

**María Noel Bulloni**

Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo | Universidad de Buenos Aires

Doctora en Ciencias Sociales | Universidad de Buenos Aires

---

# **Organización del trabajo y regulaciones en el sector audiovisual.**

## **Biografía**

María Noel Bulloni es magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Se desempeña como investigadora del Conicet con sede en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Es codirectora del Programa de Estudios del Trabajo y de Análisis Críticos de la Flexibilización Laboral (UNAJ) y profesora de la carrera de Relaciones del Trabajo en esa misma universidad, y de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA.

---

**María Noel Bulloni**

## **Organización del trabajo y regulaciones en el sector audiovisual.**

### **Presentación**

El sector audiovisual abarca, entre otros segmentos, el cine, el cine publicitario y la producción de contenidos para televisión. Para nuestra entrevistada, María Noel Bulloni, en el sector se da una convivencia tensa entre una lógica flexibilizadora –la producción está fragmentada, la inserción laboral es inestable– y una lógica de regulación por parte de los convenios colectivos y la acción de los sindicatos. El “detrás de cámara”, explica, contrasta con la imagen idealizada que a menudo se tiene de estas actividades.

### **Entrevista completa**

**Para comenzar, nos gustaría que nos cuentes acerca de tu trayectoria académica y profesional.**

Yo soy socióloga de formación y tengo estudios de posgrado en la UBA, una maestría en Ciencias Sociales del Trabajo y, después, el doctorado en Ciencias Sociales. Soy investigadora asistente del Conicet y trabajo en el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Ahí tenemos un ámbito de investigación que se llama Programa de Estudios del Trabajo y Análisis Críticos de la Flexibilización Laboral, donde desarrollamos estudios que hacen foco sobre varios sectores, miramos las tendencias de la organización productiva y los impactos sobre la organización, las regulaciones laborales en varias actividades, pero fundamentalmente las vinculadas a los servicios, las industrias culturales. Además, soy docente de esa universidad en la carrera de Relaciones del Trabajo, y también profesora en la Maestría de Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA.

3

**¿Cuáles son, en líneas generales, las principales características de los procesos productivos, de las condiciones y de las regulaciones laborales en el sector audiovisual argentino?**

Lo primero que hay que considerar es que el sector audiovisual tiene varios segmentos. Los más importantes son el cine, el cine publicitario y la producción de contenidos para televisión. Son tres grandes segmentos, y cada uno tiene sus especificidades. Pero como cuestión general comparten dos características centrales: una tiene que ver con la profundización de estrategias de flexibilización y fragmentación productiva, que da como resultado esta forma de organización flexible, y por lo tanto también una forma de inserción laboral que es también inestable y flexible. Y la otra, y esta es una cuestión bastante llamativa en el caso argentino, es que así como es extremadamente flexible es también un trabajo que está bastante regulado por las instituciones laborales, centralmente por los convenios colectivos y la acción de los sindicatos que tienen injerencia sobre esas cuestiones. Entonces, me quedaría con esta convivencia tensa entre una lógica flexibilizadora y una lógica de regulación.

## **¿Qué podés decirnos acerca de los riesgos para la salud de los trabajadores vinculados a la actividad del sector audiovisual? ¿Cuáles son las principales problemáticas que se observan en nuestro país?**

La temática del riesgo es bien central en estas actividades. Lo que tengo que precisar es que yo no soy especialista en cuestiones de riesgos laborales, y no tengo estudios realizados desde esta perspectiva. Pero sobre la base de una trayectoria de investigación de años voy a intentar hacer alguna aproximación. La cuestión es central porque es una actividad que, en contra de la imagen idealizada que uno pueda tener de lo que es el trabajo del "detrás de cámara"; en realidad los trabajadores y trabajadoras están bastante expuestos a condiciones laborales que pueden ser hostiles para la salud, tanto física como psicológica. Lo que hay que resaltar es que los sindicatos (como el caso del SICA APMA), empezaron a involucrarse en estas temáticas y es probable que esto se profundice a futuro.

Como primera cuestión me parece que es importante ver que es una actividad que, más allá de sus aspectos generales, presenta una cantidad de cuestiones específicas, porque en ella confluyen una variedad de trabajadores de perfiles muy diversos: camarógrafos, peinadores, vestuaristas, los equipos de dirección, de producción. Entonces, el estudio de los riesgos va a estar asociado a cada puesto en particular.

