



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TRABAJO EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS ASPECTOS LEGAL, LABORAL, SOCIAL Y
CULTURAL, COMO EJES TRANSVERSALES AL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO.**

Caso Productora Audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

AUTORES:

Benites Xavier

Mireles Madelyn

Restrepo María

Valencia, 13 de julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TRABAJO EN EL SECTOR CINEMATográfico DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS ASPECTOS LEGAL, LABORAL, SOCIAL Y
CULTURAL, COMO EJES TRANSVERSALES AL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO.**

Caso Productora Audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo

AUTORES:

Benites Xavier

Mireles Madelyn

Restrepo María

**Trabajo de Grado presentado para optar al Título
De Licenciado en Relaciones Industriales**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**TRABAJO EN EL SECTOR CINEMATográfico DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS ASPECTOS LEGAL, LABORAL, SOCIAL Y
CULTURAL, COMO EJES TRANSVERSALES AL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO.**

Caso Productora Audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo

Tutor:

Rolando Smith

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Rolando Smith
C.I. 3.998.375



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado **TRABAJO EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ASPECTOS LEGAL, LABORAL, SOCIAL Y CULTURAL, COMO EJES TRANSVERSALES AL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO. Caso Productora Audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo**, presentado por los bachilleres Benites Xavier, Mireles Madelyn, Restrepo María; C.I.: V-17.173.657; C.I.: V-21.477.208; C.I.: V-23.411.896, para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombres y Apellidos

C.I.

Firma

DEDICATORIA

Primeramente, quiero dar gracias a Dios Todopoderoso por darme el aliento de vida para tener la dicha de estar aquí, y vivir a plenitud, dedico esta líneas desde mi corazón a Él, que todo me lo ha dado. Gracias a mis Padres por darme la vida, y sujetar mi mano siempre, y no dejarme caer. Dedico de manera especial unas líneas al Amor de mi Vida, la mujer que me ha impulsado, motivado y apoyado en el andar de esta vida, mi Novia y futura Esposa Rossevic Maduro. Gracias a mis hermanos quienes siempre han estado al pendiente de mis éxitos y los han celebrado conmigo, y que también me han acompañado en desaciertos y me han apoyado. Gracias a mis amigos y amigas que siempre han confiado en mí, y han creído que puedo hacer esto y mucho más. Y por supuesto a mis compañeras tesistas quienes con esfuerzo y dedicación sacaron adelante junto a mí este proyecto tan hermoso.

Eternamente agradecido con la vida.

Xavier Elías Benites Hernández

DEDICATORIA

A ti mi Padre Celestial, tú eres mi fuerza y mi luz. Tolo lo que soy, mi existencia, es tuya. Quien me guía y acompaña en cada batalla para ganar la Guerra, en el día a día, Te Amo Dios.

A ti Séptimo Arte, siempre como actriz y realizadora audiovisual. Por amor a mi hermoso país, Venezuela.

A ti Madre adorada, mi mejor amiga. Pétalo de rosa que habita en mi corazón y nunca se marchita. Te Amo hoy y siempre.

A ti Padre querido. Gracias por el apoyo que me das. Te Quiero Mucho.

A mis Tíos queridos, Judit Paolini, Manuel Paolini, Francisco Rosales, Nodri Mireles, Gladys Paolini, Margarita Paolini y Hugo Paolini. Siempre presentes en mi vida, brindándome cariño y amor.

A ti mi Amor, mi cineasta favorito. Sigamos compartiendo juntos esta vida. Gracias por todo lo que me has dado. Yo estaré allí. Te Adoro.

A ti Dorian Moisés, porque lograré ese sueño que una vez compartíamos los dos. Ese sueño que aún sigue vivo en mí. Hacer cine el resto de mi vida. Aunque ya no estés, siempre serás mi amigo.

Madelyn Rosa Mireles Paolini

DEDICATORIA

Mis logros van dedicados a esa divinidad, que sea cualquiera su nombre, me ha traído hasta donde hoy me encuentro, al igual que a mis ángeles, que desde el cielo, segura estoy de que me guían y me protegen. Las amo y las extraño infinitamente. A ti también Gaby, que te fuiste antes de tiempo, pero tranquila, yo lo logré por las dos.

A ti, hombre de mi vida, que siempre me has apoyado, JAMAS tendré como agradecerte por tanto. Te amo de una manera inimaginable tío, que dios te bendiga.

A ustedes, los que de una u otra manera han hecho de mi lo que soy. Y a ti, que me has querido, protegido y ayudado como pocos, Eduardo, te amo mi cielo, gracias por tanto.

María Restrepo Méndez

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que han contribuido de alguna u otra manera a nuestra formación personal y profesional, y que aún nos ayudan y motivan para seguir adelante en nuestra valiosa vida.

A nuestro Dios, Padre Eterno, que siempre estuviste desde el inicio, estás ahora y estarás hasta el fin de nuestros tiempos acompañándonos, protegiéndonos y guiándonos por el buen camino, hacia el éxito y el triunfo total.

A nuestros amados Padres y demás Familiares, que entregaron amor, tiempo, dinero, y dedicación para ayudarnos siempre a seguir avanzando y llegar a la meta final.

A nuestro estimado Tutor, a quién le agradecemos su paciencia, aporte y dedicación con nosotros, para que hiciéramos un buen trabajo. Lograr nuestro Trabajo de Grado con Calidad en todos los sentidos.

A todos nuestros admirables Profesores, quiénes nos brindaron lo mejor de la carrera, para hacer de nosotros unos grandes profesionales.

A nuestros queridos Compañeros de Clases, quiénes en algún momento fueron un apoyo importante, y que también son responsables de que hoy estemos a un paso de nuestra licenciatura.

¡GRACIAS DE CORAZÓN!

