

D I V I S I Ó N D E E S T U D I O S

**CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
Nº33**

¿UN ESCENARIO SIN PROTECCIÓN LABORAL? TRABAJADORES-ARTISTAS DE TELESERIES CHILENAS

Valeria Solís T.
Periodista
Licenciada en Comunicación Social

**División de Estudios
Dirección del Trabajo
Santiago, mayo de 2008**

INDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II.METODOLOGÍA.....	13
2.1. Población objetivo.....	14
2.2. Fuentes.....	14
2.3. Instrumento de investigación.....	15
2.4. Trabajo de campo.....	16
2.5. Definiciones.....	18
III. ¿POR QUÉ UNA LEY ESPECIAL PARA LOS ARTISTAS CHILENOS?..	19
3.1. Los gestores.....	23
3.2. Unesco-OIT-Dirección del Trabajo.....	27
3.3. Televisión chilena.....	31
3.4. Las teleseries chilenas.....	33
IV. LAS NUEVAS NORMAS LEGALES SOBRE TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS.....	37
4.1. El contrato de los trabajadores de artes y espectáculos.....	38
4.2. La jornada de los trabajadores de artes y espectáculos.....	39
4.3. Traslado y alimentación.....	40
4.4. Remuneraciones.....	40
4.5. Intermediación.....	40
4.6. Derechos de propiedad intelectual de los artistas contratados por un empleador.....	41
V. REALIDAD DE ACTORES Y ACTRICES DE TELESERIES.....	43
5.1. Contratos entre actores, actrices y empresas de televisión.....	43
5.2. El todo o nada de la negociación.....	47
5.3. Remuneraciones.....	49

5.4. ¿Cuánto tiempo dura un contrato?.....	50
5.5. Feriado legal o vacaciones.....	53
5.6. El poder del rotero.....	55
5.7. “Hasta que terminemos de grabar...”.....	58
5.8. Gastos sociales: salud y previsión.....	62
5.9. Seguridad en el trabajo.....	64
5.10. Grabaciones en exteriores.....	67
5.11. Otras obligaciones.....	70
5.12. “En los canales de televisión se veta a la gente”.....	73
5.13. Derechos de imagen.....	77
5.14. ¿Quién podrá defendernos?.....	79
5.15. Conocimiento e importancia de la Ley N°19.889.....	82

VI. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE ACTORES Y ACTRICES DE TELESERIES..... 87

6.1. ¿Hay jornadas de trabajo?.....	91
6.2. Reposo en caso de accidente o enfermedad.....	93
6.3. La producción en exteriores.....	95
6.4. ¿Cesiones de por vida?.....	96
6.5. “No hay vetos”.....	97

VII. REALIDAD DE GUIONISTAS DE TELESERIES..... 99

7.1. Contratos entre guionistas y empresas de televisión.....	100
7.2. Negociación individual.....	103
7.3. ¿Cuánto vale mi trabajo?.....	104
7.4. Duración del contrato.....	107
7.5. Feriado legal o vacaciones.....	108
7.6. “Hay oficinas y computadores”.....	109
7.7. “No había día libre”.....	111
7.8. Duración de la jornada diaria.....	114
7.9. Gastos sociales: salud y previsión.....	117
7.10. “En los canales vetan a la gente”.....	118
7.11. Otras obligaciones.....	120
7.12. Cesión de derechos a perpetuidad.....	121
7.13. ¿Quién los representa?.....	123
7.14. Conocimiento sobre la Ley N°19.889.....	124

VIII. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE GUIONISTAS DE TELESERIES.....	127
8.1. “No exigimos jornada laboral”.....	131
8.2. “¿Cuál sería el negocio, si no?”.....	131
IX. REALIDAD DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES AFINES DE TELESERIES.....	135
9.1. Varios tipos de contratos.....	135
9.2. Una mínima negociación.....	139
9.3. Remuneraciones.....	140
9.4. Duración del contrato.....	142
9.5. El rotero manda.....	144
9.6. Extensas jornadas.....	146
9.7. Gastos sociales: salud, previsión, accidentes y enfermedades profesionales....	149
9.8. “Sé de gente que ha quedado vetada”.....	154
9.9. Afiliación sindical.....	156
9.10. Conocimiento sobre la Ley N°19.889.....	157
X. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE TÉCNICOS Y PROFESIONALES AFINES DE TELESERIES.....	159
XI. VISIÓN DE LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS DE TELEVISIÓN...	165
XII. ESTADÍSTICAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	171
XIII. CONCLUSIONES.....	175
BIBLIOGRAFÍA.....	179

PRESENTACIÓN

En esta oportunidad, la División de Estudios de la Dirección del Trabajo nos da a conocer una investigación periodística sobre cómo opera la normativa promulgada para un sector ocupacional emergente de nuestra sociedad como es el arte y el espectáculo.

Esta investigación se centró especialmente en la experiencia de artistas que trabajan en teleseries emitidas por cuatro canales de televisión. A través de entrevistas en profundidad a trabajadores y gerentes, se indagó la eficacia de la Ley N°19.889, promulgada para reconocer la calidad de trabajador dependiente a personas que se desempeñen en las artes y el espectáculo bajo subordinación y dependencia.

Como veremos en este estudio, aún existen muchos desafíos para lograr un cumplimiento efectivo de la Ley N°19.889, en este sentido, no es raro que los propios artistas duden acerca de su condición de trabajadores asalariados de un canal de televisión, aún cuando deban cumplir obligaciones específicas estipuladas en sus contratos, y los canales de televisión por su parte, no han adecuado sus estrategias de contratación de artistas a la nueva regulación legal, que ya ha cumplido cuatro años de vigencia.

La Dirección del Trabajo centra su accionar no sólo en sancionar infracciones a la Ley laboral vigente, sino también considera de vital importancia prevenir irregularidades y difundir la normativa mediante diversas acciones, pues de ese manera, creemos, ayuda a que la Ley laboral sea eficaz. Estudios como éste ayudan a la difusión de las leyes laborales, a la comprensión de la realidad laboral que pretenden regular, al análisis de las causas que restringen su cumplimiento y sugieren valiosas ideas de cómo mejorar la eficacia de las leyes del trabajo.

Patricia Silva
Abogada
Directora del Trabajo

Santiago, mayo de 2008

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro imaginario, al hablar de artistas pensamos en escenarios, luces, portadas de diarios o fama, pero difícilmente se piensa que el artista es un trabajador o trabajadora con un empleador de por medio, pues el artista sería una persona libre, independiente, que está al servicio de su arte o de su público.

La siguiente investigación periodística¹ indaga otra faceta del artista: su condición de trabajador que le debe obediencia a un empleador para el cual trabaja. Un trabajador con condiciones particulares que requirió de la promulgación de una Ley especial que le garantizara condiciones mínimas de tiempo de trabajo, descanso y otros derechos laborales. En este sentido, el objetivo de esta investigación fue conocer la eficacia de este nuevo estatuto incorporado al Código del Trabajo el año 2003².

Cabe señalar, que esta Ley (Nº19.889) se establece, pues el Código del Trabajo no contemplaba las características propias de la actividad de los artistas y técnicos del arte y el espectáculo dejando un escenario que en la práctica, dificultaba la aplicación de normas generales sobre la jornada de trabajo, escrituración de contratos y protección ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este contexto, era habitual que los artistas se desempeñaran en la creación de sus obras, sin resguardos legales en materia laboral y previsional debiendo incluso, algunos de ellos, recurrir a colectas de beneficencia para ayudar en su vejez.

Ésta fue una de las razones que motivó al Sindicato de Técnicos del Cine (Sinteci) a reivindicar su trabajo y ser protegidos por el Código respectivo, convocando luego a otras agrupaciones de artistas, como folcloristas y actores.

¹ Es un conjunto metodológico que el periodista debe aplicar con meticulosidad cuando quiere ahondar en un asunto de interés público. “Una cosa es verificar datos y otra muy distinta es investigar información que ciertas personas quieren ocultar. Esto es lo que distingue al periodista de investigación: ir más allá de las fuentes oficiales”. “El periodismo de investigación exige investigar más allá de la simple apariencia de las cosas y debe utilizar procedimientos de otras ciencias sociales como la sociología”. Esther García, “Métodos y técnicas de investigación periodística”. Trabajo universitario. España.

² Publicada el 24 de septiembre de 2003 y que comenzó a regir el 1 de diciembre de ese año. “Regular la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto” (Artículo 145-A). También se advierte que los contratos de duración indefinida se regirán por las normas comunes del Código del Trabajo.

La actriz y ministra de Cultura del Gobierno de la Presidenta Bachelet, Paulina Urrutia, poco antes de dejar la presidencia del Sindicato de Actores (Sidarte) el año 2003, explicaba en una entrevista³ los fundamentos de esta Ley laboral. *“Nosotros nos incorporamos al Código del Trabajo a través de un contrato especial, porque no somos trabajadores comunes. Es una Ley mínima, pero que da un piso. Es un contrato que no nos limita a la contratación de otro tipo (de contratos)... Antes dabas tu vida en una producción y no te pagaban más que las horas de filmación. Por ejemplo, cuando hice Teresita de los Andes cobré 60 mil pesos por capítulo y ¿Cuántas veces se repite? ¡Gané 300 mil pesos el año 1989 con ese trabajo! ¡Y nunca más vi nada...! No tuve pago de imposiciones, ni Fonasa, ¡nada!... Ésta era una Ley necesaria y nos permitirá profesionalizarnos”* y agregaba, *“la cultura no podía seguir desregulada y menos crecer sobre la base del subsidio de quienes trabajamos en ella”*.

Han pasado 4 años desde la entrada en vigencia de esta Ley y cabe preguntarse entonces sobre su efectividad: ¿Se cumplen las condiciones de trabajo exigidas por ella? ¿Quedaron atrás las no escrituraciones de contratos de trabajo, las largas jornadas laborales diarias de técnicos y actores; las semanas sin descanso de los guionistas o la falta de protección en salud, previsión y accidentes del trabajo? Hoy, los trabajadores-artistas ¿Son considerados como parte de una empresa por un tiempo determinado bajo subordinación y dependencia? Todas, preguntas que se buscan responder en el siguiente documento.

³ Valeria Solís T. El Periodista, agosto de 2003.

II. METODOLOGÍA

Para cumplir con el objetivo de esta investigación periodística, de conocer si el nuevo estatuto laboral está siendo aplicado por las empresas afines, primero se eligieron las empresas televisivas y particularmente las teleseries elaboradas por estas empresas; posteriormente se planteó la siguiente pregunta ¿Cuáles son las relaciones laborales que efectivamente se establecen entre artistas y canales de televisión chilena en la producción de una teleserie?

Para complementar el objetivo general se definieron los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características de la labor que realizan los trabajadores-artistas de este universo de estudio.
2. Identificar los tipos de contratos que se establecen entre trabajadores-artistas que participan en el producto teleserie y los canales de televisión, y sus características.
3. Conocer la forma de pago de remuneraciones y el criterio de definición de montos.
4. Identificar la duración de la jornada semanal y diaria de trabajo.
5. Identificar las condiciones de higiene y seguridad en locaciones internas y externas.
6. Averiguar cómo son abordados los derechos de propiedad intelectual de actores y actrices y guionistas.
7. Identificar el conocimiento que tienen los distintos miembros de la relación laboral sobre el estatuto para los trabajadores del arte y el espectáculo.
8. Conocer el nivel de afiliación sindical y representatividad de los trabajadores del arte y el espectáculo considerados para esta investigación.

Este estudio tiene un carácter exploratorio, debido a que el problema en análisis no ha sido abordado hasta la fecha como descripción de la realidad ni tampoco para conocer la visión de los involucrados.

2.1. Población objetivo

Se consideró como muestra de estudio la realidad laboral en las áreas dramáticas de cuatro canales de televisión abierta: Televisión Nacional de Chile, Canal 13, Mega y Chilevisión, específicamente en el producto teleseries.

Se eligieron los canales de televisión debido a la envergadura empresarial de éstos y, porque dentro de su programación existían las características propias de una relación laboral entre trabajadores-artistas y un empleador, lo que hacía esperable la aplicación efectiva de las nuevas condiciones reguladas por la Ley N°19.889.

Los canales investigados se clasificaron de la siguiente forma:

Canal 1: con área dramática que elabora teleserie, con existencia desde hace 3 años y más (incluye dos canales de televisión).

Canal 2: con área dramática que elabora teleserie, con menos de 3 años de existencia.

Canal 3: con área dramática que elabora teleserie en forma externalizada (se contratan los servicios de una empresa productora independiente).

Se eligió el producto teleserie, porque en ellas laboran distintas categorías de trabajadores-artistas y, porque se trata de uno de los productos televisivos que involucra una significativa inversión para los canales (un promedio de 35 millones de pesos por capítulo).

2.2. Fuentes

En cuanto a la selección del tipo de trabajadores-artistas considerados para este estudio, éste se basó en las categorías definidas por la propia Ley N°19.889⁴ y se eligieron tres de las nueve tipologías que ésta contempla, pues resultan ser las labores más representativas que se desarrollan en la producción de una teleserie.

⁴ Ver en capítulo IV “Las nuevas normas legales sobre trabajadores de artes y espectáculos”.

Éstas son las siguientes:

1. Actores y actrices;
2. libretistas y guionistas;
3. profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje y trabajadores afines al área (Igualmente quedan protegidos por estas normas especiales aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en los lugares o establecimientos, medios de comunicación u otros recintos que en la misma se indican).

Tras la selección de las empresas y de los entrevistados se procedió a elaborar una pauta de entrevista semi-estructurada para cada uno de los grupos de informantes, vale decir, para actores y actrices; guionistas; técnicos y gerentes de los canales de televisión.

Para contextualizar la realidad laboral de los trabajadores-artistas en los canales de televisión, se realizaron entrevistas en profundidad⁵ a la dirigencia de los sindicatos: Sinteci (sindicato de técnicos de cine), Sidarte (sindicato de actores), y de los sindicatos de cada uno de los canales de televisión objeto de este estudio, como también las corporaciones de actores y guionistas vinculados con la defensa de la propiedad intelectual.

Esta investigación mantiene el anonimato de los entrevistados con el propósito de centrar la mirada en la realidad laboral vivida por ellos y no en los mismos, dada su condición en muchos casos, de figuras públicas.

2.3. Instrumento de investigación

Se aplicó una metodología de tipo cualitativa que se justifica en el problema de estudio, pues nos permite conocer la visión de las personas directamente involucradas en las relaciones laborales que se establecen dentro de los canales de televisión como también saber sobre la aplicación efectiva de la Ley N°19.889 o de las normas generales del Código del Trabajo cuando se tratase de trabajadores con contrato indefinido.

⁵ “Entrevistas cualitativas de profundidad dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones...siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas”. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Taylor, S-Bogdan, R. Paidós, Barcelona (1992)

Ahora bien, el aporte de una investigación de corte periodístico, es que se desarrolla con el propósito de mostrar la realidad a través de los mayores ángulos posibles de un hecho o proceso determinado, para lo cual, es necesario conocer toda la documentación que permita contextualizar el problema como también, recoger los testimonios de todos los actores involucrados. De esta forma, se puede reconstruir una realidad, que habitualmente está oculta o incompleta.

Tras la elaboración de cada uno de los capítulos relativo a los testimonios, tanto de trabajadores-artistas como de sindicatos y empresarios, se recopiló información estadística emitida por la Dirección del Trabajo sobre infracciones por parte de los canales de televisión en materias laborales desde la promulgación de la Ley N°19.889 hasta el término del trabajo de campo.

2.4. Trabajo de campo

El trabajo de campo de esta investigación se desarrolló en dos periodos:

- Desde agosto de 2006 hasta abril de 2007: período en el cual se efectuaron las entrevistas sobre la realidad laboral de los dos canales de televisión clasificados como 1, es decir, con área dramática que elabora teleseries desde hace 3 años y más.
- Desde junio hasta septiembre de 2007: período en el cual se recogieron los testimonios de los canales de televisión clasificados como 2 y 3 (menos de 3 años y externalizada, respectivamente)⁶.

Una investigación periodística basada en testimonios voluntarios, suele encontrar obstáculos para concretar las entrevistas. Precisamente, en el desarrollo de este estudio se encontraron algunas dificultades como en el caso de las entrevistas de actores y actrices de televisión, pues tras la convocatoria a 24 personas de los canales pertenecientes a la clasificación 1, sólo accedieron 7. El procedimiento empleado fue solicitar una entrevista velando por el anonimato de cada uno y considerando

⁶ Es importante hacer esta aclaración, ya que algunos de los problemas laborales que se dan a conocer en esta investigación puede que hayan sido subsanados por los respectivos canales al momento de esta publicación, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores subcontratados, pues hay que recordar que sólo el 14 de enero de 2007 entró en vigencia la Ley N°20.123 sobre subcontratación y suministro de trabajadores transitorios y a la modificación de la Ley sobre propiedad intelectual promulgada el 17 de enero de 2008.

que no se enunciaría ni el canal de televisión involucrado ni la teleserie en la cual se trabajó. Pese a esto, quienes se negaron a ser entrevistados argumentaron, por un lado, falta absoluta de tiempo por las grabaciones de teleseries y principalmente por temor. Hubo quien expresó literalmente *“me da miedo, acabo de hacer una nueva negociación con el canal y prefiero no correr ningún riesgo”*. Otros, quienes en principio accedían a la entrevista después rechazaban tal posibilidad *“por cierto temor”*, o incluso, por encontrarlo innecesario *“yo estoy bien como estoy, no necesito una Ley laboral”*. También hubo quienes coordinaron una serie de encuentros que finalmente nunca se concretaron.

No ocurrió lo mismo con los actores y actrices de los canales clasificados como 2 y 3, pues de los 6 convocados sólo 1 no pudo concretar la entrevista aduciendo la falta de tiempo por las grabaciones de la teleserie en la cual participaba.

En cuanto al grupo de trabajadores señalados como guionistas no fue posible obtener testimonios que dieran cuenta de las características de la relación contractual del canal clasificado en 3 desde ellos, sino sólo desde la empresa. Por lo cual, el capítulo relativo a este tipo de trabajadores-artistas, se refiere sólo a la realidad de los canales clasificados en 1 y 2 a través de 5 entrevistados.

Por su parte, la información recogida a través de los técnicos de los canales de televisión en estudio se obtuvo a través de 6 entrevistados los cuales pertenecían sólo a los canales clasificados como 1 y 2, pues los trabajadores que darían su testimonio sobre su realidad laboral en el canal clasificado como 3, aducían encontrarlo innecesario.

Cuadro N°1

Fuentes de información	Número de entrevistados
Actores y actrices	12
Guionistas	5
Técnicos	6
Sindicatos de canales	3
Otras organizaciones sindicales	3
Gerentes de Canales de Televisión y/o productora	4
Total de entrevistados	33

2.5. Definiciones

Las relaciones laborales se definen a partir de un marco jurídico que regula la relación entre un empleador y un trabajador sobre la base del cumplimiento de un contrato de trabajo, pero es también cierto que tienen componentes subjetivos que dan forma a dicha relación, *“podemos considerar que en el ordenamiento de la relación laboral influyen aspectos no necesariamente regulados en términos legales o que superan tal definición, pero de una u otra forma definen el tipo de relaciones y sus dinámicas particulares dentro de la empresa”*⁷.

En este sentido, esta investigación no sólo se remitió a identificar el cumplimiento de normas legales en la relación laboral, sino también aspectos subjetivos como las percepciones en el ambiente de trabajo.

Si bien la televisión es definida principalmente como un medio de comunicación masivo, para el desarrollo de esta investigación entenderemos un canal de televisión como una empresa. Empresa, en la cual existe un empleador y trabajadores, que se caracteriza por desarrollar un sistema de telecomunicación para la transmisión y recepción de imágenes en movimiento y sonido a distancia, el cual conlleva un contenido, vale decir, los programas que emiten los canales de televisión y que son recibidos por el público telespectador a través de su televisor.

Los programas de televisión son bloques de contenido (producto audiovisual o cinematográfico), que pueden ser una producción única o seriada. En este contexto, no sólo en Chile, sino también en muchos países del mundo, la producción “teleserie” es uno de los más requeridos por las audiencias.

¿Qué entendemos por teleserie o telenovela? Para claridad de este estudio, la telenovela será entendida como un programa de televisión⁸ compuesto tradicionalmente por cerca de 100 capítulos, transmitidos por episodios diarios y consecutivos, narrando una historia, escrita o adaptada por guionistas, con un corte melodramático, esto es, un estilo de narración en el cual las emociones del espectador son fuertemente inducidas por la música y la temática. La duración en promedio de una teleserie es de siete meses a un año, y en casos excepcionales podría extenderse a dos años.

Hace unos años una teleserie también se podía caracterizar por el horario en que era transmitida, pero actualmente no se sustenta debido a las nuevas estrategias de segmentación de público que emplean los canales de televisión.

⁷ Pablo Baltera S. “Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los trabajadores”, Cuaderno de Investigación N°28, División de Estudios. Dirección del Trabajo, noviembre, 2006.

⁸ El desarrollo de este tipo de producción nace en América Latina.

III. ¿POR QUÉ UNA LEY ESPECIAL PARA LOS ARTISTAS CHILENOS?

En la mayor parte de los países latinoamericanos los trabajadores del arte y el espectáculo están sujetos a estatutos legales especiales que consignan normas mínimas de protección en el trabajo, velando por el respeto de su dignidad y sus derechos. En Chile, sólo desde el año 2003 se cuenta con un estatuto especial que se incorporó al Código del Trabajo y cuyo objetivo fue establecer normas laborales particulares en ámbitos como contratación, jornada laboral, descanso, derechos especiales, salud y seguridad en el trabajo, uso y explotación de la imagen, y situación de los derechos de propiedad intelectual para los artistas-trabajadores.

Los trabajadores-artistas fueron tradicionalmente definidos como independientes, salvo un breve período, entre 1978 y 1981, en que por Ley se admitió su derecho a ser contratados laboralmente y por tanto, a acceder a condiciones legales de trabajo y salario.

Este sector de trabajadores estuvo regulado por la Ley N°15.478 (4 de febrero de 1964), que posibilitó la incorporación al régimen previsional, que contemplaba la Caja de Empleados Particulares, a diversos trabajadores que se dedicaban a actividades artísticas relacionadas con el teatro, el cine, la radio y la televisión, y posteriormente, mediante el Decreto supremo N°601, se reglamentó la Ley con normas para su aplicación. De tal modo, que este sector de trabajadores, que además tenían el carácter de trabajadores independientes, pudieron afiliarse toda vez que cumplieran con ciertos requisitos como el que el trabajador-artista obtuviera su medio de subsistencia en la respectiva actividad artística; no estar obligatoriamente afecto a alguna Ley de previsión; desempeñar una actividad artística remunerada en cada mes calendario, ser miembro de un sindicato y que la actividad fuera desarrollada a través de un empresario de actividades artísticas, quedando fuera los trabajadores-artistas que laboraban en forma independiente.

¿A qué beneficios podían acceder los artistas afiliados a la Caja de Empleados Particulares en ese entonces?

Pensión de jubilación por antigüedad, vejez o invalidez; reajuste de pensiones; anticipos de pensiones; retiro de fondos, asignación familiar, subsidio de cesantía, exención de impuestos, asignación prenatal, derecho de subsidios en caso de enfermedad común o maternidad. También, se establecía la posibilidad de que la

persona en caso de que dejara de trabajar en actividades artísticas pudiera seguir afiliado como imponente en carácter voluntario.

En 1978, a partir del DL N°2.200, los artistas se incorporaron concretamente al régimen de trabajador dependiente, es decir, se regulaba un contrato especial de trabajo para los artistas que se desempeñaran como actores de teatro, radio, cine y televisión como también libretistas y una gran gama de profesionales vinculados a estas áreas. Esta disposición significó que el trabajador-artista al acceder a un contrato de trabajo, en forma automática quedaban adscrito a un régimen previsional propio de un trabajador dependiente, incluyendo la protección del seguro contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales que establecía la Ley N°16.744.

Sin embargo, en 1981, con la Ley N°18.018 se derogó el párrafo que el DL 2.200 le dedicaba al trabajador-artista. De esta manera su actividad quedó relegada nuevamente a la de un trabajador independiente, tomando nuevamente relevancia el hecho de que los trabajadores estuvieran incorporados al régimen previsional de la Caja de Empleados Particulares, que los podía cubrir. Sin embargo, tras la vigencia del nuevo sistema previsional por medio de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las cosas cambiaron y los trabajadores independientes si bien podían afiliarse a una de ellas y cotizar sobre la base de sus rentas declaradas, quedando protegidos en este ámbito o bien, contar con prestaciones de salud ofrecido por un sistema estatal paralelo al privado (Fonasa o Isapre), el nuevo escenario para el trabajador-artista relativo a la seguridad social fue que no contara con ninguna protección frente a los riesgos por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales⁹ y el hábito de ser cotizante de manera independiente no estaba arraigado masivamente.

En la actualidad, si bien la calidad de trabajador dependiente o independiente no obsta para que la persona acceda a la afiliación previsional y de salud por enfermedad o accidente común, no es menos cierto que ser considerado trabajador dependiente es determinante para estar cubierto por la Ley contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

Según el Mensaje Presidencial que se entregó a la Cámara de Diputados cuando se inició la discusión para el nuevo estatuto laboral se constataba lo siguiente, “una

⁹ Eduardo Sanhueza. Historia y evolución de la protección social de los artistas. En “Derechos sociales de los artistas”. Unesco, 2002.

fracción mínima que no supera el 2% de los trabajadores laboran en condiciones de estabilidad y relativo respeto por las normas de orden laboral y previsional. El resto de ellos presta servicios en un mercado de trabajo altamente precarizado y con infracción a la casi totalidad de las normas laborales vigentes” -en otro párrafo se puede leer también que- “en algunos ámbitos en donde es posible constatar una mayor formalidad contractual y en donde sería presumible encontrar un mayor nivel de respeto a las normas del trabajo algunos procedimientos de fiscalización de la Dirección del Trabajo han detectado niveles de infracción que van desde el 30% hasta el 70% de los casos, dependiendo del ítem o materia que se fiscaliza”¹⁰.

Asimismo en uno de los informes de la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados se lee que *“el sector del arte y del espectáculo se enfrenta a esta realidad: la relación laboral se desarrolla en un ámbito de severa informalidad en el que ni siquiera las remuneraciones pactadas verbalmente se cumplen cabalmente, con ausencia total de cotizaciones previsionales, ninguna protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, jornadas que se extienden por veinte o más horas seguidas y otras prácticas que redundan en altos niveles de desprotección. Prueba de ello es la aparición periódica de grandes figuras de la cultura que, por falta de cobertura previsional, se ven sujetas a la caridad pública para hacer frente a gastos médicos o a su supervivencia”¹¹.*

Ahora bien, en una sociedad en la cual existen gravitantes diferencias sociales puede resultar casi una extravagancia preocuparse de la realidad de un sector aparentemente minoritario de trabajadores como el de los artistas. Sin embargo, cabe recordar que en el mundo, la industria de la entretención es la segunda industria más grande del planeta después de la industria de las armas.

En particular, las actividades culturales de Chile son un ámbito de la sociedad laboral en crecimiento, por lo cual, resulta importante de diagnosticar, tanto a nivel de sus trabajadores (4 mil egresados anuales de carreras audiovisuales y 20 mil trabajadores aproximados), de las empresas involucradas como también de los recursos económicos comprometidos.

¹⁰ Mensaje 18348 de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos (25 septiembre, 2002).

¹¹ Informe de la comisión de trabajo y previsión social. (Boletín N°3.073-13) abril, 2003.

En este sentido, cabe hacer referencia a una investigación del Departamento de Estudios del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), en la cual se afirma que *“las actividades culturales, hoy por hoy, representan el 6% del PIB. Es decir, que es un sector que está aportando a la economía nacional en el mismo porcentaje que la pesca”*¹².

Por otro lado, según se lee en uno de los informes emanados de los congresistas para la elaboración de este nuevo estatuto laboral se advierte que *“en todas la actividades productivas nos vemos enfrentados a un proceso de globalización del comercio, y el sector del espectáculo y la producción artística de largometrajes y cortometrajes no escapa a este fenómeno y para que nuestros productos puedan salir al exterior se nos exigirá (sic) el cumplimiento de estándares mínimos de protección social de los trabajadores involucrados”*¹³.

En efecto, cuando Chile opta por ampliar sus mercados, se compromete a velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Al entrevistar a la presidenta del Sindicato de técnicos de cine, nos cuenta que *“desde 1980 la actividad audiovisual se ha desarrollado en un marco de gran informalidad, pese al nivel de industrialización y avance tecnológico que el país ha alcanzado en esta área y que ha permitido exportar especialmente productos publicitarios, haciendo posible que técnicos chilenos participen en proyectos de empresas internacionales, si bien sus condiciones laborales están muy por debajo de sus pares extranjeros, cuestión que ante una integración mayor (globalización, TLC) generaría graves conflictos...todo esto se ve agravado por el hecho de que dichas empresas supeditan el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores a que sus clientes o agencias intermediarias les paguen. Es decir, se trata de una cadena de informalidad permanente”*.

Estamos entonces frente a una industria audiovisual que si bien es incipiente se ha fortalecido en los últimos 5 años a partir de la iniciativa del mundo privado como del público, vale decir, con la creación de escuelas profesionales de arte, cine y de comunicación audiovisual que genera una creciente masa de trabajadores-artistas, por un lado, y desde el Estado con la promulgación de leyes, fortalecimiento de la institucionalidad cultural y con los cada vez más abultados fondos concursables que permiten financiar proyectos y movilizar la industria.

¹² “Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización”. Departamento de Estudios y documentación. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004.

¹³ Informe de la comisión trabajo y previsión social al Honorable Senado (Boletín N°3073-13) abril, 2003.

Cabe señalar que para el año 2007 el Consejo del arte y de la industria cinematográfica a través del Fondo de fomento audiovisual entregó \$2.158 millones 763 mil 636 pesos para financiar 158 proyectos, una suma que duplica el financiamiento con que partió este fondo el año 2005.

En el ámbito de la televisión chilena también cabe consignar la existencia de un fondo concursable significativo dependiente del Consejo Nacional de Televisión (desde 1993) y que actualmente es el subsidio más importante con el que cuenta la producción televisiva nacional (\$1.611.761.000 para 2007), y financia proyectos sobre la base de *“promover, financiar o subsidiar la producción, transmisión o difusión de programas de alto nivel cultural o de interés nacional o regional tanto de productores independientes como de canales de televisión”*¹⁴.

Todas, iniciativas ya institucionalizadas que han fortalecido la estrategia gubernamental de potenciar las industrias culturales y en específico, la audiovisual.

3.1. Los gestores

Si bien la Ley respondía a llenar un vacío demandado por diversos sindicatos y gremios hace muchos años, cabe preguntarse ¿Quiénes fueron los protagonistas de este impulso y bajo qué argumentos?

Esta iniciativa surge por la voluntad y el trabajo del Sindicato de técnicos de cine (Sinteci), cuya directiva se acercó a la Dirección del Trabajo para solicitar orientación frente a una serie de problemáticas que los trabajadores del área estaban viviendo como por ejemplo: abusos de jornadas laborales, irregularidad en el pago de los sueldos, inexistencia de feriados legales, inexistencia de protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales, no escrituración de contrato de trabajo. Para ellos era fundamental ser considerados trabajadores, porque en esta especie de tierra de nadie daba literalmente para todo.

El año 2000 dicho impulso encontró acogida en la Dirección del Trabajo, y se propuso discutir el tema bajo el amparo del Ministerio respectivo para que estas demandas fueran recogidas en una Ley.

¹⁴ www.cntv.cl/fondosconcursables.

A poco andar de la reestructuración de Sinteci¹⁵, en el sindicato se dieron cuenta que para sostener la defensa de los trabajadores era necesario aunar fuerzas y criterios, por lo cual invitaron a varios sindicatos como el de actores, folcloristas, etc., a sumarse en esta reivindicación.

Se reunieron con el entonces Ministro del Trabajo y un abogado asesor se dedicó a trabajar en conjunto con ellos *“además esto se daba dentro de un marco político, se inicia el gobierno de Ricardo Lagos y él dice que la cultura va a ser un tema importante para su gobierno, entonces, pensamos que si no lo hacíamos ahí (los cambios), no lo íbamos a hacer nunca”* –explica la presidenta de Sinteci¹⁶ y agrega– *“empezamos a elaborar una Ley marcada por la ignorancia de parte nuestra, porque como dirigentes sindicales no estábamos fogueados para defendernos y no teníamos experiencia previa en lo laboral...Para nosotros era una urgencia grande y una desesperación tan grande poder sacarla (la Ley)”*.

Según la entrevistada, cuando la industria audiovisual se empieza a instalar en Chile a partir de la producción de comerciales y de programas de televisión, los trabajadores del área técnica se adjudicaron la calidad de independientes y eso se quedó como una realidad inamovible en un momento en que el concepto de *“a lo amigo”* primaba en las grabaciones.

“El nivel de exceso que se empieza a producir es enorme, jornadas de más de 20 horas e incluso 30 horas seguidas. Nuestro horario normal antes de la Ley era de 18 horas. Uno salía a trabajar y no sabía a qué hora iba a volver; podías almorzar, si es que había almuerzo. No existía ningún tipo de sensibilidad, de reconocimiento de derecho. Todo tipo de producciones podía tener esta situación: comerciales, largometrajes, televisión, todas eran así. El descanso si te lo daban dependía exclusivamente de si tenías fuerza para pelear; si le tenías miedo al productor, que te consideraran polémica o que eres jodida y que no te llaman a la próxima, si eso no te daba miedo, podías discutir ese tipo de decisiones”.

La relación que se daba, por tanto, no se entendía como una relación laboral, sino como una suerte de favor hacia los trabajadores del área, por poder participar en una

¹⁵ Se reestructuran en 1994, pero sólo en el año 2000 se asumen como sindicato. Registran 39 oficios que participan en el proceso de la cadena de creación cinematográfica y audiovisual. 480 personas sindicalizadas, que correspondería a alrededor del 70% de los profesionales del área, sin considerar estudiantes.

¹⁶ Entrevista realizada en febrero de 2007.

creación artística y que además le pagaran. Esto nos daría luces sobre un problema cultural fuertemente arraigado en la sociedad chilena, en relación con la valoración que se le da al trabajo artístico.

Por su parte, para los dirigentes del sindicato de actores (Sidarte) uno de los principales problemas a los cuales se enfrentaban específicamente en los canales de televisión era el abuso de jornada *“trabajamos más de 12 horas diarias. Lo que pasa es que el canal te dice cómo no vas a trabajar 12 horas diarias si ganas tanto..., de que hay una manipulación del canal, claro que sí”*. Por otro lado, otro dirigente se refiere a una suerte de “incondicionalidad” que se debe tener con el canal, *“yo tuve un accidente hace 10 años atrás y el canal me pagó todo, pero seguía trabajando igual, pero me pagó todo. Yo andaba con muleta y me iban a buscar y dejar a mi casa, pero tenía que ir a grabar, no tenía derecho al reposo”*.

Si bien las organizaciones sindicales del sector que representan a técnicos y actores piensan que la Ley N°19.889 fue un importante piso para los trabajadores-artistas, también estiman que hay desafíos y problemáticas que subsanar debido a la teórica rapidez con que se promulgó.

“Faltó la asesoría fina –afirma la Presidenta del sindicato de técnicos del cine- de construir un buen instrumento de aplicación laboral que fuera muy responsable en términos de considerar la diversidad que existe en nuestro sector y en ese sentido no se hizo”-y aclara-, “nosotros filmamos de noche y en esta legislación no está contemplado ese horario y hay producciones que se hacen enteras de noche y la gente no tiene ese diferencial. No tenemos diferenciados los días domingos ¿Qué nos pasó frente a eso?, resulta que nosotros teníamos que tener un acuerdo como trabajadores de la cultura, pero los trabajadores de la cultura en teatro trabajan usualmente los días domingos y para ellos es normal, pero para nosotros no es normal, puede estar dentro de un proyecto, pero debería ser diferenciado entonces, pero como nosotros queríamos sacar esa Ley, negociamos situaciones así y tuvimos que acceder para llegar a acuerdos con un sector más amplio y poder sacar la Ley. Desde nuestro punto de vista hay un montón de cosas que la Ley nos dejó descubierto, porque somos un sector que requiere mucho más precisión que otros, porque es una industria con mayor heterogeneidad”.

“Creo que fue muy rápida su promulgación. No hubo un gran período de estudio, es decir, sí hubo gente que trabajó y trabajó, pero a nivel masivo..., después se hizo este cartelito de las 20 preguntas (tríptico con 20 preguntas explicativas sobre la

Ley N°19.889 distribuido por la Dirección del Trabajo) y la gente las miraba, pero no entendía, porque como era tan nuevo y tan distinto...”, indicó un dirigente de Sidarte¹⁷.

“Estuve en muchas mesas de trabajo –dice otro dirigente de Sidarte– hasta que salió la Ley... estábamos felices todos, empezamos a trabajar y hubo compromisos que no se cumplieron, como hacer grandes reuniones para poder hablar con la gente. Te diría que faltó un establecer y moverse. No podíamos movernos más que nosotros. De hecho, a mí personalmente esas 20 preguntas que se hicieron y que se pusieron en ese tríptico son tonteras que no servían para nada...es cierto que nos pidieron que planteáramos nosotros 20 preguntas, pero fue todo tan corriendo, que no hubo tiempo para decantar; ésa es la sensación con la que yo me quedé”.

Uno de los problemas detectados en los sindicatos de técnicos por un lado y de actores por otro, fue la actitud que asumió cada uno de ellos cuando entró en vigencia la Ley. En este sentido, la presidenta de los técnicos indicó que *“Sidarte desgraciadamente empezó a perder relación con su sector, pero además nunca se atrevió a implementar esta Ley, porque para implementar esta Ley hay que pelear y tienes que aceptar que si eres dirigente sindical no puedes trabajar con boletas y no puedes tener miedo a perder la pega y es así no más. Si como sindicato no estás exigiendo que se cumpla..., y no lo hizo, porque no se atrevieron”.*

Quizá la explicación de las distintas posiciones que han tomado los sindicatos del sector de las producciones audiovisuales frente a esta nueva Ley laboral se encuentre en que Sidarte, el año 2001, deja de ser sindicato y se transforma en Corporación Cultural. En efecto, según la directiva entrevistada en el momento de esta investigación¹⁸, Sidarte establece un acuerdo con el gobierno regional de dejar de ser sindicato de manera que pudiera recibir de parte del gobierno –en comodato– una infraestructura y acceder a concursos públicos para construir su sede y teatro propio. Esa iniciativa llevaría a que la defensa de los derechos laborales de los actores y actrices, por ejemplo, se redujera a la mínima expresión. Según el presidente del Sindicato de actores cuando un artista del área les pide asesoría en temas laborales existe un abogado ad honorem que orienta, *“el actor tiene que conseguirse su propio abogado y defenderse”* –y agrega– *“yo veo lo que éramos hace diez años y lo que*

¹⁷ 1500 asociados de los cuales 400 trabajan en promedio en televisión.

¹⁸ La entrevista se realizó en agosto de 2006 y a la fecha del término del trabajo de campo ya han asumido dos nuevas directivas.

somos ahora, y veo que somos un poderazo. Nos están entregando un edificio nuevo, a todo trapo, gracias al trabajo de postular a fondos concursables, al trabajo de nuestros socios que hicieron un CD y dieron la plata al sindicato. Ya está listo el edificio...claro, nos preguntamos qué hace un actor cuando se enferma. Hay grandes personalidades que son grandes actores y que han hecho la historia del teatro de nuestro país y que mueren en la miseria. Pero también, uno se pregunta ¿Por qué no hizo previsión cuando pudo? En cambio ahora el sindicato lo puede ayudar con un convenio con el Hospital San José”.

Por su parte, el Sindicato de técnicos del cine asumió como propia la defensa de la aplicación de esta Ley, teniendo como desafío lograr cubrir la mayor cantidad de producciones con la aplicación de ésta, pero advierten que *“las producciones para televisión son las que nos han costado hartito que se cumplan. Creo que ahí es donde menos se cumple la Ley. Ahí no hay contratos laborales, dentro de las producciones externas de televisión hay un sector importante de (empresas) productoras que producen para televisión y no lo hacen con contrato y siguen con la modalidad de las boletas. Hay otras, que son las que se vinculan más con nuestro sector, donde trabajan nuestros técnicos, que son las que hacen las series de televisión. Si bien esta Ley cumplió el primer objetivo de dar protección a los trabajadores de la cultura, es insuficiente en nuestro caso para abordar la enormidad de temas que significa la producción audiovisual. Es terriblemente compleja. Evidentemente en cinco o seis puntos que tenga esta Ley no hay ni una posibilidad (de abordarla); eso nos genera incapacidad de respuesta”.*

Ambos sindicatos reconocen que uno de los lugares de trabajo donde no se cumple la Ley laboral de los trabajadores del arte y el espectáculo, *“ni ninguna Ley laboral”*, es en los canales de televisión. *“La televisión no cumple esta Ley, ningún canal de televisión hace un contrato. Aún no se logra nada y la televisión está ahí incumpliendo todos los días”.* Y coinciden, en que es la Dirección del Trabajo, el organismo a cargo de velar por el cumplimiento de la Ley laboral y en ese sentido advierten un desafío institucional: agilidad. *“Lo que nos pasa a nosotros –dicen en Sinteci– y creo que también a la Dirección del Trabajo es que nosotros necesitamos responder a denuncias inmediatas”.*

3.2. Unesco-OIT-Dirección del Trabajo

En 1980, en Belgrado, la UNESCO invitó a varios especialistas, principalmente de la OIT, para la elaboración de la Recomendación relativa a la condición de artista.

17 años después, en 1997, se realizaría un informe final sobre la aplicación de esta Recomendación, en el cual Chile fue parte.

Algunos puntos que se consignan en ese informe se materializan con la creación del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes como también con la promulgación de la Ley N°19.889 para los trabajadores del arte y el espectáculo, ambos el año 2003.

Es importante señalar que dentro del espíritu de la Recomendación relativa a la condición de artista se advierte que *“en el contexto de las transformaciones que marcan la evolución de las sociedades contemporáneas, la creación artística representa un factor determinante para la preservación de la identidad de los pueblos y la promoción del diálogo universal”*¹⁹. Una misión relevante si consideramos la fuerza que implica el mundo globalizado.

En el punto relativo a las condiciones de trabajo de los artistas, entre otras cosas, dice lo siguiente:

*“Teniendo en cuenta la tendencia creciente en la mayor parte de los sectores artísticos a la precariedad del empleo y la inseguridad de las condiciones de trabajo de los artistas intérpretes, conviene reafirmar que ningún artista debería sufrir discriminación en términos de fiscalidad, seguridad social y libertad de asociación, debido a su estatuto profesional, y reconocer a las asociaciones y los sindicatos representativos de los artistas el derecho a la negociación colectiva para el conjunto de profesionales, así como el derecho a ser asociados a los procesos de todo tipo que afecten a sus intereses... Se invita a la UNESCO, OIT, OMS y los Estados a estudiar en todo el mundo las condiciones de sanidad y seguridad en las que se ejercen las actividades de los diferentes profesionales de las artes. Estos estudios deberían servir de base a la adopción de instrumentos internacionales específicos”*²⁰.