4

Un tema es el de los protocolos, que son bastante informales y se pasan con la transmisión del oficio en el marco de estos equipos. Entonces los sistemas de prevención, en general (a excepción de alguna cuestión más sistematizada), son informales, se pasan de boca en boca. Y después, algunos aspectos a puntualizar. Por ejemplo, cuando se filma en exteriores el tema de la exposición a condiciones climáticas extremas –días de mucho calor o mucho frío– plantea centralmente la cuestión de jornadas que son muy largas y extenuantes.

Es importante entonces señalar dos cuestiones que derivan justamente de la organización del proceso de trabajo, que desde mi punto de vista son alarmantes y es difícil ver cómo podrían solucionarse. Por un lado, la extensión de la jornada de trabajo y, por otro, el carácter inestable o intermitente de la inserción laboral.

En relación con la extensión de la jornada de trabajo, podemos decir que es un aspecto asociado a la forma de organización. En general, son actividades que tienen una modalidad de organización que se llama "en base a proyectos", muy compleja; se montan y se desmontan por proyecto puntual, que pueden ser una publicidad, una película, una serie de televisión. Entonces, la lógica de reducción de costos tiene que ver con acortar el ciclo global, es decir, cumplirlo en la menor cantidad de días posible, porque eso es más eficiente en términos económicos. Además, las cosas –las locaciones, las cámaras– se alquilan por día. Entonces se trata de hacer planes de rodaje que contemplen jornadas de trabajo en general más extensas que la jornada habitual regular de ocho horas. Además, generalmente hay imprevistos, y el trabajo se alarga todavía más. Esto es un problema internacional, más allá de las regulaciones específicas de los países. Es un problema bastante generalizado.

Por otro lado, la inestabilidad laboral, que de algún modo explica este tipo de exceso, es un tema estructural. Hay estudios con enfoque de riesgo que analizan las implicancias del trabajo

---

inestable sobre la subjetividad de los trabajadores, y la inestabilidad laboral en estos sectores es demasiado extensa y profunda. Es decir, todas las actividades se basan en esta dinámica de trabajo inestable. Son industrias muy exitosas pero que se basan, estructuralmente, en este tipo de inserción. Trasmiten casi todo el riesgo empresarial a la fuerza de trabajo, a los trabajadores. Este horizonte de incertidumbre que tienen los trabajadores de no saber cuándo van a trabajar, cuánto van a cobrar... No pueden organizar su vida laboral y tampoco su vida familiar, social, es bastante estresante. Y como es de algún modo funcional a la lógica empresarial es complejo pensar cómo se pueden articular soluciones. Es por eso que el rol de los sindicatos tiene que ser activo.

**¿Cuáles son las tendencias organizativas de la industria cinematográfica y televisiva en el plano internacional? ¿Cómo repercuten estas tendencias en las estrategias empresariales aplicadas en la Argentina?**

En realidad, las tendencias organizativas centrales tienen que ver con una tendencia cada vez más profunda, que se expande, hacia la externalización y la fragmentación productiva. Estas tendencias que hoy prácticamente se observan en todos los sectores industriales y de servicios, en realidad en las actividades audiovisuales son bastante antiguas. Y por eso es como una ventana interesante para ver cómo todo esto puede sostenerse en el tiempo.

En el caso de la industria cinematográfica, el proceso de reestructuración, de desintegración de las organizaciones que antes eran grandes empresas, grandes estudios, sucedió a mediados del siglo XX, cuando se produjo el desmantelamiento de los grandes estudios. En la televisión, la gran reestructuración fue en la década de los ochenta, articulada con los procesos de privatización de los canales estatales y, también, con cambios tecnológicos como el cable, el satélite. En la Argentina, estas transformaciones se dieron de manera contemporánea con lo que pasaba en el plano internacional. En el caso de la industria del cine, nuestro país tuvo un desarrollo muy destacado en el contexto latinoamericano, tuvo su edad de oro en la primera mitad del siglo XX. Después, por factores de distinto tipo, tanto externos como internos, entró en crisis y este proceso productivo se fragmentó y empezó a organizarse como lo conocemos ahora, en base a proyectos. Desde 1950, 1960, las productoras que se dedican a hacer cine tienen estructuras mínimas y arman estas organizaciones complejas para filmar películas en función de sus proyectos puntuales.