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	viii
ABSTRACT	xv
INTRODUCCION	xvii
CAPÍTULO I	21
EL PROBLEMA	21
Planteamiento del problema	21
Objetivos de la investigación	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos.....	26
Justificación de la investigación.....	27
CAPÍTULO II	30
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	30
Antecedentes de la investigación	30
Bases Teóricas.....	44
Bases legales	109
CAPÍTULO III	145
MARCO METODOLÓGICO	145
Naturaleza de la investigación	145
Estrategia metodológica	148
Cuadro técnico metodológico	161
Técnicas e instrumentos de recolección de información	167

CAPITULO IV	171
PRESENTACION E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	171
CONCLUSIONES	261
LISTA DE REFERENCIAS	267
ANEXOS.....	273

INDICE DE CUADROS

1	Tips de la Entrevista Dirigida	156
2	Modelo para la Transcripcion de Resultados	157
3	Modelo de Cuadro Comparativo del Contrato de Trabajo Cinematográfico .	159
4	Modelo de Cuadro Comparativo entre las Cláusulas del Contrato de Trabajo y el Marco Regulatorio	159
5	Cuadro Técnico Metodológico	161
6	Entrevista: El Cine como Bien Cultural y Social.....	180
7	Entrevis: Proceso Social del Trabajo Cinematográfico	184
8	Entrevista: Relaciones Laborales.....	192
9	Entrevista: Legislación Laboral	196
10	Entrevista: Mercado Laboral	200
11	Entrevista: Mercado Laboral	206
12	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadros, y las Trabajadoras. Titulo II, Capítulo II: “Del Contrato de Trabajo”	212
13	Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional. Titulo IV, Capítulo III: “De las Contratacioones de Trabajo”	219
14	Cuadro Comparativo: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	224
15	Cuadro Comparativo: Ley de Cinematografía Nacional.....	239
16	Cuadro Comparativo: Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional.....	241

INDICE DE FIGURAS

1 Proceso de Trabajo Cinematográfico.....	73
2 Proceso de Preproducción.....	74
3 Proceso de Producción.....	75
4 Proceso de Postproducción.....	76
5 Proceso de Comercialización.....	77
6 Producciones Cinematográficas Financiadas en los Años 70.....	96



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TRABAJO EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS ASPECTOS LEGAL, LABORAL, SOCIAL Y
CULTURAL, COMO EJES TRANSVERSALES AL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO.**

Caso Productora Audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo

**AUTORES:
Benites Xavier
Mireles Madelyn
Restrepo María**

RESUMEN

El trabajo como hecho social en la historia contemporánea está ligado a los derechos de ciudadanía e implica como proceso social la articulación de personas, con sus competencias, a medios de trabajo, para la producción de bienes y servicios. Se instaura como hecho cultural y se expresa a través de sus actores como hechos valorativos inscritos como bienes moralmente sostenibles. Dentro de ese contexto la presente investigación Trabajo en el sector cinematográfico desde la perspectiva de los aspectos legal, laboral, social y cultural, como ejes transversales al proceso social de trabajo caso productora audiovisual ubicada en Valencia, Estado Carabobo, aborda el trabajo en el hecho social y cultural de la cinematografía, a la luz del proceso social de trabajo en su composición estructural y funcional. Describe los marcos normativos que regulan la actividad laboral para evaluar las condiciones de trabajo del sector e incursiona en los mundos de vida del sector a través de informantes claves para valorar lo cultural, social y laboral del sector. La investigación es de carácter descriptiva, con revisión documental, relevando a través de instrumentos de chequeo organizativo y laboral el proceso de trabajo, evaluando las condiciones de trabajo. Así mismo se hace una apertura de carácter cualitativa a través de informantes claves para valorar transversalmente el sector cinematográfico. De los

hallazgos relevantes y significativos se puede señalar la valoración de los productos del trabajo cinematográfico como bienes culturales, de contenido flexible por la naturaleza del trabajo ejecutado, que es administrado por una productora a través de proyectos y la complejidad del sector en tanto se refiere a procesos de trabajo que le da cuerpo a unas ideas, las direcciona a través de actores con un andamiaje complejo de trabajo técnico y profesional especializado, que edita distribuye y comercializa, el producto del trabajo como un bien cultural.

Palabras claves: productora de cine, trabajo cinematográfico, marco regulatorio.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**WORK IN THE FILM SECTOR, FOR THE PERSPECTIVE OF THE LEGAL,
LABOUR, SOCIAL, AND CULTURAL ASPECTS, AS TRANSVERSALS
AXES TO THE SOCIAL PROCESS OF WORK.**

Studio audiovisual case located in Valencia, Carabobo State.

**AUTORES:
Benites Xavier
Mireles Madelyn
Restrepo María**

ABSTRACT

Work as a social fact in modern history is linked to the rights of citizenship as a social process and involves the articulation of people, with their skills, media work, for the production of goods and services. It is established as a cultural fact and expressed through their actors as registered evaluative facts and morally sustainable goods. Within this context the present research work in the film sector, for the perspective of the legal, labour, social, and cultural aspects, as transversals axes to the social process of work. Studio audiovisual case located in Valencia, Carabobo State. Addresses work in the cultural social fact cinematography, In the light of social work process in its structural and functional composition. Describes the regulatory framework governing the work activity to assess the working conditions of the sector and has entered the worlds of life sector through key informants to assess social and cultural work in the sector. The research is descriptive, with document review character, relieving through organizational tools and working check the work process, evaluating working conditions. Also an opening of qualitative character through key informant is done to assess the film industry transversely. Of relevant and significant findings could point out the value of products of film work as cultural goods, flexible content by the nature of the work performed, which is managed by a producer through projects and

complexity of the sector as regards a workflow that gives body to ideas, the actors routed through a complex scaffolding of specialized technical and professional work, published distributes the product of labor as a cultural asset.

Keywords: Film production, film work, regulatory framework.

INTRODUCCION

El cine es un espacio concurrido por miles y miles de personas en todo el mundo, siendo este, el espacio que arropa todas las artes, es fascinante descubrir no solo lo que proyecta la pantalla, sino todo aquello que está detrás de ella.

Para comprender todos los elementos que integran el cine, no hace falta ser especialista en la materia, sino más bien, ampliar el espectro de observación, para así, poder tocar todos los espacios que integran la cinematografía, donde, se encuentran procesos complejos, legalidades que cubrir, proyectos que realizar, sueños por concretar, carencias que cubrir, y sin duda, pasiones férreas, que impulsan las ganas de seguir haciendo del cine un espacio no solo para el entretenimiento, sino también, para proyectar los sueños e ideales de la sociedad.

La investigación que se desarrolla a continuación, pretende analizar el sector cinematográfico desde la perspectiva de los aspectos legales, laborales, sociales y culturales, como ejes transversales al proceso social de trabajo, partiendo de la premisa de que la cinematografía es un sector importante dentro de la sociedad, que amerita un estudio profundo dentro de su campo.

Siendo este, el eje neurálgico de esta investigación, la misma sustenta su importancia en elementos como: el significativo número de integrantes del

sector, la complejidad del proceso productivo que realizan, las carencias que presenta este sector, las deficiencias que le aquejan, y que, les imposibilita el desarrollo profesional, y por último, pero más importante, cobra especial importancia el tratamiento de este tema, debido al elemento socio cultural que maneja la cinematografía, lo cual le permite, ser un difusor a gran escala de los valores y creencias que conforman una sociedad, así como de la identidad de la misma, que de seguro se encuentra constituida por aspectos críticos o poco favorables, y por aspectos positivos, que hacen de la misma, una configuración única y especial, logrando hacer del hombre que la integra, un ser lleno de virtudes y fascinaciones por descubrir.