Uno de los principios rectores de esta Recomendación dice que *“los Estados miembros, reconociendo el papel esencial que desempeña el arte en la vida y el desarrollo del ser humano y de la sociedad, tienen el deber de proteger, defender y ayudar a los artistas y a su libertad de creación. Con ese fin deberían hacer lo necesario para estimular la creatividad artística y la manifestación de talentos, en*

¹⁹ Declaración final. Congreso mundial sobre la aplicación de la recomendación relativa a la condición de artista”, UNESCO, 1997. Página 1 (original francés).

²⁰ Ob. Cit. Pág. 5 y 6.

particular adoptando medidas encaminadas a asegurar la libertad al artista, que de otro modo no podría cumplir su misión fundamental, y a fortalecer su condición mediante el reconocimiento de su derecho a gozar del fruto de su trabajo... ”²¹.

Asimismo se invita a los Estados miembros a:

“a) Fomentar y facilitar la aplicación a los artistas de las normas definidas a favor de diversos grupos de la población activa, y garantizarles todos los derechos de que gozan los correspondientes grupos en materia de condiciones de trabajo; b) Buscar los medios de extender a los artistas la protección jurídica relativa a las condiciones de trabajo y empleo tal como la han definido las normas de la Organización Internacional del Trabajo y en especial las relativas a: las horas de trabajo, el descanso semanal y las licencias son sueldo en todas las esferas o actividades sobre todo para los artistas intérpretes o ejecutantes, equiparando las horas dedicadas a los desplazamientos y los ensayos a las de interpretación pública o de representación; la protección de la vida, de la salud, y del medio de trabajo; c) Prever, cuando sea necesario, y cuando no puedan respetarse las normas relativas a las cuestiones mencionadas en el párrafo anterior, por razones relacionadas con la naturaleza de la actividad artística desplegada o de la condición del empleo, formas de compensación apropiadas a favor del artista, preferentemente en consulta con las organizaciones que representan a los artistas y a sus empleadores; d) tener en cuenta el hecho de que los sistemas de participación en forma de salarios diferidos o de participación en los beneficios de la producción pueden perjudicar los derechos de los artistas en lo que se refiere a sus ingresos reales y a sus garantías sociales, y adoptar en consecuencia las medidas apropiadas para proteger esos derechos ”²².

Uno de los elementos que responden a la naturaleza del trabajo del artista se refiere a sus derechos de autor y de interpretación, en este sentido el Informe también hace un llamado a velar por su respeto, en el punto 37 se insta *“a reforzar, aclarar y hacer efectiva la protección de los derechos legítimos de los autores y de los artistas intérpretes, permitiéndoles controlar las diferentes formas de explotación de sus obras y prestaciones, en particular en el campo audiovisual y obtener la justa remuneración de su esfuerzo creador. 38. resulta primordial que: en letra b: la transferencia de los derechos de los autores y de los artistas intérpretes esté*

²¹ Ob. Cit.

²² “Recomendación relativa a la condición de artista”, UNESCO, 1980. Página 8/portal.unesco.org/cultura/es

sometida a un marco jurídico que fije las condiciones de la misma y asocie a los autores y los artistas intérpretes a las ganancias sucesivas de las diferentes formas de explotación de sus obras y prestaciones; en letra c: los usuarios, comprendidos los distribuidores, estén legalmente obligados a proporcionar a los autores y a los artistas intérpretes o a sus representantes las informaciones que permitan identificar las obras y prestaciones necesarias para determinar la remuneración que deben percibir y su distribución equitativa entre los derechos habientes; en letra d: se apoyen con la participación de la industria, los esfuerzos de los autores y los artistas intérpretes para normalizar con carácter obligatorio en la esfera internacional las técnicas y modalidades de identificación que permitan seguir la explotación de sus obras y prestaciones en el entorno numérico; en la letra e: se favorezca, en el interés general, la gestión colectiva de los derechos de los autores y los artistas intérpretes y la negociación colectiva mediante una reglamentación que no esté sometida al derecho de competencia u otra legislación apremiante”²³.

Como decíamos anteriormente, el Estado chileno por medio de diversas líneas estratégicas ha buscado fortalecer sus compromisos con los trabajadores-artistas a través de su institucionalidad vigente.

En lo que respecta a la Dirección del Trabajo desde su perspectiva vinculada con el mundo laboral, además de fiscalizar el cumplimiento de la Ley laboral vigente también tiene como misión *“contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores”²⁴.*

Bajo este prisma surge entonces, la iniciativa de realizar un diagnóstico sobre la aplicación de leyes relativamente nuevas que son producto de una demanda de décadas como es el caso de los trabajadores-artistas, y donde la sociedad a través de las empresas es la que finalmente se encarga de dar forma a esta cadena de producción creativa, laboral y comercial.

²³ Ob. Cit.

²⁴ www.dt.gob.cl/mision

3.3. Televisión chilena

La televisión abierta de nuestro país, pese a tener 50 años de existencia, sólo a partir de los últimos 17 ha sido objeto de trascendentales cambios: como la llegada de la televisión privada con los canales Megavisión (1990), La RED (1991), provocando el término del entonces duopolio televisivo compuesto por Televisión Nacional de Chile y Canal 13, y también con la adquisición del canal Chilevisión de manos de privados; hasta los cambios tecnológicos, que han permitido mejorar la calidad de la producción y ampliar la cobertura a todo el territorio nacional, antártico e insular.

Un escenario televisivo, que el espectador chileno puede disfrutar también con una multiplicidad de programas no sólo nacionales, sino internacionales si sumamos las casi 100 alternativas que llegan a los hogares chilenos a través de la televisión por cable y satelital.

Todos estos cambios en un mercado pequeño han aumentado, necesariamente, la competencia de las empresas de televisión y por tanto, ha obligado a buscar diversas estrategias para posicionarse dentro del público espectador, con calidad y profesionalismo. Este último facilitado por el crecimiento de institutos y escuelas universitarias, donde egresan trabajadores especializados, que han ido complementando los trabajadores de oficio que hacían carrera en los canales. *“Los profesionales que se desempeñan en canales de televisión y productoras audiovisuales independientes se han convertido, progresivamente, en piezas claves para esta competitiva industria”*²⁵.

Una de las estrategias aplicadas por las empresas televisivas ha sido descentralizar algunas áreas de producción, invitando a productoras independientes a crear programas que formen parte de la denominada parrilla programática del canal. *“El gran impulsor inicial de la presencia de la televisión independiente en la industria de la televisión abierta fue Televisión Nacional de Chile y durante mucho tiempo (TVN) estuvo solo en eso, lo cual no era bueno para la industria, no era bueno para los productores independientes, porque sencillamente no había competencia”*—explica una periodista especializada y precisa que— *“eso se abrió en los últimos dos años (desde 2003)... Por lo tanto, este mercado de la producción independiente, que es fundamental para ir vitalizando la pantalla, tanto en términos de fórmulas de*

²⁵ Ver art. de Patricio Vargas “Industria de la televisión en Chile”. En: www.cntv.cl/ Revista Consejo Nacional de Televisión, julio, 2005.

producción, de creatividad, tiene hoy vías de desarrollo reales que hace cinco años no existían”²⁶.

En efecto, como veremos en la investigación se constató que en el canal clasificado como 3 (área dramática externalizada), donde se recoge el testimonio de la empresa productora, ésta estableció un contrato de coproducción con el canal que emite la teleserie y entregan el producto terminado *“ellos entregan parte del personal técnico (algunos camarógrafos de su planta), equipos y los sets de interiores. El resto del equipo humano lo ponemos nosotros”*²⁷.

Por otro lado, a diferencia de lo que en un primer momento se pensó a nivel empresarial, de que el público nacional iba a preferir la programación dada por la competencia internacional (cable y satelital), con el tiempo fue perdiendo fuerza al darse cuenta que el telespectador a través de la televisión chilena buscaba identidad y cercanía. De tal modo que se incrementó la demanda por cierto tipo de producción como los noticieros, series documentales, ficción y telenovela.

“Con el curso de los años, se ha convertido (la producción independiente) en un aporte indispensable a la industria, no sólo por un tema de costos, sino también por su inyección de creatividad. Gran impacto ha tenido también, la nueva manera de construir las parrillas programáticas: Más cercanas a la gente, más eficientes en lo económico, más fidelizadoras de audiencia; las “franjitas diarias” se han constituido, desde los ’90, en verdaderos ejes de la programación de los canales chilenos” afirmó un productor de televisión²⁸.

Al analizar el crecimiento de la producción externa en los canales de televisión, se percibía que al contratar productoras se reducirían los costos por contratación de personal por un lado, y se ampliarían los riesgos creativos, por otro. Según Marcelo Ferrari, director de cine (Subterra) y televisión, la producción independiente para televisión está en pleno desarrollo y uno de los pasos grandes sería hacer telenovelas como en Argentina y México, y en cuanto a los costos reconoce que *“si bien hay ciertas ventajas para los canales de televisión tampoco hay que llamarse a engaño, porque igual las productoras deben hacer contratos a sus trabajadores, incluso por*

²⁶ Ob. Cit.

²⁷ Entrevista a gerente de la empresa productora Roos Films realizada en Junio de 2007.

²⁸ www.cntv.cl/revista/julio, 2005.

días o semanas, y también hay que pagar previsión, salud e indemnizaciones”²⁹. En el mismo reportaje, Juan Harting de la productora audiovisual Roos Films, puntualiza que “las productoras tienen que asumir ciertos costos fijos que el canal no los asume directamente, pero sí indirectamente, porque la Ley laboral es igual para todos. Por decirlo de alguna manera, la productora cuando emplea unas 140 personas, por ejemplo, es como un mini-canal”³⁰.

“El 20% de la producción de televisión abierta es realizada por cerca de 15 productoras independientes de distintos tamaños y trayectorias. Y las inversiones que estos significan, por ejemplo en un canal de televisión chileno hace dos años se aproximaban a 4.000 millones de dólares y la recaudación es prácticamente igual a lo transado”³¹.

3.4. Las teleseries chilenas

En 1965 el entonces Canal Universidad Católica de Chile Televisión contrató al hoy fallecido cineasta Helvio Soto para dirigir en versión televisiva la novela “El Socio”, dicha producción fue independiente y corrió por cuenta de una empresa de cine y la cadena estadounidense ABC. Pero fue desde 1981 con la obra de Arturo Moya Grau, “La Madrastra”, cuando las teleseries se realizaron en forma sistemática. Primero, con una producción anual, después una por semestre, llegando a la realidad actual donde se pueden encontrar teleseries juveniles, nocturnas y en los horarios tradicionales de las 20 horas.

Han pasado los años y las estrategias realizadas en torno de las teleseries han evolucionado. Hoy, no sólo los canales de televisión que tradicionalmente producían teleseries han diversificado sus horarios pensando en la segmentación del público, donde el horario de las 20 horas es combinado con horarios nocturnos, sino también la televisión privada ha apostado por este importante producto de la parrilla programática a través de la producción propia como también externalizada, vale decir, subcontratando los servicios de una productora audiovisual independiente.

El resultado es que actualmente la teleaudiencia (público de televisión) cuenta con cuatro canales de televisión chilena que ofrecen al espectador teleseries nacionales,

²⁹ Ob.Cit.

³⁰ Ob. Cit.

³¹ Ob.Cit.

bajo un estatus que permite hablar de revalorización del área, puesto que dejaron de ser el producto televisivo de las dueñas de casa y se convirtió en un producto para los diversos integrantes de una familia.

Uno de los elementos que ha sido fundamental para decidir estrategias comerciales en torno de las teleseries y obtener más auspiciadores, ha sido la medición del rating on line, pues a través de los puntos de rating las empresas que auspician tienen mejores argumentos para financiar unos proyectos sobre otros. Tanto es así, que el auspiciador podría determinar una alteración del guión para efectos de que su producto aparezca en pantalla, o bien, en su conjunto, alargar o dar por finalizada una teleserie.

El financiamiento de parte de un auspiciador no sólo se traduce en la aparición del producto en la denominada tanda de comerciales, sino también en los placement (activo y pasivo), esto es, la publicidad incorporada en escenas de las teleseries. Los placement activos se refieren a los productos que los actores o actrices utilizan en su calidad de personajes, por ejemplo, tomar una bebida cola mostrando la marca; los placement pasivos, por su parte, son aquellos que complementan las locaciones (espacios físicos donde se graba una escena) como hoteles, restaurantes o aviones. La existencia de los placement puede resultar tan importante que justifique la presencia de un representante de la empresa auspiciadora en el propio set de televisión velando por el uso de productos en el desarrollo de una grabación.

Paralelamente, la estrategia comercial de la teleserie además de captar auspiciadores busca potenciar la teleserie como un producto comercial, por lo cual se complementa con estrategias de merchandising, es decir, productos comercializables anexos a la teleserie, lo que en un comienzo se inició con la venta de CD que incluía la banda sonora de la teleserie, después fue creciendo con la venta de álbumes, cuadernos, agendas y otros suvenires.

Asimismo, en la actualidad la publicidad de la teleserie también ha innovado en su forma de posicionamiento como por ejemplo, anticipar el proceso de promoción a través de afiches, comerciales y entrevistas en todos los medios de comunicación.

Por tanto, estamos frente a un producto televisivo que moviliza no sólo a personas directamente involucradas con la producción de la teleserie como guionistas, actores o técnicos, sino también a gerentes comerciales que buscan desarrollar una óptima gestión. *“Todos coinciden en la importancia que tienen las teleseries hoy dentro de*

la parrilla programática, tanto es así, que son programas estratégicos que aseguran una buena audiencia para el noticiario y para el prime, es decir el posterior al noticiario. Aunque siempre existe una variación en la audiencia ya que algunos televidentes son fieles a su noticiario y prefieren emigrar. De ahí la competencia por imponerse como favorita del público; lucha que se ha ido haciendo más fuerte debido a que su público objetivo tiende a la transversalidad, transformándose en un programa de corte familiar amplio. Con esto el número de televidentes crece tanto que a comienzos de la década del '90 las teleseries marcaban promedios de audiencia de algo más de 20 puntos³² (de rating), a mediados de la década se empujaban por los 30 puntos, para llegar a promedios cercanos a los 40 puntos el año 2000”³³.

Por su parte, un gerente de un canal de televisión indica: “*nunca puedes conseguir los productos separados del resto, yo podría tener uno o dos programas espectaculares y el resto no, entonces, la parrilla no funciona y no le rinde el programa bueno que tiene. Si pongo una teleserie mala, y tengo el noticiero, que es el producto estrella, porque es la hora en que más gente se sienta a ver televisión, y no soy capaz de recuperar la audiencia ahí...si me entregan con 10 puntos (por la teleserie) lo más que puedo subir es a 15 puntos. Y mi programa estrella entrega al de la diez de la noche una mala audiencia. La franja más importante para los canales de televisión es la que va de 10 a 12 de la noche, porque es la franja donde están concentrados los mayores ingresos publicitarios...la teleserie es importante en la medida de que es capaz de atraer audiencia que es capaz de quedarse después instalada en tu casa”³⁴.*

Por otro lado, vemos cómo los canales de televisión también buscan tener rentabilidad a través de la misma creación de la teleserie. Ya es sabido el interés entre uno y otro canal de televisión de contar con actores-rostros (actores y actrices emblemáticos) para sus producciones, pero también existe desde los últimos diez años, una preocupación por mejorar las historias a contar. En efecto, como una forma de fortalecer la calidad de las teleseries, desde el año 1996 los canales de televisión más grandes optaron por guiones elaborados en el país, dejando en un segundo plano la compra de libretos y fortaleciendo, así, el concepto de identificación del espectador con los personajes de las historias.

³² El 19 de julio de 1992 la empresa Times Media aplica por primera vez la medición on line. Cada punto de rating equivale a 100 mil espectadores.

³³ Ver: Wilma Vallejos en: www.cntv.cl/Revista. Julio 2005.

³⁴ Entrevista a gerente de recursos humanos de TVN en abril de 2007.

“Nosotros tenemos producción propia, porque tuvimos una definición propia de hacerla, pues perfectamente podemos hacer lo que otros canales están comprando y ponen un casete a la misma hora. Es importante para nosotros, porque construimos, le damos trabajo a los actores chilenos, trabajo para el mundo del arte. Hay una definición de misión puesto en esto también, pero perfectamente podríamos poner una teleserie que traemos de otro país. Ése es el valor que tiene para TVN”³⁵.

Y esas historias escritas por los guionistas son las que le dan forma a la llamada “guerra de las teleseries”, hasta ahora encabezada por las empresas televisivas más grandes. Sin embargo, centrados en apostar por la segmentación de público, los otros dos canales de televisión abierta también se han hecho un espacio dentro de la audiencia. Si los canales grandes (TVN y Canal 13) promedian actualmente 24 puntos, las teleseries de los otros dos canales (Mega y Chilevisión) promedian 14 puntos de rating, lo cual resulta promisorio si se considera lo novel que son en el área.

Cuadro N°2

Equipo de producción de una teleserie (Aprox. 40 roles involucrados)

Dirección Ejecutiva	Edición
Producción general o ejecutiva	Musicalización
Dirección	Productor musical
Dirección 2º unidad	Jefe de continuidad
Autor Obra original	Continuista
Guión original o jefe de guión	Creación de peinados
Libretistas	Peluqueros
Elenco de actores y actrices	Creación de maquillaje
Producción	Maquilladores
Escenografía	Iluminación
Asistente de escenografía	Asistentes de iluminación
Dirección de arte	Dirección de sonido
Dirección de fotografía	Operadores de audio
Diseño de vestuario	Sonido
Producción de vestuario	Cámaras
Encargados de vestuario	Asistentes de cámaras
Productor de marketing	Encargado de utilería
Productor de ambientación	Utilería
Directores asistentes	Operadores de escena
Coordinación	Supervisor técnico

³⁵ Ob. Cit.

IV. LAS NUEVAS NORMAS LEGALES SOBRE TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS³⁶

La Ley N°19.889 (24.09.2003) incorporó al Código del Trabajo una serie de normas especiales aplicables a los trabajadores de artes y espectáculos, en consideración a las condiciones especiales en que realizan sus labores. En efecto, la corta duración de la contratación habitual en los artistas, el horario de trabajo al que se someten, la distribución semanal de su jornada laboral que incluye laborar domingos y festivos, la realización del trabajo contratado en diversos lugares que requieren el traslado de los trabajadores y la intermediación de agentes que contratan trabajadores por cuenta de otra empresa para realizar actividades artísticas, entre otros, eran temas que frecuentemente planteaban problemas a la aplicación de las normas generales del Código del Trabajo en la actividad artística y del espectáculo. La nueva Ley se adoptó con la intención de reconocer legalmente las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo de los artistas, regulándolas con normas especiales. De esta forma, lo que se pretendió fue que los trabajadores del arte y del espectáculo logran una normalización legal de su situación laboral, ahora expresamente tratada en la Ley.

La nueva Ley se aplica a los trabajadores de artes y espectáculos. La Ley entiende por tales a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabación o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o músico, o dónde se transmita o quede grabada la voz o música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Esta enumeración, aunque detallada, no es cerrada y, por tanto, alude a todos quienes se dediquen profesionalmente a las artes y el espectáculo contratados por un empleador.

³⁶ Capítulo elaborado por Diego López V., abogado de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Este punto es importante: la nueva Ley regula las condiciones especiales de trabajo de aquellos artistas y trabajadores del espectáculo que hayan sido contratados por un empleador para realizar su oficio o profesión a cambio de un salario. Por tanto, los artistas que realizan su trabajo en forma independiente (por ejemplo en su propio establecimiento o en una compañía de espectáculos en la que todos los participantes son socios) no tienen contrato de trabajo y no se les aplica la Ley N°19.889.

La nueva Ley regula las condiciones de trabajo que deben regir para los trabajadores de artes y espectáculos mediante una técnica habitual del Derecho del Trabajo: establece sólo algunas normas especiales aplicables a estos trabajadores; el resto de las materias laborales que no tengan mención especial en la nueva Ley, **son reguladas por las normas generales del Código**. Así, el derecho de vacaciones anuales de los trabajadores de artes y espectáculos no tiene normas especiales en la Ley N°19.889, por tanto, rigen las normas generales del Código laboral: tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones pagadas por cada año de servicios a un empleador. De la misma forma, el despido de un trabajador de artes y espectáculos contratado en forma indefinida por su empleador deberá cumplir las normas generales del Código laboral, y tendrá derecho a indemnización por término de contrato de trabajo según dichas normas. Como trabajador dependiente el artista también tiene derecho a que su empleador le cotice en el sistema previsional de ahorro para la jubilación y en el sistema de salud previsional. Asimismo, estará cubierto por el seguro legal contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4.1. El contrato de los trabajadores de artes y espectáculos

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°19.889 quienes se desempeñen profesionalmente en las artes o el espectáculo para un empleador, deberán ser contratados por éste mediante un contrato especial de trabajo. Dicho contrato deberá ser otorgado por escrito en un plazo de 30 días. Si la función, obra o temporada será inferior a 30 días, la Ley da tres días para escriturarlo y si la duración del trabajo fuera inferior a tres días el contrato debe escriturarse al momento de iniciarse la prestación de servicios.

La Ley N°19.889 permite que el contrato de un trabajador de las artes o del espectáculo sea de duración indefinida, a plazo fijo o por obra, temporada o proyecto. Salvo en el primer caso, el contrato llegará a su fin sin derecho a indemnización cuando se cumpla el plazo, la obra o el proyecto estipulado.

Conforme a las reglas generales del Código del Trabajo, basta que un trabajador de las artes o del espectáculo comience a trabajar para un empleador bajo subordinación o dependencia, para que legalmente ya esté contratado, siendo obligación del empleador escriturar el contrato.

La subordinación y dependencia se refieren a la obligación del trabajador de concurrir habitualmente al lugar de trabajo que se le asigna, cumplir un horario de trabajo determinado por su empleador y sujetarse al control, revisión y rendimiento del trabajo realizado por parte de un jefe o de quien haga las veces de tal. En la práctica, la subordinación y dependencia deben materializarse en situaciones concretas, como la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario, la obligación de ceñirse a órdenes e instrucciones dadas por el empleador o jefe, la supervigilancia en el desempeño de sus tareas, la subordinación a controles de diversa índole y la rendición de cuentas por el trabajo realizado.

La calificación de la subordinación y dependencia es clave para que un trabajador pueda acceder a los derechos laborales establecidos en la Ley. De hecho, en la actividad artística es usual que las empresas que emplean artistas y trabajadores del espectáculo arguyan que ellos no son trabajadores subordinados, sino sólo colaboradores, y que por tanto no tienen protección legal como trabajadores dependientes, aún cuando deben cumplir horario de trabajo y obligación de asistencia.

Antes de la Ley N°19.889 la discusión acerca de la subordinación y dependencia de los trabajadores del arte y del espectáculo no tenía mucha importancia, porque había una percepción general de que las normas del Código no se podían aplicar a cabalidad a la actividad artística por sus propias y especiales características. Pero ahora sí existen normas especiales que pueden ser aplicadas fácil y directamente a los trabajadores del rubro y por tanto, cobra nueva relevancia que los trabajadores tomen conciencia que ellos son subordinados y que por ende, tienen derechos laborales. De no hacerlo en realidad la Ley N°19.889 no tendrá aplicación efectiva.

4.2. La jornada laboral de los trabajadores de artes y espectáculos

Por expresa disposición de la Ley N°19.889 los trabajadores del rubro artístico y del espectáculo no tienen límite de duración de jornada semanal, esto es, pueden trabajar válidamente más de 45 horas semanales. Sin embargo, sí les rige el límite diario de 10 horas de trabajo como máximo.

Asimismo, la Ley también les exige del descanso dominical, pueden por tanto trabajar los domingos y festivos como un día ordinario de trabajo. En todo caso, su empleador deberá otorgarles un día de descanso compensatorio por el trabajo realizado cada domingo o festivo, que durará al menos 36 horas continuas. En caso de que se acumule más de un día de descanso compensatorio en una misma semana se podrá acordar con el empleador algún tipo de goce o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno. Si se acuerda pagar el día adicional de descanso, todas las horas trabajadas en dicho día deberán pagarse como extraordinarias.

Esta Ley obliga al empleador a fijar el horario y el plan de trabajo al que deberán someterse los trabajadores del arte o del espectáculo con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios. Esta norma alude a que el trabajador conozca con anticipación cuál será el horario de trabajo que deberán cumplir.

4.3. Traslado y alimentación

Es habitual que para ejecutar su trabajo, artistas y trabajadores del espectáculo deban trasladarse a diferentes lugares. La Ley N°19.889 establece que cuando las obras artísticas o los proyectos que involucran a un trabajador artista deban realizar en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tienen su domicilio, el empleador debe costear o proveer el traslado, la alimentación y el alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

4.4. Remuneraciones

Conforme a las reglas generales, las remuneraciones deberán pagarse a los trabajadores artistas y del espectáculo en una periodicidad no superior a 30 días. Si se tratare de un contrato de duración inferior a 30 días, la Ley N°19.889 señala que las remuneraciones podrán pagarse en la periodicidad que acuerden las partes (diaria, semanal, quincenal u otra) pero no procederá pagar remuneraciones después de la fecha de término del respectivo contrato.

4.5. Intermediación

Suele ocurrir que intervengan agentes que contratan trabajadores para realizar actividades artísticas para otra empresa. En ese caso será una subcontratación laboral cuyo objeto es la prestación de servicios artísticos o de espectáculo, y se aplicarán las

normas legales sobre subcontratación. Así, conforme a la Ley N°20.123 (16.10.2006), la empresa que utiliza los servicios de un artista subcontratado deberá controlar que el empleador directo del artista subcontratado cumpla sus obligaciones legales (pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales), pidiéndole que le informe de dicho pago al trabajador subcontratado. Si el empleador no le informa o le informa incumplimiento de tales obligaciones, la empresa deberá retener del precio acordado por la prestación el monto de los salarios y cotizaciones de que sea responsable el empleador y pagar directamente al trabajador subcontratado las remuneraciones que se le adeudan y enterando las cotizaciones adeudadas.

Si no lo hiciera, la empresa que subcontrató será solidariamente responsable de pagar las remuneraciones del trabajador subcontratado y efectuar las cotizaciones a que éste tiene derecho.

4.6. Derechos de propiedad intelectual de los artistas contratados por un empleador

Un tema particularmente sensible para los trabajadores del rubro es que terceros puedan utilizar sus obras, trabajos y proyectos, sin reconocer el derecho de propiedad del autor. También preocupaba que empleadores limitaran o impidieran la creación artística de los artistas que contrataran. La Ley N°19.889 se preocupó especialmente de esta materia.

En primer lugar, sancionó expresamente que el contrato de trabajo que firme un trabajador artista o del espectáculo con un empleador, no puede afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de la obligación que asume el artista de cumplir los servicios contratados. En consecuencia, un artista o un trabajador del espectáculo no pueden obligarse con un empleador a renunciar a participar en otros proyectos artísticos mientras esté vigente el contrato. Deberá compatibilizar tales iniciativas para que no le impidan cumplir el contrato, por cierto, pero el empleador no puede negarle la posibilidad de realizar sus propios proyectos de actividad artística.

Asimismo, la Ley N°19.889 estableció que el empleador no tiene derecho directo a usar y explotar comercialmente la imagen de los trabajadores del arte y espectáculos que contrata, sino sólo en la medida que ello corresponda al objeto principal de la prestación de servicios contratados (por ejemplo, publicitar los nombres de los actores para dar a conocer una obra de teatro o televisión). Cualquier beneficio

comercial adicional de la imagen de los trabajadores del arte y espectáculos que quiera aprovechar el empleador, requerirá ser expresamente autorizado por el artista respectivo. La Ley añade que los beneficios pecuniarios a los que podría acceder el trabajador al autorizar el uso comercial de su imagen, se regirán por lo que se pacte en el contrato, dejando abierta la posibilidad de que el artista logre un beneficio adicional por la comercialización de su imagen.

Los derechos de propiedad intelectual de los trabajadores del arte y espectáculos están expresamente reconocidos por la Ley, que ordena que tales derechos no sean afectados por la firma de un contrato con un empleador. Los derechos de creación del autor o ejecutante de una obra o proyecto, quedan a salvo aún cuando ese autor o ejecutante haya firmado un contrato de trabajo con el empleador, que aprovecha económicamente los réditos de tal creación, y de no mediar renuncia expresa, el artista mantendrá vigente su derecho de propiedad intelectual.

V. REALIDAD DE ACTORES Y ACTRICES DE TELESERIES

El desarrollo del siguiente capítulo está basado en 12 testimonios de actores y actrices que han trabajado en teleseries producidas por los cuatro canales de televisión investigados, desde la fecha de entrada en vigencia de la Ley N°19.889.

Para efectos de claridad en los testimonios nos referiremos a experiencias que se han dado indistintamente al tipo de canal y cuando amerite por situaciones más específicas se recurrirá a la clasificación 1, 2 ó 3.

Se constató a partir de las entrevistas, que la Ley en estudio no se aplica al contratar a un actor o actriz para trabajar en una teleserie de las áreas dramáticas de los canales de televisión. Asimismo conocimos las extensas jornadas diarias de trabajo; el cumplimiento de otras obligaciones como no poner término anticipado al contrato o pagar multa en caso de inasistencias injustificadas. También fue posible conocer el convenio que establecen los canales de televisión con Chileactores, una entidad privada a cargo de recaudar el pago por concepto de repetición o venta de las teleseries.

5.1. Contratos entre actores, actrices y empresas de televisión

De acuerdo con los testimonios recogidos, actores y actrices saben con antelación que no serán contratados laboralmente por el canal de televisión para el cual trabajen³⁷. En este sentido, las estrategias que emplean los canales de televisión, consiste en ofrecer dos tipos de contratos:

- a) **Contrato de arrendamiento de servicios por el cual se paga un honorario por los servicios prestados:** en este tipo de contrato, conocido por los entrevistados como “*contrato a honorarios*”, se establece que el artista como persona natural presta servicios de actuación al canal de televisión para representar un papel dramático en una teleserie. Esta investigación constató 6 casos con este tipo de contratación, uno de los cuales indica haber estado casi 10 años dando boletas todos los meses al canal.

³⁷ Según la normativa, la relación de trabajo bajo dependencia y subordinación entre los trabajadores del arte y el espectáculo y su empleador dará origen a un contrato denominado “**contrato de trabajo de trabajadores de artes y espectáculos**” (art. 145 A inciso primero del Código del Trabajo).

“Es un contrato contra boleta o factura, generalmente empiezas a facturar después, porque cuando te hacen un contrato grande sabes que el canal te quiere y que no te vayas a otro lado, te aseguran por dos años”.

“Yo estoy contratado a honorarios, pero muchos de los actores han decidido irse al área empresarial y hacen contratos con la televisión como si fueran empresa, porque se economiza el tema de los impuestos”.

“Mi contrato era a honorarios y era con la productora y no con el canal de televisión. Yo trabajo para la productora, ése es mi jefe, pero en términos de imagen soy del canal de televisión”.

“El contrato era a honorarios, porque no me pagaban cotizaciones y yo daba una boleta mensualmente. Nosotros no tenemos nada que ver con el canal, nunca. Me entendía directamente con la productora y me proveía de todo lo que yo necesitaba. Aparte, de ir a las instalaciones del canal, porque ahí se hacían las grabaciones de interiores, no tenía otra relación con ellos”.

“Me ofrecen un contrato a honorarios para una teleserie exclusivamente. Era para un rol específico, de hecho en el contrato sale el nombre del personaje..., se me dice un monto total de pago que se cancelará en tantas cuotas mensuales”.

“Era un contrato a honorarios, no es un contrato de trabajo, es una prestación de servicios, donde se establecía el pago, el tiempo, las jornadas y la exclusividad de la imagen. Uno no puede trabajar para otro canal, ellos se reservan el derecho de llenar Santiago con una paleta (de publicidad) con tu imagen”.

b) Contrato civil con empresa constituida al efecto por el propio actor y actriz: en este tipo de contrato, denominado por los entrevistados como *“contratos entre empresas”*, se establece que la empresa de responsabilidad limitada, que generalmente cuenta como único trabajador al propio artista le preste, única y exclusivamente a través de su trabajador dependiente (el artista en cuestión), los servicios de actuación en la grabación y/o emisión de una teleserie de cierta cantidad capítulos (más de 100 aprox.). Esta investigación constató 6 casos con este tipo de contratación.

En efecto, los testimonios dan cuenta de que no existe ofrecimiento alguno de ser contratados laboralmente, puesto que no existiría subordinación ni dependencia. Y,

si bien ningún canal obliga abiertamente al trabajador-artista de la actuación a formar una empresa, en muchos casos, se sugiere dicha forma de contratación, lo cual es entendido por el actor o actriz como el camino natural si el canal de televisión los va a contratar por más de un año y que además, al aumentar sus ingresos tendrían como “beneficio” no pagar los impuestos que como persona natural le correspondería.

Otro elemento constatado es que de todos los entrevistados que se han constituido como empresa, el único socio es el mismo trabajador-artista, y no una empresa que cuente con un pool de actores o actrices.

“El contrato que firmé fue a través de mi empresa. Es un contrato civil. Yo hice una sociedad. La contraparte es el canal, y según el contrato, las partes determinan expresamente que no existe una relación laboral, siendo el prestador de los servicios el empleador (vale decir, la sociedad del actor o actriz). Según el contrato, se contratan los servicios de mi empresa para que yo interprete un papel en una teleserie por tal cantidad de capítulos”.

“Llega un momento en que yo me constituyo en productora y no recuerdo por qué ni quién me dijo que me convenía hacerlo así. Es una empresa que sólo me contiene a mí como trabajadora y ahí se hace un contrato civil y se establece que yo tengo que cumplir un rol en una telenovela, que tengo libertad de creación para ello. Se dice específicamente que no está sujeto a una jornada laboral y que todo lo social corre por cuenta de la empresa mía”.

Como se puede leer en los testimonios, aunque pocos, hay actores y actrices entrevistados que les resulta confuso el concepto de prestador de servicios a honorarios que como empresa constituida al efecto, de manera que el hecho de no ser contratado laboralmente se puede entender, indistintamente al tipo de contrato establecido, como trabajar “a honorario”, sin considerar por ejemplo, las obligaciones que surgen en caso de que el canal de televisión subcontrate los servicios de una sociedad para que un actor determinado participe en una teleserie.

En este sentido, es importante señalar que la subcontratación de servicios de una empresa de tipo sociedad productora debiera aplicar la siguiente norma: *“Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código” (art. 145H)*, esto significa que ni los canales de televisión en estudio, ni los actores involucrados consideran que

existe responsabilidad solidaria o subsidiaria para el canal de televisión que utiliza los servicios de actuación, ni tampoco consideran que se trata de una provisión permanente de actores y actrices para la producción de una teleserie a través de intermediarios, como serían las mismas empresas creadas por los actores y actrices, encontrándonos entonces frente a la figura de subcontratación ilegal.

En ambos tipos de contrato se establece el período de duración de la teleserie; se define un monto a pagar y se establece el pago de porcentaje por placement activo (manipulación o realización de menciones de productos por parte del artista en los capítulos de la teleserie).

En los contratos, pese a que los canales de televisión aseguran que no existe subordinación y dependencia estipula la necesidad de prestar servicios en una jornada establecida a través de una calendarización semanal denominada rotero e incluso se advierte, como veremos más adelante, de obligaciones como llegar a la hora de citación definida por la producción de la teleserie, pues de lo contrario se debe pagar una multa en UF. También, en estos contratos se establecen las condiciones de derechos de imagen del actor, los cuales son cedidos de por vida al canal; todos aspectos que se desarrollarán con detalle más adelante.

En los contratos que se firman como sociedad también se indica que es la empresa de responsabilidad limitada la encargada de velar por el pago de gastos sociales del trabajador y en caso de accidente se especifica que al canal no le asiste responsabilidad alguna por las consecuencias personales o materiales que pudiera provocar al artista cualquier accidente, acto o hecho, salvo que fuera probadamente imputable a algún dependiente del canal de televisión.

Por lo cual, si la realidad presentada por los entrevistados es que son los actores dueños y trabajadores de la empresa que presta servicios de actuación para el canal de televisión, es el propio actor también quien debe velar por el pago de la seguridad social y por la seguridad contra accidentes y enfermedades profesionales. En este sentido, como veremos, llama la atención que si bien se establece en los contratos que los canales no se harán cargo de los accidentes en el lugar de trabajo, en la práctica, algunos canales de televisión cuentan con personas encargadas de resolver los eventuales accidentes de un actor o actriz.

En síntesis, frente a este tipo de contratación que disfraza la existencia de subordinación y dependencia entre un actor o actriz y un canal de televisión para el cual presta

sus servicios, los actores que han constituido una sociedad, ahorran impuestos por sus altos ingresos, mientras respecto de aquellos que son contratados contra boleta, tenemos canales de televisión que ahorra gastos por concepto de cotizaciones, condiciones de trabajo, vacaciones proporcionales, seguro de desempleo, etc.

5.2. El todo o nada de la negociación

De acuerdo con las entrevistas realizadas a actores y actrices, el único ámbito de decisión al momento de acordar los contratos de prestación de servicios con los canales de televisión es el monto del dinero que recibirán por su actuación en la teleserie. Por esta razón y debido a lo desgastador y traumático que puede resultar una negociación de este tipo, puesto que elementos como la autoconfianza en su imagen o talento son puestos a prueba, algunos optan por elegir a un representante. Aunque la mayoría asume que no sabe negociar.

“...Si uno se pone muy puntudo, se vuelve terrible. Uno está varios días y muchas veces hay gente que no sabe negociar y tú ves que salen llorando de la oficina de la productora (del canal). Ves cosas terribles. Al final se termina provocando una discriminación a todo nivel y mientras más viejo te vas poniendo menos capacidad de negociación tienes”.

“En mi caso, todo se resuelve al momento de esa conversación, pues puedo terminar ganando 500 mil pesos o 10 millones de pesos, es decir, no hay ningún parámetro que vincule el tipo de trabajo, o las horas de jornada, nada de eso, ahí vale tu autoestima, cómo ellos te huelen, si te ven urgido, si te ven seguro o que cachan que te falta plata, todos los antecedentes valen en esta guerra”.

Como los entrevistados no se plantean cuestionar el tipo de contrato, pero sí tienen conciencia que están frente a un contrato no laboral y que, por tanto, no pagarán sus cotizaciones ni podrán definir el tiempo que dedicarán a la teleserie, deben saber ponerle precio a ese esfuerzo.

La contraparte de los canales de televisión con la que debe negociar un actor o actriz de teleserie es el productor ejecutivo de ésta y en los casos más complicados, por no llegar a acuerdo o bien, porque se trataría de los actores o actrices mejor pagados, deben negociar con el productor general del canal de televisión o de la productora en el caso del canal 3.

Se puede vislumbrar que los canales de televisión no cuentan con ningún parámetro a la hora de fijar el monto de las remuneraciones de actores o actrices que contratan, no existe una tarifa mínima ni máxima, ni reglas claras por las cuales los actores o actrices que se vincularán con el canal puedan regirse.

Por otra parte, al no firmar un contrato laboral o asumir que la reglamentación laboral no es válida en sus casos podría también dar cuenta que los propios actores o actrices no se consideran trabajadores asalariados, sino oferedores individuales de servicios de actuación, olvidando al momento de negociar, que deben cumplir con una jornada semanal y diaria, que en la mayoría de los casos supera las 11 horas de trabajo como veremos más adelante.

Todo parece indicar también que los canales de televisión, a través de sus productores ejecutivos de la teleserie o del canal de televisión en estudio, saben sacar ventajas a la inexperiencia de los artistas en esta materia y terminan convenciendo en lo formal, que no hay subordinación y dependencia y que son trabajadores independientes, aunque en la práctica estemos frente a lo contrario.

“Siempre he sido mala para negociar mis contratos, de hecho tengo el mismo sueldo desde hace 8 años”.

“Siempre la primera vez es poca plata, porque la producción te vende el cuento como que está apostando por ti. Si nos va bien, la próxima vez se puede negociar más plata”.

“Creo que pasa igual en todas las pegas, hay un tema que si sabes que vas a hacer una teleserie puedes convertirte en alguien significativo en términos de popularidad, pero los canales juegan a quién eres tú, a mí me lo dijeron derechamente, me ofrecieron como 300 lucas por ejemplo, y era un papel donde grababa todo el día ¡pero todo el día! y al final me dijeron quién eres tú para pedir más plata. Pero yo les decía que entré a las teleseries por plata y no tenía un rollo por ser famosa”.

“Lo único que ha cambiado con la promulgación de la Ley laboral es que antes se negociaba con una sola persona y ahora hay un staff de abogados del canal al frente”.

“Es como en todos los trabajos, tú tienes que cumplir con lo que te exige ese empleador. Porque si te contrata para que estés a los 8 de la mañana, entonces cuando cobras el sueldo incluyes lo que va a significar para ti ir a las 8 de la mañana todo los días, y que no haya cotización, ni previsión ni ninguna cosa...”

5.3. Remuneraciones

Como vimos, el acuerdo que se realice al momento de negociar es determinante para definir el monto de remuneraciones por actuar en una teleserie.

Si bien los contratos establecen un monto total por la participación en la teleserie o por los años que esté vinculado con el canal de televisión, pero éste se paga mensualmente en cuotas, las cuales coinciden con el número de meses que dure el contrato. En este sentido, hay coincidencia en que se paga periódicamente en la fecha estipulada y extrañamente se dan situaciones de atraso en el pago de una cuota, y por cada cuota cancelada, el artista da una boleta o factura de acuerdo con su calidad jurídica.

“El pago de mi contrato fue mantener el sueldo mensual que era lo que ganaba en el otro canal. Se estableció una suma total que se pagaría en 8 cuotas mensuales más IVA. El número de cuotas se da por hecho, porque imagino que si pidiera que me pagaran el total, el canal no lo haría”.

“Se establece un monto total por el período y si me pasaba... (por alargue de la teleserie), se me pagaba respecto de lo que estaba ganando”.

“En mi caso se establecía un monto mensual por tantas horas por ocho horas diarias”.

“Me dijeron “te queremos para tal personaje” que fue el que interpreté y te ofrecemos un millón y algo mensualmente”.

Otro elemento que se incluye en el pago de remuneraciones es el relativo a los placement activos, vale decir, el pago por el uso o manipulación de un producto comercial dentro de la teleserie como una bebida. En todos los contratos constatados en esta investigación existe una tabla con los porcentajes del sueldo que se pagaría de acuerdo con las veces en que el artista toma el producto. Por ejemplo:

Entre 1 y 4 capítulos: el 1% de la remuneración o entre 49 ó más capítulos el 12,5% de la remuneración.