5

En el caso de la televisión, este modelo más integrado dentro de los canales estuvo más tiempo, recién fue a mediados de los noventa, con las privatizaciones –cuatro de los cinco canales estatales se privatizaron– cuando empezó a aparecer también este modelo que ya estaba en Europa y en Estados Unidos, de externalizar la producción de contenidos –sobre todo de ficción, contenidos que comenzaron a ser más complejos– a las productoras llamadas “independientes”. Desde los años de 1990, estas estrategias hacen que el grueso de los contenidos se haga dentro de productoras que tienen esta modalidad flexible.

Habría que agregar, más en la actualidad, cuestiones vinculadas con los cambios tecnológicos, puntualmente la digitalización e internet, que es un desafío que tensiona toda la lógica de organización. Y una tendencia creciente hacia una internacionalización o globalización de estas mismas industrias. Estas son las tendencias más generales.

---

### **¿Qué diferencias se plantean entre la modalidad de integración vertical y la modalidad de organización flexible del trabajo en cine y en televisión?**

El modelo de organización vertical se asocia con la gran empresa fordista o las grandes estructuras burocráticas. Las empresas tienen todos los recursos, el proceso productivo se realiza puertas adentro y en general hay un plantel de trabajadores estables muy numeroso, trabajadores que pueden hacer trayectoria dentro de las empresas. Esto en el cine era el modelo de los grandes estudios y, en televisión, todo esto se daba dentro de los canales. Después de las reestructuraciones que hubo en los años de 1940 y 1950 en cine, y en los de 1980 y 1990 en la televisión, se da este modelo de organización flexible que veníamos comentando: estructuras mínimas, se arman redes de proyectos para filmar, después se desmontan y el trabajo es inestable.

### **¿Cómo es la dinámica que se establece entre estos sectores audiovisuales con orientación offshore y el crecimiento del empleo en el sector?**

6

En los últimos años hay una tendencia hacia la globalización o transnacionalización de estas industrias; entonces, estas estrategias de externalización y fragmentación ahora se dan en un marco global. Lo que aparece es una nueva división internacional del trabajo, donde una pieza o un contenido audiovisual se pueden pensar en un país, rodar en otro, y distribuir y consumir en otros países. Todo eso comenzó hacia el año 2000, cuando la Argentina, como otros países, empezó a integrarse a esta división internacional del trabajo de una manera que podemos considerar exitosa. Esto ocurrió sobre todo a partir del 2002, porque el país devaluó y se volvió muy barato filmar acá. No solo es que resultaba barato, sino que además podíamos ofrecer calidad técnica, artística. Entonces la industria local empezó a engancharse en esos eslabonamientos globales de producción de contenidos. Y esto tuvo un efecto positivo, incluso rotundo, sobre el empleo en los tres sectores que he venido analizando.

No hay estadísticas oficiales que permitan dimensionarlo con exactitud, pero en el caso del sindicato del cine ellos sí tienen registros y esto se puede dimensionar. Por ejemplo, en lo que es cine publicitario esto fue imponente. Los comerciales filmados para afuera representaron desde el 2002 hasta la actualidad, pero sobre todo hasta la crisis internacional del 2008, cerca del 40 % de lo que se filmó, y más de la mitad de los puestos de trabajo. En general, las producciones para afuera tienen presupuestos más abultados y emplean más cantidad de mano de obra. Después de la crisis, esto empezó a decaer.

En el caso del cine no fue tan importante el impacto. De todos modos, también desde el 2005 hasta el presente se contabilizan cerca de 30 servicios de producción: películas extranjeras que vienen a filmarse a la Argentina, parte del rodaje o todo. Y esto, por los recursos que moviliza, genera una cantidad de empleo mucho más importante que lo que generan incluso las ficciones acá. También están las coproducciones, entre las que se cuentan cerca de 150 servicios. En términos de empleo explican el 15 o el 20 % del empleo generado en la industria.

Y en televisión es posible citar distintas fuentes que documentan muy bien cómo las productoras de TV empezaron a armar estrategias que tienen a la exportación como un objetivo en sí mismo. En televisión, a diferencia del cine, se observa más presencia de

---

inversión extranjera directa. Esto es: productoras extranjeras que se instalan en la Argentina, como un proceso de extranjerización más fuerte, o que se fusionan o adquieren productoras locales. Entonces hay mayor presencia de capital extranjero. En el caso del cine aparecen, en cambio, acuerdos de subcontratación entre empresas más o menos independientes. Empresas de afuera que subcontratan empresas locales para filmar parte o todo un producto.