De modo tal, que a través de esta investigación, se pretende dar cabida a estos y otros aspectos relevantes al tema, manejando como objetivos específicos el análisis del sector cinematográfico como bien cultural y social, así como el análisis de las relaciones laborales del sector y del proceso social de trabajo del mismo; de igual manera se pretende evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector, a la luz de los marcos regulatorios, así como las condiciones socio laborales de los mismos.

Todo esto, tomando como base de estudio el sector cinematográfico nacional, para lo cual se extrajo una casa productora ubicada en Valencia estado Carabobo, que sirvió como objeto de estudio.

La metodología empleada en esta investigación, considerada como idónea para el cumplimiento de los objetivos, es la revisión documental y la

entrevista, poniendo en práctica un estudio cualitativo, de campo y descriptivo.

De manera tal, que a través de esta metodología, se pretende abordar el problema objeto de estudio, donde, el principal criterio es la responsabilidad por la credibilidad en la información que se recopila, para lo cual, los investigadores pretenden, abarcar la mayor cantidad de contenido significativo y relevante, al tiempo que darle al lector información certera y precisa acerca de la temática en cuestión.

Como esquema de presentación, esta investigación está constituida por cuatro capítulos, donde:

EL CAPÍTULO I: Denominado el problema, expone las ideas centrales que llevaron a los investigadores a abordar el tema objeto de estudio. En este capítulo se argumentan las razones por las cuales el tema seleccionado es considerado un conflicto por resolver, donde se encontrarán los objetivos de la investigación, así como su justificación.

EL CAPÍTULO II: Denominado marco teórico referencial, expone todos los elementos teóricos que le dan vida y dirección a esta investigación. Siendo este el capítulo más nutrido en información, en él se encontrarán los antecedentes que hacen referencia a esta investigación, de igual manera se encontrarán las bases teóricas, donde los investigadores abarcan la temática objeto de estudio, vista, desde diferentes perspectivas; también, se

encontrarán las bases legales, que fueron la referencia y argumentación legal que le es pertinente al tema objeto de estudio.

EL CAPÍTULO III: Denominado marco metodológico, expone las estrategias mediante las cuales se abordó la temática objeto de estudio y se le pretende dar resolución a los objetivos previstos. En este apartado se encontrarán las argumentaciones teóricas sobre la naturaleza de la investigación, así como la táctica metodológica y las técnicas e instrumentos utilizados, al igual que las características del colectivo a investigar.

EL CAPÍTULO IV: Denominado análisis e interpretación de los resultados, expone los hallazgos obtenidos en la investigación. En este apartado los investigadores presentan las conclusiones finales, así como dan respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Así pues, se espera que la temática, y el modo de abordarla por parte de los investigadores, sean de agrado para el lector, y permita, generar reflexiones en torno al tema, así, como servir de apoyo y profundización para investigaciones posteriores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El hombre en su naturaleza de carácter social, ha establecido relaciones y conexiones con otros seres semejantes a sí, bien sean estas de carácter social, cultural, religioso o laboral (entre muchas otras); Es el carácter social de este, lo que lo ha llevado a evolucionar en los diversos ámbitos de la vida. Como una de las áreas fundamentales de supervivencia del hombre, se encuentra el trabajo.

Son muchas las visiones que se le pueden dar al hecho social del trabajo, donde unas van desde el carácter primitivo del mismo, en el que el hombre se limitaba al intercambio de objetos a modo de trueque, importando solo la satisfacción momentánea de alguna necesidad por parte de quienes participaban en el intercambio de dichos objetos. Y visiones un poco más filosóficas, en las que grandes pensadores planteaban que existían trabajos a los cuales no podía consagrarse un hombre libre sin degradarse; los cuales solo debían realizarse por los denominados esclavos, quienes estaban únicamente al servicio del llamado *hombre libre*. De igual manera se encuentra una visión evolutiva de los procesos de trabajo, donde este apareció como una actividad limitada a la caza y recolección, siendo la evolución del hombre y sus necesidades lo que lo impulsó a transformar la actividad del trabajo. Así pasó de la etapa recolectora de alimentos a organizarse dentro de un sistema agricultor, para posteriormente avanzar a

los primeros procesos de la etapa manufacturera. Llegando así al desarrollo de una etapa industrial que prevé la necesidad de organizar, regular y controlar el proceso de trabajo.

Es el avance paulatino de los procesos productivos, lo que genera más fuentes de trabajo, lo que a su vez implica llegar a formalizaciones del ámbito laboral. Es así, como al pasar del tiempo, la perspectiva negativa del trabajo fue cambiando hasta llegar a adoptar una forma más amplia, dirigida hacia la visión social del trabajo, donde el hombre trabaja no solo para cubrir sus necesidades sino para ayudar a otros, sentirse útil, y auto realizarse. Definiéndose entonces como un proceso propio del ser humano, como manera de expresión y realización de sus plenas facultades, entendiéndose entonces con una visión nueva e innovadora.

Según la Organización Internacional del Trabajo (1919:1) se define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Como principales fuentes históricas del derecho laboral en Latinoamérica, se puede destacar según Hernández (1988:288), “La aparición de las Leyes de Indias en el siglo XVII, así como el Código Napoleón durante el siglo XIX, las referencias por parte del Derecho Laboral Europeo y los convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo”.

En el caso suramericano, se evidencia la aparición de las primeras leyes en materia laboral en países como Chile, Argentina, Colombia y Brasil, siendo estos países pioneros en el reconocimiento de los derechos laborales y a la vez un impulso para Venezuela en el desarrollo de su marco regulatorio

Actualmente en Venezuela, las principales fuentes del derecho laboral provienen de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2013), así como los convenios que atañen a la temática emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el país, así como el demás articulado que prevé no solo la relación laboral sino también las condiciones de trabajo.

Es bien sabido que en Venezuela, el desarrollo del mercado laboral en los últimos tiempos ha ido acrecentándose cada vez más; las actividades productivas van desde la creación de bienes y servicios, la explotación de los recursos naturales, las actividades industriales, el comercio, la educación, recreación y la cultura.

Todas estas actividades encuentran cabida dentro del marco regulatorio nacional, sin embargo, y a pesar de que a través de la historia se ha ampliado significativamente el rango de protección en las leyes venezolanas, en la actualidad existe una población importante que requiere, cada vez más, de mayor protagonismo dentro de las mismas.

Al hablar de esta población, se hace referencia a los trabajadores culturales, entendidos estos como todos aquellos que realicen actividades dirigidas al rescate de las costumbres y tradiciones. Específicamente, se estará abordando el área de los trabajadores cinematográficos. Históricamente hablando, este sector no ha generado mayor relevancia dentro del articulado legal desde el punto de vista laboral, pero en la actualidad se lucha para que se le encuentre un valor significativo e importante dentro del trabajo como proceso social, donde tiene cabida la protección del mismo. Tal y como se señala en los nuevos y recientes instrumentos jurídicos que abordan las necesidades específicas al oficio realizado por cultores y artistas venezolanos.