Todos los entrevistados dijeron contar con un pago por concepto de placement, pero desconocen que este concepto sea extendido a todos los actores y actrices contratados

por los canales de televisión en estudio. Igualmente, no existe una situación definida con respecto a cuándo se paga el porcentaje respectivo, pues algunos lo reciben al final de mes junto con la remuneración, otros al final de la teleserie y otros, tiempo después de terminada la teleserie, encontrando casos en que el actor o actriz desconoce cuándo le cancelarán dicho porcentaje.

En relación con esto, los entrevistados plantean sus contradicciones:

“El placement también tiene que ver con mi sueldo. Entonces, por ejemplo, tú ves actores que andan todo el día con un logotipo en su ropa. Pero hay otros que nos da mucho pudor este tema desde un punto de vista artístico, porque se provoca como un manoseo. Me ha pasado en que yo pregunto ¿Por qué repetimos la escena si salió todo bien? –No, hay que repetirla, –¿Por qué?, –Faltaba el logo de un producto...Entonces yo tenía que hacer escenas de nuevo, ¡porque a mis compañeros se les olvidaba el logo del producto!”.

“Antes por ejemplo, si estaba (una pizza) dentro de la teleserie, al final del período recibías un mes extra. Pero ahora como son tantos productos y que son tan diversos, se estableció una tabla con porcentajes”.

“Nos llegan porcentajes por placement. Es un porcentaje del dinero que le llega al canal... la plata te llega 6 meses después de que termine la teleserie. Así pasaba en el otro canal también”.

“Hasta ahora no se me ha pagado nada y la teleserie terminó hace más de un mes. Del otro canal, por una teleserie exitosa que terminó hace años aún no recibo la plata”.

5.4. ¿Cuánto tiempo dura un contrato?

En cuanto a la duración de los contratos establecidos entre actores o actrices y los canales de televisión, encontramos una primera diferencia entre los canales 1 por un lado, y los canales 2 y 3, por otro. Básicamente, porque como en estos últimos canales de televisión las áreas dramáticas sólo han realizado una teleserie al momento de este estudio, la duración de los contratos está específicamente determinada por el tiempo que duró dicha producción.

El promedio de duración de una teleserie, que no coincide con el período en que ésta se transmite por televisión, va desde los 7 a los 9 meses, y excepcionalmente un año.

En los canales de televisión clasificados como 1 es posible encontrar contratos por 7 meses, 9 meses, uno o dos años.

“Es lo que me pasaba en un canal de televisión que me echaban todos los años y yo decía ¿Por qué me echan si después me vuelven a contratar? Así pasé en ese canal 8 años seguidos donde me echaban a fines de año”.

“Hay distintos tipos de contratos, cuando te contratan sólo por la teleserie te pagan, un actor como yo, un millón y medio o dos millones sólo por la teleserie...y los actores que tienen contrato anual, deben participar en más cosas que la teleserie, en los programas que el canal le diga. Mi contrato es por seis o siete meses que dura la grabación”.

En los canales 2 y 3 los entrevistados recibieron de palabra la posibilidad de volver a ser llamados, pero al momento de esta investigación ninguno de los entrevistados había firmado un contrato por un nuevo período. En el canal 2 los testimonios arrojaron que si bien los contratos fueron escriturados por 9 meses se estipulaba un período de alargue de 3 meses. En lo concreto ocurrió que trabajaron 15 días más de ese plazo sin que existiera contrato, pero dicho trabajo fue pagado.

En el canal 3 por su parte, los contratos simplemente terminaron el mes en que concluyeron las grabaciones.

Cabe consignar que en los casos de los actores o actrices que son contratados (civiles o prestación de servicio a honorarios) por los canales de televisión 1 y cuyos contratos tienen una duración de más de un año, se les exige la participación gratis en otras producciones del canal como telefilms o series. Situación que para los entrevistados es comprensible, puesto que asumen, tácitamente, que el canal por el hecho de “mantenerlos” y estar pagando por ello, debe ser recompensada con este tipo de participaciones.

“El contrato anual significó una cantidad de dinero dividida en doce cuotas. Pero eso significó que debía hacer una teleserie, dos miniseries o no sé cuántas idas a programas estelares. Si te van a pagar por cuatro o cinco meses más que no vas a estar grabando una teleserie, entonces tienes que estar trabajando para el canal”.

“Actualmente tengo contratos anuales en el cual se incluye mi participación en una serie de televisión. Eso lo entiendo, porque si el canal te contrata por una

sola teleserie, que dura como siete meses y te contrata por un año, al canal no le conviene tenerte parado el resto de los meses del año. Estoy a un mes de que termine mi contrato y no sé si voy a seguir o no”.

En este sentido es interesante observar que el actor o actriz cuya negociación fue para participar en una teleserie determinada bajo ciertas características de producción, después acepte por este concepto de mantención ser parte de una producción donde las condiciones pueden ser muy disímiles al de una teleserie como por ejemplo, donde no exista un lugar para cambiarse de vestuario como relató una actriz, quien debió cambiarse de ropa dentro de una van (tipo de camioneta) estacionada en una calle.

Sin embargo, cuando son actores o actrices contratados por un período mayor a lo que dura la teleserie y son llamados a participar en estelares, donde a todos los invitados se les paga, ellos sí negocian el pago de dichas participaciones.

Asimismo, se les exige participar en las promociones de preestreno de la teleserie con un mes de anticipación, lo que significa asistir a programas misceláneos del canal, dar entrevistas a los medios de comunicación, hasta un mes después de iniciada la exhibición de la teleserie.

A través de las siguientes citas podemos ver que los contratos (no laborales) que establecen los canales de televisión con los actores o actrices se definen unilateralmente, bordeando el autoritarismo, pues ante el caso de que el actor o actriz renuncie anticipadamente debe pagar una indemnización, sin embargo, actores o actrices sí deben tener disponibilidad en caso de alargue de una teleserie. Aunque no se encontró el caso de una situación de término anticipado de una teleserie para conocer qué haría el canal de televisión en ese caso y si por ejemplo pagaría una indemnización al actor o actriz, pero como en el contrato se establece esta obligación de parte del actor, pero no del canal, se podría suponer que el canal no se obligaría a pagar nada.

“Por un mal entendido había quedado sin contrato en un canal, porque yo me iba a ir a mitad de año y yo estaba contratado por el año completo y me llamaron de otro canal, informé que iba a cancelar mi contrato y en el otro canal me dijeron que se harían cargo del juicio y de la indemnización por el hecho de cortar el contrato antes de tiempo, informé y me dijeron que no, que yo me quedara con ellos y que haríamos un contrato por dos años más. Me pareció que era mejor y me quedé, hice

una teleserie y después se venció mi contrato en diciembre y grabé todo el mes de enero y de repente se me acabó la plata y pregunto en el canal con la persona que había negociado qué pasaba y me dice “¿qué contrato? Ya pasó la vieja”, y quedé en el aire”.

“Ahora no me han dicho que no me vayan a llamar, uno se sigue comunicando con los directores y te dicen que no te vayas a otro canal, pero tampoco te dicen nada más. Y como no les fue bien, no quieren pagar las mantenciones, pero tampoco quieren que te vayas. Me agota no saber cómo organizar mi vida”.

“... las grabaciones fueron como por 6 meses... cuando se termina el período se termina no más la historia para la cual fui contratado. Me dijeron que cuando haya otro papel donde yo quepa me van a llamar”.

“El contrato tiene una vigencia de 9 meses, pero las grabaciones se extendieron, por lo cual hubo días en los cuales trabajé sin contrato alguno. Me pagaron igual esos días, pero me dijeron que inmediatamente después firmaría un nuevo contrato y eso no ha ocurrido y ya ha pasado más de un mes”.

“El contrato inicial era por 8 meses, y dije me voy, me dijeron que me podían demandar, yo dije méteme preso no más. Y ahí me llama otra gerente y me dice, negociemos y agarré un estupendo contrato. Significaron las mismas condiciones, pero más plata”.

“Después en la segunda teleserie tuve un personaje un poco más grande, fue mediáticamente más querido, dio más que hablar. Y apenas terminó ese contrato me dijeron que renovara el contrato por un año, para no soltarme”.

“Yo firmé un contrato por 8 meses y un mes antes de que se acabara me ofrecieron un contrato por dos años y yo acepté sólo por un año, entonces te ofrecen el negocio de tanta plata por un año y después se sube un poco más la plata”.

5.5. Feriado legal o vacaciones

Como los contratos que establece este grupo de entrevistados con los canales de televisión no son laborales el concepto de vacaciones no existe en lo formal, sin embargo en la práctica se da todo tipo de situaciones.

“Yo asumo que no tengo derecho a vacaciones, sino que debo trabajar el período que se establece en el contrato”; “Las vacaciones son impensables. Se termina el

contrato y quedamos cesantes no de vacaciones, cesantes y muy limitados, porque no se sabe qué va a venir”.

En efecto, en la práctica ocurre que aquellos artistas que en los dos canales clasificados en 1 firman contratos por uno o dos años siempre cuentan con algunas semanas o meses sin grabación; tiempo que actores o actrices asumen como sus vacaciones. Incluso, ante la pregunta de si les respetan que estén efectivamente haciendo uso de vacaciones, todos coinciden que sí, sobre todo si se trata de viajes fuera de Santiago. Esta posibilidad de descanso se explicaría por el término de grabaciones y la necesidad del canal de no perder a un rostro de teleserie, vale decir, un actor o actriz que se desee identificar como parte del canal en forma exclusiva, indistintamente al tipo de contratación que se tenga con él o ella.

En estos casos de actores o actrices que cuentan con contratos anuales asumen como beneficio el hecho de tener vacaciones informales, lo que podría explicar la actitud de no exigir al canal un contrato laboral que garantice formalmente vacaciones, puesto que en la práctica igualmente las podrían obtener.

En cambio, la realidad de los canales clasificados como 2 y 3 al encontrarse frente a la primera producción de una teleserie y establecer contratos por el tiempo que ésta duró, no permite la existencia de vacaciones ni en la práctica ni en el papel, ni tampoco el pago de vacaciones proporcionales puesto que no se firman contratos de trabajo.

Los relatos que se presentan a continuación se refieren exclusivamente a quienes han trabajado en canales clasificados como 1:

“...con dos años de contrato pasa que te quedas con cuatro meses como vacaciones. En el otro canal hay más producciones y te aprovechan todo el año, en cambio acá tienes cuatro meses que no haces nada, igual si te llaman (para participar en un programa distinto a una teleserie) tienes que estar, pero es por mutuo acuerdo, porque si uno está de vacaciones efectivas te lo respetan”.

“... antes teníamos todo febrero de vacaciones y recibías un sueldo, pero era porque era lo que correspondía a tu total y que se había dividido en los meses del año. Suena a sueldo de vacaciones”.

“Hace dos o tres años, nos pilló la máquina y en vez de tener un mes de vacaciones fueron quince días...después como fueron mejorando las cosas, sumamos más y este año tuvimos tres semanas de vacaciones, algo así”.

“Este año peleamos por no trabajar los sábados y nos dijeron, vamos a trabajar los sábados para que tengan dos semanas de vacaciones en febrero. Grabamos como condenados y no hubo vacaciones...no es que te lo prometan, pero queda la idea de que podrían darte vacaciones y al final no se dieron no más, e igual seguimos grabando los sábados. Para ellos las vacaciones son una paletada”.

“No te dicen nada, a no ser que haya un par de actores que en su contrato dice que necesitan dos semanas de febrero y que todos critican, porque dicen todos estamos grabando más, porque el protagonista se va de vacaciones. Y también ocurre que hay alargues y puedes estar, por ejemplo, 15 días más a disposición del canal”.

“El tema de las vacaciones en términos del Código no tengo idea cómo es. Yo estoy desde abril y quiero vacaciones en febrero, porque no me va a dar más la cabeza, porque grabo todos los días”.

“Si yo avisaba de tal a tal fecha no voy a estar, eso el canal te lo respetaba”.

5.6. El poder del rotero

Hasta ahora todo parece indicar que la razón para que los canales de televisión no consideren como empleados del canal a los actores o actrices por un proyecto o tiempo que dura la grabación de la teleserie, se debería a que no existe subordinación ni dependencia.

Sin embargo, al momento de abordar el tema de la jornada semanal de trabajo, constatamos que en la práctica, actores y actrices están sujetos a una calendarización pocas veces flexibles. Por el contrario, podremos ver que en caso de que el actor no presente una razón justificada, sin aclarar qué se entenderá por este concepto, deberá pagar una multa.

La realidad que se vislumbra a partir de las entrevistas, es que los contratos indican que deben estar disponibles para las citaciones que realice el canal para concretar las grabaciones de las teleseries.

Para grabar una teleserie se da la siguiente situación: un productor(a) entrega semanalmente una calendarización denominada rotero, en el cual se señalan las locaciones (lugar de grabación), los días y horarios de grabación y, por tanto, el día libre que tendrá ese actor o actriz sin grabar. Si bien, en principio esto puede resultar ordenado, en la práctica suele ocurrir que a través de memos entregados uno o dos días antes de la grabación se altere el orden de las grabaciones y el actor o actriz que disponía de un día sin grabación deba asistir sin reparos a grabar.

En este sentido, en el trabajo de campo de esta investigación fue posible constatar que en la mayoría de los casos, las entrevistas concertadas en un día y horario determinado se debieron modificar en dos o tres oportunidades, exclusivamente por la alteración de los horarios de grabación, lo que dejaba en evidencia que el actor o actriz no disponía libremente de su tiempo, sino que estaba supeditado a la organización de la grabación.

Las diferencias que se dan entre los canales clasificados como 1, 2 y 3 son que en uno de los cuatro canales de televisión (correspondiente a la categoría 1) se trabaja de lunes a viernes, mientras en los otros canales la jornada semanal es de lunes a sábado, aunque en el caso de algunos actores, según sus testimonios, lograron negociar el hecho de no grabar en día sábado, pero son casos excepcionales.

Se pudo constatar también, que en el canal 3 cuando se trabajaban los días sábados se pagaba el día con un recargo como si fueran horas extras.

“El contrato dice que el actor se debe presentar en las fechas y oportunidades que el canal determine, los cuales pueden ser cambiados por el canal según su propia conveniencia. Se graba de lunes a sábado y el plan de grabación generalmente se da a conocer los días jueves”.

“En la productora la jornada era de lunes a viernes y los días sábados se pagaban extras. Se pagaba el equivalente a lo que se pagaba mensual dividido en 20 días. A veces se trabajaba los sábados, no siempre”.

La eventual flexibilidad en el horario depende del criterio del productor ejecutivo y, por tanto, no se aplica en forma pareja a todos los actores y actrices.

“Por contrato dice que estoy disponible de lunes a sábado para hacer grabaciones y yo pedí por ejemplo, que me respetaran los jueves y viernes para hacer teatro. Como hay una cosa de criterio también les dije y no ha habido problemas, también tuve un rol pequeño en una película y me dieron permiso para ir a filmar”.

En uno de los canales clasificados como 1 los actores desde hace cinco años pudieron negociar que no les avisaran un día antes los cambios de manera de poder manejar con más tranquilidad sus días sin grabación.

“Esos memos a los que más afecta es a los protagonistas, porque son los que graban más. Entonces para un protagonista que hace diez escenas en un día y ponerle una o dos escenas el día que tenía libre es un cacho. Fue un acuerdo como de caballeros y no está en el contrato”.

Hasta ahora sólo en este punto el actor o actriz entrevistado se siente un subordinado o un trabajador asalariado, pues debe cumplir con una jornada semanal específica determinada por la empresa, en cambio, cómo vimos, sobre el tipo de contrato que no es laboral, la existencia de negociaciones individuales y no colectivas, quedando expuesto a condiciones unilaterales y poco claras, y la duración de sus contrataciones todavía se podían vislumbrar ciertos beneficios, donde una formalización laboral no pareciera necesaria.

“El contrato no establece con claridad la jornada de trabajo. No se especifica ahí ni horario de descanso ni cuánto tiempo tiene que pasar entre una citación y otra. Todo eso funciona con acuerdos tácitos que los actores saben cómo funciona. Finalmente como las teleseries van tan atrasadas, uno ocupa el sentido común y va a la citación que te pide la productora, porque el material hay que digitalizarlo, hay que musicalizarlo, lo tiene que ver el cliente. Y si dices que no, dejas a la productora llorando. Y uno termina por entender a la productora y hay otro drama, porque también ves que la productora muchas veces gana menos que tú”.

“Las citaciones son de una semana a otra, sale un rotero, pero siempre hay cambios a través de unos memos, entonces te llega una rotero con tus horas y locaciones, pero después te llegan memos diciendo este día o esta hora se modificó. Los descansos que ocurren no son porque se te da un descanso, sino porque ese día no tuviste escenas para grabar. Pero la verdad es que esto hace que no tomes compromisos, porque nunca sabes qué va a pasar, porque te pueden poner una grabación”.

“Era de lunes a viernes y eventualmente me tocaba los sábados. En ningún canal tienes día libre, sólo el domingo. Sin embargo, hay períodos en que aparecen menos capítulos y tienes menos grabaciones”.

“No es que no pueda hacer otras cosas, pero tienes que estar sujeta a la programación. El rotero te lo dan semana a semana, las veces que me he peleado con ellos ha sido, porque me lo dan el viernes en la noche y una igual tiene otras cosas, pero ellos te dicen tu contrato está acá y dice esto”.

“También se trabaja normalmente los días sábados, pero yo en mi contrato establecí que no trabajaba los días sábados. Me dijeron que no, pero yo dije a ver, me pagan tan poco que más encima no voy a sacrificar el fin de semana donde yo puedo hacer otros proyectos”.

5.7. “Hasta que terminemos de grabar...”

En este ítem también podemos confirmar la contradicción en que caerían los canales de televisión en estudio al establecer contratos como si los actores y actrices fueran independientes y en la práctica exigirles el cumplimiento de una jornada diaria de trabajo. Esta situación se podría justificar por el tipo de producción que se realiza, pues si falta un actor o actriz a una escena claramente altera el sentido de una historia dramática.

Incorporando este sentido de la producción, la Ley N°19.889 establece una jornada diaria más larga que la del resto de los trabajadores, la cual dura 10 horas (art.145-c). En la práctica, de acuerdo con los testimonios, es aquí cuando el actor o actriz se siente un subordinado del canal de televisión.

“Nosotros somos empleados independientes, pero estamos sujetos a subordinación y dependencia, porque si me citan a las 8 y yo llego a las 10:30 me van a sancionar; no puedo llegar a la hora que yo quiera. Ahí es donde esto se vuelve ilegal. Tampoco puedo cambiar mi personaje a mitad de teleserie o cambiar el guión, entonces, independiente uno no es”.

La realidad constatada a través de las entrevistas es que la jornada diaria puede durar 11 horas llegando a experiencias extremas.

“Hace dos años con esa teleserie, se trabajaba 18 horas diarias y en alguna oportunidad le descontaron a un actor el sueldo por 40 minutos de atraso al ensayo, atraso que se debió al cansancio, pues no alcanzaba a recuperarse para seguir grabando al otro día”.

“Lo normal en los canales grandes es que se graben máximo 12 escenas por día. Acá llegamos a grabar 16 escenas por día. El problema es que (las escenas) son en distintos horarios, por lo cual debes estar a disposición y en los set de grabación prácticamente todo el día”.

Es importante señalar también que según los entrevistados, los canales de televisión consideran el inicio de la jornada cuando se comienzan a grabar las escenas y no a la hora de citación, sólo un testimonio arrojó que el horario se iniciaba desde la hora de llegada.

A diferencia de otras labores donde el trabajo efectivo es el que se realiza durante la jornada diaria, en el caso de actores y actrices se suma al hecho de disponer de su tiempo para las grabaciones, el tiempo extra para aprenderse el guión y ensayar sus personajes, fuera del canal de televisión, por lo que se considera como una responsabilidad del actor o actriz de llegar con sus textos aprendidos a grabar. En efecto, sólo el ensayo de todo el grupo de actores de una escena es el que se considera como parte de la jornada.

“Grababa hasta las 8 de la noche, en un lugar que quedaba muy lejos y yo llegaba a las 10 de la noche a mi casa y ahí preparaba las escenas, estudiaba para grabarlas al otro día. Por lo tanto, no se contempla el tiempo de ensayo”.

“Se trabaja de 8am a 8pm. El ensayo en equipo se contempla dentro de las horas de trabajo, y las horas de ensayo individual uno las hace en la casa”.

La mayoría de los actores o actrices entrevistados asumen y se acomodan al cumplimiento de una jornada determinada unilateralmente por el canal de televisión.

“Un compañero que trabajó muchos años en el otro canal, él es muy riguroso, no alega cuántos días te toca ni nada, pero a las siete de la tarde dice me voy, porque estaba acostumbrado a que en el otro canal las cosas funcionan de manera más formal”.

“También está la sensación de que en virtud “de lo bien que te pagan” estás en la obligación de quedarte las dos o tres horas más que se demoraron, porque hubo un problema y se atrasó, porque si dices que son las 6 de la tarde y tengo reunión de apoderados, ¡queda la escoba! Es capaz de bajar el gerente general para decirte “¡Pero cómo!” y si lo hace un técnico..., a ellos les pagan horas extras, a nosotros no...”.

De los 12 testimonios recogidos encontramos sólo dos casos en que hablaron de respeto a su jornada diaria, pero un respeto sui generis, si pensamos que la jornada es determinada sólo por el canal y no hay contrato laboral de por medio:

“En mi caso, yo no grababa todos los días, eran como tres días a la semana y no eran de corrido. Se me citaba a las 8 de la mañana y nunca nos pasábamos más de 8 horas, a los actores se les respetaba mucho el tema del horario”.

“Formalmente no se establece el horario. Cuando yo entré venían de una teleserie que fue un cagaso en todo término de cosas, no sólo en rating, los actores de repente estaban hasta las dos de la mañana grabando, porque la escena salía al otro día. Terminaron muchos con siquiatra. Entonces, cuando entré estaban con todo ese peso y entró un director que venía del otro canal y su objetivo era ordenar toda la cosa y ser súper respetuoso con los horarios”.

“Jamás me pagaron horas extras y si la jornada laboral (sic) en esa época tenía que ser de 12 horas diarias, podíamos grabar 15 y 16, era heavy. Siempre está como el rollo de que hay muchos actores que harían lo mismo por mucha menos (plata). La demanda es muy escasa por la oferta de actores que hay”.

“En la productora se logró, por ejemplo, que la citación era a las 8 de la mañana y que todo lo que tuviera que ver con la difusión de la teleserie, tenía que hacerse dentro de los horarios de trabajo, porque no puede ser que trabajes tus 11 horas diarias que ya es bastante, sino que además te vayan a hacer la foto, la entrevista y terminas llegando a tu casa a la 1 de la mañana y al otro día tienes que estar a las 8. El promedio de trabajo era de 11 horas de lunes a sábado. Dentro de esas horas se incluye la hora de almuerzo”.

“En la productora se llegó a un acuerdo de que los que tenían más exigencia, los protagónicos, trabajaran 5 días a la semana y cuando se trabajaba el sábado se pagaba el día extra, pero se logró también con el costo que corres, concretamente, de que no te llamen nunca más y pasa, no te vuelven a llamar”.

“Son diez horas diarias, pero los protagonistas grababan todo el día, ése es el problema. Además como a esa teleserie le fue mal, empezaron a basarse sólo en lo que le pasaba a los protagonistas y los explotaron hasta que la protagonista colapsó”. “Decíamos a las 8 horas, oye, por lo menos paguen horas extraordinarias, pero no pagan horas extraordinarias está esto metido en el sueldo no más. Comúnmente se trabaja más de doce horas en los canales de televisión”.

“Uno va a las 8 para maquillarse, pero eso no se cuenta, se cuenta desde la 9 hasta las 19:30 u 8pm”.

Creo que hay más aversión a la pobre que está haciendo respetar sus derechos como corresponde que el otro. Y es un mal hábito”.

“...yo sé que la teleserie me iba a significar tiempo, pero no toooodo mi tiempo”.

“Las horas de citación y del rotero era un despelote. Uno llegaba a las 8:30 y las grabaciones partían pasadas las 10. La hora de salida era relativa,...al principio parábamos a las 7 de la tarde, pero habíamos echo tres escenas de 25 que teníamos que hacer, después se agarró el ritmo y ahí habían días que se trabajaba hasta las 9 de la noche. Sin embargo, si “los rostros” decían me tengo que ir a las 6, porque tengo que ir al teatro, te soltaban temprano”.

Cuadro N°3
Jornada laboral semanal y diaria de los canales en estudio

	Canal 1	Canal 2	Canal 3
Jornada semanal	- lunes a viernes - lunes a sábado	lunes a sábado	lunes a sábado
Jornada diaria	- 12 horas - 12 horas o más; llegando a experiencias de 18 horas	12 horas	11 horas

5.8. Gastos sociales: salud y previsión

Al no existir contratos laborales el pago de las cotizaciones corre por cuenta de los propios artistas, ya sea en su calidad de persona natural a la cual le pagan un honorario por prestación de servicios actorales, o bien, en su calidad de dueño de una sociedad de responsabilidad limitada. Mientras el canal de televisión al no asumir su calidad de empleador ahorra en costos sociales.

“En televisión yo asumo que debo tener que pagar mis cotizaciones, pero afuera hay muchas productoras que ya están aplicando la Ley del cine (en realidad es la Ley N°19.889, objeto de este estudio). De partida esta Ley no se aplica en los canales; hay contratos civiles, pero no laborales, cosa que me llama profundamente la atención, porque supongo que eso es ilegal”.

“Tengo isapre, que la pago por mi cuenta, lo que no tengo es AFP. Tengo seguro de vida y de ahorro; el de ahorro lo he tenido siempre, desde que empecé a trabajar en teleseries”.

“Al final todos cotizan, y dicen si yo cotizo individualmente y tengo todo arreglado para qué voy a requerir que por un contrato me descuenten. Eso es absurdo (el argumento)”.

Si los canales de televisión clasificados en 1, 2 y 3 no consideran que exista una relación laboral y no hay pago de cotizaciones ¿El actor se puede enfermar y faltar a una grabación? ¿A quién le presentan una licencia o un certificado médico?

Si formalmente se establece que actores o actrices son independientes, no deberían tener problemas en enfermarse y guardar reposo en la medida que cumple con el

servicio prestado, pero como estamos frente a personas cuyo servicio les significa estar presentes ¿Qué ocurre entonces?

En la práctica indistintamente al canal en el cual trabajen, existen dos grupos de actitudes entre los actores y actrices:

1. Quienes, por un tema de formación no faltan a grabar a menos que estén realmente graves, pues asumen que el costo de que una escena se postergue por un actor enfermo es tan alto, que ellos por solidarizar con el resto del equipo graban igual. Esta forma de enfrentar las enfermedades ha llevado a que el reposo por enfermedad es un concepto que no existe.

“Si uno se enferma sabe que si no va a grabar vas a dejar la escoba. O sea, tienes que estar realmente muy, muy mal para no ir. Además hay una cosa concreta y real de que hay un proyecto que está saliendo al aire y que está... lo que grabo hoy sale pasado mañana, entonces hay un apremio en ese sentido muy grande. Además que uno involucra a los compañeros, si uno no va, puede que tengan que hacer cambios en el guión o que tengan que llamar a un compañero que no le tocaba ir a grabar. Si yo no voy al trabajo, no trabajan 100 personas, si no voy a trabajar hay un producto que no puede salir al aire”.

Claramente la actitud de parte de actores o actrices de no exigir el respeto al reposo en caso de enfermedad o accidente, es muy conveniente para el canal de televisión, pues por este concepto no sería presionado por los artistas.

“O sea, en general, hay que estar muy enfermo como para no ir, estar con fiebre y ahí avisas. Si es muy jodido eso para la producción, porque están muy topados con los tiempos te van a suplicar que no, por favor, que te llevan y traen en taxi para que se haga la escena. Si no están topados te respetan tu reposo. Creo que los conductos regulares son que después tengo que llevar un certificado médico. Sobre todo en enfermedades donde no puedes hablar”.

“Por lo general, el actor por formación va igual a grabar estando enfermo. La formación universitaria te enseña mucho esa actitud un poco por la relación del actor con el público de teatro, entonces funciona con la lógica de que aunque tengas 40 grados de fiebre vas igual a escena. Tampoco existe la conciencia del derecho a estar enfermo y más bien existe la conciencia de que el actor no tiene derechos”.

“Si yo estoy resfriado y tengo una licencia para estar parado una semana, no la tomo, el actor sale sí o sí”.

“En una teleserie anterior fue distinto, pasó que la protagonista colapsó por stress, grababa todas las escenas y le dijeron, si no puedes seguir, tengo una actriz que te puede reemplazar y esto (ocurrió) cuando quedaba nada (para terminar la teleserie). Y le tenían dos actrices y ella tuvo que grabar echa bolsa, porque o sino le robaban el personaje”.

“Frente a la enfermedad hay mucha tolerancia. Nunca he visto en ningún canal una persecución por enfermedad. Claro que si alguien se enferma y se cacha que no es por gripe, sino porque es adicto a la droga o al carrete, ahí se pesquisa y se conversa personalmente, por lo general hay una deferencia privada en ese sentido, el canal te puede ofrecer rehabilitación”.

2. Quienes piensan que están en todo su derecho de enfermarse y faltar. Este último caso, es una minoría.

“Yo avisaba que no podía ir a grabar no más y eso se respetaba”.

“En mi caso sí (se respetaba el reposo), porque cuando estás enfermo, estás enfermo no más. Lo único que no se cumplió a los actores fue la situación de la previsión, AFP e isapre”.

5.9. Seguridad en el trabajo

Como se lee, la mayoría de los entrevistados considera que el derecho de guardar reposo en caso de enfermedad es un hecho excepcional. Ahora bien, ¿Qué ocurre en

caso de accidente, el actor o actriz, puede guardar reposo? ¿El canal de televisión cómo enfrenta un accidente en una locación de grabación?

De acuerdo con la información recogida, no existe la posibilidad explícita de descanso, incluso, encontramos ejemplos, que pueden parecer insólitos: una persona que le dio una alergia por un alimento, su reacción física fue hincharse. La forma de reaccionar del canal fue que una productora la llevara a un hospital donde un médico le suministró en forma exagerada anti inflamatorios. El resultado fue que la persona debió grabar sus escenas *“con jaqueca y completamente mareada”*, otro caso es el de una actriz que se lesionó el cuello mientras ensayaba una escena, tuvo que asumir sola el accidente, pagar la consulta, los remedios *–“a lo más me pagaron el taxi para irme”–* y después ver por televisión cómo su caso lo ponían como ejemplo de chascarros de las teleseries.

Frente al tema de accidentes o enfermedades profesionales existe el consenso de que hay productores (personas a cargo de la producción de la teleserie) a los cuales acudir y son quienes se encargan de resolver los problemas de traslados a clínicas cuando resulta necesario, pero al igual que en el caso de enfermedades, el guardar reposo significa un problema.

Según los testimonios, tras la promulgación de la Ley N°19.889, ha existido un cambio de actitud en los canales de televisión en estudio, esto es, si antes de la Ley alguien sufría un accidente en el lugar de grabación la regla general era que la propia persona debía asistirse y correr con los gastos médicos, en cambio, actualmente el accidentado es llevado a una clínica privada y los gastos pueden correr por cuenta del canal, pues existirían seguros comprometidos.

Sin embargo, sólo hay constancia de que los canales cubren los accidentes en los canales clasificados en 1, básicamente, porque no se registraron accidentes en los canales 2 y 3, por lo tanto, los entrevistados asumen que las condiciones debieran ser las mismas.

Pero, de acuerdo con lo establecido en un contrato civil correspondiente con el canal 2, se especifica que el canal no se hará responsable de accidentes ocurridos en las grabaciones. En este sentido, según la normativa laboral, es el empleador quien debe responder en estos casos y no el trabajador.

Cabe señalar que muchos de los relatos responden a experiencias anteriores a las producciones que estaban realizando al momento de las entrevistas, sin embargo, permiten dar una imagen sobre las condiciones que suelen darse en caso de accidentes.

“Si trabajas en la teleserie, siempre te dicen que hay un seguro que te cubre si te pasa algo en el canal. Nunca he sabido de un hecho tan grave, pero si alguien se tuerce un pie en el canal, le dicen no te preocupes, pero ojalá te recuperes rápido, porque tenemos que grabar tales escenas. Uno entiende eso también y uno verá cómo se ubica para pasar tranquilo con la escena. En el fondo, es real que se está contra el tiempo”.

“Te llevan a una clínica y ellos pagan todo. A mí me pasó que me dio una alergia por un pescado malo que me comí y me empecé a hinchar. Me llevaron a la posta, y una productora me acompañó todo el rato, pero el productor general todo el rato llamando porque me estaban esperando para filmar y yo grababa todo el día, “va a poder grabar, la pincharon?” y yo decía qué preocupado que está por mí, pero en el momento en que dije voy a grabar, estaba mareada, me habían puesto tres inyecciones y nunca más me preguntaron si yo estaba bien o no, y me tuvieron hasta las cinco de la mañana grabando cuando yo pedía que por favor adelantaran mi escena, porque yo no daba más, y ahí exploté. Y le reclamé al productor”.

“Hay una bipolaridad en el trabajo. Una cosa es el contrato que firmas, que es un contrato terrible, donde tienes muy pocos derechos y ellos tienen todos los derechos del mundo, y en ese contrato de trabajo tu puedes estar grabando y se te cae un foco en la cabeza y no es problema del canal, pero, por ejemplo cuando yo tuve que tomar clases de caballo y yo me caía del caballo, ellos no tenían por qué hacerse responsables, pero siempre se hacen responsables, pero todo eso es como un acuerdo tácito”.

“En el contrato con la productora (empresa) no figura que uno tenga un seguro o algo, excepto para los viajes. Pero nada dice sobre la seguridad laboral. Pero siempre está la voluntad de la producción. Evidentemente si se te cae un foco en la cabeza va a venir la productora y te va a llevar a la clínica y lo más probable es que te paguen. En esta producción no recuerdo que haya ocurrido un accidente”.

“Según el contrato en caso de accidente no es imputable al canal. En las escenas de riesgo se pide de parte del actor una preparación necesaria o un doble”.

5.10. Grabaciones en exteriores

Como se indicó en el capítulo IV, la Ley en estudio contempla situaciones propias de la actividad artística como realizar producciones fuera de la empresa.

En este contexto, la producción de una teleserie requiere grabaciones no sólo en interiores (desarrolladas en set de televisión), sino también en exteriores (denominadas locaciones), algunas de las cuales pueden desarrollarse en la calle u otros lugares dentro de Santiago, pero también fuera de la ciudad. Por lo cual, para esta investigación fue importante conocer las condiciones de trabajo y las características dadas al momento de grabar en exteriores.

En este ámbito se encontraron diferencias entre los canales 1 por un lado, y los canales 2 y 3, por otro. Hecho que se explicaría por la experiencia (llevan más de tres años en el rubro) e inversión puesta en infraestructura de los canales clasificados como 1, contando con infraestructura adecuada en los sets de grabación y una adecuada producción en locaciones exteriores, según los testimonios.

Los relatos dan cuenta de experiencias fuera de Santiago en los canales clasificados en 1 y experiencias sólo fuera de los set de televisión en los canales 2 y 3.

“Aunque grabaras dos escenas, tenías que estar diez días allá...Si grababa, aunque fuera salpicado...estábamos en el hotel o muy cerca del hotel, entonces nos pasaban a buscar para ir a grabar las escenas. En términos de producción fue todo muy amable”.

“A los técnicos les pagan un viático por viaje, camarógrafos, utilería. A nosotros no. Nos daban el hotel y las comidas. La diferencia es que al pasarle el viático a los técnicos, les daban la posibilidad de que ellos optaran donde ir y elegían un hotel menos caro para quedarse con plata”.

“Cuando graban fuera del canal, pagan viático, te traslada el canal. Te ponen una van, que sale por ejemplo el domingo a las 6 de la tarde. En una teleserie estuvimos un mes y medio instalados en la playa e íbamos de lunes a domingo. Grabábamos en una playa, pero alojábamos en un hotel y era muy impecable y todo. Pero en términos de comida había problemas y nos atendían mal, de repente después de grabar todo el día y lo único que quieres es comer un plato y te dan un vegetariano y te decían: no eso es lo que hay”.

“De repente te ves cambiándote de ropa en la van, esperando que el camarógrafo no te vea en pelotas, pero en general, en las teleseries son más cuidadosos”.

Como se desprende de los testimonios, los canales clasificados como 1 a la hora de grabar fuera de Santiago, disponen de traslado, alimentación y alojamiento. No así de viáticos, que serían distribuidos sólo a los contratados laboralmente.

En los canales 2 y 3, en cambio, según los testimonios recogidos, se encontraron problemas en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad, aunque siempre estaban cubiertos los traslados.

“Era un poquito precario. Se hacía lo mejor que se podía. Cuando era en el campo por supuesto había baños químicos. Había un catering para servir almuerzo. En general resultó bastante bien”.

“Habían baños o se conseguían; recuerdo que en una locación se consiguió una casa entera y ahí se instalaba peluquería, maquillaje y los baños estaban a disposición de todos”.

“Cuando se filma en exteriores, es el canal el que nos traslada en una van. Pero en el lugar de grabación no hay baños, no había lugar donde sentarse y donde capear el sol mientras se espera el turno de grabación. La colación la enviaban del casino del canal y muchas veces llegaba a la grabación dada vuelta. No tenían contratado un servicio de catering para las grabaciones en exteriores”.

“Se conversó y se fue arreglando en el camino, no partió con sillas, mejoró el catering, los horarios. En todos los canales en los que he trabajado es complicado”.

“Cuando se partió (con las grabaciones) no se les ocurría que tuviera que haber baño en la locación y les explicamos por qué la necesidad de un baño, pero también se provoca una cosa medio perversa, porque si son actores renombrados sí hay baño, pero si es con actores secundarios, menos pagados, no hay baño y tienes que ir donde una vecina para pedir un baño. Muchas veces no hay lugares de descanso mientras se espera la grabación”.

Si bien el tema de la colación en una relación laboral, es resguardado en cuanto al tiempo que se debe disponer para ello, no existe un imperativo para que éste sea pagado por la empresa.

En este sentido, se constató que existe una diferencia entre los canales en estudio, pues si bien los canales clasificados como 1 cubren los gastos en alimentación en las grabaciones en exteriores, no ocurre lo mismo cuando graban en los set del interior de los canales. La razón indicada por los entrevistados es que actores o actrices, no son empleados del canal de televisión.

Sin lugar a dudas llama la atención la actitud de los canales de televisión frente a este punto, puesto que si están dispuestos a cubrir una serie de gastos en exteriores, y no pagan colación cuando se trabaja en los set de grabación, no es por un tema de recursos, sino de formalizar el hecho de que no son trabajadores del canal.

“El almuerzo corre por cuenta de una, pero si es afuera del canal corre por cuenta del canal y te lo da el hotel en el que estamos”.

Mientras, en los canales clasificados como 2 y 3 siempre dan colación a todo el equipo de trabajo incluyendo a actores y actrices. En relación con el respeto por la hora de colación y el tiempo determinado para ello, encontramos situaciones diversas, indistintamente al tipo de canal de televisión.

En cuanto al respeto por el tiempo destinado a la colación, existe el consenso que si bien se respeta el período acordado, media hora a una hora, no siempre queda claro a qué hora se inicia, pues está determinado por las grabaciones.

“Se respeta una hora de colación, pero cuando se hace en exteriores, hay mantención, que se le dice, porque como no hay tiempo para parar hay personas que están todo el tiempo dándote sanguchitos”.

“Todo eso es problemático, porque se supone que hay una hora para colación y uno entra a las 8 de la mañana y, a veces, son las tres de la tarde y no has parado. Para uno quizá no es tanto, porque terminas una escena, pero los técnicos no, ellos pueden estar echo bolsa y no paran y pueden estar hasta las cuatro de la tarde sin almorzar, eso siempre es un rollo”.

“Colación siempre hay, pero no siempre en las mejores condiciones, porque hay veces en que te pilla en una locación donde no hay espacio y almuerzas en la calle, un hot dog o algo así, pero lo cubren ellos y cuando es en el set del canal, te dan un vale de colación, que lo puedes canjear por lo que quieras, pero en los otros dos canales, te pagas tu almuerzo en el casino”.

5.11. Otras obligaciones

Como hemos descrito hasta ahora, una de las contradicciones de la relación que establecen los canales de televisión con actores y actrices es que a través del contrato que firman son considerados como trabajadores independientes, pero en la práctica los testimonios nos muestran que ellos no disponen libremente de su tiempo diario ni semanal.

En este sentido existen argumentos claros que nos hablan de la existencia de subordinación y dependencia y es que si los actores o actrices llegan atrasados a las citaciones son multados en UF³⁸ o un porcentaje del sueldo en los casos que pudimos constatar, asimismo, son multados si no asisten a las grabaciones. Esta situación ocurre en todos los canales de televisión en estudio y queda estipulada en cláusulas de los contratos.

³⁸ La **Unidad de Fomento** es una unidad de cuenta reajutable de acuerdo con la inflación, usada en Chile. Fue creada por el Decreto N°40 del 20 de enero de 1967, siendo su principal y original uso en los préstamos hipotecarios, ya que era una forma de revalorizarlos de acuerdo con las variaciones de la inflación. Posteriormente se extendió a todo tipo de préstamos bancarios. Los valores se pagan o cobran en pesos, según el valor del día, que es la moneda de curso legal.

“En ese contrato que tiene cuatro páginas con letra muy pequeña se establecen todos los principios que resguardan al canal y ninguno que resguarde al actor. Por ejemplo, se establecen sanciones si uno llega tarde a grabar, si no llega con el papel aprendido. Esas sanciones son económicas. No se cumple, pero sí tienen la amenaza constante. No hay un solo punto que beneficie a los actores”.

“En el contrato existe una cláusula que multa si uno llega atrasado. Es leonino y el monto no se puede determinar por mutuo acuerdo. Esa cláusula se ha aplicado muy pocas veces. El atraso es tal si es que atrasa la grabación, por ejemplo, si estás citada a las 8 para que empiecen a grabar a las 9 y llegas a las 8:40 y alcanzas a maquillarte y vestirse y estás en el set, no es un atraso, lo manejas. Pero si llegas a las 9:30 horas y atrasaste a un equipo entero se considera un atraso, por tres atrasos se te descuenta el 25% del sueldo del mes. Es desproporcionado”.