Este es el panorama. El impacto ha sido positivo sobre todo en los primeros años, después de la devaluación, por el tema de los costos, y cuando el país empezó a dejar de ser competitivo en términos de precios comenzaron a caer bastante las ventas de servicios para afuera (offshore).

### **¿Cuál ha sido el rol del mercado interno en el crecimiento del sector?**

Es importante marcar el rol del mercado interno porque con todo esto de las exportaciones uno se obnubila, porque está bueno que crezca el sector y se exporte, da mucho trabajo. Pero lo cierto es que la mayor parte del crecimiento de estos sectores se explica por el mercado interno. Además, desde el punto de vista de las regulaciones del país, es lo más fácil de controlar y de fomentar. Entonces, el mercado interno fue importante sobre todo desde los años de 1990 a esta parte, especialmente en el caso del cine. En el cine publicitario y en televisión ha sido importante también, y más estable y sostenido en el tiempo que el crecimiento orientado al exterior.

Es importante decir que, en el caso de la televisión, desde los años 2014, 2015, el mercado interno entró en una suerte de crisis. De hecho, hay una situación de alerta en esta actividad, porque los canales empezaron a comprar latas, productos enlatados, y a invertir menos en producción de contenidos. Entonces, hay una retracción del mercado interno.

7

### **¿Qué papel han cumplido las políticas estatales en relación con el sostenimiento, el fomento o la protección de la producción audiovisual nacional? ¿Cómo han impactado en la contratación laboral y en la producción de contenidos nacionales?**

Las políticas estatales para este tipo de actividad son centrales. En la industria del cine esto es así desde la crisis de los estudios, en casi todo el mundo menos en Estados Unidos, en India y en algún otro país. En la Argentina, desde los años cuarenta el Estado está fomentando. Hubo períodos en que este fomento fue menor, pero desde los años noventa, con la nueva Ley de Cine, cuando se crea el INCAA (Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales), esta política está más armada. Durante el kirchnerismo se abrieron otras líneas de financiamiento y todo esto explica que actualmente se estén produciendo más de cien películas. Ni siquiera en la época de la edad de oro se producían tantas películas como en estos últimos años, aunque hay que decir que desde 2016 hay una política de ajuste y recorte grande.

En los otros sectores el crecimiento respondió más a cuestiones de mercado. Crecieron al margen de políticas específicas. En realidad, en 2009, con la nueva Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual empezó a haber políticas de fomento más orientadas. En el caso de publicidad no te puedo decir si afectó muy directamente, pero esa legislación incluyó medidas de protección de la producción de contenidos y el empleo, para que fuera local. Esto es: que lo que se vea en las pantallas de televisión en la Argentina sea producido en un

60 o 70 por ciento con trabajadores y trabajadoras, y elencos, residentes en la Argentina. Y esto también abarcó los comerciales.

Es una legislación más orientada a los contenidos para televisión: ahí sí se buscaba fomentar la producción nacional. Además, se articulaba con otras políticas como el BACUA, que es un banco de contenidos audiovisuales con cuotas para producir en el interior, y otro tipo de fomentos que con el cambio de gobierno se interrumpieron, lo cual agudizó la crisis que ya estaba atravesando el sector.

Es importante comentar que los distintos actores que conforman el sector, sindicales y demás, armaron una multisectorial y presentaron una Ley de Televisión similar en algunos aspectos a la Ley de Cine, pero para tratar de fomentar la producción de contenidos –sobre todo de ficción– y el trabajo en televisión.

### **Actualmente, ¿qué normativas laborales regulan la actividad del sector?**

8

Yo me centro en el trabajo técnico y operativo, después obviamente también hay actores, locutores... De eso yo no puedo hablar con demasiada certeza, porque me fui ocupando de los trabajadores menos visibilizados. Con respecto a las normativas, en la Argentina lo que predomina es la negociación colectiva por rama centralizada. Estas actividades, tanto en cine como en cine publicitario y televisión, están reguladas por convenios colectivos de la actividad, convenios y acuerdos que son sectoriales. Por el modelo de relaciones laborales que tenemos en la Argentina, esto hace que se abarque toda la rama, estén sindicalizados los trabajadores o no. O sea que asegura cierta homogeneización de condiciones.