Según la Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional (2014:1) “se le da tratamiento específico a un tema sensible como lo es saldar la deuda histórica con nuestros artistas y cultores nacionales, quienes con su esfuerzo han contribuido a enaltecer el acervo histórico y cultural de la nación venezolana”.

Así pues, que el hecho de incluir y expandir su área de trabajo, así como insertar mayores posibilidades y beneficios en el entramado legal, no sólo sería un precedente en la normativa nacional, sino que también generaría un impacto positivo e impulsador.

De todo lo anteriormente planteado, se presenta la necesidad de responder a las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el trabajo en el sector cinematográfico desde la perspectiva de los aspectos legal, laboral, social y cultural como ejes transversales al proceso social de trabajo?

¿Es el sector cinematográfico relevante en la cultura y la sociedad?

¿Cómo es el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico?

¿Cuáles son las relaciones laborales del sector cinematográfico?

¿Cuáles son las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios?

¿Cuáles son las condiciones socio-laborales y culturales del sector cinematográfico nacional según los actores claves que lo integran?

¿Cuáles son los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar el trabajo en el sector cinematográfico desde la perspectiva de los aspectos legal, laboral, social y cultural como ejes transversales al proceso social de trabajo.

Objetivos específicos

1. Analizar el sector cinematográfico como bien cultural y social.
2. Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico.
3. Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico.
4. Evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector cinematográfico a la luz de los marcos regulatorios.
5. Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico
6. Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.

Justificación de la investigación

Los diferentes sectores laborales del país, y las relaciones de trabajo como las condiciones de las mismas son el pilar fundamental de las Relaciones Industriales, es por ello que todos los temas inherentes al proceso social de trabajo incluyendo su protección son trascendentes a la hora de su análisis; los trabajadores y las trabajadoras cinematográficos no deben escapar de esto, puesto que pertenecen al sector cultural, el cual está enmarcado dentro de la constitución nacional como aspecto fundamental de la estructura social del país, ya que su valor agregado a la sociedad se ve en el esfuerzo y la dedicación que le imprimen a su trabajo en la búsqueda de llevar un mensaje claro y preciso de identificación con lo que la población puede ver y percibir.

Quienes se dedican a este sector productivo del país, hacen un esfuerzo importante y destacado por llevar su trabajo a todos los gustos y preferencia de quienes disfrutan con este arte, por lo tanto su labor es tan importante como los realizados por otros trabajadores de sectores más comunes y reconocidos como sectores laborales, como lo son el sector industrial, agrícola y educativo, teniendo con este último, un estrecho acercamiento, ya que el cine como sujeto de esta investigación puede realizar a través de sus proyecciones una labor educativa y de mantener en el tiempo los valores culturales propios de la nación venezolana.

El área cinematográfica en Venezuela, es un sector importante de la población, que a pesar de no ser ampliamente extenso en el número de sus trabajadores, lo es por el alcance que tiene la realización del mismo, ya que en su diversidad de funciones puede llegar incluso a los hogares de manera práctica y sencilla gracias a los avances tecnológicos de hoy día. Este sector ha dado en los últimos años pequeños pero significativos pasos hacia el reconocimiento y difusión de su oficio, sin embargo y pese a los avances obtenidos es necesario darle mayor peso e importancia a esta rama productiva, teniendo en cuenta que esta no solo genera dividendos y diversas fuentes de trabajo, sino que también es una herramienta fundamental para la promulgación de valores y de la cultura tanto nacional como internacional.

En vista de que en Venezuela no existen instrumentos jurídicos que de manera puntual y exclusiva expongan un articulado que beneficie a este sector, se debe promover la debida y justa aplicación de los instrumentos con los que actualmente se cuenta para su regimiento normativo, los cuales de manera efectiva puedan dar firme cumplimiento a todo lo relativo a los derechos y condiciones laborales al igual que a la seguridad social de los trabajadores y las trabajadoras cinematográficos, tomando en cuenta también la posible necesidad de generar nuevas normativas que puedan avalar lo antes planteado de manera aún más precisa en este sector laboral, tal como se manifiesta en países de América Latina como es el caso de Chile.

Es por esto, que se ha tomado la iniciativa de realizar ésta investigación, con el propósito de analizar y dar respuesta al problema

anteriormente planteado, tomando como objeto de estudio a una empresa de producción cinematográfica ubicada en Valencia, estado Carabobo, lo cual se quiere que arroje resultados concretos y contundentes en cuanto a la aplicabilidad de la actual normativa jurídica laboral y las leyes especiales de carácter cultural, de forma que pueda darse fiel cumplimiento de las mismas, y así lograr justicia laboral y social en este sector productivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

Como parte del estudio de esta investigación, se recopilaron diversos trabajos realizados con anterioridad, que sirvieron como referencia al estudio que a continuación se presenta.

Siendo los trabajos recopilados, estudios completos y con suficiente basamento teórico, que le otorgan credibilidad a su contenido, los mismos se encuentran directamente relacionados con el área cultural como sector productivo laboral, de igual manera, los referentes que en este apartado se exponen, se encuentran centrados en el estudio de las relaciones laborales en la industria cinematográfica, y otros están relacionados con el cine en su desarrollo como proceso social productivo.

Cada una de estas investigaciones, aporta de una u otra manera conocimientos sobre el área en relación a la presente investigación, siendo así, un apoyo sobre cual se sustenta la intención este trabajo de grado, que a partir de los referentes presentados, pretende establecer su propia línea teórica.

Por último, es importante acotar, que el criterio de presentación de los referentes obedece a un orden cronológico, que permite hacer un contraste en cuanto a los avances obtenidos por el sector cinematográfico, a través del tiempo.

Inicialmente, se aprecia el trabajo de Mendoza y Landaeta (1996) titulado **“Condiciones laborales y relaciones de trabajo de los músicos adscritos en la asociación musical del Distrito Federal y el Estado Miranda”**. Esta investigación fue presentada en la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela), teniendo como propósito optar al título de licenciados en relaciones industriales. La investigación persigue como objetivo primordial determinar cuáles son las condiciones laborales así como la relación de trabajo de los músicos adscritos en la asociación musical del Distrito Federal y el Estado Miranda, sede donde se desarrolló la investigación, siendo la naturaleza de la misma un estudio de campo de carácter descriptivo, describe la importancia de los trabajadores culturales dentro del aparato productivo nacional, de igual manera hace énfasis en reivindicar los derechos de estos trabajadores, específicamente de los músicos, elaborando un análisis crítico que permite develar las debilidades del marco regulatorio nacional en cuanto a estos trabajadores se refiere, las principales conclusiones de este trabajo de investigación señalan el fuerte deterioro de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, las expectativas de dichos trabajadores, orientadas hacia una mejor calidad de las condiciones de trabajo, remuneración y apoyo del estado; se concluyó también que por su parte, el patrono espera mayor nivel educativo de los músicos, lo cual prevé una mejor relación laboral entre ambos, de igual manera se concluye que la asociación musical del Distrito Federal y el Estado Miranda operan de

manera ineficiente y no cumplen con los requerimientos reales de los trabajadores.

