PLATAFORMAS AUDIOVISUALES”** (Proyecto 3362/17), que a la fecha se debate en el Congreso con gran expectativa de aprobación.

Hemos advertido al sector cinematográfico de las dificultades generadas ante la resolución N°942/2017 del INCAA presentando, conjuntamente con 26 entidades de todo el país, en

un Recurso Administrativo de Reconsideración a la presidencia del instituto, con la expectativa sincera de que éste reconsiderará sus modificaciones y que tal como lo expone en la Resolución 1405-E/2017, encontramos al menos en lo formal, una respuesta a la preocupación de todo el sector audiovisual.

La Multisectorial por el Trabajo, la Ficción y la Industria Nacional Audiovisual espera seguir construyendo el espacio colectivo que permita defender y ampliar las propuestas, los recursos, las plataformas y sobre todo los derechos adquiridos a lo largo de los años de la historia de las industrias culturales Argentinas.

Por esta misma razón es que consideramos de vital importancia para la industria el compromiso en la tare estadística que lleva adelante EDA, relevando datos de los editores audiovisuales durante todo el año para luego exponer claramente en esta publicación, apoyar y acompañar este emprendimiento es un compromiso de esta Multisectorial Audiovisual.



PERSPECTIVAS SOBRE EL **FUTURO** **DEL CINE NACIONAL**



En nuestro país **entre 2012 y 2015 la cantidad de largometrajes nacionales estrenados fue ascendiendo** y durante ese período el público que asistió a las salas a ver cine nacional acompañó este crecimiento. Sin embargo, **los millones de espectadores estuvieron concentrados en muy pocas películas:** de características industriales y producidas por grandes empresas del sector.

Un nuevo plan de fomento -presentado a fines de 2016 durante la gestión de Alejandro Cacetta como presidente del INCAA- proyectó una **profundización de este modelo de concentración y de incentivos a las grandes producciones** en detrimento del cine mediano, “de autor” o cine independiente al cambiar los requisitos, plazos y términos para financiar la producción de sus películas.

La producción independiente es la base del cine nacional ya que representa una importante porción en el total de películas que se hacen por año en nuestro país, y es la que nos representa en los festivales de todo el mundo. La calidad de nuestro cine, de nuestros técnicos y artistas es muy grande. Pero si la actividad decae, esta profesionalización también se irá deteriorando.

Sin mejorar la grave situación de producción, distribución y comercialización del cine argentino, **la administración del INCAA, según su Anuario 2016, perdió el 2,51 % de los espectadores con respecto al año anterior.** Además, consolidó la comercialización de pelícu-

las extranjeras por no efectivizar (con manifiesto incumplimiento o falta de fiscalización) la cuota de pantalla establecida en la Ley de Cine **y concentró un 85,6% de espectadores en películas extranjeras** por falta de opción en salas.

En abril de 2017 a partir de una operación mediática producto de internas en el gobierno nacional, se precipitó la renuncia del entonces presidente Alejandro Cacetta. Quedó a cargo quien fuera su vice Ralph Haiek y **se vio amenazado tanto el Fondo de Fomento Cinematográfico como la autarquía del instituto.** En ese marco denunciamos públicamente la operación de desprestigio puesta en marcha contra el cine nacional y el peligro de la desfinanciación de la industria cinematográfica argentina.

Desde EDA, junto a las asociaciones de profesionales audiovisuales AAC, AADA, ADF, ASA y SAE, nos declaramos en estado de alerta y movilización a fin de sumarnos a la **defensa colectiva de la Ley de Cine de 1994, la autarquía del Instituto, el Fondo de Fomento Cinematográfico y todas sus legítimas fuentes de financiamiento.**

En septiembre de 2017 se publicó la Resolución 942 que promueve un modelo de producción que no necesita de la financiación creada por la Ley de Cine y que proyecta un futuro con menos producción cinematográfica nacional.

El fomento a la producción cinematográfica es condición excluyente para

construir y consolidar una identidad audiovisual nacional, logro conquistado en 1947 cuando se sancionó la Ley 12.299 de Fomento a la Cinematografía, en la cual se previeron aumentos al financiamiento a partir de créditos de bajas tasas a los estudios o productoras y una cuota de pantalla para las películas nacionales.

En el articulado de la resolución 942 se reemplaza la palabra “fomento” por “financiamiento” intentando fijar una nueva filosofía o criterio rector para los fines de la Ley: se subvierte el espíritu y se centraliza las imágenes en pocas empresas.

Durante 2017, desde EDA adherimos a las movilizaciones convocadas en la puerta del Cine Gaumont y del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales y participamos de la Asamblea Abierta de la Comunidad Audiovisual. También formamos parte de la Multi-sectorial Audiovisual y de las acciones sobre este conflicto, entre ellas un Recurso Administrativo de Reconsideración, firmado por 26 organizaciones del sector.

Reclamamos una política que respete el espíritu de una Ley creada para viabilizar el crecimiento cultural, profesional y laboral con el objetivo de construir un cine que nos exprese y en el que nos podamos reconocer. Para eso, convocamos a toda la comunidad y a la sociedad en su conjunto a la irrenunciable defensa y resguardo de la Ley de Cine.

eda

PRESENTA



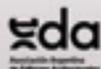
PROYECCIÓN + CHARLA CON MONTAJISTAS

EL ÚLTIMO MIÉRCOLES DE CADA MES

DE MARZO A NOVIEMBRE □ 20.30HS

CLUB CULTURAL MATIENZO - PRINGLES 1249

COSTO: \$30 SOCIOS EDA - \$60 PÚBLICO GENERAL





**Asociación Argentina
de Editores Audiovisuales**

 @edaeditores  @edaeditores  /edaeditores  /edaeditores
www.edaeditores.org / info@edaeditores.org