Podemos destacar dos actividades: la cinematográfica, conformada por el cine y el cine publicitario, tiene un convenio –Convenio Colectivo de Trabajo 235/75, del año 1975, firmado por el sindicato cinematográfico (SICA APMA)–, que desde ese momento regula la actividad. Treinta años después, para el caso de la publicidad se reanudó la negociación colectiva y empezaron a ajustarse algunas cuestiones más cercanas a la realidad tecnológica y productiva de estas actividades: comenzó a haber acuerdos y paritarias que ajustaron cuestiones salariales, básicamente, pero también, por ejemplo, el tema de la jornada. La jornada del convenio es de ocho horas y cuarenta y cinco minutos. En publicidad, por esas cuestiones de las que hablamos al principio, las jornadas se hacen extensas y fue un tema bastante polémico. Los acuerdos establecen jornadas de doce horas en los rodajes: son ocho horas de base más cuatro horas extras que se obliga a pagar.

En el caso del cine, el convenio es el mismo del año de 1975 y se reestableció la paritaria después, en 2011. En ese momento lo que se negociaron fueron salarios, que venían muy bajos, y también se discutió la jornada, pero se dejó la del convenio. Y esto hace muy visible la diferencia salarial que hay entre cine y publicidad. Además, como las horas de trabajo también son distintas... Siempre se pagó mejor en publicidad, un 20 o 30 % por ciento más, pero ahora como la jornada también es más reducida la diferencia salarial es de alrededor de un 40 % en casi todas las categorías.

Y en la actividad de televisión es otro convenio y otro sindicato, el SATSAID. Todo lo que es producción de contenidos se regula por el convenio de los canales, que es el Convenio 131,

---

también del año 1975. Con la creación de la Cámara de Productoras Independientes de Televisión se armó una dinámica paralela en la producción de contenidos. En el 2011 se crea un convenio específico, articulado con el de los canales, para la producción de contenidos –el Convenio Colectivo 634/11–. Y ahí se empezó a negociar de forma más ajustada a la realidad, de forma más flexible en relación con los canales. Se negoció cierta flexibilidad, para, a la vez, tener más controles, porque antes las productoras estaban muy acostumbradas a disponer de las condiciones laborales de forma unilateral, ya que el convenio estaba pensado para los canales y no reflejaba la realidad de esa producción. A partir de ahí se fueron pactando varias cuestiones. Por ejemplo, el convenio de productoras de televisión habilita contratos temporales y eventuales, cuando el de los canales no. Los habilita, pero al mismo tiempo los restringe, te dice hasta qué porcentaje, en qué situaciones. Con el tema de la jornada laboral, lo mismo. Toma la jornada de los canales que es de seis horas por seis días, o de siete horas por cinco días, pero lo mismo: habilita que se negocien horas extras en caso de que la productora lo necesite. Es una disposición colectiva para que se regulen después, llegado el caso... Abre la ventana a flexibilizar o a que se negocie cada cuestión. Es interesante que lo que logró la parte sindical son salarios más elevados. El convenio de productoras de televisión tiene un plus salarial en relación con los canales, y esto porque es un trabajo más especializado y también más flexibilizado.

### **¿Cuál ha sido el rol de los sindicatos en este proceso de re-regulación de condiciones laborales y formalización del trabajo?**

El contexto organizativo es muy flexible; las empresas tienden permanentemente a la flexibilización, por cuestiones económicas y empresariales es estructuralmente así, pero lo llamativo es que en la Argentina todavía las instituciones de protección laboral tienen impacto sobre la regulación del trabajo. Es llamativo porque en general en el ámbito internacional es un trabajo freelance, autónomo. En los países donde hubo desarrollo de instituciones laborales y regulaciones, quedó muy poco de eso.

9

En la Argentina se logró recuperar bastante. Actualmente la actividad está bastante regulada, no diría en un cien por ciento, pero por lo menos en una proporción. Los convenios son del año 1975, pero se venía de una década, la década del noventa, en que en la mayoría de los trabajos, en distintos sectores, empezó a desconocerse la normativa laboral. Era el boom de la producción en un contexto de bastante flexibilidad, y nada contribuía a que la normativa se respetase. En los noventa hubo una tendencia a desregular, lo que predominaba era el trabajo por factura. Cuando se empezó a tercerizar, comenzó a desconocerse el convenio de televisión, y en las productoras predominaba la facturación.