Las recomendaciones más relevantes, se centran en la creación de un instrumento que permita la clasificación de los músicos, para elaborar así un tabulador salarial y mejorar las condiciones de trabajo; de igual manera se concluye y recomienda, que se deben crear o reestructurar los organismos sindicales así como la asociación musical del Distrito Federal y del estado Miranda. Y por último se recomienda, siendo más que necesario, la creación de leyes, decretos, reglamentos y demás estructuras legales que permitan regular y garantizar el bienestar de las relaciones y condiciones laborales de estos trabajadores en particular.

Esta investigación, ha sido seleccionada ya que marca un precedente en el eje central de la problemática planteada en el presente trabajo debido a que dicha investigación está dirigida hacia la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores musicales, considerados al igual que los trabajadores cinematográficos como trabajadores culturales, siendo este el hilo conductor que permite ampliar los horizontes de la investigación.

Con respecto a la temática ya planteada, Guzmán (2006) presenta la siguiente investigación que lleva por título **“La industria cinematográfica y su consumo en los países de Iberoamérica. Un análisis comparativo diacrónico”** presentada ante el Instituto de Investigaciones de la Comunicación de la Universidad Central de Venezuela; teniendo como objetivo proporcionar una visión del estado del arte sobre las producciones

académicas y estudios de mercado especializados, que comparten el común denominador de explorar los elementos y las relaciones que componen la estructura del consumo cultural cinematográfico, que se está desarrollando en los países miembros de la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica, el investigador utilizó una estrategia metodológica orientando el sentido de la misma, desde la recolección de los datos bibliográficos de fuentes secundarias y la observación documental. Esta investigación se dedicó a la evaluación, de las prácticas, hábitos, preferencias y comportamientos por parte del consumidor cultural en Iberoamérica, teniendo de esa manera la identificación de los nudos críticos que componen la estructura de consumo cultural cinematográfico en los países miembros de la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica.

Entre las conclusiones, se encontró que se requería del diseño y puesto en funcionamiento de un observatorio sobre la industria audiovisual y cinematográfica en Iberoamérica, de igual manera el sector audiovisual se encuentra formado por empresas, y es la fuerza financiera y comercial de éstas lo que da estabilidad y continuidad al sector. Entre otras, la mayoría de los productos audiovisuales están constituidos por productos televisivos o cinematográficos en los cuales no prima el valor artístico, ya que estos sólo están destinados al gran público y a los mercados masivos, lo cual hace que el producto audiovisual forme parte de la denominada industria del entretenimiento, aunque esa calificación no le impide que sus empresas puedan producir productos culturales o de valor artístico.

El trabajo detallado anteriormente es un gran referente para la investigación, debido al nivel cultural en el cual se realizó el estudio, tomando directamente la realidad de lo que ocurre en el consumo del producto cinematográfico, lo cual demuestra un valor cultural dentro de la sociedad, lo cual está estrechamente relacionado con uno de los objetivos de la investigación.

Se presenta también, Neu (2008) con su trabajo de investigación para obtener el título de Comunicador Social en la Facultad de Comunicación y Lenguaje de la Pontificia Universidad Javeriana (Colombia); el cual se titula **“Análisis laboral, productivo y ocupacional de trabajadores cinematográficos en Colombia”** teniendo como objetivo primordial establecer la importancia del trabajo formal en la construcción de la industria cinematográfica basado específicamente en la situación laboral, productiva y ocupacional de los trabajadores cinematográficos en Colombia, siendo esta investigación un estudio cualitativo basado en investigación bibliográfica, entrevistas y encuestas realizadas a expertos y trabajadores del cine colombiano. El estudio realizado por esta autora hace hincapié en dilucidar los tropiezos y avances que se han dado en las áreas de educación, contratación, remuneración, agremiación, asociación y protección del sector cinematográfico colombiano, que de una u otra forma al verse fortalecidas pueden propender hacia una industria cinematográfica establecida, afianzada, rentable y respetada en el país.

Una de las conclusiones más importantes a las que se llega en esta investigación, señala que los cineastas siempre han sido *“quijotes”*, expresión que usa la autora para señalar que la realización de una película

anteriormente era una “*tontería*” que hacían un grupo de gente, enamorados y apasionados por el cine, mostrando así, no solo la pasión y el amor que tienen estos trabajadores por su oficio, sino también la cierta subjetividad que se le da al mismo por ser considerado más un arte que un trabajo.

De igual manera, se concluyó que para poder tener una producción activa, continua y fructuosa tanto en la industria cinematográfica como en cualquier industria o cualquier sector de la economía, se requiere primeramente que los profesionales del área en cuestión puedan desarrollar sus labores, aplicar su conocimiento, habilidad y destreza y en general, aplicar su fuerza de trabajo, para lograr así la tan anhelada estabilidad laboral; y en segundo lugar se requiere de una estructura legal que proteja y regule esta rama productiva y todas las implicaciones que se derivan de la misma, igualmente la autora expone en su investigación que el trabajo en el sector audiovisual es un trabajo saltuario (varios empleos ocasionales), donde la mayor parte de la gente no trabaja por un contrato fijo sino por prestación de servicios, demostrando que en el 81% de los casos en los que han trabajado los encuestados, han estado haciéndolo por un espacio de tiempo temporal y un 19% tenían un contrato laboral fijo.

Concluye además que, los contratos en el cine colombiano han evolucionado, ya que la informalidad en la que se hacían (a veces sólo de una página) ha ido acercándose cada vez más a la forma que la ley exige, sin embargo, y por la naturaleza del oficio que realizan los trabajadores cinematográficos, se requiere mayor claridad y especificidad sobre las obligaciones de las partes involucradas en dicho trabajo.

Como destacada recomendación, la autora señala que la posibilidad de tener múltiples desempeños y poder trabajar en diversos proyectos audiovisuales pareciera tener más ventajas que desventajas. Sin embargo los trabajadores deben darle mayor importancia a su oficio, entendiendo que este es un proceso productivo con alto impacto sobre la economía, por lo cual deben dejar de ver los procesos regulatorios del mismo como algo poco importante, o lo que la autora señala como la “primacía de la pasión artística”.