“Existe un plan de grabación semanal. Pero lo contradictorio es que si uno se atrasa en las grabaciones “sin justificación” se establecen sanciones por 5 UF ¿Cómo es posible si no es un contrato laboral y los contratos no establecen jornada horaria? Sólo se dice que si hay un cambio se avisará con 24 horas de anticipación, por lo cual, yo no tengo posibilidad de planear mi vida, estoy a disposición total del canal. Incluso, una vez en ese día que no me tocaba grabar yo estaba fuera de Santiago grabando otra cosa y me llamaron para ir a grabar, yo dije que no podía no más”.

“Se establece que por inasistencia injustificada se descontará un 10% de los honorarios mensuales. Sólo se podría presentar un certificado médico. Cuando eso ha ocurrido han respetado el descanso del actor. Se atrasan las escenas del enfermo y después se hacen todas. También se establece que por inasistencias reiteradas o atrasos reiterados se puede poner término al contrato”.

Como vimos en capítulos anteriores una de las obligaciones que se estipulan en los contratos con canales clasificados en 1 (área dramática de 3 años y más) es la participación en otros programas del canal, con muy poca incidencia de negociación de parte de actores y actrices.

“Cuando partí, viví malos tratos en un canal de TV. Me tocó una productora que me tenía buena, me quería y un día me dejó de querer porque no quise ir a un programa gratis y me puso en el día de mi cumpleaños un montón de escenas”.

“Por contrato debes ir a donde ellos te digan que debes ir. Yo como llevo un rato en el canal, he logrado no ir a un programa aunque por contrato deba ir. Ellos saben

que si te obligan a cumplir el contrato en ese sentido, me predisponen mal para el trabajo”.

“En ese tipo de peleas, en general me va bien y se me escucha y se me respeta, porque mi pega es actuar, por eso se me paga a mí. Si en el contrato dice que también tengo que hacer promociones ok, voy a las radios, me saco fotos, hago entrevistas para hablar del personaje, pero siempre en la etapa previa a la teleserie, incluso, se estrena la teleserie y doy entrevistas por un mes más. Mi sensación es que depende de cada actor en cómo se enfrenta a su jefe (sic) en relación con este tipo de temas”.

“Hay algunas obligaciones que establece el contrato que yo siempre he negociado. Y es así como yo he logrado mis contratos y eso se remite a las otras obligaciones anexas como si haces una teleserie tienes que asistir a cinco programas en horario estelar para difundir la teleserie y gratis. Pero si me invitan a un estelar donde siempre pagan honorarios y tu vas a ir y lo que menos haces es promocionar la teleserie y llenas 25 minutos de contenido del programa, digo no”.

“El contrato dice que uno tiene que estar dispuesta a ir a programas un mes antes de que salga la teleserie y un mes después, ir matinales y todo gratis y todos lo hacen, pero aparte están los estelares que pagan, entonces por ir te pagan 200 lucas y a otro un palo, pero por contrato debo ir a 3 estelares gratis”.

“Para este segundo contrato me pedían cinco programas, me los bajaron a tres y me pidieron además hacer 12 capítulos para una serie, todo por la misma plata”.

Hubo testimonios relativos a experiencias en un canal clasificado en 1, cuyos contratos incluyen otras obligaciones que van más allá de lo propiamente laboral, tienen que ver con comportamientos y pensamientos.

“Algunas son para la risa como que el actor no puede participar en actos que atenten contra el prestigio del canal o la moral o el orden público”.

“Lo otro que también he peleado con el canal es que estamos obligados a participar en las campañas solidarias que el canal realiza y eso para mi es incomprensible. Que pasa si uno es judía y se apoyan otras causas”.

“Hay una actriz que participó en una campaña pública, pero quedó llena de miedo por la posible reacción del canal y yo le dije, tranquila, ¡ellos no te están comprando tu forma de pensar, están comprando tu capacidad de interpretación para hacer el

personaje de una pinche telenovela! Y el contrato dice que la persona se compromete a representar los valores del canal y uno dice ¡qué valores!’.

Se observa que estos trabajadores-artistas no sólo deben responder estrictamente a los requerimientos para la producción de la teleserie, sino además están sujetos a un fuerte deber de obediencia reforzado con consecuencias negativas como ser considerado conflictivo(a) o persona non grata, y, como veremos más adelante, con la real consecuencia de ser vetado para ejercer su trabajo artístico. Por tanto, las posibilidades de conseguir un nuevo contrato no dependen sólo de un buen trabajo actoral, sino también, dependen mucho de las relaciones personales y comportamientos que tengan, siendo presionados, entonces, para mantener una disponibilidad extrema con el canal.

“Los canales tienen mucho esta cosa de que uno se tiene que poner la camiseta y cuando un actor exige sus derechos en términos de horarios, que me parece que es básico, es como que estás traicionando a la empresa. Entonces, se apela mucho al discurso de “sé buena onda, este proyecto es de todos, pónganse la camiseta”, entonces es unilateral, porque el canal no se pone la camiseta si yo tengo un problema”.

5.12. “En los canales de televisión se veta a la gente”

Como se mencionó al inicio de este documento, una relación laboral también está integrada por elementos subjetivos dados por las relaciones interpersonales, es por esta razón y considerando los dichos expresados por los entrevistados en relación con otras obligaciones que van más allá del trabajo de actuación propiamente tal, es que esta investigación indagó en el ambiente de trabajo entre actores o actrices y los canales de televisión.

Uno de los más importantes hallazgos es que en todos los canales de televisión en estudio, existe un conflicto permanente entre las personas que actúan, opinan o exigen derechos y el prejuicio de ser considerados conflictivos. Esta situación, según se plantea, responde a que en los canales existen vetos o “listas negras” (sin estar escritas) para aquellos actores o actrices que se manifiesten a favor de sus derechos como trabajadores y personas.

“Los actores no cuentan con una fuerza colectiva que los represente, e individualmente es imposible exigir que se te aplique la Ley. En los canales de televisión se veta a la gente”.

“Lo que pasa es que los actores tememos quemarnos y el actor que se quema no lo llaman más y eso ya se sabe. Ahí está el juego perverso con el tema de la aplicación de la Ley”.

“Sé de amigas que lo han hecho (ir a denunciar a una inspección del trabajo) por el tema de embarazos, pero lo que ocurre al final es que no las contratan”.

“(Ocurre) sobre todo con los que reclaman, los que dicen que no se van a quedar hasta tal hora, o que deberían aplicar la Ley laboral, etc. Además, ocurren estas cosas subjetivas de si te vas a poner la camiseta o no. Si vas a quedar como un conflictivo, si te van a volver a llamar o no. Entonces hay mucha gente que no se atreve a decir si quiera “oye, estamos grabando 14 horas y me quiero ir para la casa”, no lo dicen. Pasa, por ejemplo que llevas 10 horas y en ese set falta una escena más y uno dice “bueno ya,...no voy a ser mala onda” o uno piensa: cómo voy a dejar botada la escena si mi compañero lleva esperando desde las cuatro de la tarde, entonces te quedas, pero eso no se toma de parte de la empresa como un aporte tuyo a la producción, sino que ellos lo toman como una obligación”.

“No a todos los actores les pasa lo mismo, está el elenco de los más chicos, que no son de formación universitaria, hay mucho actor de academia, cuyo objetivo es llegar a la televisión. Nosotros en cambio entramos a las escuelas de arte a estudiar teatro y entre ese elenco y nosotros, a ellos los estresan mucho, están todos mal, medio empastillados, trabajan de lunes a sábado entero”.

“Hay una molestia que te la hacen sentir y empieza a correr esa voz, ese miedo que tienen los actores de no querer transformarse en un cacho o en un huevón problema. Para ellos el que mejor trabaja es el que mejor se adapta a esta cuestión rápida en poco tiempo, ése es el que sirve”.

“Es un tema bien doloroso, porque por mí no estaría en televisión y es el caso de muchos actores, porque te ponen la pata encima, porque te cagan con los contratos, porque te hacen firmar lo que ellos quieren. No hay respeto por el trabajo artístico”.

“Igual te hacen sentir que lo que tú ganas es más que el resto de la gente por hacer un trabajo que no tienes tantas obligaciones ni es tan extenuante en términos físicos, es entre comillas más agradable, y que tú como actor estás siendo valorado porque el canal te pone un soporte el cual te va a poner en el mundo; yo entiendo que eso vale hongo”.

“Individualmente, el que luche por esto es peligroso para el desarrollo de una sociedad comercial, esa persona se le cierran las puertas, sin duda alguna”.

“El manejo real que funciona en la productora y en los canales es por temor, no hay una conciencia de que cambió la Ley laboral, funciona muy al tirar el elástico, los canales tiran el elástico hasta lo que más puedan y los actores por su lado. Hay mucha amenaza”.

“Las solicitudes o reclamos dependen de la calidad de actor que tengas. Pues la gente que tiene más nombre, más cartel, esa gente tiene más regalías y la tratan de una manera más especial”.

El clima laboral dentro de un canal de televisión resulta muy determinante para la actitud que toman actores y actrices frente a sus demandas. El temor concreto es que el ser considerado conflictivo por exigir el respeto de derechos implica un

veto, anulando de esta manera una actitud proactiva frente a situaciones como exigir aplicar una Ley específica para el área como es la Ley N°19.889.

Ahora bien, a la luz de los testimonios, se encontró que actores o actrices eligen a un delegado por elenco de teleserie que pueda canalizar las “demandas” del grupo frente a la producción. Sin embargo, esta solución, de acuerdo con la información recogida, es más respetada en los canales clasificados en 1.

“Lo bueno que entre los elencos de las teleseries siempre se nombran delegados. Por ejemplo, en la actual teleserie nos avisaron a nosotros que va a ver alargue por dos meses y preguntamos si estábamos todos dispuestos, había que conversarlo entre todos y acordamos cosas como que por esos dos meses más nos paguen el sueldo y un bono, porque el canal está ganando, y había que resolver de cuánto era ese bono, porque si era por porcentaje los que ganan un sueldo más bajo iban a ganar menos”.

“Siempre ocurre en las teleseries que se elige un delegado de actores, no hay ninguna representación formalizada en papeles, pero por ejemplo, si un actor que estuvo todo el día y lo soltaron a la una de la mañana y lo citan a las 7 am, por lo menos déjenlo dormir y que llegue a las doce y hay cosas como ésa, de sentido común que se hacen”.

“Si uno de los actores nuevos lleva como dos meses sin que le hayan pagado y el delegado trata de movilizar su pago y se le dice al actor, tu no vengas a grabar más mientras no te paguen y no pueden desquitarse contigo, porque es una decisión del elenco”.

Una de las reivindicaciones que han logrado muchos de los elencos de teleserie se refiere al respeto para que actores y actrices puedan participar en obras de teatro, aunque no resulta simple para todos. Los más jóvenes viven los embates del conflicto antes mencionado.

“...Esto es algo que hemos ganado, no porque los canales digan que el teatro tiene que seguir existiendo. Es una pelea que los actores dieron”.

“Cuando no tenía claro cuándo iba a poder ir a mis ensayos de teatro ni siquiera me daban tiempo para avisar que no iba a poder ir”.

“A la gente del canal les irrita mucho el tema del teatro, de que los actores hagan teatro es un cacho para ellos, a no ser que bajen el moño ante un actor que se ha ganado todos los respetos y se han ganado el respeto con el tiempo, pero el joven que hace teatro, que viene llegando y llega un día que dice mañana no puedo después de las 8, porque tengo función de teatro, te van a mirar con cara de odio y al final te vas a sentir culpable de hacer teatro”.

5.13. Derechos de imagen

Cabe recordar que la remuneración de actores o actrices está integrada por varios elementos que no sólo tienen que ver con el trabajo de actuación. Ya veíamos la existencia de los porcentajes cancelados por concepto de placement activos. Otro elemento importante dentro del valor que significa la creación artística es lo relativo a los derechos de imagen y de la propiedad intelectual de la personificación de un personaje de teleserie. *“Ese pago es un plus de nuestras ganancias”*, afirma un actor entrevistado.

Si bien en Chile existe una Ley de propiedad intelectual (Nº17.336) en la cual se especifica la protección de la autoría de obras, la Ley Nº19.889 también hace referencia a la protección de la imagen de los artistas y de la propiedad intelectual a través de dos artículos (art. 145 i, 145k) no en cuanto a especificar nuevas normas, pero sí aclarando que esta Ley es complementaria.

En este estudio, pudimos constatar que los canales de televisión especifican en una cláusula de los contratos que establecen con actores o actrices que deben ceder sus derechos de imagen de por vida, de lo contrario, no son contratados. Esa cesión de derechos posibilita a los canales de televisión repetir y vender las teleseries cuantas veces lo desee, sin intervención de los actores³⁹.

³⁹ El 17 de enero de 2008 se promulgó la modificación a la Ley de propiedad intelectual donde se consigna en el artículo Nº3 que el artista intérprete y ejecutante de una obra audiovisual, incluso después de la cesión de sus derechos patrimoniales tendrá el derecho irrenunciable e intransferible de percibir una remuneración por cualquiera de los siguientes actos que realicen respecto de soportes audiovisuales de cualquier naturaleza en que se encuentren fijadas o representadas sus interpretaciones o ejecuciones audiovisuales.

Ante este escenario, a fines de los años '90 se creó Chileactores, una corporación de derecho privado⁴⁰, que estableció acuerdos de palabra con todos los canales de televisión en estudio, de pagar un porcentaje (establecido en una escala) por repetición de teleserie o venta⁴¹. En efecto, en la práctica el canal le exige al actor la cesión de derechos, éste le dice que el dueño de sus derechos es de esta Corporación y el canal de televisión paga de acuerdo con una escala de precios. A su vez, Chileactores, le descuenta el 20% del dinero recaudado al actor o actriz por la gestión.

Una dirigente de la entidad explica *“nosotros empezamos el año 1999 y costó tremendo a que los tipos pudieran llegar a negociar con ellos. Fue eternamente largo y logramos un piso”* –y agrega– *“acá hay un problema con la Ley de propiedad intelectual y para que las cosas funcionen hay que arreglar esa Ley. Esa Ley se arregló algo en la época de Lagos, pero sólo en lo que tiene que ver con la Ley de piratería, pero no se ha arreglado en su real fundamentación..., cuando Michelle Bachelet asumió como Presidenta firmó un compromiso con nosotros para arreglar esta Ley”*.

Por su parte, un dirigente de Sidarte indica que *“hay contratos leoninos, donde ellos (los canales de televisión) te obligan a renunciar a tus derechos. Tú puedes decirle esta cláusula no puede estar en mi contrato, porque yo tengo cedidos mis derechos a Chileactores, pero a ellos no les importa nada, o firma o no firma el contrato”*. Otro dirigente advierte *“hay un problema entre los productores y los canales de televisión. La Ley dice que quien emite la señal tiene que pagar al actor, pero el canal dice que el que paga es el que hace el programa. Entonces hay una pelea entre productores y canales de televisión”*.

Frente a este tema, actores y actrices entrevistados se sienten de brazos cruzados.

“La cesión de los derechos de imagen se asume, porque no hay ninguna figura que te respalde. No está contemplado dentro de la administración de ellos (los canales

⁴⁰ Chileactores es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, que agrupa a actores cuyas actuaciones son fijadas en soportes audiovisuales y posteriormente emitidas por los medios de comunicación audiovisuales. Fue fundada en el año 1996 al alero de la Sociedad Chilena del Derecho de Autor –SCD–, con el propósito de proteger sus derechos intelectuales. Esta protección está dada por el reconocimiento, por parte de los canales de televisión, del derecho de los actores sobre sus actuaciones y la comunicación pública que se haga de ellas, a través de la emisión de las producciones audiovisuales en que han participado.

⁴¹ De acuerdo con información proporcionada por el portal institucional, el pago de una de teleserie correspondería a: US\$300, primera repetición por capítulo; US\$200 por segunda repetición de capítulo; US\$ 150 tercera repetición y posteriores por capítulo.

de televisión) pagarle a uno o dos actores que pelean por sus derechos, entonces se ceden no más”.

“El contrato establece que la creación de mis personajes y aporte del derecho de propiedad intelectual son de propiedad del canal. Y sé que si no firmo eso, no se me va a contratar, entonces es una cesión total de derechos de imagen y repetición sin otro pago que el del propio contrato”.

“Los canales de televisión son tan poderosos, que te presentan el contrato y el actor no tiene muchas posibilidades de cuestionarlo. Nosotros encontramos una fórmula para decir, te cedo los derechos de aquí a la eternidad, pero resulta que mis derechos están cedidos a una entidad de derecho privado (Chileactores), por lo cual no te puedo entregar mis derechos. En ninguna parte del mundo se ceden los derechos libremente, hasta en la comunidad económica europea los derechos son entregados a entidades de gestión, porque individualmente está comprobado que es imposible establecer las condiciones de derechos de imagen, porque unos querrían que los transmitieran 3 veces y otros ninguna vez”.

“Chileactores descuenta un 20% de lo que uno va a recibir...lo que es una brutalidad, por un trámite de pasar la plata entre el canal y el actor”.

“El derecho de imagen del actor es un terreno de nadie en este país, de nadie”.

“Un canal me ha transmitido 6 veces una serie y no me ha pagado nunca, nunca quiso pagarme. Ese contrato era claro en el sentido de definir que quien ganaba era el que te pagaba”.

5.14. ¿Quién podrá defendernos?

Uno de los problemas que pudimos constatar en este estudio es que actores y actrices se sienten indefensos ante la empresa televisiva frente a las condiciones en las cuales trabajar. En efecto, como relatamos al principio se debe negociar individualmente el monto del dinero que se recibirá por participar en una teleserie, teniendo casi una nula incidencia en las características del trabajo que realizará.

Sin embargo, hay elencos que eligen a un delegado que pueda representarlos en casos puntuales como contar con sillas mientras se espera una grabación. En estos casos cabe señalar, que si estos trabajadores estuvieran contratados laboralmente es probable que no tuvieran que elegir un representante por elenco sino que el sindicato

del canal, protegido por el fuero sindical, podría representarlos sin correr el riesgo de represalias de parte de la empresa. Por otro lado, constatamos el hecho de la relación de temor que hay entre actores y actrices de ser considerados conflictivos y por tanto, ser vetados y perder una plaza de trabajo. A la luz de esto, parece necesaria la existencia de un sindicato que vele por los derechos de sus afiliados, pues sólo colectivamente pareciera poder llegarse a soluciones.

Por otro lado, estos trabajadores no pueden sindicalizarse por el tipo de contrato que establecen con la empresa televisiva, y, los sindicatos de los canales de televisión son claros en considerar que sólo pueden defender los intereses de sus afiliados como veremos más adelante.

Hasta ahora todos los entrevistados dicen ser afiliados de Sidarte y Chileactores, teniendo el pago de sus cuotas al día, pero en la práctica con quien efectivamente se relacionan es con este último, pues es quien permanentemente está atento de avisar sobre la venta y repeticiones de teleseries y posteriormente entregar los pagos correspondientes. En ese sentido, visualizan que esta Corporación ha dado la pelea en forma concreta por los derechos de propiedad intelectual. Sidarte, en cambio, lo ven como una organización lejana que proporciona ayuda en salud tras un convenio con un hospital, pero que ha centrado sus esfuerzos en ser una corporación cultural. Y manifiestan sentirse sin respaldo frente a las demandas laborales, pese a que este sindicato tuvo una cara visible en la concreción de la Ley laboral.

“Hay muy poca información de parte nuestra y eso es una característica del gremio. Somos muy disgregados, hemos sido incapaces de tener un sindicato como la gente y cada uno vive por sus intereses y el sindicato está sirviendo sólo para enterrar a los actores que viven en la miseria o por convenios con ópticas”.

“Esa directiva no encontró nada mejor que lo que le ofreció el gobierno regional, que fue hacer una sede nueva para Sidarte, pero que el sindicato se terminara y pasara a ser una Corporación cultural de derecho privado y la directiva de entonces pensó que no era necesario que los actores contaran con un contrato de trabajo”.

“Porque con Chileactores está el tema de las repeticiones de las teleseries. Cuando se repite una teleserie te pagan una broma. Pero fue una pelea muy dura que se ganó, pero, por ejemplo, no sube cada año considerando IPC y esas cosas. Por la repetición de dos teleseries me llegó un cheque de 50 mil pesos”.

“Lo que yo opino es que el sindicato de actores no ha hecho el trabajo que le corresponde como sindicato. La labor fundamental de un sindicato era y es defender los derechos laborales de los trabajadores que están ahí asociados y eso no lo hacen, porque para eso hay que tener muchos cojones y hay que tener legitimidad entre los pares, cosa que en las últimas directivas no se ha tenido”.

“Con las últimas dos directivas (de Sidarte) el tema se ha centrado en la Corporación y en la sala de teatro. Yo lo he hablado con el sindicato de técnicos, y ellos lo tienen clarísimo y acá se necesitan cojones, se necesita gente que se queme con esta cuestión. Me interesa que los compañeros reciban sus platas, que sean protegidos. Entonces es muy distinta la calidad de la dirigencia entre las dos organizaciones y si estos compañeros que están ahí no se dedican a defender los derechos laborales de los actores estamos fritos...”.

“El acuerdo que se firmó el año 2001 con el gobierno regional fue que a finales del 2002 el sindicato pasaba a ser Corporación Cultural de derecho privado...se gestionó autoritariamente, de pronto en algunas reuniones se decía ‘ustedes quieren ser dueños de una sala, miren’—mostraban una maqueta y decían— ‘esta sala de teatro es tuya, tuya, tuya’, ése era el discurso”.

“Chileactores es distinto, porque tiene que ver con la repetición de imagen, pero los otros no, claro que tienen problemas de pega, porque en una canal no quieren a un tipo que es revoltoso. Pero han hecho un tema fundamental que es hacer esta Ley. Pero seguimos estando a honorarios y seguimos entregando nuestros derechos”.

“Creo que nunca se ha bajado bien el tema laboral a los actores. Si uno mira a Argentina por ejemplo, existe una asociabilidad obligatoria y son los sindicatos los que cobran los sueldos y el actor está unido al sindicato por eso, es casi un cordón umbilical”.

“Tengo la experiencia cuando uno de los fundadores del sindicato murió y no pagaron ni el sueldo de ese mes y pensamos, por lo menos, que le paguen una indemnización para la familia o algo así. Hice la denuncia en la Inspección y ellos citaron al Presidente de Sidarte de ese entonces y él dijo en la Inspección que el sindicato era otra cosa, que cada actor cobra lo que quiere y que cada actor debe ahorrar en la AFP que le convenga en forma independiente y es problema de él preocuparse de su futuro. Cuando el Presidente del sindicato dice eso, es porque no hay nada que hacer”.

5.15. Conocimiento e importancia de la Ley N°19.889

Indistintamente del canal para el cual trabajen actores o actrices, dicen conocer la existencia de la Ley, pero no su articulado. En general, al mencionarla ellos hablan de la “Ley del cine” y muchos desconocen su ámbito de aplicación. Incluso en uno de los casos se planteó la necesidad de que existiera una Ley para la televisión. Asimismo, advirtieron que gracias a los técnicos, que a sus ojos hacen respetar la Ley, conocieron que la jornada diaria era de 10 horas.

“Las teleseries no están implícitas en esta Ley y es un producto netamente televisivo. Debería haber una Ley de televisión. Soy una ignorante sobre las leyes laborales. La televisión tiene otro formato, otras necesidades. El cine es 100% más artístico que la televisión”.

“La Ley laboral de los artistas yo la conozco como la Ley del cine y entendía que eso significaba que ahora te obligan a contratar a los actores y que el máximo de horas de trabajo son 10, pero no se aplica en televisión. En productores he visto que se aplica, porque a mí una vez me contrataron por 6 días una productora chica, y tuve mis cotizaciones pagadas y mi sueldo y mi contrato por 6 días. En televisión, nada de eso”.

“En algún momento me estudié los detalles de la Ley; sé que hay un contrato de trabajo, horas que respetar y sé también que todos los contratos son ilegítimos, porque tengo todos mis derechos cedidos a Chileactores, por lo tanto, está la cosa de las repeticiones. Pero no tengo una conciencia acabada. Por lo tanto, si yo quiero tener trabajo tengo que saber pelear relativamente, sin que eso signifique quedarme sin pega. Porque yo puedo decir, luché por esto, esto, y esto, y claro, no tengo dónde trabajar”.

“La verdad es que conozco la generalidad no más. La Ley del cine la caché más..., porque me ha tocado estar en filmaciones donde por primera vez se respetan las horas de grabación. Ya no se discute de cómo es la Ley y se nota el cambio. Pero siento que en la tele después de la Ley, donde se suponía que tendríamos contrato de trabajo, seguimos boleteando, seguimos prestando servicios. Los actores no son trabajadores del canal”.

“No, yo no lo tengo claro, pero sospecho que me tendrían que pagar la salud, la previsión, si tengo un hijo darme un pre o post natal, no sé. Si estoy enfermo y tengo amigdalitis tener mi licencia”.

“No estoy muy interiorizada en la Ley laboral, no sé los detalles, pero sé que se aplica porque está regulada para los técnicos del canal, pero no todos los técnicos, sino los técnicos de planta. Y ellos se fijan en temas como la colación, y paran de trabajar cuando es la hora de colación o terminan la jornada diaria cuando cumplen 10 horas de trabajo”.

“La presidenta del Sinteci (Sindicato de técnicos) ha impuesto esta Ley en todas partes”.

“Hay bastante poca información sobre lo que la Ley implica, pero sí en términos generales sabemos que hay ciertas cosas que ya no son legales como los horarios de trabajo”.

Tras el primer hallazgo de saber que la Ley N°19.889 no se aplica en los canales de televisión estudiados, y después de constatar el desconocimiento que tienen actores y actrices en relación con ésta, surgió la necesidad de saber si los actores y actrices, acostumbrados a un sistema de contratación como si fueran trabajadores independientes, consideraban o no importante la existencia de esta Ley y si habían experimentado algún cambio en las condiciones de trabajo. Asumiendo que muchos de ellos cubren las falencias de este tipo de contrataciones con los sueldos que logran negociar.

En este respecto encontramos opiniones diversas y poco generalizables.

“Lo que pasa en los canales de televisión para no aplicar la Ley laboral es que al contratarnos laboralmente nosotros tendríamos la capacidad de negociar colectivamente. Yo he pensado en varias oportunidades que los canales de TV deben fijar pisos como en otros países latinoamericanos, pensando en los actores comunes y corrientes. Y eso es un pavor para los canales y por eso también han aumentado las producciones de productoras independientes para subcontratar y no hacerse responsable socialmente de los trabajadores”.

“A partir de noviembre del 2003 ha habido un cambio en cuanto a la jornada. No al pie de la letra, pero ha habido algo, una actitud distinta, personas que dicen: oye, ya llevo 10 horas aquí”. Pero también ocurre que muchos actores que tienen una obra de teatro y los he visto desesperados, con el colon en la mano y no los sueltan para irse. También hay un poder que se ejerce”.

“Yo no sé qué implica exactamente si me contratan laboralmente. Pero de todas maneras creo que da más tranquilidad estar sujeto a una norma clara y que corra igual para todos, que a una cosa medio nebulosa donde no sabes a qué atenerte, donde no sabes si tienes derecho a reclamar o no”.

“Creo que nos convendría más a todos tener un contrato de trabajo legal. Con cotizaciones, con años de servicio, aunque eso incluso signifique ganar menos en plata”.

“Todas las leyes son buenas en la medida que se apliquen. Todo lo que defienda al empleado es mejor. Lo que pasa es que aquí hay una gran diferencia, porque se dan tratos distintos. A los que son rostros se los trata de una manera muy especial y con mucha deferencia y cuidado sobre lo que se le dice, en cambio a la gente que está empezando tiene menos posibilidades de conseguir nada”.

“Para mí (esta Ley) pasó de largo. Es exactamente igual el contrato de antes que el contrato de ahora. Algunas mejorías podrían ser que antes grabábamos hasta las siete de la tarde y ahora hasta las seis de la tarde”.

“Con la Ley cambió en una paranoia de parte de los canales de televisión, con mucha rigurosidad, mucho abogado en las negociaciones, sin embargo, nada cambió y los contratos siguen igual. Existe una desinformación total, incluso entre los productores de la telenovela, porque incluso el tema del respeto a la jornada laboral, no se respetan y ellos no saben cuantas horas hay respetar y en los elencos siempre digo, compañeros la Ley laboral, se trata de esto y esto, y hablo de manera que se difunda, tanto es así, que he logrado que los mismos productores se den cuenta que no respetan la jornada”.

“Creo que de parte del gobierno falta mayor fiscalización a los canales de televisión, porque la Ley laboral no se aplica”.

“Antes de la Ley el tema de las jornadas era un desastre. Terminabas de grabar por ejemplo a las tres de la mañana cuando tocaba cosas nocturnas y al otro día estabas citada a las 8 de la mañana, y si alguien se enfermaba había que grabar el domingo”.

Sobre la realidad de actores y actrices de teleseries podemos concluir que en el caso de las empresas de televisión y estos trabajadores-artistas parecen creer que las características especiales de su actividad los excluye de la aplicación de normas legales que regulan las condiciones de trabajo, incluso tratándose de leyes especiales como la Ley N°19.889 diseñada precisamente, considerando la especificidad de una producción artística en cuanto a la duración del contrato, jornada semanal y diaria, locaciones y viajes en exterior, etc.

Por diversas razones, a la luz de los testimonios, ni estos trabajadores, ni los canales de televisión se han puesto en la situación de cumplir la Ley; primero por una suerte de ignorancia frente a ella de parte de los artistas, lo que lleva a una inutilización de la posibilidad de denunciar en las inspecciones respectivas las anomalías del sistema; segundo, dado por las condiciones relativas al ambiente laboral, donde prima un grado de autoritarismo que los inhibiría a reaccionar y, por tanto, aceptar las condiciones dadas.

Por su parte, los canales de televisión, cuyos testimonios recogeremos a continuación, obtienen ventajas declarando las relaciones como civiles y no laborales.

Se observa en los canales de televisión una ausencia generalizada de la noción de derechos reconocidos por Ley a tales trabajadores; en ellos prima una inclinación a la negociación individual, al éxito personal como vía de diferencia del resto y obtener mejores condiciones de salario y contratación.

Probablemente esta concepción particular de la propia actividad profesional que desempeñan ha atentado contra la real eficacia de la Ley N°19.889 en estos casos.

VI. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE ACTORES Y ACTRICES DE TELESERIE

Con el objeto de conocer la contraparte de la relación entre canales de televisión y los trabajadores-artistas como actores, actrices, guionistas y técnicos, se entrevistó a los gerentes de recursos humanos de los canales en estudio con la excepción del canal clasificado como 3, en el cual se entrevistó al gerente de personal de la productora, pues es ella la encargada de las contrataciones del equipo de trabajo de las teleseries y no el canal de televisión que emite. Asimismo, cabe indicar que se mantendrá la misma clasificación inicial y no el nombre real de cada una de las empresas.

La principal diferencia que se encontró en las entrevistas realizadas fue que los ejecutivos de la empresa productora del canal clasificado como 3 tienen más conocimiento sobre la Ley en estudio y su importancia, lo cual explicaría que tengan contratados a los técnicos de teleserie bajo el nuevo estatuto como veremos más adelante. Algo similar ocurre con el canal clasificado como 2 en el cual los técnicos también son contratados bajo la Ley N°19.889.

No ocurre lo mismo con los actores y actrices, pues los canales de televisión tienen un férreo convencimiento de que estos trabajadores-artistas no cuentan con un contrato laboral, porque no existe subordinación y dependencia; además gozarían de libertad de trabajo y de jornada. Los gerentes en su totalidad nos aclaran que actores y actrices son contratados a honorarios, pero principalmente como empresas (unipersonales o con varias personas) lo que redundaría en contratos civiles. También explican que este tipo de contratación se debe a que el actor o actriz no trabaja en forma exclusiva para el canal o la empresa productora que lo contrata.

Al referirse al contrato a honorarios, aparentemente habría que diferenciar entre los canales 1 por un lado, y 2 y 3, por otro. Pues los dos canales que pertenecen a la primera clasificación dicen contratar más a honorarios, porque trabajan en otras áreas no dramáticas o bien, porque hacen sólo unas pocas escenas en el mes. Los canales clasificados como 2 y 3 en cambio, dicen contar con un porcentaje mínimo en esta calidad.

“Un contrato laboral puede significar la renuncia anticipada del actor, lo cual perjudicaría gravemente la producción de una teleserie”.

“La mayoría de ellos trabaja en varias partes por lo cual, el 99% de ellos casi trabaja a través de la sociedad y se establece un contrato de prestación de servicios”.

“Se contrata asociado para una producción específica con una duración mínima de tantos meses con la posibilidad de alargue. Dice que la sociedad debe proporcionar a la persona, el actor en este caso, en los días y en la jornada que se solicita, apegándose a lo que es el tipo de producción”.

Uno de los entrevistados indicó que en el canal sólo se aplica el Código del Trabajo, pero que actores y actrices no son trabajadores de planta, como lo sería todo el resto de trabajadores, porque *“los requerimientos de actores como recurso humano para una teleserie depende de lo que indica el guión...lo que tenemos nosotros son actores contratados por servicios a honorarios asignados a una teleserie, en función de los requerimientos de guión..., lo que se contrata del actor es básicamente una creación intelectual de un personaje”.*

Asimismo en uno de los canales, la gerencia entrevistada puso hincapié en la libertad que disponen actores y actrices para grabar las escenas que les corresponde, afirmando que no existe la obligación de cumplir con una jornada laboral.

Como uno de los elementos que salieron a la luz en los testimonios de actores y actrices fue el hecho de no poder guardar reposo en caso de enfermedad o accidente, pues entre otras cosas, el propio empleador sería el mismo artista en su calidad de dueño de la empresa que le presta servicios al canal de televisión, se le preguntó a los gerentes si ellos sabían que existían muchas empresas unipersonales. A lo cual, todos indicaron desconocer la realidad, pues de lo contrario implicaría una suerte de intromisión en las empresas de los artistas.

Esto demuestra que existiendo una relación de subcontratación disfrazada, el canal de televisión con tal de contar con la presencia de un actor en específico no se interesa, aparentemente, por saber con qué empresa está estableciendo un contrato civil y, por tanto, no se aplicaría lo que indica el Código del Trabajo en cuanto la subsidiaridad por las obligaciones laborales y previsionales de sus contratados (art. 64 y 64 bis) cuando existe subcontratación.

“Es que tendríamos que preguntarle a cada empresa cuántos trabajadores tienen contratados. Es que si es por eso, tendríamos que preguntarle qué negocios hace. No voy a preguntarle a cuántas personas más contrataron”.

“Esta decisión se debe a que si el actor está a honorario, puede haber discontinuidad en el trabajo, puesto que el actor podría decir que no puede seguir grabando la teleserie, porque le salió otro proyecto. El contrato a honorarios no nos da estabilidad”.

“El tipo de contratación de los actores y actrices que aparecen en pantalla es un contrato civil, no laboral, por lo cual, no depende de la gerencia de recursos humanos, sino que es una negociación que se establece entre el representante del actor o manager y la gerencia de producción del canal”

“El actor tiene plena libertad para crear su personaje, pese a que existe un libreto de base el cual sólo sirve para ordenar y coordinar la historia. Nadie le da órdenes a un actor o actriz, si no que la forma en que él aporta a la teleserie depende de su propio oficio”.

“No hay ningún actor contratado laboralmente en el canal para el área dramática, y sí hay para otros fines que no son aparecer en pantalla. En el contrato civil se establece la participación del actor o actriz en una producción dramática por alrededor de 100 capítulos. No se establece jornada ni beneficios”.

“Por tanto, acá la Ley laboral ni la Ley laboral de los artistas se aplica debido a que no hay subordinación y dependencia”.

“Nosotros no tenemos dirección de actores, acá sólo tenemos dirección de imágenes televisivas”.

Ahora, los actores que son dueños de empresas-productoras ellos además son contratados a través de sus empresas, hay actores que también son dueños de teatros y tienen empresas productoras... y lo que haces es tratar con el manager de él, no tratas con él (directamente). Y tú le dices, necesito contar con X persona, y él te lo provee. Es un trabajador externo.

“Lo que pasa es que muchos actores, dada la cantidad de cosas que hacen, hay empresas que los manejan en los cuales ellos son socios con otras personas, entonces estas empresas son las que organizan sus negocios, entonces si quieres contratarlos, debes tratar con la empresa”.

“Numeralmente, lo que menos hay son empresas y lo que más son los honorarios, porque las empresas son de actores que hacen más negocios, publicidad, teatro, restaurant, cine, actores que tienen un nivel de honorarios altísimo”.

En cuanto al monto de la remuneración que reciben actores o actrices, coincidentemente con los testimonios de los artistas en cuestión, los gerentes indican que no existe una tabla de montos de pago, sino que responde a un pacto libre entre un actor y un productor, lo que anteriormente recogimos con el nombre de negociación. En el caso del canal clasificado como 3, es la productora la que negocia con el artista.

Asimismo, en tres de los canales en estudio opera la idea de definir un monto total de remuneraciones las cuales son pagadas en cuotas mensuales, fijando un día en específico como día de pago, mientras que en un canal se define el pago mensual y no un monto total. En síntesis, la forma de pago con que operan los canales en la práctica, toma la forma de una remuneración al ser canceladas por los meses que coincidentemente el artista se vincula con la teleserie, y no un pago de cuotas por servicios prestados, las cuales podrían ser una o varias.

“...es el productor ejecutivo el responsable de esa teleserie. Entonces cuando a él le entregan el proyecto dramática y determinan el elenco, él es el que negocia con los actores para determinar sus honorarios. Es una negociación privada y libre. Depende de la libertad del mercado que opera cruelmente con los actores, en el sentido de que depende de la habilidad para negociar del artista. Además, todo lo que valías ayer como actor, no es lo mismo que lo que puedes valer después”.

Sobre el uso y ganancia de los placement activos que pueden tener los actores y actrices, explican que las marcas comerciales eligen qué actores o actrices asociar a sus productos, lo cual nos aclara la interrogante inicial de quién tomaba esa decisión y si involucraba o no a todos los artistas. Por otro lado, es el canal de televisión o la empresa productora, quien pacta con el actor un honorario adicional en función de la intervención publicitaria. A su vez, los placement pasivos, significan ganancias para el canal de televisión.

“En el contrato se establece el porcentaje por el uso de placement activo, el cual se paga al final de la grabación de toda la teleserie. El auspiciador se coordina con el guionista para efectos de que se incluyan sus productos, no se conversa con el actor o actriz. Los placement dependen de la recepción del cliente”.

Sobre la duración de los contratos encontramos dos realidades, como vimos también en los testimonios de los actores y actrices, pues mientras en los dos canales de televisión clasificados como 1 se da la modalidad de tener contratos anuales o por más tiempo, además de los contratos por una temporada, en los canales clasificados

como 2 y 3 los contratos se establecen claramente por un producto determinado que cuenta con una cierta cantidad de capítulos. En estos últimos dos casos, los contratos incluyen la posibilidad de alargue, sin embargo, también reconocen poner la cláusula de indemnizar al canal o empresa productora según sea el caso, si el artista poner término anticipado al contrato civil que establecen.

“La renovación de los contratos civiles dependen del buen desempeño de éstos, y generalmente se conversa un poco antes de que termine el otro contrato civil y el resultado depende de los nuevos precios y tiempos que solicita el representante”.

“Se establece que por el período de diez meses el actor va a representar un papel en la teleserie tanto. Se establece que se le informará en forma previa la hora y los días en que participará de las locaciones, por lo tanto, la producción se lo irá informando a medida que vaya ocurriendo, porque además el rotero se va armando y cuando se arma se notifica. Entonces se ponen de acuerdo, a ti te tocará tal día, y el actor puede decir, ese día yo no puedo ir y se cambia el rotero y se ordena”.

6.1. ¿Hay jornada de trabajo?

Uno de los temas controvertidos en la relación que se establece entre los actores y actrices y los canales de televisión, sin duda, es el relativo a la jornada de trabajo. Hasta ahora hemos visto que los testimonios de los trabajadores-artistas nos dan cuenta de la obligación de cumplir una jornada organizada semanalmente y que era informada a través de un rotero. ¿Cuál es el punto de vista de los gerentes al respecto?

La primera diferencia la encontramos entre la empresa productora y los otros canales de televisión, pues plantean que como ellos aplican la Ley N°19.889 para la contratación del equipo técnico, la producción de la teleserie en cuanto a jornada está supeditada a las características que establece dicha Ley.

“En la práctica es de 11 horas, entre lunes y sábado, pues la Ley N°19.889, dice que se puede trabajar de lunes y sábado e incluso domingos y festivos, que tu puedes compensar con días libres o económicamente. Pero se hace tratando de respetar la jornada de lunes a sábado”.

También explican que por las características de producción de una teleserie, en la cual trabaja una cantidad significativa de personas, es necesario respetar el ordenamiento

de los calendarios, donde se dispone el día, hora y lugar donde se grabará, por lo cual, para la empresa productora es lógico que se establezca en el contrato que se puede sancionar a la sociedad del artista por atrasos de cierta cantidad o frecuencia, *“siempre y cuando no exista un aviso previo o una razón justificada”*.

La empresa productora argumenta que pese a que sólo a través de un contrato laboral se puede exigir el respeto a una jornada semanal y diaria, en su caso no podría darse porque la relación se establece con una sociedad de un artista y no con una persona.

En cambio, coincidentemente, los otros 3 gerentes niegan la existencia de una jornada laboral con horarios establecidos a lo más, dicen algunos, existiría la obligación de cumplir con un día y hora de citación que se establece en el contrato, pues no trabajan solos, sin embargo son tajantes al indicar que no estarían obligados a estar en las grabaciones, y sólo algunos actores o actrices optan por quedarse a ensayar en el canal. Lo importante, según estos gerentes, es que la grabación de la teleserie se organizaría de acuerdo con las necesidades de los propios trabajadores-artistas y no de las necesidades de producción de la teleserie. Estas citaciones serían establecidas por el productor ejecutivo de la teleserie sólo con el objeto de establecer un orden.

“En algunas ocasiones se filman más escenas que en otras, e incluso en el caso de los protagonistas, ellos se coordinan perfectamente con producción. El actor funcionará de acuerdo con las escenas que le toque grabar”.

“...la teleserie no está definida de principio a fin, son pocas las teleseries que están grabadas y que después se emitan. En ese sentido, si una historia (secundaria) de la teleserie o un personaje (secundario) pega más, el actor aparecerá más en pantalla, pero eso no está estipulado previamente. Además hay muchas escenas que dependen del clima, y la planificación de grabaciones se hace en función de eso. No existe una habitualidad de asistencia de parte de los actores y actrices”.

“Hay actores que se quieren quedar ensayando acá, pero ellos no requieren toda la jornada de grabación acá, por lo tanto, podrían estar una hora acá por una escena de 10 minutos”.

“Se podría tomar que la citación es una obligación de jornada, pero no lo es. No se establecen obligaciones, tampoco jornada. Pueden venir de día o de noche”.