En otras actividades que estaban más reguladas, como el cine, había otros mecanismos. El caso del cine es interesante porque por la regulación para dar los subsidios el Estado se fija en que los trabajadores estén sindicalizados y que estén regulados bajo el convenio. Esto logró incorporarse en la Ley de Cine. Pero había una forma de burlar esto que era por medio de las cooperativas de trabajo. En el cine, un gran porcentaje se hacía por cooperativa, y entonces se pagaba menos. Eran cooperativas que ocultaban relaciones laborales; no eran cooperativas genuinas. De hecho, hace poco el sindicato dio batalla y logró minimizar un poco la presencia de cooperativas. Lo otro que sucedía era que parte de las horas extras no se pagaban, se hacían paquetes o se pagaban sin registrar. Esto era así, y de hecho siguió así

durante buena parte de los años 2000 en algunas actividades. Cuando cambió un poco la correlación de fuerzas, los sindicatos empezaron a hacer valer esa normativa.

Esto se dio en los 2000, en un contexto que económicamente era ventajoso porque se estaba filmando y produciendo mucho, pero también era ventajoso en términos políticos e institucionales, porque en el marco de los gobiernos kirchneristas se dio un proceso de regulación general, un proceso de revitalización sindical en términos generales. En este caso sí se dio, y parte de esto se explica por la reactivación de la negociación colectiva, la vuelta a la paritaria, pero mucho más se explica por el trabajo cotidiano que empezaron a hacer los sindicatos: ir a los rodajes, hacer inspecciones –articulados con el Ministerio de Trabajo–, escraches, asambleas en los rodajes. También los trabajadores volvieron a recurrir a los sindicatos para hacer valer derechos como el pago de horas extras, y en sus negociaciones cotidianas con las empresas para tener el convenio como referente. Es decir, hubo como un proceso de recuperación de esas instituciones que estaban totalmente burladas. Todavía al día de hoy, aunque los contextos cambiaron, todo esto sigue estando vigente.

Me parece que estas cuestiones son interesantes para pensar los límites y las potencialidades del rol sindical frente a contextos tan flexibles como estos. Casi siempre trato de ponderar las potencialidades más que los límites, dado que es una actividad tan flexible. Las empresas se "borran": transmiten riesgo y los trabajadores aparecen como si fueran autónomos cuando en realidad no lo son. Entonces la institución más estable es el sindicato. Por eso es importante que, al menos desde ahí, se trate de regular. Un logro histórico reciente, en el caso de los trabajadores de cine, es que el sindicato logró que se reconozcan derechos previsionales que antes era imposible conseguir para los trabajadores de cine, como puntualmente la jubilación, el seguro prenatal, el seguro de desempleo. En el caso de la jubilación, lo que hicieron fue lograr un régimen especial para que les puedan contabilizar los aportes discontinuos, como hay en otras actividades. Y todo esto hace al sistema del trabajo en el sector, porque realmente no es que son autónomos: los trabajadores sostienen industrias. También uno podría preguntarse por cuestiones críticas, como qué pasó durante los años noventa con los sindicatos, cuando las regulaciones estaban y no se cumplían. Pero bueno, en este contexto, lo que sí es cierto es que se avanzó mucho y se sigue avanzando.

10

Con las cuestiones de riesgo, puntualmente, a fines del año pasado el sindicato de cine realizó un convenio con el Instituto del Cine para hacer charlas formativas sobre cuestiones de prevención, y creo que con técnicos de acá, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Comenzaron hace poco, pero van tratando de avanzar. Hay cuestiones donde esto se visualiza más, que tienen ver con riesgos físicos muy patentes en ciertos puestos, que son afines a otras actividades industriales, como por ejemplo el trabajo en altura, la exposición a la electricidad, la sobrecarga física. En estos casos es más sencillo avanzar en protocolos escritos, pero hay riesgos menos visibles y donde la prevención pasa por los aprendizajes tácitos, entre compañeros de oficio, difíciles de codificar. El sindicato tiene una escuela de formación dentro del oficio. Como no hay una empresa estable, las empresas no se hacen cargo ni de la formación de los trabajadores ni de la prevención, ni de qué le pasa después al trabajador si se enferma, qué les pasa a las mujeres si están embarazadas. Bueno, de todo eso nadie se hace cargo. También es complicado articular todo un sistema de protección, de seguridad, con una forma de trabajo que es estructuralmente inestable.

---

**Autorización para reproducir y responsabilidad de la SRT**

Está permitida la reproducción total o parcial del contenido de este texto con la correspondiente cita de la fuente. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo no se responsabiliza por las opiniones vertidas por las personas entrevistadas.

**Hoy, mañana, siempre**  
Prevenir es trabajo de todos los días

---

[www.argentina.gob.ar/srt](http://www.argentina.gob.ar/srt)