Esta investigación, realizada en un país fronterizo con Venezuela, resalta dentro del proceso investigativo, no solo por la cercanía con el país (lo cual puede traducirse en culturas y economías similares), sino también porque genera gran impacto en el desarrollo de la investigación expuesta a continuación. La manera de abordar el tema por parte de la autora, los datos recopilados, y los resultados obtenidos, conforman un importante aporte para el desarrollo de la temática relacionada a la protección laboral de los trabajadores cinematográficos, constituyéndose así esta investigación en una fuente rica en información de interés, en un referente obligado y en un objeto que nutre grandemente el presente trabajo.

Del mismo modo, Bulloni (2009) presenta la investigación titulada **“Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina”** presentado y publicado por el instituto de estudios para el desarrollo social de la Universidad Nacional de Santiago del Estero en Argentina, en el cual el objetivo primordial fue el de Analizar la regulación social del trabajo de los técnicos en la producción cinematográfica argentina.

La presente investigación fue desarrollada bajo la regulación social del trabajo que se da entre los técnicos dentro de la producción cinematográfica en Argentina, teniendo así como propósito el dar a conocer parte de los rasgos más relevantes inmersos en el mundo laboral cinematográfico, buscando contribuir en reflexión a las complejidades que presenta la regulación de los mercados de trabajo presentes en los procesos productivos flexibilizados, y que están organizados en base a proyectos.

Entre las conclusiones a la que llegó la investigadora, se observa el predominio de mecanismos que regulan informalmente dentro de algunos ámbitos del trabajo de los técnicos de la producción argentina de cine publicitario está muy vinculado con el proceso de proyección-flexibilización vivido en esta actividad durante décadas. Dentro de ese proceso se jugaron un papel importante las redes de relaciones interpersonales para regular el acceso, el reclutamiento, la capacitación y los ascensos. Generando todo eso una incertidumbre dentro del contexto laboral cinematográfico, gracias a las contrataciones temporales, intermitentes y precarias.

Esta investigación, se tomó en cuenta por la especificidad del tema del estudio en las relaciones de trabajo y las condiciones laborales en las que se desenvuelve el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico Argentino, lo cual presta basamento necesario para la sustentación de la investigación que se ha realizado, con la intención de indagar con mayor profundidad en el área de productividad laboral y condiciones de trabajo en la industria del cine.

Así mismo, Bona (2010) presento un trabajo de investigación en Navarra, España; titulado **“El sector audiovisual en navarra. Una aproximación a sus condiciones laborales”**, utilizando como objetivo general el Analizar las características y condiciones laborales del sector audiovisual de Navarra. El estudio combinó la utilización de tres tipos de metodologías de investigación: análisis de fuentes secundarias, metodología cuantitativa (encuesta) y metodología cualitativa (grupos de contraste). En el mismo el investigador precisa que el sector audiovisual se ha convertido en un importante sector de la economía teniendo un gran impacto sobre esta al punto de obtener protección como un sector estratégico de gran importancia dentro de la unión europea, debido a que representa un significativo generador de empleo, aunque sin dejar de lado que la crisis económica que atraviesa Europa ha causado estragos dentro del mundo laboral del sector audiovisual, reflejado en el cierre de varios medios de comunicación lo que ha significado la pérdida de unos 3.000 puestos de trabajo.

Entre las conclusiones que se recogen de esta investigación, se reflejan el hecho de que el sector cinematográfico es un sector laboral muy masculinizado, pero que a pesar de ello se está produciendo una reciente y paulatina incorporación de las mujeres al mismo, y siendo representativo la participación de estas a través de las más jóvenes. Pero sin embargo, aun cuando la presencia de mujeres en este sector se ha hecho cada vez mayor, aún se encuentran ciertas desigualdades en relación a sus condiciones de trabajo. También en la parte profesional de este sector la investigadora se encontró con que las categorías laborales más altas están ocupadas mayoritariamente por hombres. Siendo importante también el hallazgo de que existe una gran inestabilidad en el empleo, principalmente entre las personas más jóvenes y que acumulan menor experiencia, estos

normalmente terminan trabajando bajo contratos temporales. Por último, un aspecto importante dentro de las conclusiones de la investigadora es que en el área laboral audiovisual en Navarra las jornadas de trabajo suelen ser mucho más extensas en relación a otros tipos de actividades; y es que en el área audiovisual es muy habitual el laborar durante horas extras.

Es por esto, que dicha investigación ha sido escogida para formar parte de los antecedentes en la investigación presente, puesto que guarda estrecha relación con la información que aquí se busca, donde se ven reflejado los beneficios que debe gozar un trabajador o trabajadora en lo cual debe existir igualdad de derecho aun en la diferencia de género, la sostenibilidad del empleo por parte de dichos trabajadores sobre todo cuando se enfrentan tiempos de crisis, y las condiciones laborales en las que se encuentra expuesto el trabajador bajo dicha relación de trabajo, y las condiciones bajo las que se realizan este tipo de actividades.

Se ubica también, el trabajo de investigación realizado por Gómez y Muñoz (2011) titulado “**Análisis de la producción cinematográfica en México 2006-2008**” publicado en la red de revistas científicas de América latina, El Caribe, España y Portugal; la presente investigación fue llevada a cabo con el propósito de presentar un diagnóstico del estado de la producción cinematográfica en la Ciudad de México para llenar el vacío que existe respecto al estudio del desarrollo endógeno del sector. La presente es una investigación de campo y descriptiva, en la cual se utilizó como instrumento de recolección de datos, la encuesta generando un cuestionario el cual fue aplicado a las diferentes empresas del sector cinematográficos las cuales fueron seleccionadas por los investigadores. La investigación arrojó

importantes datos acerca de la organización laboral, industrial, geográfica, e institucional dentro de la industria cinematográfica, dando también relevante importancia a los vínculos generados entre el proceso de producción con los procesos de distribución y exhibición.

Entre las conclusiones arrojadas por la investigación, estuvo la observación de que la organización del área productiva, se genera bajo una forma de producción flexible, teniendo una falta de rentabilidad, y siendo dependiente del apoyo estatal. De igual manera, concluyeron los investigadores que existe un incipiente pero significativo nivel de transacciones entre las productoras y los servicios, pero a su vez con una precaria relación existente entre las empresas de dicha área y las instituciones parasectoriales, al igual que entre el mercado laboral y el sistema sindical. Como propuestas, presentaron la necesidad de un avance hacia crear estrategias industriales de especialización técnica y creativa; generando todos los esfuerzos posibles para la capacitación de profesionalización de productores que entiendan la complejidad de las relaciones entre cultura y el mercado. También, consideraron esencial mantener unas legislaciones laborales claras para las necesidades específicas de los trabajadores de cine, y a su vez que existan organizaciones sindicales renovadas para proteger los salarios y las prestaciones.