6.2. Reposo en caso de accidente o enfermedad

Otro de los elementos que se presta para conflicto en esta relación es el hecho de que actores y actrices, en su mayoría, no optan por guardar reposo en caso de accidente o enfermedad, pues en la medida que sus contratos son como sociedad, es a dicha sociedad a quien debieran presentar certificados médicos o licencias, pero como actores y actrices constituyen empresas unipersonales, en la práctica no tienen cómo hacer valer el derecho a enfermarse. Según la mayoría de los gerentes de los canales de televisión, el hecho de que el actor o actriz se enferme no es un problema, pues como no tiene que cumplir jornada puede libremente guardar reposo, siempre y cuando avise a la producción.

La siguiente cita nos muestra que como el actor o actriz se le cancela en la medida que preste sus servicios de actuación, si no los prestara, no se les pagaría remuneración alguna. Esto podría explicar las multas contenidas en los contratos de actores y actrices en caso de que no asistan a las grabaciones o bien, por llegar atrasados. Puesto que no encontramos testimonios que den cuenta que les rebajaron los días de no asistencia, sino que se les aplicó la multa en UF.

“Su participación está asociada al hecho de que venga a actuar. Hay actores que están contratados por escena, por lo tanto, podría decir yo no voy a poder ir y como su pago está asociado a la escena, al repactar la escena el pago se va a producir cuando venga a filmar esa escena”.

“En caso de accidente o enfermedad del actor y actriz, como no está contratado por el canal, corre por cuenta y riesgo de él. No existe seguro que los cubra. Si el actor no aparece en escena y justifica que es por una enfermedad o accidente se debe reordenar las grabaciones y no hay problema. Pero si el actor no aparece en las grabaciones sin justificación hay multas que debe pagar. Multas que están determinadas por mutuo acuerdo al momento de la negociación del contrato civil”.

Frente a este último punto, la diferencia que existe entre esta respuesta y lo relatado por los actores o actrices entrevistados es que es el canal de televisión quien estipula las condiciones, por tanto, el concepto de aplicación de multa por atraso o inasistencia injustificada es unilateral. En este respecto, un gerente también indicó que si un actor o actriz, tiene atrasos reiterados o no tiene aprendido su libreto es probable que su contrato no se renueve.

“La empresa, esa empresa además nos avisa de eso, nos avisan que la persona que contrató el canal no puede prestar sus servicios porque está enfermo. Ahora, hay normas tributarias, porque en algunos casos ellos tienen participación social y no pueden tener participación en la empresa y tienen otro sistema de pago, dado que son socios de la misma empresa”.

“La mayoría de los actores que están contratados por estas empresas, tienen su previsión súper al día. Hemos hecho esa pregunta, hemos indagado”.

“Si la persona se enferma se reprograma sus grabaciones, pues hay flexibilidad en las jornadas, tras acuerdo entre las partes. Los actores muchas veces dicen que tienen un viaje, o que tienen teatro o que tienen otra cosa que no pueden ir a grabar”.

“En estricto rigor algunos actores presentan licencias, y de partida se altera el plan de grabación y habrá que reemplazar, hay que hacer una remodelación de la jornada. Nosotros aceptamos el reposo. Porque uno aplica el sentido común. Está todo coordinado, y cada unidad de grabación tiene un productor para poder avisarle. Afortunadamente los actores y actrices son muy cuidadosos de no faltar y si faltan no es más allá de uno o dos días. Y es parte también de la responsabilidad del actor cuidar su salud”.

Asimismo también se consultó qué pasaba en caso de que una actriz se embarazaba, la respuesta de uno de los gerentes fue la siguiente:

Depende si el personaje se embaraza o no. Podría haber una modificación en el libreto y embarazar al personaje...El Código del Trabajo no establece condiciones para contratar, sino ciertas condiciones del trabajo para hacer un contrato, el hecho de que se embarace no muta su condición laboral. Hay actrices que se graban de la mitad del cuerpo para arriba y nadie se dio cuenta que estaba embarazada.

En cuanto a las condiciones de seguridad existirían tres formas de enfrentarla, el que se aplica en los canales clasificados como 1, donde existen seguros comprometidos contra accidentes, con un prevencionista de riesgos a cargo de velar por las condiciones en las locaciones y personas de la producción asociadas a resolver los problemas que se puedan presentar. Por otro lado, está el canal clasificado como 2, donde no cuentan con seguro específico contra accidentes y por último, la postura de la empresa productora del canal clasificado como 3, que indica que al velar por los trabajadores contratados laboralmente, se suma a ello la protección del resto del

equipo humano, por tanto, existiría un plan de seguridad que se aplica a todos los trabajadores ligados con la producción de la teleserie.

“Nosotros nos hacemos cargo de todos los gastos de seguridad de nuestros empleados, ya sea en set o en exteriores, independiente de si trabajan en dependencias del canal. No se estableció en el contrato con el canal, porque si la gente es contratada por nuestra parte, no importa donde ocurra un accidente, somos nosotros los que nos tenemos que hacer cargo...la naturaleza de este oficio es que se realiza siempre en distintos lugares, por eso siempre tenemos cubierta a nuestra gente en cualquier parte”.

Hay seguro contra accidentes para personas que estén dentro de la empresa, de hecho, cada vez que se contrata a estas personas, la nómina llega al área de producción, el área de producción informa a las áreas pertinentes del canal y ellas quedan cubiertas por el seguro. El seguro cubre salud, atención de urgencia, tenemos también la mutual... (Hay) accidentes menores. Él usa primero su sistema de previsión primario y si no cubre, cubre el seguro...el (productor de la teleserie) debe determinar si ocurrió dentro de nuestras dependencias. El productor informa a la empresa. Si el actor llega solo a informar que tuvo un accidente, es porque hay problemas con el productor...El seguro opera si el accidente es con ocasión o no de la prestación del servicio.

6.3. La producción en exteriores

La Ley N°19.889 pensando en las características propias de una producción artística considera la realización de actividades fuera de la propia empresa. En este sentido, actores y actrices indicaron estar cubiertos en cuanto a traslado, alojamiento y alimentación. Uno de los entrevistados explica que ese costo corre por cuenta del canal por un tema de orden, pero también indican que es un ítem que los propios actores y actrices pactan al momento de la negociación del contrato. Hecho que no fue recogido en las entrevistas respectivas, pues según ellos es algo que siempre asume el canal y no es un elemento a negociar.

“Cuando se graba en exteriores, los traslados, alimentos y alojamiento corre por cuenta del canal. El actor y actriz no está obligado a quedarse y puede volver a su casa y volver a grabar según le convenga. No ocurre lo mismo con el resto de equipo técnico y de producción que por lo general deben quedarse dos o tres semanas fuera”.

Esta situación descrita no coincide con los testimonios recogidos, donde actores o actrices deben esperar por horas su turno de grabación.

“Cuando las locaciones son afuera, existe un prevencionista de riesgo del canal a cargo de velar por las buenas condiciones de la locación y por la seguridad de todos los equipos que trabajan en el lugar”.

“No fue algo recurrente el hecho de filmar en exteriores”.

“Cuando trabajan en exteriores se les da comida a través del mismo proveedor del casino del canal”.

6.4. ¿Cesiones de por vida?⁴²

En las entrevistas a actores y actrices llamó la atención la solicitud de los canales de televisión a ceder sus derechos de propiedad intelectual de por vida al canal, permitiendo que éste venda o repita la teleserie cuantas veces los desee pagando un porcentaje a la corporación Chileactores, tras un convenio de palabra. En este sentido, todos los gerentes indicaron que pagaban el porcentaje respectivo a dicha Corporación de acuerdo con lo señalado en el convenio. Sin embargo, a través de estas entrevistas conocimos que ese porcentaje se descuenta al propio artista, por lo cual, no es el canal quien paga por el uso de ellos como personajes, sino que es el propio actor o actriz, quien paga por el uso que realizará posteriormente el canal de televisión.

“A cada trabajador afiliado a Chileactores, nosotros le retenemos la suma para pagarle a la sociedad receptora, se retiene del honorario pactado, es una tabla fija que no recuerdo de cuánto es. Desde el año 2000 se paga. Nosotros también pagamos por la venta al extranjero de una teleserie. Chileactores negoció con nosotros una tabla de tarifas, que nosotros la pagamos a ellos, ellos la administran y se la entregan a los actores. Cumplimos con pagar una mensualidad”.

A diferencia de los otros canales, en el caso de la empresa productora, que recordemos produce la teleserie que será transmitida por el canal clasificado como 3, es el canal de televisión quien se hace cargo del pago por repetición o venta. Despejando la

⁴² Estas entrevistas se realizaron antes de la promulgación de la Ley que modifica la Ley de propiedad intelectual del 17 de enero de 2008.

duda que se hizo sentir entre los artistas entrevistados sobre quién debe pagar el derecho de repetición o venta: el que emite o el que produce la teleserie.

“Es el canal el que se hace cargo del pago de Chileactores para efectos de venta o repetición y todo eso, porque nosotros a su vez, le cedemos los derechos de los actores al canal, de acuerdo con el contrato que tenemos, porque el canal es finalmente el dueño de la producción y se queda con la propiedad intelectual. Eso está establecido en el contrato de coproducción”.

6.5. “No hay vetos”

Como señalamos en el capítulo sobre la realidad de actores y actrices, en el tema sobre ambiente laboral se mencionó insistentemente el hecho de la existencia de vetos a aquellos trabajadores-artistas considerados “conflictivos”. Situación que en el caso de los gerentes de los canales se prestó para contradicciones entre algunos entrevistados, pues mientras algunos negaban esa posibilidad, otros intentaron dar explicaciones.

“Lo que sí ocurre es que no se va a contratar a un trabajador que hace mal la pega. No hay listas negras. Vetos, no. Lo único que hay acá es que una persona que trabaja pésimo, genera conflicto en la oficina y me enrarece el ambiente, no la voy a contratar. Hay gente que ha demandado a este canal y después trabaja aquí. En los actores y actrices también va a depender (la contratación) hasta de su performance, puede ser que en las teleseries se requiera personas más activas, con un lenguaje distinto y son actores más formales, que la línea del área dramática no la necesiten”.

VII. REALIDAD DE GUIONISTAS DE TELESERIES

En el mundo audiovisual se suele decir que el alma de una película, serie o teleserie es el guión, vale decir, la historia que por medio de diálogos da vida a una obra. El artista que desarrolla este rol se llama guionista, el cual también es considerado como un trabajador según la Ley en estudio.

Es importante señalar que para la elaboración del guión de una teleserie se requiere primero de la creación de una obra original denominada en televisión: biblia. Una vez aprobada dicha historia original se elaboran los capítulos, los cuales están compuestos por los diálogos de los personajes, locaciones y todo tipo de indicaciones que permitan construir las escenas que serán personificadas por actores o actrices.

La realidad consignada en este estudio es que se contrata a un guionista para escribir la historia original de una teleserie y, posteriormente, a la hora de elaborar los capítulos encabeza un grupo de personas –denominados dialoguistas– con los cuales irán desarrollando semana a semana los capítulos.

Cuadro N°4
Organización del trabajo de guionistas según tipo de canal de televisión

Canal 1	Canal 2	Canal 3
a) Guionista creador de la obra. Conocido como guionista-jefe a cargo de 4 dialoguistas.	Subcontrata los servicios de guión a una empresa cuya dueña es una guionista reconocida.	Guionista a cargo de adaptar una teleserie que ya fue escrita y dirigida en otro país ⁴³ .
b) Guionista creador de la obra que trabaja con uno o dos dialoguistas.	Guionista trabaja con dialoguistas contratados a honorarios por la empresa.	

“Lo primero que hago es hacer un proyecto, es la parte más delicada, cuando desarrollas la idea. Se presentan 3 ideas más o menos, a un comité y el comité dice cuál desarrollas y ahí escribes de principio a fin la historia; toda la psicología de personajes; la descripción de las locaciones, todo. Es un documento que si te mueres, otro (guionista) igual puede desarrollar la teleserie”, explica un entrevistado.

⁴³ Esta experiencia no fue posible de ser recogida en esta investigación.

En efecto, una vez que es aprobada la idea por los productores ejecutivos de la teleserie, el guionista escribe la biblia y luego desarrolla los capítulos junto con los dialoguistas asumiendo la calidad de guionista-jefe en los canales clasificados como 1, cuya denominación no se especifica en ningún contrato, sino que se asume informalmente por el equipo de trabajo. En la práctica es quien está a cargo de dar indicaciones u orientaciones, organizar el trabajo, escribir y a su vez coordinarse con su superior jerárquico que resulta ser el productor ejecutivo de la teleserie.

En el caso del canal clasificado como 2, en cambio, es el dueño de la empresa de guiones subcontratada, quien dirige a los dialoguistas bajo su propio criterio como empresa, sin embargo, este dueño también tiene que dar cuenta de su trabajo al canal de televisión, en específico al productor ejecutivo de la teleserie.

Al igual que en la experiencia de actores y actrices, la relación contractual que se establece entre los guionistas y los canales de televisión en estudio no es laboral y, por tanto, no se aplica la Ley N°19.889, objeto de esta investigación.

De tal forma que surgen las interrogantes ¿Qué contrato se establece con los guionistas? ¿Dónde desarrollan su trabajo? ¿Bajo qué condiciones? ¿Deben cumplir una jornada laboral? ¿Existe subordinación y dependencia en la relación que establecen con la empresa de televisión? ¿Se respetan los derechos de propiedad intelectual? Todas, preguntas que se buscarán responder a través de la experiencia de guionistas-jefes de los canales de televisión clasificados como 1 y de la empresa subcontratada por el canal de televisión clasificado como 2.

7.1. Contratos entre guionistas y empresas de televisión

En el caso de los guionistas, los canales de televisión 1 emplean dos tipos de contratación que no son laborales, mientras que el canal 2 utiliza la figura de subcontratación.

- Contratos de los canales de televisión clasificados como 1 (área dramática de 3 años y más):

a) Contrato de arrendamiento de servicios por el cual se paga un honorario por los servicios prestados: en este tipo de contrato, según lo relatado por los guionistas entrevistados, se establece que el artista como persona natural presta servicios de escrituración del guión de una teleserie, especificando una cantidad de capítulos

(100 aprox.) y un tiempo determinado. Esta figura se aplica a los dialoguistas y a algunos guionistas-jefes.

“Mi contrato es a honorarios y se establece por trabajo realizado, me han ofrecido contrato por dos o tres años, pero prefiero mantener mi independencia”.

“Los dialoguistas siguen con contrato a honorarios y boletean mensualmente. Eso lo tengo clarísimo”.

b) Contrato civil con empresa constituida al efecto por el propio guionista: se establece que la empresa de responsabilidad limitada, que generalmente cuenta como único trabajador al propio guionista le preste única y exclusivamente a través de su trabajador dependiente (el artista en cuestión) los servicios de escrituración de guiones. Esta figura sólo se da en los guionistas-jefes.

“No es un contrato laboral, porque ellos me obligan a que yo sea una empresa, no me lo sugieren, me obligan porque o si no, no me hacen contrato. Este sistema corre para todos los guionistas y en los dos canales, lo que pasa es que al ser una empresa yo corro con los costos de mis cotizaciones y si me contratan como persona natural después de un año me tendrían que pagar indemnización...Yo llevo muchos años trabajando y nadie me va a pagar una indemnización”.

“Me pidieron que yo me convirtiera en una empresa, cosa que a la gente con la que yo trabajo no le han solicitado...me dijeron que por el sueldo, al canal le conviene que yo facture. No me dieron ningún argumento, me explicaron que había que hacerlo así y yo lo hice así”.

“El contrato sólo te dice que debes entregar cierta cantidad de capítulos, que no puedes trabajar paralelamente en otro canal, que tampoco puedes hablar mal de personas del canal internamente, pero nada que tenga que ver con el tipo de trabajo”.

“En el fondo, las personas que hacen estos contratos tienen poca idea de lo que es mi trabajo, no dice que tengo que hacer la escaleta, pero la tengo que hacer igual; no dice que tengo que rehacer un capítulo si un actor se enferma, pero es mi obligación; no dice que si ese día llovió hay que cambiar el capítulo a interiores”.

Se desprende que los guionistas son obligados unilateralmente a constituirse como empresa para ofrecer sus servicios de escrituración de guión apelando al poco poder que tiene el guionista como trabajador de exigir otro tipo de contratación. Asimismo, se disfraza el hecho de que el canal no se quiera hacer cargo de los costos sociales de una contratación laboral por el eventual beneficio del guionista de disminuir el pago de sus impuestos.

Llama la atención el poco nivel de especificaciones que tiene el contrato relativo a los guionistas, como si no se comprendiera realmente el tipo de trabajo que deben realizar. Sólo se aclara que el guionista está obligado a entregar a la producción del canal una cantidad de capítulos (aprox. 100) por toda la teleserie y también que una cierta cantidad de capítulos se deben entregar semanalmente, sin establecer en el papel el cumplimiento de jornada semanal o diaria.

Igualmente se desprende que en el caso de contratos de menos de un año se establece la figura de prestación de servicios a honorario.

- Canal 2 (área dramática de menos de 3 años):

a) Subcontratación de empresa prestadora de servicios de guión: esto significa que se contratan los servicios de una empresa, cuya dueña es una guionista para que se haga cargo del guión de la teleserie del canal, haciendo hincapié que es la dueña de la sociedad de responsabilidad limitada, quien debe escribir y hacerse cargo de los capítulos de la misma. De esta manera, se especifica que a quien se contrate como dialoguista al momento de elaborar los capítulos es responsabilidad de la empresa subcontratada y no del canal de televisión.

Cabe señalar que la relación contractual que establece la empresa subcontratada con los dialoguistas es contratar **prestación de servicios de escrituración de guión a honorarios**, pues no cumplirían horarios y trabajan desde sus propias casas.

Es importante señalar que si bien los guionistas saben con antelación que no los contratarán laboralmente, también saben que deben firmar otro tipo de contrato previamente. En efecto, en los canales de televisión clasificados en 1, al momento en que los guionistas firman un contrato a honorario o civil, deben previamente firmar un contrato de cesión de derechos sobre la obra original y sobre la teleserie desarrollada. De negarse el guionista a firmar este contrato de cesión de derechos, que es de por vida, no es contratado por el canal.

Por lo tanto, se constata que para que un guionista escriba una teleserie está determinado por la cesión de sus derechos de propiedad intelectual de la obra.

Dicha cesión de derechos, como veremos más adelante, implica el pago de la obra, lo que para el canal es considerado como una transacción de compra-venta y no de la adquisición de una creación artística, la cual puede vender o repetir cuantas veces quiera.

“Se firman dos contratos, uno en el cual cedés todos los derechos de tu creación, ¡todos! para que hagan lo quieran con él, y otro cuando se escribe el proyecto original, la idea de la historia, que también se cede. Con el acuerdo de ahora por el proyecto original también se recibiría un poco (de dinero)”.

“Antes se cedían los derechos por 10 años hasta que con la otra teleserie cedimos todos los derechos y obligados. Me dijeron no te contrato si no cedés los derechos, pero eso ocurrió después de estar tres meses trabajando sin contrato. Uno ahí está feliz trabajando en un proyecto propio y después llegan y te dicen todos los derechos son del canal”.

“Te hacen firmar un contrato paralelo donde dice que entregas tus derechos a perpetuidad, eso se firma, y cada vez te da una sensación espantosa...”

7.2. Negociación individual

En el caso de los guionistas, el nivel de negociación que pueden realizar con el canal de televisión es casi nulo y más bien se refiere a la duración que podría tener el contrato. En los canales de televisión clasificados como 1 vemos que los contratos están definidos unilateralmente y es excepcional la incidencia que puede tener un guionista frente a su futura contratación, lo cual podría ser la antesala de un tipo de trabajo con muchas informalidades.

Encontramos también que los dialoguistas, aunque consideren al guionista-jefe como tal, no es con él con quien tienen que definir su remuneración, tipo de contrato y duración del mismo, sino con el productor ejecutivo de la teleserie al igual que el resto de los guionistas que asumen labores de jefes, aunque estos últimos también pueden negociar con el productor ejecutivo del canal.

“Antes existía un productor ejecutivo del área dramática, porque existía una teleserie por semestre; actualmente existe el productor ejecutivo por teleserie, él vendría a ser la contraparte mía en el canal, con quien hablo el tema de las platas y de mi contrato”.

“Es un tema muy individual que se hace con el productor general. Pero ahora también se hace con el productor (ejecutivo) de la teleserie, ahora los roles están más definidos”.

“Mis compañeros dialoguistas negocian con el productor ejecutivo de la teleserie, no hay productor ejecutivo del área dramática”.

Un elemento importante que deben negociar los guionistas es si el canal de televisión pagará por capítulo escrito o por capítulo aprobado por el productor ejecutivo de la teleserie, que es quien está a cargo de dicha misión. Si bien la práctica de pagar por guión aprobado no es extendida en todas las experiencias recogidas, sí se da y es muy difícil revertir la decisión, generalmente unilateral, del canal al respecto. De manera, que lo que puede negociar el guionista cuando sólo se le paga por guión aprobado es que exista un pago mínimo mientras no se apruebe el capítulo entero de la teleserie.

Por su parte, la negociación que establece la empresa subcontratada con el canal clasificado como 2, es con el productor ejecutivo del canal no de la teleserie; en ella se establece el monto a pagar por la obra original y por la elaboración de los capítulos.

La figura del representante que encontramos en el caso de actores y actrices, acá es menos frecuente, pero no menos importante.

“Mi cambio radical de vida fue cuando tuve un representante, porque como nada está regulado, no se sabe nada. Él sabe cómo trabajar, sabe cuánto es lo mínimo que debe ganar un guionista”.

7.3. ¿Cuánto vale mi trabajo?

En cuanto al pago de remuneraciones, la diferencia más clara que puede existir entre los canales de televisión en estudio es que mientras en los canales clasificados como 1 se remunera a personas a través de la figura de la sociedad u honorarios, en el

canal clasificado como 2, al subcontratar el servicio de escrituración del guión de la teleserie se paga por un producto: guión de teleserie y por un equipo de trabajo. En este caso, el dinero es pagado mensualmente por el tiempo que dure la escrituración. En tanto, el pago y la forma de contratación de los dialoguistas lo define la propia empresa subcontratada.

“Le pagan a la empresa por entregar el guión, un valor por capítulo. Pero la última pelea que estamos dando es que ellos quieren pagar por capítulo aprobado que es una aberración, y en mi caso más todavía, porque yo tengo que pagar a otra gente (los dialoguistas) y no le voy a estar pagando a personas, si después no nos aprueban los capítulos, es absurdo”.

“Ellos en realidad me pagan por proyecto y yo corro con todos los gastos, por ejemplo, yo antes arrendaba una oficina por mi cuenta”.

En este testimonio nuevamente sale a la luz la realidad que también se da, ocasionalmente, en los canales de televisión clasificados en 1 (área dramática con más de 3 años de existencia), que es pagar al guionista por capítulo aprobado y no por capítulo trabajado, lo cual deja al descubierto que el pago que finalmente reciben estos trabajadores no se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo, sino con el producto final que puede demandar varias correcciones.

“Una cosa que es macabra, siniestra que hacían, era pagarte por los capítulos aprobados. Entonces un guionista que le ofrecen cierto sueldo, puede estar los primeros tres meses trabajando los primeros capítulos, que son siempre muy difíciles de aprobar, y esos tres meses ganar 50 lucas y después los 300 mil pesos que te prometieron”.

En los canales de televisión clasificados como 1, la remuneración que se le paga al guionista incluye:

- El pago por la obra original, pagada al momento de ceder los derechos de la obra.
- El pago por su desarrollo, es decir, la escrituración de los diálogos (en promedio 3 capítulos por semana).

La forma de pago es mensual y se prolonga mientras dura la escrituración de la teleserie tras definir un monto total al momento de la negociación.

Es importante señalar también que no es la misma remuneración que recibe el guionista, que hace las veces de jefe y que generalmente es el autor de la obra original, que el dialoguista, puesto que en estos casos los canales de televisión clasificados en 1 le dan un valor especial al prestigio que tenga el guionista contratado.

“Si miro mi contrato de hoy en día es igual que mi primer contrato en televisión, con la única diferencia, que antes me pagaban por capítulo y este canal me paga mensual. Lo único que yo reclamo, es que no te pagan la historia aparte y además cedes los derechos para siempre, (antes) tu nombre iba en la obra y hoy no”.

Lo que vemos en esta cita de un guionista vinculado con uno de los dos canales clasificado como 1, es que no recibe un pago total por un proyecto, sino que recibe un pago mensual por, aparentemente, escribir para el canal, lo cual podría traslucir otras labores más allá de la escrituración de la propia teleserie y ser un dependiente del canal de televisión, aunque formalmente no se establezca.

“En un canal me pasó que me llamaron y trabajé con un acuerdo de palabra, estuve como tres meses y no me los pagaron. Aprendí de la manera dura, ahora no hago nada sin un contrato. Pero cuanta gente joven que llega y porque quiere una oportunidad o necesita el trabajo, hace acuerdos de palabra... y cómo abusan y el canal no puede ser que no se haga cargo de un área donde pasan estas cosas de manera tan desordenada”.

“En el otro canal tienen un orden, les pagan igual. Los contratan por un año o más y si están escribiendo les pagan tanto y cuando no, les pagan menos, pero tienen un sueldo para mantenerse y los gallos viven tranquilos, tienen otra calidad de vida y ahí tienes los resultados también, porque tienen una cosa pareja”.

Al igual que en el caso de actores y actrices, los guionistas reciben un pago por concepto de placement, que en sus casos se refiere a las menciones que se hace del producto en los diálogos de los personajes. A diferencia del actor o actriz, que eventualmente se puede negar a usar un producto, lo que ocurre con los guionistas es que esas referencias no se incluyen a discreción, sino que es la producción de la teleserie quien le indica, por ejemplo, que en 20 escenas debe aparecer mencionado un producto.

Sobre este ítem, que desarrollaremos más adelante, se provocan situaciones que muy poco tienen que ver con la creatividad del guionista.

7.4. Duración del contrato

Como hemos relatado, la experiencia que se da en el canal 2, está determinada por la nóvel experiencia en el ámbito de la teleserie, de tal manera, que al igual que en el caso de los actores y actrices que trabajan en este canal, la empresa de guión sólo es subcontratada por el período que dura la escrituración de un solo producto, que es la teleserie, y que según los testimonios tuvo una duración de 10 meses, tras lo cual es necesario realizar una nueva negociación y un nuevo contrato.

Por esta razón, en relación al ítem duración del contrato nos remitiremos a las experiencias vividas en los canales clasificados como 1.

Los guionistas de estos canales son contratados por un año calendario, encontrando testimonios que hablan de dos o más años vinculados con el canal, pero esta experiencia se remite a casos de guionistas que establecen contratos civiles con el canal y no como personas naturales con prestación de servicios a honorarios. Las entrevistas hablan de renovación automática del contrato, pero en definitiva son contratos anuales que se firman cada fin de año.

De los entrevistados se encontró sólo un guionista que, apelando a mantener su independencia, no ha aceptado hasta la fecha ser contratado por más de un año, lo que le ha permitido involucrarse con otro proyectos de interés personal y luego, retornar al mismo canal de televisión.

Por consiguiente, existen dos posturas frente a la duración de los contratos, por una parte, están aquellos guionistas que velando por su independencia prefieren que sus contratos sean anuales y los otros, que son la mayoría, que prefieren la estabilidad de estar por dos o más años vinculados con el canal de televisión.

Si bien existe una aparente estabilidad en la duración de los contratos, la mayoría de los guionistas entrevistados hablaron de la incertidumbre sobre el futuro laboral, pues cuando éste termina, nadie de la producción les informa sobre su continuidad. Recibiendo, generalmente, evasivas.

“Lo que siempre pasa y que es una tortura china, es que no te avisan si sigues o no con anticipación”.

“Yo sé como dos meses antes de que se me termine el contrato que voy a seguir, quizá hay otros casos en que no es así. Porque soy eficiente aquí, y soy efectivo con lo que ellos quieren”.

“Cuando este contrato termina uno no sabe nada de nada, no se sabe si vas a seguir, si te van a volver a llamar. Si uno pregunta al productor, por ejemplo, ellos te pueden decir que va a ver otra teleserie, pero tampoco están seguros y tiene que ver con las cosas del canal, porque a veces los proyectos están listos para empezar, pero no salen. Entonces eso para uno es bien difícil”.

“No tienes ninguna certeza (del futuro), te pueden botar como perro viejo, y hay gallos que tienen familia y que van en el capítulo 90 y les dicen: chao, y silencio. Porque ni siquiera les entregan una carta con anticipación donde les digan que los van a echar”.

“Los guionistas al final del período, andan todos nerviosos tomando cafecito con el director, para ver si los llaman de nuevo, es una esclavitud medieval”.

7.5. Feriado legal o vacaciones

Vimos en el caso de actores y actrices contratados por más de un año que cuando terminaba la grabación de la teleserie se quedaban algunas semanas o meses “mantenidos” por el canal, lo cual se asumía como “una especie de vacaciones”. En el caso de los guionistas ocurre lo mismo. Como la escrituración de una teleserie dura en promedio 10 meses, cuando los contratos, que recordemos no son laborales, duran un año los dos meses restantes son considerados como vacaciones.

Pero entendiendo el tipo de contrato que se establece, este concepto no debería existir en la relación que se establece entre el guionista y el canal. Sin embargo, todo parece indicar que hay informalidades que terminan confundiendo a los propios trabajadores-artistas.

“Las vacaciones se establecen informalmente. Termina la teleserie y me dicen, ya descansa un mes. Nunca me han dicho tienes que trabajar inmediatamente después de terminar una teleserie”.

“Me dicen descansa un mes, sin problema... en verano también, porque se para dos semanas”.

7.6. “Hay oficinas y computadores”

A diferencia de lo que pudimos constatar en la actividad de actores y actrices, éstos deben y permanecen en el canal para efecto de las grabaciones, por lo cual el canal cuenta con un set de televisión. En el caso de los guionistas, a quienes se les requiere para escribir y entregar los capítulos de la teleserie surge la duda ¿los canales de televisión proporcionan oficinas para escribir o una sala de reuniones para organizar los capítulos con los dialoguistas?

Según los guionistas de los canales clasificados como 1, el canal de televisión al no considerar que existe subordinación y dependencia en principio, no les proporcionan oficinas para trabajar, sino que deben trabajar en sus casas y con sus propios equipos de computación e infraestructura necesaria. Sin embargo, en la práctica encontramos tres situaciones:

- El guionista-jefe y equipo de dialoguistas que trabajan en su casa y que se reúnen en el canal dos veces por semana en una oficina prestada para organizar los capítulos que deben escribir.
- El guionista-jefe, que en virtud de la profesionalización del área de guiones solicitó infraestructura al canal. En esta experiencia, el canal primero entregó una oficina y computadores para todo el equipo de trabajo, pero en las siguientes teleseries decidió arrendarles un departamento externo al canal.
- El guionista-jefe y equipo de dialoguistas que tienen oficina, computadores e infraestructura, pero que no son obligados a trabajar en el canal.

“El canal sólo me solicita el capítulo escrito, en eso el canal se protege, porque no exige ningún tipo de presencia física, sólo exige que se le entregue el material”.

“El canal me entregó una oficina con muebles, una oficina que por lo demás no reunía las características que, según yo, necesitaba el trabajo como el que hacemos, una oficina cómoda, una buena sala de reuniones. Como no cumplía con eso, yo exigí que nos arrendaran un departamento y nos arrendaron un departamento sólo para nosotros, porque lo que pasaba antes es que teníamos que compartir con un montón de personas la sala de reuniones, y ese espacio es fundamental para poder estructurar los capítulos, entonces había toda una incomodidad, porque no nos

teníamos que preocupar de lo creativo...muchas veces terminábamos armando los capítulos en los casinos, y yo decía ¡esto no puede ser!”.

“Yo peleé mucho por los contratos de ellos, sus sueldos (de los dialoguistas). Tenían sus computadores, oficina, teléfono dentro del canal”.

“Lo que no he logrado por ejemplo es que el canal ponga computadores, la gente tuvo que llevar al canal sus propios computadores”.

“Nos dieron una oficina, y teníamos la obligación de cumplir con el trabajo, pero eso significaba cualquier cosa. Era una oficina con computadores sin software para guión, o sea, triple trabajo”.

“Me di cuenta que era muy difícil ponerse de acuerdo con los demás (guionistas) para mi gusto era el primer paso como para decir, a ver, esta gente trabaja para nosotros, necesita espacio, necesita computadores, necesita televisor, DVD, apoyo de investigación. Esto es una industria, entonces, mi teoría es que si yo iba al canal y le pedía todo eso de una sola vez no me lo iban a dar. Y si lo daban iba a existir una obligación de subordinación y dependencia; pero que se entienda que aquí no puede haber, sino una relación de subordinación y dependencia, porque además se está haciendo algo muy rentable para el canal”.

“Como jefe de equipo me pasaba que recibía el trabajo de todos y de repente me encontraba con una descoordinación total, porque uno (de los dialoguistas) estaba en la Reina, el otro en la Florida, el otro en Maipú y me encontraba con errores de descoordinación. Yo llamaba por teléfono a uno y no estaba porque andaba en el supermercado o andaba llevando al colegio a los niños, cosas que uno dice claro...”.

Se desprende de los testimonios que el tipo de trabajo que realizan los guionistas, que debe ser aprobado por un superior como el productor ejecutivo de la teleserie y además debe reunirse y trabajar con un equipo de dialoguistas, nos muestra que no se trata de un trabajo que dependa exclusivamente de sí mismo como escritor, por el contrario, requiere de una infraestructura que los canales no están dispuestos a hacerse cargo, aparentemente, para evitar que se materialice la subordinación y dependencia y por tanto, que deban contratar laboralmente al equipo de trabajo.

A diferencia de lo que algunos puedan imaginar, el guionista no está trabajando en un lugar necesariamente idílico y enviando por email los capítulos que se van a grabar, sino que debe estar permanentemente interactuando con personas del canal

que le aprueben su trabajo o con los dialoguistas con los cuales debe desarrollar los capítulos para después editarlos.

Por su parte, en el caso del canal clasificado como 2, que subcontrata el servicio de guión, no proporciona ningún tipo de infraestructura. Dicho guionista y dialoguistas se reúnen para elaborar las escaletas de los capítulos dos veces a la semana. De tal manera que los dialoguistas no cumplen horarios, trabajan desde sus casas y sólo entregan los diálogos de capítulos de la teleserie, tras las indicaciones y organización del guionista que encabeza la empresa subcontratada por el canal de televisión.

7.7. “No había día libre”

Hasta el momento por las características de contratación, remuneración y duración del contrato de los guionistas que trabajan en los canales clasificados como 1 no podemos indicar que exista subordinación y dependencia.

Pero en estos dos canales de televisión, al existir en algunos casos infraestructura para los guionistas y sus equipos de trabajo y además, que el trabajo elaborado por ellos requiera de la aprobación de los capítulos escritos por parte de un superior como el productor ejecutivo de la teleserie, que en muchos casos es con quien se negocia la contratación del propio trabajador, sí estaríamos frente a subordinación y dependencia.

“Yo dependo en forma directa de la productora ejecutiva de la teleserie. Antes era del director de la teleserie, pero la figura del director se la comió el productor”.

En los contratos que firman los guionistas no se establece una jornada semanal ni diaria, sin embargo, se especifica la exigencia de entregar una cierta cantidad de capítulos cada semana y el incumplimiento de esta entrega deriva en sanciones económicas.

Y es aquí donde se complica la relación entre el guionista y el canal de televisión, pues a los guionistas se les exige una cantidad de capítulos en la semana (trabajo semanal), pero no hay un período definido y ordenado de cuánto demorará el productor en leer y aprobar dicho trabajo. Esto se traduce en que cuando hay productores ejecutivos que acumulan capítulos sin leerlos y posteriormente los rechazan, obligan al guionista a trabajar de domingo a domingo, si fuera necesario, pues tienen que rehacer todos los capítulos en los cuales se siguió avanzando.

“Lo más grave del trabajo con el guionista es que no está entendido en este mercado, en este país, que el guionista no es 100% responsable de la aprobación de los capítulos. Cualquier cosa que haga es parte y contraparte. Y así como el productor pone horribles exigencias sobre el guionista, no hay nadie que a ellos los presione, y te encuentras con directores que no leen (los capítulos elaborados) o productoras ejecutivas que se ponen a leer los domingos en la tarde, gente que se va a los eventos sociales, y se le acumulan los libretos en el escritorio y de repente, leen cinco capítulos seguidos, el primero le gusta, el segundo también y el tercero le carga y uno tiene avanzado los otros y se pierde el trabajo del tercero, el cuarto y quinto capítulo. Y tú tienes que echar para atrás todo el trabajo que hiciste en dos semanas, porque la otra persona no hizo su pega a tiempo y a esa persona nadie la castiga con sueldo y nadie la sindicó como responsable del atraso de la teleserie”.

“Yo no tengo un trabajo normal. Me junto con mi equipo, hacemos dos escaletas, las desarrollamos, los presentamos y los capítulos son rechazados. Nos pasó tener que escribir hasta 10 veces un capítulo, y no por cosas de fondo, era por ejemplo, que no anden en auto, que salgan a bailar, pero eso significa ¡cambiar 10 escenas! Mis asistentes (los dialoguistas) estaban súper agotados, súper agotados. Yo siempre les respeté las noches y lo que más pude los ayudé los fines de semana. La productora se tiró encima del proyecto”.

Vale decir, si bien el canal de televisión no establece ni exige una jornada semanal al guionista-jefe y su equipo de dialoguistas, el hecho de que éstos deban esperar la aprobación de lo que escriben, implica una disposición de tiempo total y casi exclusiva al canal de televisión.

“Lo más terrible era que no había un día libre”.

“Ellos dicen que en un tiempo determinado debe entregarse cierta cantidad de capítulos y se establecen multas en caso de no cumplir”.

¿Por qué el guionista tiene que trabajar de domingo a domingo si el productor ejecutivo tuvo toda la semana para leerse los capítulos y a última hora se le ocurrió (leer el guión)?, ¿Por qué no está penado que los productores no lean el guión a tiempo? ¿Por qué tienen que asumir que el guionista no tenga un solo día libre?, ¿Por qué ellos tienen que contar con el día libre del guionista para hacer sus organigramas?”

“Me pasaba que me llamaban los sábados en la noche, porque recién habían leído el guión y yo podía estar saliendo a una comida y me decían, no, ahora hay que hablar del guión. Y mi vida quedaba en manos de un tipo X”.

“Yo sé que esta es una pega súper dura, pero no había ni un día libre y en ese sentido creo que la Ley laboral protege a todos los demás menos a los guionistas. En la práctica te llegaban correcciones el sábado en la noche y te decían esto ténganlo listo mañana. O sea, no existe ningún respeto desde las personas que corrigen. Ahora veo mucho más cerrado el camino. Cuando se decidió que los capítulos los aprueba más de una persona, terminó siendo peor”.

Así como el guionista-jefe tiene que cumplir de acuerdo con los requerimientos del productor ejecutivo de la teleserie que actúa como su superior, es en los guionistas, en quien recae la organización y jornada de sus equipos de trabajo compuesto por los dialoguistas. Por tanto, estos últimos están supeditados al criterio del guionista-jefe y no a criterios independientes, lo cual genera una suerte de indefensión de parte de los dialoguistas, pues si bien en la práctica es el guionista-jefe quien da las órdenes y organiza el trabajo, es el canal de televisión quien establece la relación contractual con el dialoguista.

De tal manera que encontramos jornadas semanales organizadas por guionistas-jefes de lunes a viernes; lunes a sábado o de domingo a domingo, dependiendo de la aprobación de los capítulos semanales por parte del productor ejecutivo de acuerdo con sus requerimientos.

“Existe la experiencia de un jefe de equipo que tiene su propio método, donde se trabaja todos los días, incluso sábados y domingos si es necesario. En una

oportunidad ese jefe estableció que se trabajaría los fines de semana, el grupo de trabajo se negó y fueron todos reemplazados”.

El hecho de que no se asuman las características del trabajo que realizan los guionistas-jefe por un lado y los dialoguistas por otro, directamente para algunos canales de televisión redundante en un significativo grado de informalidad en la organización del tiempo de trabajo, que como vemos se puede prestar para abusos: el guionista-jefe es presionado por ejecutivos de la teleserie a trabajar sin límite de horario y éste presiona a los dialoguistas para cumplir las órdenes del canal. Entonces, si no hay contrato laboral que pueda regular las horas de trabajo, estos trabajadores-artistas no reciben pago de horas extras ni tienen compensación de días a la semana.

“Yo establecí una jornada laboral con mi equipo, porque creo que el guionista (de teleserie) se debe profesionalizar”.

“Se establece la entrega de los guiones, porque los horarios y esas cosas los establece el jefe de equipo. Él dice lo que para él es mejor para la teleserie, y eso es muy de palabra, no hay ningún contrato que te lo diga, entonces si el jefe de equipo te dice que tienes que trabajar los sábados, hay que trabajar los sábados”.

“Si somos cuatro guionistas en total, divido el trabajo por cuatro. Y la creación de la escaleta (detalle de las escenas por capítulo) la realizamos entre todos y nos juntamos dos veces a la semana en el canal, para elaborarla. Por ejemplo, nos reunimos lunes y miércoles, los guionistas escriben el guión (desarrollo del diálogo) en sus casas y el día viernes me tienen que entregar los capítulos en una hora prudente para que yo no tenga que salir a las once de la noche. Por lo general, se me entregan los capítulos como a las 17 horas del día viernes. Se escribe un capítulo cada semana por guionista”.

7.8. Duración de la jornada diaria

Como veíamos en las experiencias sobre la jornada semanal, ésta es determinada por la aprobación semanal de los capítulos, sin existir un orden ni definiciones claras de parte del canal, recayendo la organización del tiempo en el guionista-jefe.

En la duración de la jornada diaria ocurre una situación similar, por una parte hay un cierto orden horario de los dialoguistas, establecido por el guionista-jefe y, por otro

lado, existe otra jornada diaria del guionista-jefe determinada por la aprobación de los capítulos.

“Hay muy mala administración de los talentos y cero respeto por las horas de trabajo, es una esclavitud de domingo a domingo. Todo se le echa la culpa al guionista y no está regulado que el guionista necesita una dirección y si la dirección de su trabajo está mal hecha, por ejemplo, que una persona le corrige, le corrige y después te dicen que volvamos a cero...no hay una regulación”.

“No tengo horario de oficina, si yo estoy trabajando hasta las 6 de la mañana nadie me paga horas extras y si un actor se enferma y tienes que cambiar y rehacer todas las escenas eso corre por tu cuenta. Somos todos como súper aperrados”.