Dicha investigación, tiene especial importancia debido a su estudio en el área de la producción cinematográfica tomando en cuenta el desarrollo de las relaciones laborales en el mundo del cine, haciéndose un estudio de cómo se dan los beneficios y condiciones para quienes ejercen la función de

trabajadores, además de reflejar la necesidad de normativas que regulen eficientemente el sector, y la organización sindical por parte del mismo, esto implica un valor esencial para sustentar la problemática estudiada por la investigación que a continuación se presenta, y que busca respuestas a interrogantes del mismo ámbito y objetivo.

Finalmente, se muestra la investigación realizada por Romero (2012) titulada “**Régimen contractual laboral del trabajador intelectual y cultural**” presentada en la universidad privada Doctor Rafael Bellosillo Chacín durante las “VI Jornadas Nacionales de Investigación de la URBE”; La investigación maneja como objetivo general el análisis de las características del trabajador intelectual y cultural en los medios de comunicación en el ordenamiento jurídico venezolano, desde su primera aparición en la legislación laboral de 1997, hasta la actualidad. Siendo la naturaleza de la investigación de tipo documental descriptiva, dicha investigación centra sus esfuerzos en un análisis comparativo entre la transición de los beneficios obtenidos por los trabajadores objeto de estudio a través de las diversas transformaciones que ha sufrido el ordenamiento jurídico nacional a lo largo del tiempo. Dentro de las conclusiones más relevantes obtenidas se evidencian los elementos característicos y definatorios de los contratos laborales celebrados por estos trabajadores así como los efectos de las relaciones laborales, también se concluye en la identificación de las principales características y elementos que componen los tipos de contratos laborales en los medios televisivos y radiales sobre los trabajadores intelectuales y culturales en Venezuela, por último en cuanto a la función patronal, se reflejó la obligación propia de proporcionar los elementos o instrumentos de trabajo lo que conllevará el hecho de presentarse la

exclusividad del servicio prestado, obligándose así a la supervisión y control directo por parte de su patrono.

Como principal recomendación, se señala la necesidad imperativa de especificar y delimitar los deberes y derechos de los trabajadores culturales, partiendo de la premisa de que aunque todos promueven la cultura en el país, cada uno tiene condiciones y medios de trabajo completamente diferentes; siendo para ello trascendental la amplitud del marco jurídico nacional.

El motivo por el cual se tomó como antecedente esta investigación, es que radica en la clara descripción jurídica que se hace de los trabajadores culturales dentro del marco regulatorio venezolano, además, de que muestra el análisis comparativo de la trayectoria evolutiva del marco jurídico en materia de trabajadores culturales, tomando la autora como objeto de estudio a los trabajadores intelectuales, haciéndose este aporte un referente obligado para la investigación que se desarrolla a continuación.

Con los trabajos de investigación anteriormente expuestos, se destacó primeramente la situación de la cinematografía como parte de la cultura de una sociedad, donde se encuentran enmarcados los gustos y las pasiones de quienes hacen seguimiento continuo de este arte y oficio, se destaca también lo importante que resulta el tomar en cuenta esta área laboral como un sector productivo y generador de empleo, aun en circunstancias de precariedad y de crisis económicas.

El mundo laboral dentro de la cinematografía, requiere de gran dedicación para investigar las causas y motivos que hacen de este sector un atractivo laboral para quienes buscan ejercer sus talentos profesionales, en las investigaciones que se presentaron esto queda explícito, sobre todo por la necesidad de que se tomen en cuenta aquellas personas que no poseen mayor experiencia, pero que pueden generar un auge importante dentro de este sector.

También, es importante destacar el aspecto legal que se hace muy presente a la hora de que se dé el trabajo como hecho social dentro de la cinematografía, pues en algunos casos se presenta la necesidad de leyes que regulen de manera más efectiva las relaciones de trabajo, y los beneficios socioeconómicos dentro de este mundo laboral.

En síntesis, los antecedentes presentados exponen diversos puntos claves que son trascendentes para esta investigación, ya que a través de los mismos se permite ampliar los niveles de conocimientos en cuanto al tema objeto de estudio, de igual manera, se permite establecer un criterio que enriquezca el análisis, la evaluación y la clasificación del sector cinematográfico, a nivel nacional y latinoamericano. Así mismo, los aportes conceptuales que brindan los referentes tomados en esta investigación, permiten, no solo situar el problema planteado en este trabajo en un contexto histórico, sino que también, sirven de plataforma para indagar en aspectos que no han sido abordados dentro de la temática objeto de estudio.

Bases Teóricas

Esta investigación, se fundamenta en un basamento teórico, el cual, sirve de plataforma para el análisis concreto de los resultados, definiendo con claridad, conceptos y variable claves en esta investigación. Se presenta entonces, los aspectos más relevantes al tema objeto de estudio, los cuales, están desarrollados y ubicados de la siguiente manera:

- ❖ Cinematografía en Latinoamérica.
- ❖ La Industria Cultural.
- ❖ Evolución histórica del cine en Venezuela como proceso productivo.
- ❖ Proceso del trabajo Cinematográfico.
 - Etapas de la Realización Cinematográfica.
 - ✓ Pre-Producción.
 - ✓ Producción.
 - ✓ Post-Producción.
 - ✓ Comercialización Cinematográfica.
 - Cargos y/o Roles dentro del Rodaje “*Crew List*”.
 - ✓ Departamento de producción.
 - ✓ Departamento de dirección.
 - ✓ Departamento de fotografía.
 - ✓ Departamento de sonido.
 - ✓ Departamento de Post-producción.
 - Flujogramas: Proceso del trabajo cinematográfico.
- ❖ Proceso social del trabajo cinematográfico:
 - Concepto de trabajo.
 - Relaciones de trabajo.

- ✓ El trabajo por proyectos y flexibilidad laboral.
 - Contrato de trabajo.
 - Estabilidad laboral.
 - Suspensión de la relación de trabajo.
 - Terminación de la relación de trabajo.
 - Seguridad social.
 - Condiciones de trabajo.
 - Salud y seguridad laboral.
 - Jornada de trabajo.
 - Remuneración
- ❖ Protección laboral.
- ❖ Impulso de la industria cinematográfica como mercado laboral.
- ❖ Amplitud y especificidad de las leyes nacionales aplicables a la industria cinematográfica.
- ❖ Legalidad Laboral Cinematográfica.
- ❖ Institucionalidad del cine venezolano.