“Yo trabajo todo el día acá en el canal hasta las seis o siete por ejemplo. Estoy en mi casa y como a las 21:30 sigo trabajando. Este año peleé mucho por los fines de semana y la gran pelea que tuve fue por un fin de semana que no quise trabajar, un sábado en la noche y quedó la embarrada. Yo trabajaba siempre los fines de semana hasta ese día. Eso se tradujo en que ella dijo que no se entendía más conmigo y que yo me entendiera con los asistentes de producción. No me habló como en dos meses y que después no quería trabajar más conmigo, que la gente que trabaja con ella trabaja en esos horarios y punto”.

Se observa que la jornada diaria de trabajo está totalmente ligada con la premura de la entrega de los capítulos semanales, de tal manera, que si los guionistas no terminan los capítulos, por ejemplo tras 10 horas de trabajo, deben seguir escribiendo hasta la hora de terminarlos. Situación que se agrava mucho más en el caso de que los capítulos son rechazados y deben rehacerse.

No ocurre lo mismo con los dialoguistas, a quienes los guionistas-jefe intentan organizarles un horario.

“En mi equipo generalmente nos juntamos alrededor de las 9 de la mañana y trabajamos hasta las 5 o 5:30 de la tarde y eso lo hemos ido logrando con el tiempo, porque antes eran muy desordenados y era un trabajo de lunes a lunes. Sólo bastaba con ordenarnos”.

“El grupo que trabajaba en el canal, era con horarios súper extraños, saliendo a las 10 de la noche y trabajando los sábados. Y en eso no hay nadie que regule. Si el jefe de equipo es alguien consciente todas las cosas van a funcionar bien”.

“Generalmente se escaletean dos capítulos y vas a escribirlos a tu casa y vuelves a escaletear y sigues escribiendo en tu casa y ese sistema te permite trabajar de lunes a viernes en horarios normales. Siempre y cuando no haya nada atrasado y tengas que estar el sábado (escribiendo), pero eso ocurre poco”.

“Yo establecía la jornada de los asistentes con un horario totalmente racional, lo que yo quería que nos ordenáramos para que existiera un horario de trabajo y que en este despelote de trabajar en mi casa, y que durante muchos años lo hice así, no tenía sábado, no tenía día domingo y tenía que vivir para esto todo el día y todos los días trabajando muchas veces hasta la 1 ó 2 de la mañana en mi casa”.

“Yo les pido (a los dialoguistas) que entiendan que este es un trabajo muy importante para un canal. No puede ser que trabajes desde las 7 de la mañana hasta las 5 de la madrugada del día siguiente y después dormir 3 días. La gente no quiere eso. Mi equipo de trabajo lo entiende bien y lentamente han ido viendo los beneficios de esta forma de trabajo”.

“Pero lo curioso es que esa forma de trabajo les acomoda a la mayor parte de la gente que trabaja ahí (en el canal). Si tuvieran que ir a trabajar al canal se mueren, no quieren eso, quieren trabajar en su casa, manejar su propio tiempo, no quieren que haya relación de subordinación y dependencia, se niegan absolutamente”.

Las citas nos muestran que en un mismo canal de televisión pueden existir distintas formas de organizar el trabajo de escrituración, existiendo algunos que cuentan con oficina dentro del propio canal y sin que nadie lo reconozca públicamente, o quienes escriben en sus casas y se reúnen con el guionista-jefe en el canal o directamente, el que trabaja codo a codo con su equipo en un espacio arrendado especialmente para esos efectos.

Cuadro N°5
Jornada semanal y diaria de guionistas y dialoguistas

	Canal 1	Canal 2
Semanal	Guionista: lunes a viernes; lunes a sábado; domingo a domingo. Dialoguista: lunes a viernes, excepcionalmente día sábado.	Guionista: lunes a sábado Dialoguista: sin registro.
Diaria	Guionistas: horario irregular y extenso. Dialoguista: 8 horas; y sin registro.	Guionista: horario indefinido Dialoguista: sin registro.

7.9. Gastos Sociales: salud y previsión

Como hemos señalado hasta ahora, las características de los contratos no son laborales, por tanto, los canales de televisión en estudio no se hacen cargo del pago de cotizaciones y dicho gasto corre por cuenta de los propios guionistas en el caso de los canales 1 y de la empresa subcontratista en el caso del canal 2.

Al igual que en el caso de actores y actrices de teleseries que cotizan como independientes, surge la interrogante sobre el respeto al reposo en caso de enfermedad. Según los testimonios recogidos, el criterio aplicado corre por cuenta del productor ejecutivo de la teleserie en caso de los guionistas-jefes, y de éstos últimos si se enferma un dialoguista.

“Todo tiene que ver con el criterio del jefe de equipo. Lo que pasa al interior del equipo no le importa al canal, entonces el jefe de equipo tiene que ver cómo resuelve si alguien falta, se suple a la persona que falta”.

“Este tipo de contrato no considera las licencias (médicas). Yo me convertí en jefe de equipo precisamente porque el jefe anterior se enfermó gravemente”.

Yo he cachado gente enferma...no te dejan de pagar, pero nadie te cubre tu salud, porque eres independiente. Si el problema es que eres independiente, pero en la práctica...el lujo de algunos guionistas de trabajar desde su casa y enviar los capítulos, es porque son los guionistas estrella, pero el resto del perraje, viven y duermen en el canal. Yo estoy de acuerdo que si tú eres un guionista que trabaja en su casa y manda los libretos desde su casa, obvio que tú solo organices tu vida,

pero la gente que vive esclavizada en la oficina del canal, donde no les dan comida, nada, nada, le pasan un computador todo ordinario, sin programa de software ¡y así quieren que sean genios....!”

“Jamás se ha presentado licencia, porque yo tendría que presentarla a mi empresa, por lo tanto, las enfermedades corren por cuenta mía no más”.

El hecho de que un guionista guarde reposo en caso de enfermedad es una decisión que está en sus manos, en el sentido de que al canal no parece importarle cómo elabore los guiones con tal de entregarlos a tiempo. Como esa presión recae en los guionistas-jefes, éstos deben reorganizar el trabajo cuando alguien falta, exponiendo al equipo de trabajo a situaciones drásticas como reemplazar definitivamente a un dialoguista por estar mucho tiempo enfermo o bien, no querer trabajar con mujeres porque se pueden embarazar. A su vez, si el guionista-jefe es el que se enferma discontinuando el proceso de entrega de guiones, corre el riesgo de que la relación con el canal de televisión también se termine tras su reemplazo.

7.10. “En los canales vetan a la gente”

Como hemos visto hasta ahora, en la realidad de los guionistas existen dos instancias donde el ambiente de trabajo es relevante. Por una parte, el tipo de relación que establece el guionista-jefe con el productor ejecutivo y por otra, la relación que se da entre el guionista-jefe y su grupo de trabajo.

De acuerdo con los testimonios recogidos, la relación menos conflictiva ocurre entre los guionistas-jefes y los dialoguistas, sin embargo, como este guionista no es reconocido por el canal formalmente como jefe, queda todo su accionar en manos de su propio criterio y se presta para situaciones anómalas o abusivas como discriminar a mujeres por la posibilidad de embarazarse.

“El sistema funciona que si no le sirves a lo que el jefe de equipo estima, no puedes trabajar en ese equipo y no te llaman o te reemplazan”.

“Para mi esto es un trabajo y entiendo la naturaleza de este trabajo. Y yo confío más en el canal que en los jefes de equipo. Ha habido casos en que una persona se embarazó y el jefe reclamó hasta por los codos, finalmente ella no volvió a trabajar con él, pero en otro caso, no hubo problema alguno. Pero también entiendo, por

ejemplo en mi caso, que yo no acepto que me impongan guionistas si a mí no me convienen”.

Por su parte en la relación entre el guionista-jefe y su superior se pesquisó lo siguiente:

“La productora tiene un sentido del espectáculo distinto, ella quiere lucir a los actores, entonces no quiere contar una historia. Yo quiero contar una historia, el director la tiene que traducir para que el público vea lo que estoy escribiendo y una productora tiene que entregar todos los recursos para que se materialice, pero acá estamos trabajando todos al son de una sola persona. Estamos cagados”.

“No te puedes imaginar cómo son la mayoría de mis colegas cuando se vinculan con las personas que ejercen autoridad, son unos “yes-man” totales y absolutos. Entonces hay cero posibilidades. Y yo soy, el que molesta, molesta y molesta, total nos da lucas. Y nos sale igual más económico si le pagáramos lo que deberíamos pagarle. De todos modos, yo no sé en cuanto se venden las teleseries, si se venden las latas o se venden los guiones, no tengo idea, por lo cual, nunca he sabido si me están pagando lo justo”.

“Uno forma parte del sistema, si me hago la chora me echan y además me vetan, porque en los canales vetan a la gente”.

“Cuando uno está en el canal, entra como en un sistema que pareciera ser el único sistema posible. Durante mucho rato he tenido muchas discusiones y muchas peleas sobre derecho de autor y varias cosas. Ha sido algo bastante fuerte y creo que mis relaciones están bastante deterioradas por las exigencias que hago”.

“Cada uno se rasca con sus propias uñas. Si a uno le va bien con la teleserie te tratan como un rey, y tienes un montón de beneficios, pero si te va mal, cagaste”.

“Mi gran pelea fue por los autores, por reconocer la historia. Yo presenté una historia y la rehicieron completamente, yo pedí que sacaran mi nombre de la teleserie y de los capítulos. Llegó un minuto que caí en la clínica enferma. Y ahí dije, yo no peleo más y llego hasta aquí, pero no hay respuesta de la contra parte. Lo único que ganamos con la pelea fue el odio parido de la producción”.

“No sé por qué la figura del productor ejecutivo se comió al director, en el otro canal sé que los productores trabajan para el director, en este caso todos trabajan para un solo gran productor ejecutivo. Creo que no es un buen sistema, porque no está en el día a día y yo tengo que tener más diálogo con el director, que es el que tiene que ir a grabar”.

“...hace un tiempo los guionistas teníamos la idea de irnos, porque no se respetaba la historia, en el fondo tu trabajas y escribes de acuerdo con lo que dice la productora. De hecho la teleserie que se está haciendo ahora es una idea de ella, pero es difícil cuando te cambian todos los guiones, es muy difícil trabajar así, porque te dicen cambia este capítulo y no sabes qué va a pasar en los próximos cinco capítulos; se puede perder la coherencia de la historia. Los cambios son de un día para otro. Yo veo que esto va a terminar mal. Cualquier autor que hoy tenga la posibilidad de irse del canal se va, porque no se le respeta”.

Estos testimonios revelan la incidencia habitual de abusos en el trato que le brindan los canales de televisión a sus guionistas directamente contratados (no laboralmente), facilitada por una suerte de aislamiento entre los propios guionistas, generando desconfianzas e impidiendo una reacción colectiva frente a los problemas comunes.

Reconocido formalmente o no, la realidad que viven los guionistas es que deben responder constantemente a decisiones directas de los canales de televisión que emplean sus servicios, de tal manera, que aunque en los contratos no se exija horario ni presencia física, en la práctica estos trabajadores sí deben responder a sus superiores, desde sus casas o desde sus oficinas cuando las hay.

7.11. Otras obligaciones

En relación con otras obligaciones estipuladas en los contratos de los guionistas, caben señalar dos cláusulas unilaterales que se encontraron. Uno de ellos responde al pago de una multa en caso de que el guionista no entregue los capítulos en la

fecha exigida por el productor ejecutivo y otro, es el caso de tener que pagar una indemnización por poner fin al contrato antes del plazo previsto, situación que también vimos en los contratos con actores y actrices.

“Me pregunto ¿el atraso de quién lo aprueba, o de quién debe volver a escribir el capítulo?”

“Un abogado me revisó el contrato y me dijo ellos te pueden decir que no, si te quieres ir; pero si quieren echarte, te echan. Lo más probable es que si me iba, me demandaban por varios millones de pesos. No me dejaron partir y me tuve que quedar”.

Una vez más podemos constatar que en el caso de los guionistas los canales de televisión ejercen medios directos de control, sin que los guionistas puedan ejercer derechos laborales para contrarrestarlo.

7.12. Cesión de derechos a perpetuidad

Como ya se dijo, cuando estos trabajadores-artistas firman su contrato de prestación de servicios, ya sea como persona natural, empresa de responsabilidad limitada o subcontratada, deben ceder sus derechos sobre la teleserie que escribirán a perpetuidad. Si bien, algunos guionistas reconocen haber recibido una “*satisfactoria*” suma de dinero por la cesión, no comprenden por qué no se respeta la Ley de propiedad intelectual. Asimismo, advirtieron que esta práctica no se dio siempre en el área, puesto que antes se cedían los derechos sólo por 10 años. También se constató que no todos los canales de televisión pagan por la obra original, sino sólo por el desarrollo de la historia, sin mediar argumento alguno.

“Lo que hacen es ponerte el contrato nuevo y al lado el contrato donde cedes tus derechos; o firmas el de los derechos o no firmas el otro. Fui dos veces a la notaría y no firmé, pero ya a la tercera firmé...”.

”Siento que hoy día estamos peor que nunca. Antes te pagaban la historia, por ejemplo, te pagaban 5 mil ó 10 mil dólares y además cedías los derechos por diez años. Hoy no te pagan la historia y entregas tus derechos de por vida ¡para siempre! Ahí yo salté, porque lo encuentro terriblemente mal. Para el contrato siguiente les dije que yo sólo iba a ceder los derechos por 10 años y llegamos a un acuerdo”.

“O firmas el contrato o te quedas sin trabajo. Y cuando necesitas un trabajo, definitivamente estás fregado y tienes que aceptar las condiciones que tienes no más. Por otro lado, el derecho de la obra es inseparable al nombre del autor, también lo dice la Ley, sin embargo, ves la teleserie y no ponen el nombre ni siquiera en los créditos ni en los afiches”.

“Si me dicen que no me quieren pagar mis derechos de autor, yo digo, perfecto, entonces estos son mis honorarios”.

En lo particular se entrevistó al Secretario general de la sociedad de autores nacionales de teatro, cine y audiovisuales, ATN⁴⁴, para conocer qué incidencia tenían con respecto a este tipo de cesiones.

“¿Cómo vamos a protegerlos si ellos han cedido sus derechos de por vida?...en estos momentos estamos negociando con los canales de televisión y ellos nos derivaron a Anatel, porque entendieron que esto es un tema de industria y no de canales para negociar sobre los derechos de autor...,nuestra herramienta para revertir la realidad que se da en este sentido con los guionistas, es que juntamos a los guionistas chilenos, los activos que están inscritos y donde firman un documento donde ellos ceden sus derechos a ATN, fiduciariamente, es decir, yo soy el autor de las obras y no de ellos”.

Explica que se aplicaría la misma fórmula de Chileactores con su gremio, *“las cesiones fiduciarias son totales, porque además hay obras que los guionistas cedieron, porque los obligaron, pero los canales van a negociar con esas obras más adelante, pueden venderlas, y todo eso se cubre por este documento. De aquí para adelante los canales de televisión tendrán que negociar con ATN”* –y concluye– *“hay que entender que el responsable para la autorización para el uso de la obra y desde esa autorización que nosotros damos, se entiende que existe la obligación de un pago o de una remuneración al autor, eso lo hace siempre el que difunde, la ejecución pública, es el que emite, en todas partes del mundo es así”.*

Al no existir a la fecha de esta investigación una entidad que defienda los derechos de propiedad intelectual de los guionistas en los canales de televisión como ocurre

⁴⁴ Es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, que agrupa a los autores de obras dramáticas, de cine y audiovisuales y que nace bajo el alero de la SCD. Su misión es realizar la gestión colectiva de los derechos de autores de obras dramáticas, cine y audiovisuales en general, tanto de creadores chilenos como extranjeros, entre otras cosas. Ver en: www.atn.cl

concretamente con Chileactores en el caso de actores y actrices, se puede observar, que cada guionista realiza sus propias negociaciones recibiendo un precio simbólico.

“Es el derecho más importante y que lo hemos peleado desde hace mucho tiempo y una vez conversando con la SCD (sociedad chilena del derecho de autor) pregunté qué podemos hacer y una persona revisó mi contrato y me dijo “Ustedes son muy pocos, por lo tanto, no veo cómo pueden hacer presión frente al canal”. En ese minuto éramos mucho menos que ahora. Y en ese momento me dio una recomendación, me dijo, creo que esto va a ser muy largo (la lucha) y me recomendó: “ya que tenía que renunciar a mis derechos de autor, entonces la forma era tener buenos honorarios”.

“No me siento compensado con ese pago, porque atenta contra mi dignidad como autor, pero tuve que encontrar una forma, cuando me dicen no te pagamos por creación ni por venta, entonces yo digo ésta es mi cifra y no otra. Hay un problema de atropello a los derechos”.

“Lo más grave es que en una oportunidad el productor ejecutivo recibió millones por la venta de la teleserie fuera del país y no escribió ni una coma. Y se lo pagaron, porque hizo una negociación que como productora ejecutiva cobraba un porcentaje por rating, venta, por todo. Nosotros no recibimos nada, porque no teníamos ni un derecho a nada”.

“Pienso que el que hace la historia es finalmente el dueño de la historia. Puede ser compartida con el canal, porque el canal te pagó a ti para desarrollarla, está bien que se comparta, pero en porcentajes razonables. Lo que se da ahí es una tiranía macabra con los guionistas”.

“Actualmente hemos llegado, como gran cosa, a establecer un acuerdo de palabra con el productor general del canal, en que nos pagarían 3.0% por teleserie vendida. Y hay que asumir que cuando las teleseries se venden al exterior lo más costoso es el guión no la teleserie misma”.

“El tema de los derechos es macabro, ellos se sienten súper orgullosos que ahora te ofrezcan el 2%, pero hay que ver que el standard mínimo internacional que es de un 10% ¡mínimo! Es una basura de porcentaje”.

7.13. ¿Quién los representa?

Como vimos en el caso de los guionistas, ATN debiera ser la entidad a cargo de velar, al menos teóricamente, por el respeto hacia la propiedad intelectual de las obras. En

este sentido, los entrevistados dicen estar inscritos, pero desconocen su forma de operar y no se sienten representados ni defendidos.

“Ahora estoy asociado a ATN. Lo último que supe, porque fui a buscar un cheque por la emisión de las teleseries a través del cable, cosa que para mi fue lo más raro del mundo, nunca había recibido plata por algo así. No recuerdo el nombre y me dijo que existía una posibilidad de acuerdo para reconocer los derechos de autor y probablemente las repeticiones. Pero todo es muy lento”.

“No defienden los derechos de nadie, no hacen nada concreto”.

“La información que tengo es que están trabajando con el tema de derechos de autor. La gran cantidad de amigos guionistas están inscritos porque si se repite una teleserie son ellos los encargados de entregarte la plata”.

“Los guionistas somos muy pocos y hay una tremenda rivalidad entre nosotros. Y creo que por eso no hemos podido lograr nada. Nos juntamos, nos organizamos, cuando lo hicimos por ejemplo, los derechos que más se podían avanzar no tenían que ver con los jefes de guión, como autores no hemos sido capaces de organizarnos”.

7.14. Conocimiento sobre la Ley N°19.889

Si bien uno de los primeros hallazgos en la realidad de los guionistas que trabajan en los canales de televisión en estudio es que no se les aplica la Ley N°19.889, no es menos importante el desconocimiento que ellos tienen de ésta, llegando incluso a casos en que manifiestan ignorar que la Ley también los protege en su calidad de trabajadores.

“Yo no conocía para nada la Ley laboral del cine (N°19.889, objeto de este estudio)..., yo tenía entendido que los guionistas no estábamos en esa Ley. Yo pensaba que era para los actores y los técnicos, que debían trabajar hasta tantas horas diarias, que se les debía pagar horas extras o se mandaban cambiar y que los domingos no se trabaja (sic)”.

“Yo no he visto ningún cambio a partir de la aprobación de esta Ley, a lo más, creo que he visto cambios en que ellos (los canales de televisión) se tratan de cubrir más. Todo te dice que no tienes ningún vínculo con el canal, pero hay cosas que son obvias como el hecho de que yo tenga oficina, secretaria. Si yo fuera a donde un

abogado, podría probar que yo soy empleada del canal. Sin embargo, en el contrato no se dice”.

“Los guionistas no participamos en la construcción de esta Ley. Yo me siento más trabajadora que artista. Yo me siento muy parte de un canal, que es una empresa, donde no estoy sólo para hacer un guión, sino para cooperar para otros programas. En el fondo desde ahí, me gustaría mucho más tener una Ley laboral”.

“Siento que la Ley no tiene ninguna importancia para los guionistas, porque no tienen ningún respeto por los guionistas”.

Todo parece indicar que los guionistas de teleseries, pese a tener claridad sobre las condiciones de su trabajo y la existencia de subordinación que hay sobre ellos, no se sienten con las herramientas para exigir la aplicación de esta Ley laboral o de ninguna otra, pues tampoco han podido cuestionar y revertir lo que ocurre con sus derechos sobre propiedad intelectual.

En síntesis lo que encontramos en el caso de guionistas de teleseries de los canales en estudio son dos grandes realidades:

- El canal de televisión (clasificado como 2) que subcontrata a una empresa pagando un monto total dividido por los meses que dura la escrituración de la teleserie, donde la remuneración no está sujeta a la aprobación de capítulos, pero que sin embargo, al igual que en todos los canales de televisión debe ceder los derechos sobre su creación a perpetuidad.
- La realidad de los canales clasificados como 1, en el cual encontramos contratos a honorarios y contratos civiles, donde la empresa no asume la existencia de subordinación y dependencia, pese a que existe un superior a cargo de la aprobación o rechazo de los capítulos escritos semanalmente, pese también a la existencia de infraestructura como oficinas y computadores, y pese a la obligatoriedad de cumplir con el producto en una jornada semanal.

Al igual que con actores y actrices, las empresas de televisión parecen no desear correr con los gastos sociales que significa establecer contratos laborales ni tampoco con las condiciones en que trabajan los guionistas, muchos de los cuales desarrollan su actividad en el mismo canal, anulando el concepto de seguridad en el trabajo. Esta actitud velada, de no exigir presencia física, pero al mismo tiempo proporcionar

infraestructura como un departamento externo al canal, en la práctica deja a los guionistas expuestos a peligros o malas condiciones de higiene y seguridad.

Por otro lado, si bien no es materia específica de esta investigación, en lo que se refiere a los derechos de propiedad intelectual, cuyas ganancias podrían ser significativas en cuanto a la creación de una obra artística, podemos ver que si bien los canales de televisión están pagando por la compra de las obras, sujetan la contratación para la escrituración de la teleserie a dicha cesión de derechos, lo que opera como una presión virtualmente imposible de resistir, considerando las pocas plazas de trabajo que hay para guionistas de teleserie.

VIII. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE GUIONISTAS DE TELESERIES

En este capítulo se recoge la visión de los gerentes de los cuatro canales de televisión en estudio, pudiendo conocer el punto de vista de lo que ocurre en el canal clasificado como 3, que como recordemos, no se pudo obtener desde los guionistas respectivos.

Sobre los contratos que establecen los canales de televisión con los guionistas, se hizo un distingo entre los dos canales clasificados como 1 por una parte, y los canales 2 y 3 respectivamente, por otra.

En los canales de televisión clasificados como 1 opera la figura de contratos civiles o a honorarios, pero no laborales como vimos también en los testimonios de los propios trabajadores del área.

Uno de los entrevistados indicó que se contrata anual o semestralmente a una sociedad que cuenta con un guionista principal y sus ayudantes, situación que dista de la versión de los trabajadores-artistas, pues el canal de televisión contrataría tanto al guionista como a los dialoguistas, no siendo la sociedad del guionista, quien contrata a su equipo de trabajo.

“Acá se establecen contratos civiles, porque no hay subordinación y dependencia. La diferencia de los guionistas con los actores es que ni siquiera van al canal” –y agrega– “como es una actividad meramente creativa, los propios guionistas verán cómo, en qué horario y dónde escriben sus historias. Acá no hay equipos de trabajo. Hay guionistas que tiene su propio equipo de trabajo dentro de una sociedad”.

“Si una historia se aprueba, se hace el contrato con el guionista y él estará a cargo de hacer los diálogos, si lo hace con otras personas es una decisión personal”.

El otro canal de televisión en cambio aclaró que existen dos modalidades de contratación con los guionistas:

- Contrato de compra-venta: Guión listo, donde sólo hay que actuarlo.
- Guión por encargo: Guión en bruto, donde se contrata a un escritor para desarrollar los capítulos.

Estas personas, según el gerente, son contratadas a honorarios y se les pagan los derechos de propiedad intelectual, punto que desarrollaremos más adelante.

“Se puede comprar un guión listo, se lo compras a alguien y sólo hay que actuarlo y es un contrato de compra-venta...en síntesis existen dos figuras: se compra el guión completamente hecho; comprar una historia y contratar los servicios de un guionista para que desarrolle la teleserie, el típico servicio que sale en la Ley de propiedad intelectual, que es el producto por encargo, y después se contratan los servicios de los dialoguistas, los cuales se reúnen con el guionista ocasionalmente, imagino que es semanal. Terminan ese servicio y se van a su casa”.

Según se desprende de este testimonio, el canal de televisión manejaría un pool de ideas que posteriormente desarrolla un guionista, sin referirse a la elaboración de una biblia, que como vimos dista del trabajo de elaborar los capítulos de las teleseries con sus diálogos respectivos y el mismo canal paga por los distintos trabajos. Para la empresa de televisión elaborar un guión es tan simple como para contratar a un “profesional” que presta el servicio de escribir algo que ya existe, como un trabajador independiente al cual hay que pagarle un honorario.

“Por contrato él nos vende. Como yo soy dueño de la idea, él escribe, yo me hago dueño de su obra. Lo contrato a él como un escritor. Es de creación intelectual, pero bajo el encargo”.

“Nosotros tenemos las historias compradas y encargamos su desarrollo. Es un banco de ideas, de gente que trae y trae se le compran sus derechos”.

“Existen los escritores, los guionistas y los dialoguistas, el trabajo de los dialoguistas quizá es el central de la teleserie, porque es el que escribe los diálogos...El escritor central transforma esto en una teleserie, tiene un producto, entonces, el canal ve en el mercado si hay dialoguistas que puedan escribir y pasa lo mismo, se contratan los servicios por encargo. El productor ejecutivo analiza el mercado y elige, y esos dialoguistas se les pasa parte de la historia para que las vayan convirtiendo a diálogo”

Acá se hace el distingo entre escritores, guionistas y dialoguistas, sin reconocer lo que se pesquisó en este estudio: generalmente el creador de la obra es quien asume el rol de guionista- jefe y dirige un grupo de dialoguistas para escribir los capítulos de

las teleseries, quedando bajo su responsabilidad la entrega semanal de los capítulos al productor ejecutivo de la teleserie o a un superior.

Lo que ocurre en el canal 2, donde el servicio de guión es subcontratado a una empresa, encabezada por un guionista y un equipo de dialoguistas a cargo de la propia empresa subcontratada, el canal de televisión no entiende esta relación como subcontratación.

“Se contrata a una empresa externa que elabora los guiones y que tiene su propio equipo de trabajo. Es una sociedad que presta estos servicios y lo único que nos importa es que cumpla con los servicios, no nos interesa dónde escriben ni en qué horario, sino que envíe los capítulos escritos”.

En este sentido al no hacerse cargo del tipo de relación que se establece entre el canal y la empresa de escrituración de guión, impide que el canal asuma la subsidiaridad que plantea la Ley al respecto, vale decir, el canal por Ley, no puede desentenderse de las características y condiciones en que la empresa subcontratada desarrolla su trabajo. Para el gerente éste es un contrato civil entre dos empresas.

Lo que ocurre en el canal 3, con una empresa-productora externa a cargo de la elaboración de la teleserie y las contrataciones del equipo de trabajo, según el gerente entrevistado, tanto el guionista como los dialoguistas son contratados a honorarios con el objeto de adaptar un guión y escribir los capítulos de la teleserie, los cuales se realizarían fuera de las dependencias de la productora y no tendrían que cumplir horarios. Coincidiendo en este sentido, con lo señalado por todos los gerentes de los otros canales de televisión, de que el trabajo de los guionistas se realiza fuera de las dependencias del canal y sin la obligación de cumplir una jornada de trabajo.

“En estricto rigor, ellos no cumplen una jornada de trabajo y no están sujetos a llegar un lugar, firmar. Había uno o dos guionistas que trabajaban desde sus casas, envían el trabajo y se le mandan comentarios...el trabajo es totalmente externo”.

En cuanto a la duración de las contrataciones entre guionistas y canales de televisión, tanto en el caso del canal clasificado como 2 y 3, las contrataciones coinciden con la duración de la escrituración de las teleseries, vale decir, unos 10 meses aproximadamente. En los dos canales clasificados como 1, encontramos contratos anuales o bianuales para los guionistas y por producto en el caso de los dialoguistas.

“Lo que se van a demorar en escribir. Ellos terminan antes, como dos meses antes de que termine la teleserie. Lo que tú estás viendo hoy día en la teleserie no hay nada que hacer porque ya se hizo hace tiempo. Para que las teleseries queden tan bien como lo hacemos, tenemos un mes de desfase. Hay algunas teleseries con los finales grabados y guardados con cinco o seis alternativas”.

Al igual que en el caso de actores y actrices, las remuneraciones obtenidas por los guionistas dependen de la forma en que se manejen a la hora de negociar individualmente con el gerente respectivo. En este sentido, los gerentes entrevistados reconocen que no hay tarifas de sueldos definidas a los cuales abocarse.

“Dependen de ellos, puede ser que alguien que recién venga entrando tenga una muy buena negociación de sueldo. El presupuesto lo determina el productor, pero no hay una tarifa de sueldos”.

Sobre el pago por concepto de placement activos, ambos canales clasificados como 1 coincidieron en que las menciones de un producto en los libretos se definen al principio del proceso de escrituración.

“Le informan que, por ejemplo, Coca Cola quiere estar con nosotros en 25 capítulos y se le pasa una minuta al escritor y se le dice queremos tener a este auspiciador en 25 capítulos, presentamos una propuesta”.

A la luz de las entrevistas a guionistas salió el tema de que algunos canales pagaban por capítulo aprobado y otros por capítulo escrito, al respecto los gerentes se presentaron confusos, pues esta interrogante se relaciona con la idea de que los guionistas tendrían que cumplir algún tipo de jornada de trabajo.

Uno de los entrevistados indicó derechamente que el guionista entrega al principio de las grabaciones toda la teleserie escrita, otro en cambio dijo que se entregaba por partes.

“Si la teleserie tiene 100 capítulos, se entrega una buena parte al principio y el resto en otro momento, pero no hay un orden que se entregue semanalmente o cada quince días. En la primera entrega se pueden definir cuáles son las historias más fuertes o más débiles que se estarían modificando en la segunda gran entrega”.

Se desprende que existiría tal confianza en el desarrollo de la historia escrita por el guionista que en sólo dos entregas: una al principio de la teleserie y otra al final, estaría resuelto el trabajo de escrituración de la teleserie. Una situación que se contradice con los testimonios que hablan de las extensas jornadas de trabajo que significa la elaboración de los capítulos de las teleseries como también de la importancia del productor ejecutivo que presiona en la entrega de dicho material.

Algo similar indica el gerente del canal 2, pues no existirían fechas de entrega que cumplir, aunque se establece una entrega mínima de capítulos, sin especificar en qué período. En este caso tampoco hay claridad sobre la cancelación del trabajo de escrituración, si es por capítulo entregado o por capítulo aprobado, lo que como vimos en capítulos anteriores, no es un tema menor, pues el trabajo realizado, muchas veces bajo presión, puede que no sea compensado a través de su correspondiente remuneración, quitándole el valor del trabajo realizado y sobreponiendo el valor al producto hecho, lo que atenta con la naturaleza del trabajo creativo de escrituración.

El canal que abiertamente indicó que se cancela por capítulo aprobado fue el canal 3, a través de la empresa productora.

“Se cancela por capítulo aprobado, no entregado. Debe ser a razón de un capítulo por semana, pero eso (la regularidad de la entrega), en realidad, lo establece la producción”.

8.1. “No exigimos jornada laboral”

“No exigimos jornada laboral, compramos un producto y después lo mostramos en la pantalla”.

Una de las problemáticas que encontramos en los testimonios de guionistas de los canales clasificados como 1 se refería a la jornada laboral, donde el trabajo del guionista estaba supeditado a la aprobación semanal de los capítulos escritos, estando expuesto a que si el productor ejecutivo o el superior a cargo requiriere de modificaciones, el tiempo de trabajo se ampliaba. Sin embargo, los gerentes de estos canales no reconocen este tipo de relación entre un guionista y un superior jerárquico, y menos una jornada semanal ni diaria.

Por su parte el entrevistado del canal clasificado como 2 indicó que el dueño y guionista de la empresa tiene reuniones de coordinación con el canal a través del productor ejecutivo. De alguna manera en la práctica se da una relación muy similar a la que se da en los canales clasificados como 1, donde el guionista-jefe debe coordinarse en la entrega de los capítulos con el productor ejecutivo de la teleserie, sin especificar los tiempos ni menos el cumplimiento de una jornada.

Un gerente de un canal clasificado como 1 explicó la forma de trabajo, donde no hay superior jerárquico, sino coordinaciones:

“Con el productor ejecutivo y el director de la teleserie se ponen de acuerdo en el ritmo de la escritura. También viene el guionista que armó la teleserie...él coordina, porque es el que está creando la historia...entonces se junta con ellos y les dice, en la siguiente semana a este personaje le va a pasar esto, conversan la historia, los dialoguistas se van con esto en la cabeza y escriben los diálogos...(el guionista) no es jefe de ellos. Él hace de la cabeza intelectual de la creación. Lo que sí el escritor te puede decir, hay cuatro dialoguistas que están súper bien, pero hay uno que no da el ancho...el que está escribiendo es el que le dice hacia dónde van los personajes, incluso hay una modalidad en que a cada dialoguista se le encarga un personaje”.

El hecho de que los canales de televisión clasificados como 1 no incorporan la idea de que el equipo a cargo de escribir la teleserie trabaja para ellos de acuerdo con los requerimientos de la producción de la teleserie, genera una suerte de ambigüedad en la realidad de guionistas y dialoguistas, pues si el canal entiende que lo que hace el guionista es ser coordinador de un trabajo en equipo, y no jefe de los dialoguistas ¿Cómo se explicarían los testimonios de guionistas que se asumen jefes de equipo que dicen cuándo, dónde y con quiénes trabajar?

Uno de los temas en los cuales todos los gerentes entrevistados coincidieron es que al argumentar que no existía subordinación y dependencia entre los guionistas y los canales de televisión fue el hecho de decir que no había ninguna infraestructura dentro del canal de televisión para ellos, pues todos trabajan en sus casas y sólo van a los canales respectivos a entregar los capítulos o coordinarse con los dialoguistas.

“No hay oficinas ni infraestructura para ellos”.

“Trabajan en sus casas. Vienen a reunión de coordinación en el canal con el productor o el director para ver los avances del guión. No hay un espacio acá, porque unos pueden decir que escriben mejor en sus casas, o escriben mejor en la noche”.

“El área de producción tiene salas de reuniones. Cuando vienen al canal lo reciben en la sala de reuniones, no se juntan en el patio ni en el casino”.

“No hay ningún guionista que trabaje en el canal”

Cabe señalar, que si bien hay guionistas que trabajan fuera de las dependencias del canal de televisión y algunos tienen reuniones de coordinación con los dialoguistas en sus dependencias, no es menos cierto, que en los testimonios de guionistas de los canales clasificados como 1 hablaron de la existencia de oficinas, computadores, teléfonos e incluso, de un departamento arrendado para un equipo de trabajo.

El hecho de que las empresas televisivas clasificadas como 1 no reconozcan la existencia de espacio para sus guionistas para argumentar que estamos frente a trabajadores independientes expone a estos trabajadores-artistas, a lo menos, a riesgos de seguridad en los puestos de trabajo.

8.2. “¿Cuál sería el negocio, si no?”

Cómo conocimos en los testimonios de los guionistas entrevistados, la cesión de los derechos de propiedad intelectual⁴⁵ por la obra escrita como biblia o por el desarrollo de los capítulos era de por vida e incluso, se indicó que la contratación estaba condicionada a ésta. Los gerentes entrevistados coincidieron en que se exige la cesión a perpetuidad, pero por distintas razones.

⁴⁵ Art. 4°. El título de la obra forma parte de ellas y deberá ser siempre mencionado junto con el nombre del autor, cuando aquélla sea utilizada públicamente. No podrá utilizarse el título de una obra u otro que queda manifiestamente inducir a engaño o confusión, para individualizar otra del mismo género. **Sujetos del Derecho** Art. 6°. Sólo corresponde al titular del derecho de autor decidir sobre la divulgación parcial o total de la obra. Art. 7°. Es titular original del derecho el autor de la obra. Es titular secundario del derecho el que la adquiera del autor a cualquier título. Art. 8°. Se presume que es autor de la obra la persona que figure como tal en el ejemplar que se registra, o aquélla a quien, según la respectiva inscripción, pertenezca el seudónimo con que la obra es dada a la publicidad. Art. 19. Nadie podrá utilizar públicamente una obra del dominio privado sin haber obtenido la autorización expresa del titular del derecho de autor. Art. 20. Se entiende por autorización el permiso otorgado por el titular del derecho de autor, en cualquier forma contractual, para utilizar la obra de alguno de los modos y por alguno de los medios que esta Ley establece. La autorización deberá precisar los derechos concedidos a la persona autorizada, señalando el plazo de duración, la remuneración y su forma de pago, el número mínimo o máximo de espectáculos o ejemplares autorizados o si son ilimitados, el territorio de aplicación y todas las demás cláusulas limitativas **que el titular del derecho de autor imponga**. La remuneración que se acuerde no podrá ser inferior, en caso alguno, al porcentaje que señale el reglamento. A la persona autorizada no le serán reconocidos derechos mayores que aquellos que figuren en la autorización, salvo los inherentes a la misma según su naturaleza.

-¿Siempre se deben ceder los derechos de por vida?

-“¿Cuál sería el negocio si no? Como empresa debes tener la posibilidad de explotar el producto. La dinámica de este negocio es que compras una idea, un proyecto, te quedas con él sin ni siquiera haberla sacado en pantalla, es una apuesta que estás haciendo y estás pagando en forma anticipada un valor...hemos tenido teleseries guardadas por dos años y no lo hemos puesto en pantalla, no es negocio si me la venden por un año. Para ellos tampoco, porque el valor de esa teleserie es más bajo que si se vendiera la teleserie con derechos absolutos”.

Un gerente de un canal clasificado como 1 explica que si el guionista se niega a ceder sus derechos de creación, se contrata a otra persona. Lo cual es coincidente con la aprensión que tienen los guionistas entrevistados de que no pueden dejar de firmar dicha cesión, pues de lo contrario pierden una importante plaza de trabajo.

“Yo deseo hacer explotación de la obra, por lo tanto, lo que necesito es poder decidir libremente sobre ese producto, que además lo estoy encargando yo bajo mis parámetros. Como cuando a Da Vinci, le encargaban un cuadro y le decían cómo tenía que pintarlo”.

En el canal 2 agregan que sí respetan los derechos morales, que tienen que ver por ejemplo, con el hecho de indicar con claridad el autor de la obra.

“Nos venden los derechos patrimoniales de la teleserie, pero no los morales, es decir, el canal puede disponer de vender o exhibir la teleserie cuando veces quiera, aunque aclarando que el autor es tal persona”.

En el canal 3, por su parte, nos encontramos con una situación especial, pues no se trabaja con guiones originales, sino que se contrata a un guionista para realizar una adaptación, por lo cual hay un costo que no se debe pagar, porque la creación es universal, *“se deben ceder los derechos por adaptar el guión”*⁴⁶.

⁴⁶ Art. 9º. Es sujeto del derecho de autor de la obra derivada, quien hace la adaptación, traducción o transformación de la obra originaria protegida con autorización del titular original. En la publicación de la obra derivada deberá figurar el nombre o seudónimo del autor original. Cuando la obra originaria pertenezca al patrimonio cultural común, el adaptador, traductor o transformador gozará de todos los derechos que esta Ley otorga sobre su versión, pero no podrá oponerse a que otros utilicen la misma obra originaria para producir versiones diferentes. La infracción de lo dispuesto en este artículo hará incurrir al o los responsables en las sanciones civiles y penales correspondientes.

IX. REALIDAD DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES AFINES DE TELESERIES

El siguiente capítulo se basa en los 6 testimonios de técnicos de las empresas de televisión clasificados como 1 y 2, no pudiendo rescatar información del canal clasificado como 3 más que de su empleador, que es la empresa-productora.

El principal hallazgo encontrado es que a diferencia de la realidad de los otros trabajadores-artistas considerados en este estudio, los técnicos del arte y el espectáculo que trabajan en las teleseries en su mayoría son contratados laboralmente e incluso, se constató la aplicación de la Ley N°19.889 en dos canales de televisión. Otros casos nos dan cuenta también de suministro permanente de trabajadores y contrataciones irregulares.

Los técnicos de teleseries establecen la relación contractual con el canal de televisión a través del departamento de operaciones en el caso de los canales clasificados como 1 y 2, o con el gerente de personal de la productora externa en el caso del canal clasificado como 3. A su vez, se recogió que las experiencias de suministro de personas encontradas en uno de los canales clasificados como 1, negocian con el dueño de la empresa, un dueño que en algunos casos, trabaja o trabajó para el mismo canal. Sin embargo, en la práctica el superior jerárquico de los técnicos es el área de producción de la teleserie en la cual trabajan, vale decir, iluminación, sonido, vestuario, cámaras, peluquería, maquillaje, etc.

Cabe señalar también que los sindicatos de las empresas de televisión suelen considerar como trabajadores del canal a los técnicos que trabajan en teleseries dando, eventualmente, una defensa colectiva que las otras categorías de trabajadores de este estudio no tienen.

9.1. *Varios tipos de contratos*

La forma de contratación de técnicos y profesiones afines que laboran en teleseries producidas por las empresas de televisión se puede clasificar de la siguiente manera:

Cuadro N°6
Tipos de contratación

Canal 1	Canal 2	Canal 3 ⁴⁷
- Suministro permanente de personas. - Contrato diario por varios días seguidos. - Contrato laboral de duración indefinida.	Ley N°19.889	Ley N°19.889

⁴⁷ Esta experiencia no se pudo recoger desde los trabajadores, sólo desde el empleador.

Según un dirigente del sindicato de uno de los canales de televisión clasificado como 1 en el ámbito de los técnicos del área se da todo tipo de contrataciones *“desde gente de planta, por obra, a plazo, suministrado, a honorarios, por ejemplo, el ambientador del área dramática boletea (hace años)”*.

Como advertimos anteriormente, en uno de los canales clasificados como 1 encontramos testimonios de técnicos contratados por empresas externas, cuyos trabajadores prestan servicios en dependencias del canal y específicamente en el área dramática. En estos casos los dueños de dichas empresas son ex trabajadores del canal o bien, personas que siempre han ofrecido este servicio a los distintos canales de televisión.

Según los testimonios recogidos en estos casos de suministro, que por lo demás no son temporales como indica la Ley, las empresas contratan a los técnicos bajo la modalidad de prestador de servicio por honorarios para trabajar en el área dramática del canal de televisión y no de una teleserie en particular. Los relatos, en este sentido, dan cuenta de otras informalidades en la relación como que no se les haya escriturado ningún tipo de contrato desde hace un año o bien, de unilateralmente modificar la forma de pago: lo que se pagaba por un monto mensual, al momento de la entrevista se cancelaba por hora trabajada.

“Al principio no me contrataron, sino que trabajaba por hora y yo daba boleta. Me llevó al canal la misma persona con la que yo trabajé en otro canal. Llevo dos años boleteando mensualmente, pero tengo compañeros de trabajo que deben sacar boletas, anularlas, porque la Ley dice que no puedes boletear por tanta cantidad de tiempo (al mismo empleador)”.

“Me hacen contrato como persona, pero últimamente no me han hecho contrato. No sé si mi jefe lo tiene y no me lo ha entregado, porque siempre me lo entregaba al término de la teleserie”.

“Me hacen un contrato que se llama contrato a honorario”.

“No dice que no se pagan horas extras, pero dice el pago es de tanta plata por hora”.

“Doy boletas todos los meses. Me contrata otra persona para trabajar en el canal. Creo que me hicieron dos contratos que eran por seis meses. Hace un año que no me

hacen contrato. No se escrituró nada más. Después seguí sólo de palabra. Mi jefe es dueño de la empresa... no hay supervisor”.

“El servicio se presta al canal, y recibo órdenes de la producción, no de mi jefa. Ella también trabaja como nosotras”.

“Mi jefe está desde que empezó el área dramática. No sé cómo lo contratan a él. El contrato dice que me contrata él para trabajar en el canal en el área dramática”.

Lo que se recoge en estas citas, además del hecho de no contar con una escrituración de un contrato laboral, es que utilizando la figura de suministro de personas para realizar tareas necesarias para la producción de una teleserie, no se considera el hecho de lo que la Ley en estudio contempla como característico de esta figura: la temporalidad del trabajo. Por el contrario, lo que vemos es que se trabaja por más de un año dentro del canal de televisión a través de un externo y sin ningún tipo de protección laboral.

Otro tipo de contratación que se encontró en uno de los canales clasificados como 1 fue la de técnicos contratados con la modalidad de trabajo diario, pero laborando hasta 20 días seguidos por mes. Vale decir, técnicos que eran contratados en la mañana y finiquitados en la tarde durante varios días seguidos. Situación que evidentemente altera el espíritu de la Ley en estudio, que contempla la contratación diaria, pero entendiendo que para situaciones excepcionales y que son propias de la actividad artística.

“Ahora último me han dicho que no puedo estar más de 15 días con este tipo de contrato. Esto partió hace un año (contratación diaria). El contrato indica que debo firmar el contrato al inicio de la jornada y firmar el finiquito al final de la jornada y en ese momento se me debe cancelar mi remuneración. En la práctica no es así. Sólo firmábamos el contrato al inicio de la jornada, y al final del mes recibíamos el total de remuneraciones y firmábamos todos los finiquitos del mes”.

Esta cita muestra claramente que el canal de televisión, por mantener un orden administrativo cancela mensualmente a las personas con contratos diarios, quedando de manifiesto lo inexplicable de no contratar a los técnicos a través de la Ley N°19.889 como contratación por proyecto o directamente aplicar una contratación a plazo fijo.

Por otro lado, como se aprecia en el cuadro N°6, en los canales 1 también existen técnicos que son contratados laboralmente por tiempo indefinido, sin embargo, al profundizar en el testimonio, nos damos cuenta que para que eso ocurra, la persona estuvo varios años con contratos a plazo fijo antes de ser contratada en forma indefinida. En este tipo de contrataciones, el trabajador-artista es designado a trabajar durante la grabación de una teleserie y el resto del año debe reubicarse en otros programas del canal hasta la siguiente teleserie.

“En el canal estuve al principio boleteando, después con contratos por 3 meses, y a los cinco años me contrataron en forma indefinida”.

“A mí me hicieron un contrato indefinido con todas las obligaciones, cotizaciones pagadas y varios beneficios que da el canal. Ellos les llaman de contrata...de a poco están sacando a la gente de planta y están contratando como de contrata y la principal diferencia es que a los de planta les pagan el 75% de la hora extra, 100% y 50%, y a nosotros no nos pagaban el 75% que era por los días sábados”.

“Fui a trabajar en el área dramática con un contrato a plazo fijo por 3 meses. En ese período no tuve ningún problema, tenía tarjeta como los trabajadores de planta, podía hacer horas extras, las cuales eran canceladas”.

Si bien la Ley sobre subcontratación y suministro de personas no estaba vigente al momento de la entrevista, llama la atención la irregularidad en que incurren las empresas involucradas al no escriturar contratos de ningún tipo, quedando el trabajador en la indefensión frente a excesos de jornadas, protección social y frente a accidentes del trabajo como veremos más adelante.

Algo muy distinto se pudo recoger en los testimonios de los trabajadores del canal clasificado como 2, pues los contratos no sólo están debidamente escriturados, sino además son muy claros en precisar que son contratos para la elaboración de una teleserie, y que por tanto, la duración de dicha contratación está supeditada a la duración de la misma. También se determina el pago de cotizaciones, seguro de desempleo, vacaciones proporcionales y sus respectivas remuneraciones; y se establece una jornada semanal (lunes a sábado) y diaria (diez horas).

Según los entrevistados, en los contratos se indica el pago de un bono mensual en caso de que las horas de grabación se extiendan, vale decir, una suerte de horas extras por adelantado.

“Me contrata el productor (del canal). Uno después se da cuenta que las instalaciones están fuera del canal, que es una producción aparte y, aunque todos usábamos credenciales del canal y éramos funcionarios del canal, era un trabajo independiente. Me contratan laboralmente, con pago de cotizaciones, para un proyecto determinado de duración de cien capítulos, no por fecha y eventualmente no está supeditado a un horario”.

“El contrato dice que es para esa teleserie y contemplando que se harán otras dos teleseries, es decir, después de esos 100 capítulos venían dos más. Pero en el camino los funcionarios del canal alegaron, porque ellos no hacían el trabajo y que por qué tenía que ser gente aparte y además que nuestros honorarios eran mayores que lo que ganaban los operarios del mismo canal”.

“El contrato era a plazo fijo, con la Ley laboral conforme. Lo único que encontré raro fue que se decía que teníamos un bono, entre comillas, por horas extras”.

9.2. Una mínima negociación

El concepto de negociación que encontramos en las otras categorías de trabajadores-artistas, no se da en el caso de los técnicos entrevistados ni en forma individual, ni por un respaldo colectivo. Lo que encontramos es el ofrecimiento de un tipo de trabajo a cambio de una suma de dinero determinada, la cual puede mínimamente modificar el trabajador(a).

“Empecé a trabajar con contratos diarios. Eso no se conversa. Te llaman y te dicen te necesitamos tal día, y por medio de mis compañeros me fui enterando de qué tipo de contrato me estaban haciendo y de qué se trataba (este nuevo período). La relación laboral con el jefe es muy ambigua. Yo vivo suponiendo cosas. La secretaria es la que me llama y me dice dónde tengo trabajo. Ejemplo, turno para mañana a las 7am. Teleserie primera unidad, es todo”.

En el caso de los trabajadores suministrados por una empresa cuyo dueño(a) es considerado por los trabajadores como el jefe(a), es quien unilateralmente les informa el tipo de contrato que tendrán, que en estos casos si bien es prestación de servicios a honorarios, en algunos casos es por una remuneración mensual y en otros es por hora.

Pero en la práctica este tipo de técnicos, que recordemos laboran en dependencias del canal, recibe las órdenes del encargado del área de la producción de la teleserie, quien da a conocer los lugares de grabación y la jornada diaria o semanal, determinada por las necesidades de producción de la teleserie a través de un rotero.

“El (dueño de la empresa) estableció el precio por hora. Y me dijo te vas a quedar un tiempo sin que yo te necesite y nuevamente cuando estemos apurados de trabajo te volveremos a llamar; pero eso no ocurrió, porque yo seguí de largo. Pero después me ofreció un sueldo estable. Eso pasó al mes de yo haber ingresado, fue cuando volvimos a las grabaciones. Ahí cuando me canceló me dijo que a él le convenía pagarme mensualmente y se me estableció una jornada de trabajo que fue horrible”.

En el canal clasificado como 2, la contratación se realiza a través del productor del canal y las órdenes también son dadas por el equipo de producción de la teleserie.

“Lo único que pude negociar fueron los honorarios, pues los horarios es imposible, porque uno se metía en los horarios que ya estaban funcionando y uno se metía no más”.

“Me contrata el canal. Tuve que negociar mi sueldo, porque yo tenía experiencia y lo que yo ofrecía hacer tenía un precio, pero al final no me pagaron ese precio. Llegamos a un acuerdo, pero mucho menos. Yo acepté porque pensé que había futuro. Y me dijeron que mensualmente se pagaría un bono, porque no se iban a pagar horas extras. Decía que en caso que se pasara de la jornada, pero eso ocurría todos los días y también se contaba el sábado”.

“Una cosa que me complicó fue que no valoraran mis años de experiencia, pues la otra persona tenía un año de experiencia y ganaba lo mismo que yo, que llevo 13 años”.

9.3. Remuneraciones

En relación con el tema de las remuneraciones, encontramos realidades distintas en los canales clasificados como 1 por una parte, y 2 por otra. En el primero, las remuneraciones de los técnicos con contratos indefinidos incluían pago de cotizaciones, seguro de desempleo y el pago de horas extras. Este último punto muy valorado por los trabajadores, al constatar las extensas jornadas de trabajo que se dan en las grabaciones de teleseries.

“En el canal si me pasaba, me pagaban horas extras y podría sacar 150 ó 120 mil pesos”.

En tanto la experiencia laboral de los trabajadores suministrados de uno de estos canales 1, el pago de remuneraciones estaba sujeto a las horas que se les asignaba a trabajar diariamente o a las regalías que podía conseguir por la buena relación con el dueño de la empresa. Al no ser contratados laboralmente, las remuneraciones no incluyen pago de cotizaciones, ni horas extras, ni vacaciones proporcionales.

“No todas ganan lo mismo, aunque realicen el mismo trabajo”.

“Ahora hay un horario de término (de las grabaciones), pero se puede extender si están atrasados. Eso les conviene a los que están en planta, porque les pagan horas extras. A nosotros no”.

“Después de un año, se cambió la forma de pago y me pagan por hora trabajada, sin horas extras. Y eso es menos sueldo. Me perjudicó, porque el valor de la hora es muy poco y no se me pagan horas extras y se descuenta la hora de colación”.

“Esta empresa le presta servicios sólo a este canal y cuando el canal no le paga a ella, ella no nos paga a nosotros. Eso ocurrió una vez con un atraso por cinco días”.

A su vez en el caso de los contratos laborales diarios, a los técnicos se les paga sacando un cálculo por hora trabajada, y siendo un contrato laboral sí se pagan cotizaciones, pero no vacaciones proporcionales (inciso 4, art. 44 del C.T.)

“Hace unos años atrás se pagaban por día 15 mil pesos y fin de semana 25 mil pesos diarios, eso se pagaba con boletas. Ahora te llaman por contratos de 12 horas, 30 horas al mes y eso se ha extendido en la gente del área técnica. Ahora están pagando 14 mil pesos y no sabes cuántos días te van a llamar”.

Si bien en la mayoría de los testimonios recogidos se indicó el pago periódico de las remuneraciones, cabe destacar la experiencia de los trabajadores suministrados, donde el empresario no cumple con el pago ordenado de las remuneraciones, sino que está sujeto al pago del canal de televisión. Por lo cual, nos estaría mostrando que el financiamiento de dicha empresa está determinada por el canal y la justificación de su existencia sólo se explicaría por que el canal de televisión decide no hacerse

cargo de los costos sociales que significaría contratar laboralmente a estos trabajadores-artistas, prefiriendo externalizar el área sin hacerse cargo, aparentemente, de cómo ésta opera.

Por otra parte, la experiencia constatada en el canal clasificado como 2, las remuneraciones incluyen todos los costos sociales, y además en su mayoría existe un orden en la periodicidad de dicho pago. Lo que sí llama la atención es el bono mensual por eventuales horas extras que pudieran existir en las grabaciones, las cuales significaba menos dinero que si se les hubieran cancelado las horas efectivamente trabajadas como extras, según los testimonios.

“Eran 50 mil pesos al mes (el bono), pero si me hubieran pagado las horas extras hubiera ganado mucho más”.

9.4. Duración del contrato

En cuanto a la duración de los contratos establecidos entre las empresas de televisión y los técnicos entrevistados, encontramos inestabilidad en la mayoría de los casos. Sin embargo, es importante señalar que los técnicos que se vincularon con el canal clasificado como 2, mediante un contrato por una teleserie determinada, se cumplió con dicho plazo y sólo nos encontramos con la desilusión de los técnicos de haber querido continuar con otras futuras producciones.

“En el contrato no se establecía una fecha de término del contrato, sino una cifra de los capítulos de la teleserie. Decía desde enero hasta el término que convenga a la producción del canal”.

“Lo que es complicado y no me gustó nada fue que nadie nos dijo nada sobre el futuro. Terminamos de grabar y nadie nos dijo “chiquillos gracias”. Todavía estoy esperando si me van a llamar de nuevo. Ese día nos dieron la carta de aviso de finiquito y listo”.

“El trabajo se terminó en el capítulo 100 y no hubo más teleseries. Siempre se hablaba que iba a ver un mes entre que terminara una teleserie y se iniciara la otra y quedamos sorprendidos que nos despidieron y no nos integraron en ningún otro equipo. El final fue lo más vil, porque no nos decían nada hasta el último día, era una incertidumbre increíble, era todo muy desagradable. Lo lógico que pensábamos era que un mes antes nos hubieran dicho “preocúpense, porque esto termina y vayan

buscando otras posibilidades”. El último día de grabación me dijeron que “sí me preocupara, porque todo lo que se hiciera a futuro sería con gente del canal”.

En el caso de los técnicos de teleseries de los canales clasificados como 1, con excepción de los testimonios que hablaban de contrato indefinido, viven en una incertidumbre permanente.

“El primer contrato dura seis meses o lo que dura la teleserie, si se alarga la teleserie el contrato se alarga automáticamente”.

“Tampoco dice la duración del contrato, porque dice que se extiende el contrato en la medida que se requieran sus servicios”.

“Me gustaría tener un contrato estable, porque yo no sé por ejemplo, qué va a pasar con nosotros (después del final de una teleserie). El jefe nos dijo, yo voy a pagarles el mes de diciembre mientras negocio con el canal y ustedes estén tranquilos. A lo mejor él, por formar su empresa externa, tiene limitaciones y no sabe qué pasa dentro del canal”.

“Es muy rara la forma que tienes de programar tu vida y más aún como estoy ahora con los contratos diarios; con mayor razón uno no se puede planificar para nada”.

Los técnicos que trabajan a honorarios a través de una empresa suministradora entienden que trabajan en una teleserie específica, pero saben que posiblemente su trabajo se extenderá por más tiempo como ha ocurrido hasta ahora (con más de dos años trabajando en estas condiciones), pero también saben que esos contratos pueden terminar en cualquier momento, con el argumento que no requieren más de sus servicios. La inestabilidad laboral es evidente.

Por otro lado, el hecho de que en los canales clasificados como 1 existan casos de contratación irregular, excepto la contratación indefinida y diaria que se describió anteriormente, los técnicos que laboran sobre todo bajo las órdenes de la empresa suministradora, no tienen derecho a vacaciones, de tal manera que al terminar el trabajo en una teleserie quedan a la espera de una nueva producción. Por su parte, en los casos de técnicos que trabajan por hora saben que si no trabajan no tienen sueldo, por lo cual, evitan pedir permiso para no trabajar o asumen el costo por salir de vacaciones sin sueldo alguno.

“(Tras dos años y medio de trabajo en el canal) no tenemos derecho a vacaciones, pero tenemos vacaciones cuando el resto del equipo decide parar. Por ejemplo, en diciembre tuvimos unas pequeñas vacaciones y por eso yo le agradezco a mi empleador porque no trabajé diciembre e igual me lo pagaron, quizá lo hizo para que no nos fuéramos a otro canal, como para asegurarnos, porque igual es difícil este trabajo, han llegado personas que no se acostumbran con este tipo de trabajo”.

“Yo puedo pedir vacaciones, pero son sin pago. El año pasado pedí dos semanas en invierno sin que me las pagaran”.

Dado que en el canal clasificado como 2 los técnicos fueron contratados por una producción determinada, una vez finalizado el contrato, al recibir el finiquito también recibieron el pago de sus vacaciones proporcionales *“nos pagaron las vacaciones proporcionales”*, según indican los testimonios.

9.5. El rotero manda

Al igual que actores y actrices, el trabajo de los técnicos de teleseries también está programado a través de un rotero (calendarización semanal), debiendo estar disponibles durante 5 ó 6 días a la semana de acuerdo con el canal en el que trabajen, exceptuando los casos de quienes son contratados diariamente, quienes deben estar disponibles para el momento en que los llamen, lo cual puede ser de un momento a otro o un día antes.

En este ítem incluimos algunas citas de dirigentes sindicales entrevistados, que complementan los testimonios.

“Normalmente se trabaja seis días a la semana. Pero los ritmos de grabación también se pasan de largo y si van a otros lados con la teleserie fácilmente pueden llegar a grabar todos los días de la semana. Sobre todo cuando salen a grabar afuera, porque si van a salir a grabar una semana a una locación, significa que estará contratado un hotel por esa semana... y ahí aprietan los planes de grabación al máximo y graban hasta los domingos y no hay días de descanso”.

Otro dirigente sindical también aclara lo que ocurre en su canal: *“No (hay respeto por la jornada laboral), porque la mayor parte de personas no tiene registro de horarios, no hay marcaje de tarjetas, entonces esa gente puede trabajar muchas horas diarias, tener jornadas eternas sin tener ningún registro y todo por el mismo sueldo”.*

“Ahí (en locaciones fuera de Santiago) las jornadas son eternas, van a estar seis meses allá. La gente que tenemos sindicalizadas y que van les dicen no te vamos a pagar horas extras, sino 10 mil pesos diarios, si la persona dice que no, no va no más”.

En el caso de los técnicos contratados por día, el hecho de que el trabajador sea contratado diariamente implica estar dispuesto a trabajar los días que el departamento de operaciones le indique como lo adelantamos anteriormente.

“Puede haber una planificación de dos o tres días, pero la persona que hace los turnos es tan relajada que al final me avisan encima cuando me toca trabajar. Si pregunto seguido se enojan, se enojan. Además tengo que ir constantemente a pedir trabajo. Es algo denigrante. Si no me llaman en una semana, tengo que ir de nuevo a pedir trabajo con la secretaria. Y a veces me llaman a la 8 de la noche y me dicen mañana tienes que estar en tal parte. Y yo con toda la disposición. A veces, se les olvida y me han llamado el mismo día y me dicen que no he ido a trabajar. Ellos cuentan con esa disponibilidad de mi parte y de ellos no cuento con nada”.

En el caso de los testimonios de técnicos suministrados, encontramos que quienes reciben un sueldo por hora intentan trabajar la mayor cantidad de días para tener un mejor sueldo, cumpliendo en la práctica una jornada semanal de lunes a sábado.

“Ahora mi miedo es que el día que yo no trabajo no me lo pagan, entonces yo no pido días libres. Trato de juntar cosas para salir más temprano si tengo que hacer cosas, pero pedir día libre significa plata menos. Antes cuando teníamos sueldo fijo, yo podía pedir un día miércoles y me lo daban. Ahora lo que sí se hace es que los días sábados se turnan y son designados. Pero si tengo que hacer algo un sábado y lo puedo cambiar lo aceptan, siempre que sean de mutuo acuerdo”.

“En el contrato no se establece jornada. Sólo dice que presto servicio para el área dramática del canal”.

“Se trabaja los días sábados con el mismo horario. (En la primera teleserie) todo el mundo estaba tensionado, fue realmente un trabajo traumático esa vez. En este periodo no todos tenemos el mismo horario, en el que estoy yo ahora, es un poco más relajado por el tipo de teleserie y por el tiempo en que se empezó a grabar la teleserie. Algunas teleseries empiezan con anticipación y otras que no sé qué pasa en producción, pero se atrasan y empiezan después de las fechas que tienen presupuestado, entonces al final, (cuando hay atraso) nos exigen mucho más, que puede ser con más horas de trabajo o trabajar también los sábados, porque si estamos bien en los plazos no trabajamos los sábados. Pero es más frecuente trabajar los sábados”.

“He salido (a exteriores). Nos guiamos por pauta. En caso extremo salen comunicados de último momento donde dicen que puede haber cambio de planes. Los días libres no existen...si yo necesito un día lo puedo pedir, y se ve si es posible o no. A veces es complicado, porque no hay personas que puedan reemplazar”.

“Cuando se filma fuera de Santiago se entrega alimentación y alojamiento y la gente que logra tener contrato colectivo tiene derecho a un pequeño viático, pero esos son casos a esta altura, cada vez menos. El sindicato está reducido a la mitad de lo que fuimos años atrás. En general, esa gente la única garantía que tiene es alimento, alojamiento y el traslado. Jornada laboral no tienen”.

“Antes la jornada era de 9 horas igual que los trabajadores de planta y es por todos los días. Se incluye hasta el domingo. Si trabajaba seguido de lunes a sábado descansaba el domingo, pero si descansaba el sábado y había una actividad el día domingo, como mi contrato dependía del área de operaciones ellos me podían designar una actividad para el día domingo como una actividad deportiva. Y después el resto de la semana seguía para el área dramática. Pero no era frecuente”.

“Dependía de los días que hubiera trabajado. Me llamaban en forma relativa, a veces 6 días al mes, a veces 15 días, y el mes pasado por ejemplo 23 días y me dijeron que no podía tener más de 15 días”.

En el caso de los técnicos que trabajan en el canal clasificado como 2, el contrato establecía una jornada semanal de seis días a la semana, lo cual en la práctica era respetado.

9.6. Extensas jornadas

La jornada diaria de los técnicos que trabajan en teleserie, indistintamente al tipo de contrato que tengan, está supeditada a las necesidades de producción de la misma.

Encontrando por ejemplo, en el canal clasificado como 2, que si bien se establecía formalmente una jornada de 10 horas, en la práctica se trabajaba dos o tres horas más todos los días; o en los casos de los canales clasificados como 1 donde en caso de atraso de las grabaciones o de alargue de la teleserie la jornada podía extenderse hasta 18 horas. Además, los relatos coinciden en que cuando se graba en exteriores, la jornada puede superar las 12 horas diarias.

Los testimonios recogidos nos hablan, en general, de un abuso de jornada laboral diaria en todos los canales de televisión en estudio, que no se condice ni con la nueva reglamentación ni con la aplicación de las normativas del Código del Trabajo. Por añadidura los técnicos no reciben el pago de horas extras y, excepcionalmente, el respeto por una jornada diaria se encontró en el testimonio de un trabajador con contrato indefinido.

“La jornada es de 9 horas igual que los trabajadores de planta y es por todos los días”.

“El horario era desde las 8:00 hasta 17:30 y se preguntaba si nos quedábamos una hora más. Cuando estábamos muy atrasados nos quedábamos hasta las 7 de la tarde, y era generalmente por un período, como por unos meses cuando estábamos apurados o al final de las teleserie. Había turnos también, por ejemplo, se preocupaban de que si una persona le tocaba el turno de noche, que no tuviera turno en la mañana. Me acostumbré a ese sistema que era como más legal todo”.

La jornada de los técnicos que son contratados diariamente suelen tener una jornada de 11 horas, entonces si la empresa de televisión aplica este tipo de contratación porque lo contempla la Ley N°119.889, debiera también pagar la hora extra que se trabajó, cosa que en la práctica no ocurre.

En cuanto a la experiencia constatada en los técnicos que trabajan en teleseries del canal clasificado como 2, encontramos que si bien el contrato establece la jornada diaria que indica la Ley, ellos reciben un bono por concepto de eventuales horas extras, bono que no es desglosado por la cantidad de horas extras reales, sino que es fijado desde el principio de la contratación.

“Entrábamos a las 8:30 y al principio era una cosa horrorosa, porque salíamos a las 8, 9 ó 10 de la noche. Eso duró un par de meses. Después fue hasta las 8:30 ó 9 de la noche.

Yo estaba generalmente en el set. A veces eran más cortas la jornada en exteriores”.

“Era de diez horas, y un bono de 60 mil pesos mensuales por horas extras que se pudieran producir, pero en la práctica pasaba que las horas extras eran 3 ó 4 horas diarias, de manera que ese bono no compensaba la cantidad de horas que hacíamos y el esfuerzo que poníamos”.

“El horario de colación no se establecía, sino que se decidía entre medio de los cambios de set. Entonces a veces llegábamos a las 3 ó 4 de la tarde sin parar las grabaciones para poder llegar al cambio de set y ahí parábamos. Pero nosotros cuando grabamos nos demoramos como 15 minutos, porque seguíamos grabando. Se grababan 25 ó 30 escenas diarias”.

“Cuando tocaban escenas nocturnas se entraba más tarde, por ejemplo, entraban a las 2 de la tarde y se terminaba a las 11 de la noche y un par de veces se terminó a las 2 de la mañana. A la otra niña le tocaba más exteriores. Como éramos dos no más, a veces yo tenía mucha gente, 15 personas, entonces la idea era que nos viniéramos las dos para el set y después la otra niña se iba a exteriores, pero eso pasó a veces no más”.

En el caso de los técnicos que trabajan como suministrados, los horarios no estaban definidos, pues los tiempos de producción de las grabaciones son los que dan forma a la jornada laboral, pudiendo encontrar testimonios que dan cuenta de una jornada de 12 horas promedio, llegando a experiencias de 18 horas.

“En el segundo semestre del 2005 después que tuvimos esa teleserie donde trabajamos muchas horas, se cambió el sistema y se puso un horario de término de trabajo, que a veces se cumple y a veces no se cumple. No es tan exagerado como antes, de que uno entra a trabajar y no ve nunca a su familia. Yo me podía dormir a las dos de la mañana y a las 5 tenía un móvil esperándome afuera de la casa para partir al canal. Nosotros no tenemos horarios normales, pero el nuevo horario es si entro a las 8 salgo a las 7 de la tarde, si entro a las 9 de la mañana salgo a las 8 de la noche. Y está incluida la hora de colación. Y este cambio se produjo por presión de los actores, porque si ellos terminaban en esos horarios, no tenían tiempo para preparar sus libretos en las noches, pero el problema principal era para nosotros, porque los actores igual tiene un lapso de tiempo en el cual no graban”.

Como vemos, estos técnicos se ven presionados por la inestabilidad laboral a trabajar durante largas horas, sin importar que eso no esté establecido en un contrato y que, por tanto, no se considere el pago de horas extras y se trabaje, incluso, más de las horas extras establecidas legalmente (2 horas cada día de trabajo, cuando lo amerite). En este sentido, las personas que aparentemente serían más beneficiadas son las que trabajan por horas, aunque es una realidad con un costo personal muy importante.

“Trabajábamos desde las seis de la mañana. A esa hora había que estar en el canal y para yo llegar me iba a buscar un móvil a la casa. Terminábamos a las 12 de la noche y me llevaba un móvil a la casa y al otro día igual. Todo de corrido. Todo mi trabajo ahí fue en exteriores”.

“Habían días en que estábamos en el mismo lugar hasta las 12 o 1 de la mañana. Ni pensar irse un rato a la casa ni nada. El único día de descanso era el domingo. Y lo que ocurría era que nos podíamos quedar hasta las 12 de la noche y al otro día presentarse a las 8 de la mañana. Cuando era en los set era todo más controlado, porque los set estaban establecidos y la jornada de la tarde se terminaba tipo 9 de la noche”.

“La jornada es más extensa cuando es en exteriores, tenemos que estar a disposición de ellos”.

“En ese momento me dijo que como asistente iba a hacer pocas cosas, pero después me encontré vinculada en muchas horas de trabajo. Pero ahora eso cambió y no son tantas horas. En ese tiempo trabajaba mucho y me pagaban muy poco y hacía la misma pega que el resto de mis compañeras. Al principio entraba a las 8 de la mañana o me pedían que entrara a las 6:30 de la mañana y salía a la 1 ó a las 2 de la madrugada. Ese cambio es desde hace un año. Mi horario es de 8 de la mañana a 8 de la noche”.

9.7. Gastos sociales: Salud, previsión, accidentes y enfermedades profesionales

Los técnicos que son contratados según la Ley N°19.889 y que formaban parte del canal clasificado como 2 tienen sus cotizaciones cubiertas al igual que los técnicos con contratos indefinidos de los canales clasificados como 1. Si bien, el personal técnico con contratos diarios, por Ley, debe tener sus cotizaciones pagadas, encontramos en los testimonios una situación de declaración y no pago de las mismas.

“Cuando no me llamaban a trabajar junté todos mis papeles y fui a fonasa a ver si estaba todo bien y habían cotizaciones impagas. Uno se imagina que un canal debería estar más apegado a las leyes, pero lo que hay es un abuso con los trabajadores”.

“Una vez me enfermé y falté dos semanas y no me remuneraron nada. Fue un vacío, porque tenía contrato diario. Enfermarme o una lesión para mí significa no ganar dinero. No me contratan ni ninguna protección”.

Como es de esperar, los técnicos de teleseries en calidad de suministrados y con contratos a honorarios deben pagar sus propias cotizaciones, surgiendo aquí también la interrogante sobre el respeto al reposo en caso de enfermedad o accidente, sobre este punto encontramos que esto queda en manos del empleador antojadizamente.

“Una vez yo me caí en el estudio y me esguincé. Seguí todo el día, tenía el pie hinchado, moreteado y todo, nadie me dijo te vamos a llevar a alguna parte. Fui a enfermería del canal y me dijeron que me tenía que haber ido para mi casa. Pero no podía, porque además yo no tenía quién me pudiera reemplazar. Tuve que estar parada, caminar, subir escaleras, y lo hice todo igual. Yo me tengo que hacer responsable de una unidad de trabajo, yo no puedo dejar la unidad de trabajo parada. Trabajé igual. Me fui a mi casa, fui al médico por mis medios y me dieron 17 días de licencia y me tuve que tomar siete días. Avisé telefónicamente y me dijo la supervisora (que depende de la misma empresa) que no podía tomarme más de siete días porque no tenía más gente para llamar (reemplazantes). ...por mi accidente le cargué un exceso de trabajo a mis compañeros de trabajo. Al final fue peor, porque estuve dos meses trabajando con la bota y no podían mandarme a cualquier parte por el pié”.

“Una vez me dio estrés y me dieron 15 días de licencia y mi jefe me pagó el mes entero igual”.

“El año pasado tuve una inflamación del ojo y los de producción me aconsejaron ir a una mutual, se acercaron a mi jefa para preguntarle qué previsión tenía y ella les dijo que no teníamos nada y que no era posible hacer nada. Sólo hay un seguro de invalidez que se ocupa en caso de que yo esté inhabilitada para ejercer mis funciones”.

“Ahora estoy haciendo todos los trámites para mis cotizaciones, para pagar mis lagunas. Doy boletas saltadas...el empleador nos dice que tenemos que hacerlo así, porque los contadores del canal habían dicho eso para no tener que contratarlos”.

“En mi caso, cada vez que me enfermo, la jefa dice que avise el día anterior...una vez estaba con 40^a de fiebre con amigdalitis y me dieron una tarde, me inyectaron y al otro día tenía que estar trabajando”.

Según estos técnicos podemos ver que no sólo no se les respeta el derecho a descanso, sino que además se genera una suerte de culpabilidad de parte del trabajador por estar enfermo y que sean sus compañeros los que deben cubrir sus labores, lo cual demuestra que el canal, a través de su área de producción, o el dueño de la empresa que el canal contrata para suministrarle personal técnico, no se hace cargo de cubrir las necesidades de recursos humanos.

Por otro lado, se da cuenta en una de las citas, que el canal obligaría a la empresa suministradora a contratar un seguro de invalidez por cada trabajador, sin embargo, es importante señalar que este seguro sólo cubre en caso de accidentes graves que dejen de por vida al trabajador sin poder ejercer su trabajo.

“(El contrato a honorario) me desvincula de todo tipo de asistencia en caso de que me pase algo, y que ellos no corren con los gastos”.

En el canal clasificado como 2, el tema del reposo en caso de enfermedad tampoco es una situación fácil de resolver. Como veremos a continuación, el canal no se hace responsable de contratar reemplazantes en caso de enfermedad y dejan dicha responsabilidad en manos del propio trabajador enfermo.

“Si me enfermaba era un cacho. Si yo fallaba, ¿Qué hacían?, porque la producción no traía un reemplazante, sino que me lo tenía que conseguir yo”.

“Hubo casos de personas que en la filmación se enfermó, un lumbago por ejemplo e inhabilitado en un brazo, fue a la mutual de seguridad, le dieron licencia médica y al otro día tuvo que trabajar igual. No se respetan los reposos...lo que pasa es que si uno no puede ir a trabajar, es la producción la que debe preocuparse de proveer al técnico que falta, pero todo quedaba en nuestras manos, es decir, uno tenía que buscar un reemplazante y el que pagaba a esa persona es el propio funcionario. Eso se dio ahí y se da en casi todos los canales de televisión”.

Si bien en los testimonios se dan situaciones contradictorias en cuanto a quién financia el reemplazante, lo cierto es que el canal a través del equipo de producción de la teleserie parece no querer contemplar personal de reemplazo. Situación muy delicada cuando estamos frente a producciones específicas donde el trabajo de un técnico no es reemplazable por cualquier persona y, por tanto, el desarrollo del trabajo de los técnicos significa una carga extra para el propio técnico de teleserie.

Sobre el respeto y pago por la colación y traslado, vemos que en general, son proporcionados por los canales de televisión. Existiendo unas pocas citas que dan cuenta que por lo extenso de algunas jornadas de trabajo, algunos técnicos debían correr con sus propios gastos en traslado, sin ser el canal, el encargado de las eventualidades que puedan surgir en las grabaciones. Asimismo, en el caso de los técnicos suministrados es el empleador y no el canal el que cubre los gastos de colación.

En el caso de las salidas fuera de Santiago, los técnicos que trabajan en teleseries reciben un viático por alojamiento y por comida, y en el caso de los técnicos suministrados no reciben viático, pero sí el lugar para alojar, el traslado y la comida.

Respecto de las condiciones de seguridad en los set de grabación y exteriores, los testimonios dan cuenta de dos realidades: una, donde el canal cuenta con un prevencionista de riesgo que está a cargo de velar por la seguridad en los momentos de grabación y de todo el canal, y otra, donde la seguridad en el trabajo no estaba realmente cubierta.

“Siempre había un prevencionista de riesgos que revisaba los equipos y todo el lugar donde se grabara. Una vez pasó que se tocaban las cosas y daba la corriente, llegó de inmediato alguien a solucionar el problema. Cuando grabábamos en exteriores también se preocupaban de los lugares, podían existir bombas de incendios o ambulancias”.

“Si no tuviera un parámetro no podría comparar..., en el canal el riesgo vital no existe, pero hay un porcentaje de riesgo, porque uno trabaja con electricidad, trabaja en altura, con equipos pesados y muchas veces en condiciones de exigencia física que puede llegar en un período largo a provocar un desgaste y una lesión. Nunca he visto al prevencionista en el estudio de grabación”.

“Nosotros trabajamos con altos voltajes, incluso pasa que hay escenas en que se debe trabajar con simulación de lluvia y con cables, el riesgo es muy importante. No existe la capacitación en seguridad. Ni siquiera a la gente de práctica, nunca, nunca. Se ha muerto gente. Hay un caso de un asistente de cámara que se subió a ver un aire acondicionado y cayó más de siete metros y eso no implicó nada. Todos se acuerdan del caso, pero no para tomar medidas, no hay una conciencia”.

“Sobre la seguridad. No había un productor que revisara las cosas de seguridad”.

“...es decir, si no hay una fractura expuesta el productor te hace trabajar igual, es mucho más caro parar la grabación que la salud del trabajador”.

“Cuando uno va para afuera, a grabar a exteriores, los canales habilitan siempre un espacio bueno y te dicen ustedes estarán siempre aquí. Acá no (en este canal), a veces teníamos una casa, a veces otra, o trabajábamos donde fuera”.

“Desde el canal nos llevaban en una van a las grabaciones en exteriores. Ahí no hay ningún tipo de condición, porque podías grabar en calles, plazas, cerros. Ocurrió que al término de la teleserie, en la escena final, fuimos amenazados por el dueño del predio con pistolas, porque la producción no pidió permiso y se grababa a la mala, porque se evitaba hacer el trámite de conseguir la autorización para grabar...sin permiso para grabar en las calles tampoco, entonces se hacían de repente las cosas apuradas”.

“Llegamos a una casa que se estaba construyendo y había todo tipo de cosas de maestros, tablas con clavo, tarros de pintura, muchas veces llegábamos a la casa y no había agua, porque no estaban instaladas las cañerías...ese tema no se regularizó nunca, porque esas casas se empezaron a comprar y no teníamos dónde estar y seguíamos grabando ahí. Había fierros por todos lados, te podías dar vuelta y te pegabas con un fierro. De hecho todos debíamos haber tenido cascos, zapatos con punta de acero. Todas esas cosas se pedían a producción y nunca llegaron. Grabamos con lluvia y uno corre el riesgo de golpes eléctricos”.

A su vez un dirigente sindical de uno de los canales clasificado como 1 complementa la información *“en cuanto a seguridad no hay ninguna protección, el prevencionista de riesgos trabaja acá en el canal en Santiago y no hay nadie que vaya a ver en qué condiciones se está desarrollando una grabación de exteriores. Si han ocurrido accidentes y se resuelve llevando a las personas a la mutual o al hospital más cercano, y paga el canal. Según el contrato que tenga la persona (será resguardada en su salud o no, respeto de licencias). Si está dando boletas, nadie le cubrirá (los gastos por enfermedad).*

Como observamos, las condiciones de trabajo de los técnicos están muy relacionadas con temas de seguridad laboral y los canales parecieran no asumir necesariamente, el costo que significa resguardar todos los aspectos de seguridad en una locación externa para grabar una escena de teleserie, exponiendo a los técnicos a accidentes por negligencia. Lo mismo se encontró en algunas situaciones al interior de los set de uno de los canales, aunque es excepcional.

“Era todo muy precario..., cosas que no estaban bien implementadas y debíamos esforzarnos más e incluso hasta colocar cosas personales como para que el trabajo se lograra. Por ejemplo, en el switch habían puesto piso flotante, entonces tocabas

el equipo y siempre daba la corriente, o en las puertas, entonces uno sabía y había que hacerlo no más, llegaban a sonar y eso nunca se arregló, entonces el tema se tomaba para la talla... Había un aire acondicionado que no servía, se arrendó uno para el estudio que no daba abasto, entonces pasaba que a los mismos actores había que secarles las caras entre escena y escena. El tema de seguridad, nada, no habían luces de emergencia y lo que más se daba ahí era que habían muchos apagones”.

En cuanto a temas de higiene, encontramos en algunos testimonios situaciones que hablan de problemas en baños y lugares donde almorzar que tampoco estaban cubiertos.

“El problema también con las comidas que nos tocaba almorzar en el suelo. Me toco una vez en una calle comiendo y me daba lata porque todo el mundo nos veía comer. Además al principio la comida era pésima. Estaba toda congelada, ensalada congelada, un pollo congelado que teníamos que comer ahí. Sufrimos mucho con eso. Ahí no teníamos baño donde ir ni tampoco donde sentarnos a descansar”

“Espacio para descanso no existe en exteriores. Tampoco había un lugar cómodo para almorzar. Siempre nos llevaban comida o sándwiches y uno comía sentado en la vereda o en el pasto. Pasó que en un momento no teníamos baño, porque se ocupaba una casa y al final se arrendó y los nuevos dueños ya no nos prestaban la casa”.

A diferencia de lo que encontramos en los casos de actores, actrices y guionistas, en estos casos no existen otras obligaciones en sus contratos laborales que estuvieran ajenas a las características de su propio trabajo, sólo se hizo una mención sobre la prohibición de hablar del trabajo que realizan, lo cual se puede entender cuando se trata de un producto que está en directa competencia con otros canales.

9.8. “Sé de gente que ha quedado vetada”

En los testimonios relativos al ambiente laboral vivido por técnicos en la producción de teleserie, indistintamente a la relación laboral que tuvieran, todos coincidieron en que los trabajadores pueden ser vetados, al igual como constatamos en el caso de actores, actrices y guionistas. Esta situación se provoca principalmente cuando el técnico es considerado “conflictivo”, teniendo el mismo sustento que en los casos anteriores: mientras el trabajador-artista exija sus derechos laborales o su respeto

como persona en los canales de televisión corre el riesgo de ser “castigado” y por tanto, no sólo enemistarse con la jefatura, sino además perder una plaza de trabajo.

“Si uno hace prevalecer la Ley son discriminados posteriormente porque dicen, este compadre es conflictivo. Se saben ya los nombres de los conflictivos y al momento de contratar dicen, este tipo va a hacer problemas así es que mejor no, búscate otro. Y eso suele ocurrir en los canales”.

“Mi jefa se enteró de que yo estaba averiguando si se debían pagar horas extras o no, y me dio casi un ultimátum si yo seguía averiguando sobre mis derechos y descubrí que a todos los que pertenecían a empresas externas les pagaban horas extras”.

“Existe el veto, lo que ocurre de mala onda es que es por temas personales más que profesionales o como política del canal. Hay áreas que yo encuentro que es como una mafia. Es decir, si eran buenas, las sacaban, si les caían mal, las sacaban”.

“Sé de gente que ha quedado vetada. En el área de iluminación una persona demandó a la empresa por ser externa y al final ya no puede prestar nunca más servicios al canal. Tengo una compañera embarazada, que tiene 6 meses y no tiene ningún amparo. Si tiene suerte la vuelven a llamar”.

“Producto de la fiscalización que hizo la Dirección del Trabajo, los productores y directores estaban emputecidos buscando culpables, pues ellos decían, ‘por qué denuncian si sabían las condiciones de trabajo, de horario y habían firmado un contrato’, y en ese sentido ellos avalan los abusos”.

“Lo que no respetaban era que cuando los chicos salían tarde no les daban radiotaxi, eso se cubre siempre en los otros canales, porque cuando se sale después de las 11 de la noche se les da radiotaxi y cuando reclamábamos nos decían si en el otro canal funciona así, aquí no. Cada uno se iba en micro o como pudiera. Entonces nosotros decidimos hacer una reunión por este tema, al final, llegamos 3 a la reunión, porque al resto le dio miedo de que los echaran. Lo que nosotros queríamos era exigir que fuera todo más ordenado”.

“Yo sé que tengo alguien a quien reclamarle, pero uno asume que ése es el rol de trabajo, si quieres reclamar, la persona te dirá “esas son las condiciones de trabajo”.

“Me he dado cuenta que no se forma una relación laboral, sino de amistad. Si uno se hace amiga de la jefa tiene más beneficios”.

“Yo sí tengo claro mis derechos laborales. A veces siento que si me quedo sin trabajo no importa, porque uno puede conseguir otro trabajo, pero también ocurre que en este medio si uno queda mal con el canal, al tiro queda mal en todos los canales, porque todos se conocen”.

“Llegué en un momento algo drástico que fue cuando se produjo la negociación colectiva, donde me dejaron sin trabajo cerca de un mes y medio. Sin previo aviso, sin explicaciones. No me llamaron más. Después de una semana y media fui al canal a hablar con mi superior para que me explicara. Existen 3 personas de las cuales yo dependo: el jefe del área, la secretaria, el jefe de turno y los dos dependen del jefe de operaciones. El jefe de turno me comentó que no me estaban llamando por haberme inscrito en el sindicato”.

9.9. Afiliación sindical

A diferencia de lo que ocurre con los testimonios de actores, actrices y guionistas, a la hora de preguntar a los técnicos sobre su vinculación con algún sindicato, piensan inmediatamente en los sindicatos del canal de televisión y no en una representación externa, pues sobre el sindicato de técnicos de cine (Sinteci) los entrevistados saben que no velan por las condiciones de trabajo en televisión.

De todos los técnicos de teleseries entrevistados sólo uno tuvo alguna vinculación con el sindicato del canal en el cual trabajaba. El resto en cambio, ya sea por el tipo

de contratación que tenían o porque el sindicato simplemente no los consideraba trabajadores del canal no tienen afiliación sindical.

“El sindicato acogió mi inscripción, porque yo cumplía todos los requisitos de un contrato de planta, lo único era el tipo de contrato y el sindicato no me descuenta la cuota de socio, pero me dijeron que para ellos eso no era ningún inconveniente porque yo era un trabajador constante y no soy el único (en esta condición)... el sindicato dijo que iban a regularizar esto, y que en la negociación colectiva se lucharía por todas las personas que estuvieran en una situación irregular o tuvieran estos contratos. En la práctica ellos tienen conciencia de lo que pasa, pero creo que me ocuparon como material de trance, para tranzar algo. Porque no se dio en la práctica y jamás sentí un compromiso (de cambio) en el momento. A mí me importaba volver a trabajar”.

“Hubo intentos fallidos de acercarse al sindicato del canal, pero no resultó porque el sindicato estaba en contra nuestra, porque nos veían en una situación muy privilegiada. Nunca nos visitaron o llamaron por teléfono ni nada. Y si se enteraron de todo lo que vivimos no les importó mucho”.

Como se observa, los técnicos que trabajan en teleseries, aparentemente, tampoco cuentan con un respaldo colectivo claro, ni de los sindicatos al interior del canal, ni tampoco de la organización sindical externa.

9.10. Conocimiento sobre la Ley N°19.889

Indistintamente al tipo de contrato que los técnicos tenían al momento de la entrevista, en algún momento de su trayectoria laboral han sido contratados. Este bagaje podría explicar que de las tres categorías de trabajadores-artistas entrevistados, ellos sean quienes tienen mayor conocimiento sobre sus derechos laborales y, por tanto, de la Ley en estudio. En efecto, si bien constatamos entrevistados que pensaban que esta Ley sólo se aplicaba en la producción cinematográfica, algún conocimiento tenían de los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo.

“Sé que deben hacer un contrato, que me deben pagar las horas extras, tener derechos igual que una persona contratada por el canal, pero cubierta por la empresa externa, debería tener salud y previsión. También sabía que el dueño de la empresa tiene que tener un fondo para cubrirnos en caso de cualquier cosa y eso no

hay. Porque de hecho mi jefa no tiene idea de qué es la Ley de subcontratación, no entendía porque se habían eliminado otras empresas externas”.

“Me he dado cuenta que esta Ley la llaman Ley del cine y acá no se respeta. Sé que ampara a los actores y los trabajadores que están ahí. Pero es una Ley que se respeta en el cine no acá”.

“Sobre la Ley conocía básicamente que la jornada es de 10 horas, cosa que también es mucho, porque el resto de los trabajadores tiene 45 horas semanales y nosotros 60 horas semanales. No lo entiendo mucho”.

Como hemos relatado también, existe la experiencia de dos canales de televisión (2 y 3) que aplican el estatuto establecido por la Ley N°19.889, lo que genera que los trabajadores-artistas de esos canales encuentren que la protección laboral es importante. Asimismo, en el caso de los técnicos que trabajan en los canales clasificados como 1, bajo modalidades de suministro y de contratos diarios, por las condiciones en las cuales trabajan también ven positiva la existencia de una Ley que los proteja especialmente a ellos.

“Con la Ley hubo más conflicto, porque los directores o productores no están de acuerdo con que uno diga a las 10 horas me voy para la casa. Si bien es cierto que haya una Ley es importante, pero debe revisarse... Con la Ley cambió el tema del pago de nuestras cotizaciones y eso está hartito mejor, porque antes era boleta y chao”.

Podemos decir que si bien pueden existir reparos frente a la actitud que toman los superiores jerárquicos frente a la aplicación de la normativa, lo destacable para los técnicos de teleserie es la estabilidad que proporciona un contrato de trabajo.

X. VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE TV SOBRE TÉCNICOS Y PROFESIONALES AFINES DE TELESERIES

En el capítulo sobre la realidad de los técnicos de teleseries observamos que en estos casos sí existían contrataciones laborales y aplicación de la Ley en estudio, pero también suministrados y contratos anómalos. A continuación, conoceremos las percepciones de los gerentes de las empresas de televisión sobre esta relación laboral.

Los gerentes coinciden en la existencia de contratos laborales a plazo, indefinidos o bajo la tutela de la nueva Ley, también que existe pago de cotizaciones y horas extras cuando corresponda, pero desconocen los casos anómalos como los relatados anteriormente.

Uno de los gerentes de los canales clasificados como 1 explica que camarógrafos, sonidistas, iluminadores, continuistas, directores, asistentes de dirección, productores y asistentes de producción, vestuario, postproducción, video, tienen una relación laboral a través de una contratación indefinida tras haber tenido contratos por obra.

“El resto de los técnicos, además de contar con los beneficios del contrato laboral, gozan de los beneficios del contrato colectivo, incluso aquellos (casi el 50%) de trabajadores que no están sindicalizados. Cabe señalar, por ejemplo, que el caso de los camarógrafos, están cubiertos bajo la Ley de trabajos pesados”.

“Las áreas subcontratadas son, porque se trabaja a pedido, el canal contrata a una empresa, chequea las condiciones laborales, que estén pagadas sus cotizaciones de salud y previsionales. Reciben una factura mensual y una vez que esté todo lo laboral chequeado se procede a pagar. Los trabajadores son de primer nivel. Pero no reciben ningún tipo de beneficio de parte del canal, ni colación, ni transporte. Antes de contratar los servicios de una empresa personas del canal definen todas las características que se empleará. Esa plantilla se le entrega a la empresa para que la ejecute”.

Esta cita dista de las irregularidades encontradas en los testimonios que hablan de contrataciones a honorarios, sin pago de cotizaciones ni de horas extras y con jornadas que en algunos casos han alcanzado las 18 horas diarias, no siendo posible tampoco encontrar una respuesta sobre la jornada laboral que se establece en exteriores, tras

la declaración del dirigente y de los testimonios recogidos que indicaron que las jornadas diarias son muy extensas.

“Excepto directores y productores, los técnicos dependen del área de operaciones y su jornada depende del tipo de contrato de cada uno. Aunque ellos trabajan por tramos de 8 horas. En caso de trabajar más horas se pagan horas extras y si trabajan los domingos se compensa de acuerdo con la Ley laboral”.

Para el gerente del otro canal clasificado como 1 los técnicos del área dramática serían trabajadores de planta.

“...están debidamente resguardados por el Código del Trabajo y va funcionando internamente con asignaciones de producciones del área dramática, la teleserie y su jornada de trabajo, de las 45 horas semanales, las van moviendo de acuerdo con sus requerimientos, algunos son designados en forma exclusiva, de acuerdo con la intensidad de la teleserie y si algunos son requeridos en formas puntuales, van siendo asignados a otro tipo de producción. Funcionan con sistema de turnos. Acá se encuentran fundamentalmente contratos indefinidos y algunos pocos con contrato a plazo fijo. Hay una planta estable con unas 200 personas aproximadamente, que va funcionando de acuerdo con las producciones”.

“El promedio de años de esos trabajadores (de teleseries) es de 12 y 15 años. El promedio de trabajadores es de 18 años de antigüedad, es una empresa de trabajadores que no migran, fundamentalmente en el área de producción que está asociada al área dramática. El área dramática es una de las más consolidadas internamente, ellos se olfatean rápidamente y han hecho mil producciones”.

Al igual como ocurre en el otro canal de televisión clasificado como 1 los técnicos dependen de la gerencia de producción y el área dramática actúa como un demandante (de estos trabajadores), de tal manera que cuando termina la producción de la teleserie ellos vuelven a depender de esta gerencia y son redistribuidos a otras áreas. En este sentido se podría desprender que los técnicos gozan de una estabilidad laboral y que no son contratados por producto ni tiempo determinado, pues estos casos serían los mínimos.

“Los plazos fijos dependen de las necesidades, porque a veces se puede requerir a alguien que haga un reemplazo por una licencia médica. O una producción de

teleserie que requiera más camarógrafos y necesiten que por 6 meses o cuatro meses hasta un año se hace el plazo fijo”.

Frente a la pregunta de la existencia de contratos diarios como consignamos en este estudio se indicó que sí existen, pero no en el área dramática por ser un área especializada difícil de reemplazar. También el gerente se refirió a la existencia de subcontratados, pero en ámbitos muy específicos como peluquería.

“Estamos trabajando el tema de las subcontrataciones bastante fuerte y estamos haciendo un catastro sobre todos nuestros trabajadores, pero como es un tema reciente se está asimilando”.

En síntesis, en el caso de este canal de televisión clasificado como 1, existen tres formas de contratar a los técnicos: contratos indefinidos, diarios y subcontratados, no encontrándose, por tanto, trabajo como prestador de servicios, pues asumen que la relación de trabajo que se establece es bajo subordinación y dependencia. También se destaca que por el hecho de ser contratado laboralmente, el técnico goza de beneficios como alimentación, traslado y viático en el caso de grabaciones en exterior.

A su vez, en el caso del canal clasificado como 2 el gerente de recursos humanos indica que son contratados laboralmente de acuerdo con el estatuto de la Ley N°19.889, coincidiendo con lo recogido en los testimonios de técnicos.

“La Ley N°19.889 la conocemos, pero no es tan fácil de aplicar” –indica el gerente y agrega– “esta Ley cubre absolutamente las necesidades para contratar a técnicos y personas a cargo de la producción de una teleserie”.

Según indica, a diferencia de actores o guionistas, las características del trabajo que los técnicos realizan permiten una contratación laboral, aunque reconocen que inicialmente se cometieron algunos errores como no tener libro de asistencia, finalmente se cumplió con los horarios estipulados por Ley, vale decir, de 10 horas diarias. También se hizo referencia al bono pagado mensualmente en caso de que hubiera sobre tiempo como lo indicaron los propios trabajadores.

“Hay subordinación y dependencia, hay jornada. Ellos llegaban a las 10 de la mañana y se iban alrededor de las 20 horas”.

Como posibilita el nuevo estatuto, la duración de los contratos establecidos con los técnicos de teleserie puede ser por el tiempo que dura un proyecto como una teleserie; en el caso de este canal, los contratos especificaron incluso el nombre de la teleserie.

“Se terminó la teleserie y no hubo más relación con ellos, aunque unos 6 técnicos fueron contratados para trabajar en el canal”.

La realidad del canal clasificado como 3, recordemos que es la empresa productora la que está a cargo de las contrataciones y aunque algunos técnicos eran proporcionados por el canal, mayoritariamente el equipo era dependiente de ésta.

En la entrevista, el gerente explicó el alcance de esta Ley en su empresa.

“Todos son contratados a través de la Ley N°19.889, vale decir, camarógrafos, sonidistas, iluminadores, maquillaje, peluquería, tramoya, editores. Los técnicos operan como personas y necesitan tener acceso a salud y previsión, en cambio los actores, son sociedades y se pagan sus propias cotizaciones...la incorporamos absolutamente, pero todavía hay muchas dudas sobre cómo aplicarla. Es una Ley a grandes rasgos y rígida, y este medio necesita más flexibilidad”.

Asimismo indicó cómo la empresa decidió asumir los costos de contratar laboralmente a su personal técnico *“se está asumiendo los presupuestos (por producción) de una manera más razonable, contemplando que la gente tenga salud, previsión, seguro de cesantía, vacaciones proporcionales, etc., ...cuando se empezó a aplicar la Ley, se ajustó presupuestariamente todo, pero sin bajar los costos de remuneraciones, sino que nosotros asumiendo ese costo, que debe implicar un aumento de nuestros gastos en un 12% o 15%, y lo que hicimos fue rebajar otras cosas”.*

En cuanto a la jornada semanal y diaria, al regirse por el estatuto laboral de los trabajadores del arte y el espectáculo, se asume una jornada diaria de 10 horas y de seis días a la semana como vimos en capítulos anteriores. En este sentido, se aclara que la hora de colación se excluye de las 10 horas señaladas, por lo cual el técnico está 11 horas disponibles para el trabajo.

Uno de los ítems fundamentales a la hora de evaluar las condiciones laborales de los técnicos de teleserie, por la naturaleza de sus trabajos es la seguridad en el trabajo, en ambos canales clasificados como 1 los gerentes coincidieron en que existen todos los resguardos y protecciones que se requiere.

“En caso de accidente existe un convenio con la mutual de seguridad de atención y gratuidad si el accidente ocurre según la Ley. Y hay un seguro de vida para todos los trabajadores”.

“Los elementos de prevención de riesgo se le entregan a todos. Incluso todos tienen un seguro asociado al periodo al que están viviendo. Todos tienen derechos a los mismos beneficios estándar que tienen todos los que trabajan en la empresa... el jefe del departamento de prevención de riesgos trabaja con dos asistentes para cubrir todas las áreas del canal..., periódicamente el departamento de prevención de riesgo va a ver las locaciones y cómo se están haciendo los montajes...el sistema de prevención de riesgo y de la seguridad es un tema compartido entre la empresa y el trabajador. Gracias a dios no hemos tenido accidentes graves que puedan atentar contra la vida de los trabajadores o una enfermedad grave”.

Uno de los entrevistados explica que en el canal existe un plan de contingencia al momento de acontecer un accidente, situación que es coincidente con lo planteado por los técnicos como también por los actores y actrices vinculados con este mismo canal.

“Si ocurre algo en el interior de la empresa se recurre a la enfermería con un paramédico que evalúa la situación; si es más complicado se envía a la mutual de seguridad. En producciones más complicadas también hemos puesto paramédicos que nos envía la propia mutual en alguna locación externa. Cuando se trabaja en locaciones externas se coordina con la mutual de la ciudad. En alguna producción con incendio o que choca un auto, se contacta a bomberos. Ahora, para la cantidad de producciones que ha hecho este canal estamos...muy bien. De hecho hay torceduras de pie, o que lleva la cámara mucho rato, pero....además tenemos sindicatos que son muy complicados también. Tenemos personas preocupadas. La sensibilidad en ese aspecto muy alto. Si hay un error, los sindicatos lo comunican, la empresa lo corrige, no pasa mucho tiempo en que no se corrija”.

A diferencia de lo recogido en los testimonios de técnicos, los gerentes de los canales en su mayoría indicaron que estos trabajadores-artistas son reemplazados en caso de reposo por enfermedad o accidente, *“si alguien se enfermaba o se accidentaba era reemplazado y podía tener su reposo”.* Sin embargo, en la práctica se constató que era el propio trabajador quien debía conseguir un reemplazante en caso de requerir reposo, por lo cual en muchos casos se evitaba hacer uso de este beneficio.

XI. VISIÓN DE LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS DE TELEVISIÓN

En entrevista con los sindicatos de los canales de televisión para conocer sus percepciones sobre la aplicación de la Ley N°19.889 o en su defecto las características de la relación laboral o contractual en las áreas dramáticas de sus respectivas empresas, sólo los sindicatos de los canales clasificados como 1 respondieron a nuestras interrogantes. Puesto que en el caso del sindicato de trabajadores del canal clasificado como 2, se mostraron reacios a la realidad del área dramática e indicaron desconocer quiénes y cómo trabajan los trabajadores de teleserie, porque sería una empresa subcontratista la que estaría a cargo de esas producciones. Asimismo argumentaron su desconocimiento debido a que los sets de grabación se encuentran físicamente en un lugar alejado de las dependencias del canal.

En este contexto se les preguntó cuál era la empresa que subcontrataría a los trabajadores de teleseries, indicando desconocer totalmente la realidad, porque no tenían ningún acceso a dichas dependencias y a dichos trabajadores. *“Si hubieran tenido problemas debieron haberse acercado a nosotros”*, advirtieron.

Por su parte, en el canal clasificado como 3, cuya producción dramática está externalizada, no existe sindicato ni en el canal de televisión, ni en la empresa productora.

En síntesis, los testimonios considerados fueron de uno de los tres sindicatos de un canal y el único sindicato del otro canal de televisión, ambos clasificados como 1.

Los presidentes de los sindicatos coincidieron en que los derechos laborales por los cuales ellos podrían velar o exigir se refieren a la del grupo de trabajadores consignados como técnicos del área, puesto que ni los actores, ni actrices, ni guionistas, se han acercado al sindicato, aunque sí conocen en términos generales sus condiciones de trabajo.

También concordaron en que esta Ley no es aplicable a estas empresas, puesto que, según sus palabras, en los canales de televisión hay trabajadores permanentes y no temporales, desconociendo precisamente la realidad constatada por esta investigación, que es que en muchos casos la producción de una teleserie justifica una contratación temporal determinada por su duración. También advirtieron que si esta Ley, conocida por ellos como *“del cine”*, se aplicaba en sus respectivos canales sólo serviría para precarizar las condiciones de trabajo.

“Nosotros fuimos al Congreso, hablamos con la comisión de Trabajo y ellos estuvieron de acuerdo con nosotros en que no era aplicable en el canal, sino en una productora, donde van a hacer un comercial o una miniserie, y no en un canal de televisión donde el trabajo de los técnicos es permanente”.

“Cuando se discutió esta Ley, llegamos a la cola de la discusión, nos enteramos cuando prácticamente estaba saliendo, llegamos a las discusiones parlamentarias y planteamos que se dejara explícitamente para trabajos temporales, entonces esa frase que sale en la Ley que “los contratos indefinidos se regirán por las normas generales”, la pusimos nosotros y logramos salvar a la mayoría de los trabajadores de la televisión”.

“La Ley es buena, porque viene a proteger a toda esa gente que no tenía protección, pero es pésima para nosotros.... Lo que nos perjudica no es que exista la Ley, sino que no tenga la salvaguarda para el caso de nosotros. Debe quedar claro que no corre para los trabajadores que trabajan permanentemente”.

“Si bien las teleseries tienen una temporada, cada teleserie dura como 6 meses de duración y se van traslapando una con otra, resulta que finalmente hay un montón de personas que permanecen por años y esa gente debería estar regida por el Código del Trabajo y excepcionalmente aplicar (esta Ley laboral) a personas que sean temporales de verdad”.

Como podemos observar, existen contradicciones que demuestran el desconocimiento sobre la Ley en cuestión, pues mientras un dirigente sabe que la normativa no se contrapone a los contratos indefinidos y a la aplicación del Código del Trabajo, sino que es un complemento y cubre las necesidades de un tipo de trabajo que es temporal, el otro dirigente piensa que el sólo hecho de que se aplique le daría calidad de temporal a trabajadores que se requieren indefinidamente.

Todo esto hace pensar que una vez más, el problema no es de la Ley, sino de cómo las empresas la aplican.

“Aparece la Ley del cine (Ley N°19.889) y empezó a operar una nueva forma desde hace un año y medio: aparecieron personas contratadas por un día. Pensamos que era ridículo, los contratan en la mañana y los finiquitan en la tarde, y nos dimos cuenta que era por la Ley del cine. Primero empezó a contratarse diariamente a cuatro o cinco personas, asistentes de cámara por ejemplo, que estaban antes con boleta y

después aparecieron con estos contratos diarios...los que tienen estos contratos les resulta peor la remuneración, porque además les descuentan las cotizaciones por un día... Empezamos a luchar contra esto, pero parece ser legal por un lado e ilegal por otro... su aplicación está mal hecha”.

En este sentido se podría entender que uno de los sindicatos tiene una aprensión justificada al encontrar a algunos trabajadores del área técnica, que en vez de ser contratados indefinidamente pese a los años que se encuentran vinculados con el canal, en la práctica lo que se ha hecho, es que en vez de regularizar las contrataciones a honorarios, se aplica esta Ley a través de la contratación diaria, alterando su espíritu.

“Esta Ley es bastante más flexible que la Ley general, no contempla jornada de trabajo (sic), no hay limitación horaria (sic), no hay pago de horas extraordinarias. Y ya teníamos el problema con los indefinidos, pues normalmente no se escrituran los contratos indefinidos a pesar de que sí corresponda, y pueden mantenerse personas por años con plazos fijos sucesivos. Acá hay personas con estos contratos y pasan años así, y pasan de una teleserie a otra con contrato por obra, cuando ya no puede ser así”.

Por otra parte, se pudo confirmar la realidad consignada en los técnicos de uno de los canales clasificados como 1, donde hay situaciones laborales muy precarias debido a la aplicación de suministro de personas informales.

“Acá no se aplica para nada. Acá más bien hay boleta, suministro. Se suministra a todo tipo de personas. El canal desde el año 2000 se empezó a organizar así por completo, teníamos 30 ó 20 empresas, unos suministraban camarógrafos, iluminadores, vestuaristas, sonidistas; los técnicos principalmente empezaron a llegar por esa vía. Eran muchas personas que despidieron del canal y en su momento el gerente del área los llamó y les dijo que deben hacer una empresa y les dieron todas las indicaciones de cómo hacer la razón social, de que trajeran la gente. 30% eran suministrados el año 2002. El problema es que en el sistema de trabajo nuestro, la gente de las distintas especialidades se reúne para hacer un programa y forman un solo equipo de trabajo bajo las mismas instrucciones, entonces, en la práctica no se justifica que esa gente sea subcontratada, por ejemplo, en el área dramática se ha dicho que la utilería se subcontrate”.

“También encontramos que en los trabajadores del área dramática hay harta boleta. Estamos hablando de personas que llevan años boleteando, está el caso de un ambientador que lleva 18 años boleteando al canal...hay personas que llevan dos o tres años boleteando en el canal tranquilamente”.

En efecto, el trabajo no sólo es suministrado, sino que se da bajo variadas irregularidades como la no escrituración de contratos, la permanencia en los trabajos sin una claridad sobre su duración, el no pago de cotizaciones, abuso de jornada, etc.

Podemos observar también un desconocimiento sobre el detalle de la normativa, pues a diferencia de lo que plantea el sindicato, esta Ley como lo hemos visto, sí establece una jornada diaria de 10 horas y semanal de seis.

“Lo único que están aplicando de esta Ley es el tema del plazo, pero están integrados a las mismas jornadas de los demás, las mismas horas diarias. Se trabaja de lunes a viernes, y el que trabaja los sábados trabaja en forma extraordinaria”.

“La visión que debe tener la gente del área dramática sobre los técnicos de acá es que quienes están contratados por esa Ley deben ser arrastrados por el resto, porque en proporción son un 80% contratados normales y un 20% contratados por la Ley del cine (sic)...., esta Ley la aplican en labores bien específicas, por ejemplo, asistente de cámara, camarógrafo, áreas de video grabación”.

Frente a la pregunta de si los actores y actrices debieran registrarse por esta Ley laboral, ambos sindicatos estuvieron de acuerdo en que por sus sueldos ellos tendrían otra condición, sin embargo, también destacan que no todos tienen sueldos altos ni han constituido empresas, pero llama la atención que no reparan en las condiciones relativas a la subordinación y dependencia que se da entre ellos y la empresa de televisión.

“Creo que debería haber una contratación normal para algunos de ellos y no por esta Ley. La mayoría de los actores funciona como empresa y hay un interés compartido, creo, porque a un tipo como ése si le pagan el mismo sueldo en condiciones normales pagaría más impuestos. Esas personas no necesitan a nadie que los defienda”.

“En relación con los actores, ahora último no he hecho un seguimiento, pero con ellos siguen sin hacer contratos de trabajo, siguen boleteando y siguen contratados a honorarios”.

En cuanto a la realidad de los guionistas sólo un sindicato se refirió a ellos en cuanto a la suerte de desamparo en que están estos trabajadores-artistas, lo cual podría explicarse principalmente por la cantidad de guionistas que trabajan para los canales de televisión.

“Alguna vez he hablado con ellos (los guionistas) y ellos ni siquiera se atreven a hacer un sindicato, porque simplemente les cortan el contrato. Ni hablar de entrar a este sindicato, o de intentar que les cambien las formas de contrato, no se puede”.

XII. ESTADÍSTICAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo como organismo fiscalizador de la realidad laboral de las empresas privadas del país, posee registros sobre incumplimiento de las leyes laborales vigentes. A continuación se da a conocer el número de sanciones⁴⁸ por incumplimiento de las leyes laborales registradas por los cuatro canales de televisión en estudio, entre enero de 2001 a agosto de 2007, según materia sancionada.

Cabe señalar, que este registro no permite desglosar las sanciones por área de producción, sino por la empresa en su totalidad, pudiendo ocurrir que ninguna de las sanciones registradas corresponda al área dramática del canal de televisión o viceversa.

Cuadro N°7
Canal 1 (A)

Materias Sancionadas	0-6 meses	6-12 meses	12-18 meses	más de 18 meses	Total
Contrato de Trabajo	1	-	1	10	12 ⁴⁹
Jornada de Trabajo	-	-	1	14	15 ⁵⁰
Remuneraciones	-	-	1	3	4 ⁵¹
Materias Previsionales	-	-	1	1	2 ⁵²
Término de Contrato	-	-	-	1	1 ⁵³
D.F.L. N°2*	-	-	-	4	4 ⁵⁴
Total	1	-	4	33	38

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

⁴⁸ Las sanciones registradas en el sistema informático de la Dirección del Trabajo se refieren a multas notificadas, en trámite de reconsideración por la Institución, en proceso de reclamación judicial, cargadas a la Tesorería General de la República y pagadas.

*Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que sanciona la obstaculización de las funciones de fiscalización y el desacato de sus instrucciones.

⁴⁹ No escriturar contrato de trabajo; no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo; no contener el contrato de trabajo las cláusulas básicas legales; no otorgar el trabajo convenido.

⁵⁰ No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo; no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo al no consignar la firma del trabajador; exceder máximo de dos horas extras por día; no otorgar descanso de 2 domingo en el mes calendario; exceder la jornada ordinaria legal de trabajo; no pactar por escrito las horas extraordinarias; excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.

⁵¹ No pagar gratificación legal proporcional; no pagar beneficios contractuales; no entregar comprobante de pago de remuneraciones.

⁵² No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales.

⁵³ No pagar indemnización por feriado proporcional.

⁵⁴ Dificultar la fiscalización a la empresa; no comparecer a citación de la Dirección del Trabajo.

Cuadro N°8
Canal 1 (B)

Materias Sancionadas	0-6 meses	6-12 meses	12-18 meses	más de 18 meses	Total
Contrato de Trabajo	5	8	-	11	24 ⁵⁵
Jornada de Trabajo	-	2	1	11	14 ⁵⁶
Remuneraciones	1	-	-	8	9 ⁵⁷
Protección a los Trabajadores	-	-	-	10	10
Protección a la Maternidad	-	-	-	1	1 ⁵⁸
Negociación Colectiva	-	-	-	4	4 ⁵⁹
D.F.L. N°2	-	-	-	4	4 ⁶⁰
Higiene y Seguridad	1	7	-	-	8 ⁶¹
Total	7	17	1	49	74

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

⁵⁵ No escriturar contrato de trabajo de trabajador que se considera como dependiente del empleador dueño de la obra, empresa o faena; simular la contratación de trabajadores a través de la apariencia de trabajo en régimen de subcontratación; no escriturar contrato de trabajo; no otorgar el trabajo convenido; no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.

⁵⁶ Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días; no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo al no consignar la forma del trabajador; no llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo; no otorgar descanso semanal compensatorio; no otorgar descanso de 2 domingo en el mes calendario; distribuir jornada ordinaria semanal en más de 5 días.

⁵⁷ No pagar remuneraciones; no efectuar las deducciones obligatorias; no entregar comprobante de pago de remuneraciones; efectuar deducciones sobre el 15% de las remuneraciones; no pagar las horas extraordinarias; no pagar beneficios contractuales.

⁵⁸ Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal.

⁵⁹ Contratar indebidamente reemplazante de trabajador en huelga a contar del primer día sin cumplir con los requisitos legales.

⁶⁰ No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización.

⁶¹ No constituir Comité paritario de higiene y seguridad; no contar con autorización sanitaria para preparar alimentos para el personal; no suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo; no mantener protegidas las instalaciones eléctricas o de gas; no proporcionar los elementos de protección personal libre de costo para el trabajador; no asesorar y desarrollar el departamento de prevención de riesgos lo pertinente con las funciones mínimas; no dotar de vestidores o guardarropas limpios, ventilados y/o suficientes respecto del N°de trabajadores; no realizar reunión el Comité paritario de higiene y seguridad de acuerdo con la Ley; no contar con departamento de prevención de riesgos profesionales; no mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento; no mantener vías de escape o evacuación libre de obstrucciones.

Cuadro N°9
Canal 2

Materia Sancionada	0-6 meses	6-12 meses	12-18 meses	más de 18 meses	Total
Contrato de Trabajo	-	1	-	2	3 ⁶²
Jornada de Trabajo	-	2	-	-	2 ⁶³
Remuneraciones	-	1	-	-	1 ⁶⁴
D.F.L. N°2	-	1	-	-	1 ⁶⁵
Higiene y Seguridad	2	7	-	-	9 ⁶⁶
Total	2	12	-	2	16

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

Cuadro N°10
Canal 3

Materia Sancionada	0-6 meses	6-12 meses	12-18 meses	más de 18 meses	Total
Protección a la Maternidad	-	-	-	2	2 ⁶⁷
Total	-	-	-	2	2

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, División de Estudios, Dirección del Trabajo

Lo que se desprende de los cuadros anteriores, es que los dos canales de televisión clasificados como 1 poseen la mayor cantidad de sanciones en el último año de registro, teniendo en el otro extremo al canal clasificado como 3, lo cual podría explicarse en que este último, tiene su producción programática externalizada, al menos en el área dramática.

⁶² No escrituración de contrato.

⁶³ No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo; no pactar por escrito las horas extraordinarias.

⁶⁴ No pagar horas extraordinarias.

⁶⁵ No exhibir (mantener) toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización

⁶⁶ No contar con departamento de prevención de riesgos; no tener al día reglamento de higiene y seguridad; No constituir comité paritario; no informar a los trabajadores sobre riesgos laborales; no ubicar los extintores en lugares accesibles; no mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento; no contar con ventilación en el lugar de trabajo.

⁶⁷ Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada con fuero maternal.

Por su parte, el canal clasificado como 2 presenta una considerable disminución de sanciones registradas si se considera las cifras desde un año que hace 6 meses.

Algo similar se observa en los canales clasificados como 1, los cuales registran una disminución importante en los últimos 6 meses.

Por otro lado, se desprende de los cuadros que si consideramos la realidad de los últimos 12 meses en los canales en estudio, las materias con mayores infracciones se refieren a higiene y seguridad (un canal clasificado como 1 y canal clasificado como 2) y contratos de trabajo (un canal clasificado como 1).

XIII. CONCLUSIONES

Esta investigación revela que las empresas de televisión consideran que las contrataciones de artistas que efectúan para la producción de sus teleseries no debieran registrarse por la Ley N°19.889.

Al iniciar este estudio, nos planteamos que la decisión de elegir a las empresas televisivas como muestra de estudio, respondía a que éstas eran empresas formalmente establecidas, con al menos 50 años de existencia, con un importante nivel de inversión y de grupo de trabajadores. Pero la realidad nos indica que las estrategias de contratación de trabajadores-artistas en una de las producciones más importantes de la parrilla programática como son las teleseries, distan de lo laboral y se asumen como contrataciones por servicios o entre empresas, evadiendo la existencia de subordinación y dependencia en muchos de estos trabajadores.

Al desconocer al trabajador-artista como tal, el canal de televisión entiende que no debe cumplir jornada de trabajo, no recibe órdenes de ningún superior jerárquico, no se deben pagar gastos en salud, previsión o seguridad, no se garantiza seguridad e higiene en un lugar de trabajo, etc. Todas, situaciones que de una u otra manera dejan a los artistas en la misma indefensión que los caracterizaba hasta antes del año 2003.

Paralelamente, se traspasa toda la responsabilidad laboral al propio artista como trabajador de una sociedad, generalmente unipersonal, que le presta servicios al canal de televisión o bien, al artista independiente, que como persona natural presta sus servicios de actuación o escrituración de guión al canal de televisión en contra entrega de una boleta de honorarios.

Es importante señalar que la negociación individual, dueña y señora de los eventuales acuerdos para desarrollar el trabajo en teleserie, ha fortalecido el individualismo en el sector, principalmente de actores y guionistas, impidiendo que las soluciones efectivas que se pueden lograr a través de una organización colectiva quede totalmente rezagado de este tipo de trabajo. Un aspecto no menor si consideramos, a la luz de los testimonios, que el rasgo autoritario con que se organiza el trabajo en las teleseries sólo ha llevado a hacer prevalecer el miedo de perder una plaza de trabajo y, al mismo tiempo, a acentuar la desconfianza entre los pares cuando se observa que unos tienen más habilidades que otros para manejarse en las negociaciones.

Esta situación podría explicar también, que el número de denuncias recibidas en las inspecciones del trabajo respectivas son muy escasas, inhabilitando la salida que desde el Estado se le proporciona a cualquier trabajador de este país, como es recoger denuncias y fiscalizar las empresas correspondientes cuando fuere necesario.

También surge la interrogante de por qué algunos de los canales en estudio (canal 2 y 3) aplican la Ley N°19.889 sólo en el caso de los técnicos de teleseries ¿Qué diferenciaría a técnicos de los actores, actrices o guionistas? La información recogida desde los gerentes de estas empresas, nos habla que el distingo lo provoca la condición de subordinación y dependencia, pues los técnicos de teleserie deben permanecer en sus puestos de trabajo cumpliendo una jornada laboral y recibiendo órdenes de sus superiores, en cambio el resto de los trabajadores –artistas no, lo cual llama la atención si comparamos la realidad con actores y actrices, pues ellos también deben estar en los sets de grabación, cumplir jornadas especificadas en los roteros y reciben órdenes, y en el caso de los guionistas, sólo sería posible encontrar una diferencia con el resto, en lo que respecta al puesto de trabajo, pues no todos tienen puestos de trabajo ubicados en los canales de televisión.

Recordemos que los gerentes de los canales de televisión indican que actores y actrices no están obligados a cumplir una jornada semanal y diaria, mientras los testimonios hablan que en promedio trabajan 12 horas al día, durante 6 días a la semana y que dicha jornada se programa semanalmente a través de una calendarización en la cual se indica, día, hora y lugar de grabación (locación). De no existir una justificación por atraso o inasistencia, el actor o actriz se ve obligado a pagar una multa en UF.

Como observamos también, el problema que genera que las contrataciones no sean laborales, conlleva a que el trabajador-artista en caso de enfermedad no se siente con la libertad de guardar el reposo respectivo, atentando contra el derecho a la salud.

Por otro lado, se pudo consignar que los trabajadores-artistas están obligados a ceder sus derechos de propiedad intelectual de por vida, haciéndose más grave en lo que se refiere a la realidad de los guionistas, pues la contratación que se establece con el canal está condicionado directamente con la cesión de sus derechos, desconociendo que uno de los ingresos más importantes que pueden alcanzar estos artistas derivan del pago de éstos.

Igualmente se concluye que en el caso de los guionistas, la relación que se establece con los canales de televisión es ambigua, pues por un lado, el guionista debe contar

con la aprobación de sus capítulos escritos semanalmente de parte de un superior (productor ejecutivo), pudiendo estar su remuneración supeditada a dicha aprobación (canal 3 y un canal clasificado como 1), sin embargo desde el canal se indica que no hay tal superior jerárquico. Por otro lado, si bien los guionistas no están obligados a permanecer en el canal de televisión, pues sólo se requeriría de ellos la entrega de un producto (guión original-capítulos semanales), en la práctica encontramos guionistas con infraestructura como oficinas y computadores.

Por las características de la organización del trabajo de los guionistas, donde no se reconoce la importancia laboral que tiene un guionista-jefe frente a los dialoguistas también genera una suerte de tierra de nadie donde, recordemos, coordina la jornada semanal y diaria del equipo de trabajo no sólo bajo su criterio, sino bajo la presión del productor ejecutivo sobre el trabajo de escrituración, aceptando o rechazando capítulos, alterando la jornada diaria y semanal de los mismos. El peso de este cumplimiento provoca que los guionistas-jefes, incurran en una discriminación encubierta al evitar trabajar con personas que les pueda significar ausencias reiteradas.

En lo que respecta a los técnicos de teleseries encontramos contrataciones laborales y bajo el estatuto legal en estudio, pero también se encontraron contrataciones a través de intermediarios y contrataciones diarias anómalas.

En el caso de las contrataciones bajo la Ley N°19.889, se cumple lo que plantea la normativa en el sentido de formalizar contrataciones por producto determinado con pago de cotizaciones, seguro de desempleo, seguro contra accidentes y enfermedades profesionales y el pago de vacaciones proporcionales. Sin embargo, el pago de horas extras resultó ser una duda permanente en las empresas que la aplican. Mientras en un canal de televisión se pagó un bono fijo mensual en caso de que la jornada diaria sobrepasara las 10 horas, en el otro canal, se aplicó el pago de horas extras de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo.

En los casos de suministro que se encontraron en esta investigación, pese a lo declarado por la empresa televisiva de ordenar y velar por el cumplimiento laboral en estos casos, la realidad nos mostró que las empresas que suministran personal para teleserie se les paga a honorarios y no han firmado contrato de trabajo, sin tener resguardo tampoco sobre la jornada diaria y semanal, llegando a extremos como trabajar 18 horas en un día.

Los testimonios que dieron cuenta de contratos diarios y seguidos, llegando a 20 días por mes, explicaban que se los contrataba y finiquitaba el mismo día, sin embargo, la entrega de los finiquitos eran en conjunto a fin de mes junto con un sueldo. Situación que altera el espíritu de la Ley, en el sentido de poder contar con personal en casos excepcionales y que puedan ser protegidos laboralmente, pero no disfrazar un trabajador permanente con un tipo de contratación diaria.

Otra de las situaciones anómalas que se encontró en el caso de estos trabajadores-artistas es que si bien la empresa televisiva es la que paga las cotizaciones, en muchos de ellos el respeto al reposo en caso de enfermedad también resulta un problema. Mientras en algunos casos, la persona afectada sigue trabajando enferma o accidentada por miedo a perder el trabajo, en otros casos encontramos que es el propio trabajador quien debe conseguir un reemplazante y no la producción de la teleserie que sabe con antelación lo que significa alterar el ritmo de grabación.

A diferencia de los otros trabajadores-artistas consignados en este estudio, los técnicos sí suelen ser parte de los sindicatos de los canales de televisión cuando tienen contratos indefinidos, sin embargo, en los testimonios recogidos debido a las características de sus contrataciones, al momento de las entrevistas ninguno de ellos estaba sindicalizado.

Por otro lado, podemos concluir que de los tres grupos de trabajadores-artistas quienes más tienen conocimiento sobre sus derechos laborales son los técnicos de teleseries. Esto se podría explicar quizá, por el imaginario de artistas como actores o guionistas que se asumen como seres libres e independientes al ser creadores de obras, lo cual los alejaría de la condición de trabajador asalariado, pese a que esto último los podría favorecer más.

Si antes existía una permanente discusión sobre la existencia o no de subordinación y dependencia en la relación que se establecía entre los trabajadores-artistas y las empresas que requerían de sus servicios y se justificaba por la falta de un estatuto específico que considerara las características propias del área, actualmente tal argumentación pierde peso, pues sí existen normas especiales que pueden ser aplicadas fácil y directamente a los trabajadores del rubro. Por tanto, cobra especial relevancia que los trabajadores-artistas tomen conciencia que ellos tienen derechos laborales, y las empresas asuman que no tiene sentido reducir costos económicos a costa del trabajo de los artistas. De no hacerlo, la Ley N°19.889 no tendrá aplicación efectiva.

BIBLIOGRAFÍA

1. Baltera, Pablo. “Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los trabajadores” Cuaderno de investigación N°28. División de Estudios. Dirección del Trabajo. 2006.
2. Cámara de Diputados. Boletín N°3073-13. Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos.
3. Cámara de Diputados. Boletín 3073-13-2. Segundo informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos.
4. CNCA. “Derechos sociales de los artistas”. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. 2004.
5. CNCA. “Educación y formación de los trabajadores del sector cultural”. Unidad de estudios. Año 1. N°3. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. 2004.
6. CNCA. “Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización”. Departamento de Estudios y documentación. Consejo Nacional de la Cultural y las Artes. 2004.
7. CNCA. “Estudio de caracterización de los trabajadores del sector cultural. Características laborales del sector cultural”. Unidad de estudios. Año 1. N°2. Consejo nacional de la cultura y las artes. 2003.
8. CNCA. “Impacto de la cultura en la economía chilena”. Participación de algunas actividades en el PIB. Indicadores y fuentes responsables. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Universidad Arcis. Convenio Andrés Bello. 2003.
9. Ley N°19.889 (relativa a los trabajadores del arte y el espectáculo)
10. Ley N°17.336 (relativa a la propiedad intelectual de Chile)

-
11. Mensaje N°18-348. Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos. Septiembre de 2002.
 12. Nuevo Segundo informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos.
 13. Taylor, S. - Bogdan, R. “Introducción a los métodos cualitativos de investigación”. Paidós. Barcelona.1992
 14. UNESCO. “Declaración final”. Congreso mundial sobre la aplicación de la recomendación relativa a la condición de artista. Unesco. Junio de 1997.
 15. UNESCO. “Recomendación relativa a la condición de artista”. Unesco.1980.
 16. En www.cntv.cl
 17. En www.canal13.cl
 18. En www.chilevision.cl
 19. En www.mega.cl
 20. En www.tvn.cl
 21. En www.unesco.com