❖ **Cinematografía en Latinoamérica**

El movimiento cultural en Latinoamérica, tiene un impacto significativo dentro de la sociedad. Si bien la mirada histórica del mismo ha ido desarrollándose en tiempos donde parece que la cinematografía no importa ni tiene público cautivo, y a su vez, tiempos donde pareciera que el movimiento cinematográfico genera gran importancia por sus seguidores, es precisamente todos los altibajos que este oficio ha sufrido lo que lo ha llevado a una visión de nueva era de la cinematografía.

Alejos (2002) expone en su obra **La liberación del cine latinoamericano** que:

A partir de 1959, con el triunfo de Castro en Cuba, el panorama político de toda América latina sufrió una fuerte sacudida. Desde entonces, de modo paulatino, el movimiento revolucionario utilizó diversas vías para expandirse por los diferentes países del continente americano. Una de ellas fue el cine, a través de los films y las revistas que surgieron en torno a él y que tanto ayudaron a cambiar el enfoque en relación con el mundo cinematográfico. (pp. 165)

Lo cual demuestra que, el surgimiento de los movimientos cinematográficos latinoamericanos, fueron gestados por los diferentes acontecimientos que sacudieron a esta parte del continente. Siendo así los movimientos culturales, sociales y hasta políticos, no solo un motor para el

crecimiento de la cinematografía sino también una fuente de inspiración para la misma.

Así mismo, Orel (2006) en su investigación titulada **Las Nuevas Fuentes del Cine**, destaca esta nueva era de la cinematografía, partiendo de la idea de que:

Los pasos temerosos dados por esta industria ya quedaron en el pasado, y es desde los fines de la década de los sesenta cuando comienza esta nueva era del cine latinoamericano, impulsada por los festivales cinematográficos de Viña del Mar que tuvieron primeramente un impacto nacional y luego internacional. (p.11)

La autora, por su parte, se detiene especialmente en los dos festivales latinoamericanos, el de 1967, de cortometraje y el de 1969 que dio entrada al largo argumental y a las manifestaciones más representativas del cine del continente, dejando claro que más allá de la exposición de los filmes, lo que se pretende es mostrar la gran importancia del festival, ya que este se traduce en el encuentro de los cineastas del continente. Es este hecho lo que marca un precedente en la industria cinematográfica latinoamericana, ya que no solo existe la intención de divulgar las obras hechas, sino que también nace la necesidad por parte de los principales actores (creadores y productores) del mundo del cine de generar un encuentro que les permita debatir sobre sus obras hechas, proyectos futuros, aspiraciones y necesidades.

El mundo de la cinematografía, ha dado grandes transformaciones, no solo a nivel tecnológico sino también a nivel de contenido, siendo este pautado por los diferentes cambios culturales que han sufrido los países latinoamericanos.

Es importante señalar que, aunque los primeros pasos de desarrollo, unión y concentración de pioneros cinematográficos fueron dados por un grupo reducido de países, esto no le resta importancia a los otros países, que aunque en menor escala, también hicieron su aporte para lograr la evolución de la industria, y obtener el merecido reconocimiento que esta merece por ser una plataforma impulsadora de los valores tanto locales como internacionales.

❖ **La Industrial cultural**

Al hablar de industria cultural, se entenderá que el producto de la expresión artística debe ser visto como un bien o un servicio, que además de cumplir con una cadena de valor, debe ser distribuido con el fin de obtener un beneficio (por lo general monetario). De igual manera, no se puede apartar la idea de que el bien o servicio en cuestión es producto también de una expresión artística que trae inmersa las características y tradiciones de una sociedad, así como el esfuerzo y dedicación empleados para la elaboración del producto final.

Por tal motivo, el tema cultura se hace dual, sin embargo, lo idóneo es rescatar, en primera instancia, el elemento artístico, así como la preservación y difusión de la cultura, sin menospreciar la visión económica de la misma.

Apunta Muñoz (2008):

El desarrollo artístico y cultural de las diferentes expresiones de nuestra sociedad, son capaces de entrar en este juego de la oferta y la demanda y que tienen contemplada en su proceso creativo toda una cadena de valor necesaria para subsistir en esta contienda. (p.16)

Así pues, la industria cultural mantiene este debate hoy día, guardando las diferencias entre el aspecto cultural y económico, y realizando esfuerzos para que cada uno de sus integrantes, en conjunto con la manifestación artística que representan, sea tomado en cuenta, tanto a nivel cultural (obvio por demás) como a nivel económico.

Se deduce entonces, que el sector cultural abarca un gran número de personas, al igual que actividades, pues, al hablar de cultura, se entiende toda aquella manifestación del sentir humano expresado a través de una obra de arte.

La cinematografía, como ya se ha expuesto, ha pasado por diversas etapas evolutivas, sin embargo, lo que la misma pretende, es que sea

reivindicada como un sector importante de toda sociedad, sumándole importancia al entender la expresión artística que representa, la fuerza e impacto que tiene el cine dentro de la sociedad, así como los constantes esfuerzos por parte de este gremio no solo por entretener y llevar al público un producto de calidad, sino también por mejorar y ampliar cada vez más la educación de los amantes de la cinematografía al igual que la obtención de recursos (monetarios, tecnológicos, entre otros) para la realización de proyectos.

De lo anteriormente planteado, se rescata el tema social, así como el impacto que impone la industria cinematográfica dentro de la sociedad.

A lo cual Romero (2014) en el ensayo denominado **El Concepto de la Industria Cultural de Theodor Adorno**:

No me cabe la menor duda de que la gente, como sujeto social está cada vez más determinada por la cultura de masas, y que la temporalidad determina también formas distintas de vivir la existencia... todos nos vemos obligados, al momento de comunicarnos, a recurrir al uso de la industria cultural. (p.44)

De Souza (2009) explica que:

La contribución cultural y social del cinema para la sociedad es inmensurable. No hay otro medio tan completo como el cinema, el cual trabaja con la visión,

la audición, la percepción, y la imaginación del espectador. Una arte testigo de los aspectos sociales, morales y culturales de nuestra época. (p.11)

Se manifiesta entonces, el protagonismo que tiene la cultura dentro de la sociedad y las formas de vivir la vida de cada individuo, siendo esta, la cultura (en todas sus manifestaciones), un eje central que modela la conducta de las personas. Por tal motivo se hace realmente importante rescatar el valor que la misma merece, de manera que se pueda mejorar las formas de expresión artística, así como el propio contenido artístico, de igual manera que los medios, métodos y técnicas empleadas en la ejecución del producto artístico.

Siendo la sociedad, quien genera la cultura, al mismo tiempo que la cultura modela a la sociedad, se hace necesario entonces entender porque el elemento cultura, y más específicamente el cine, es tan importante en dicha sociedad, tomando en consideración que el rescate y la preservación del acervo cultural es lo que mantiene a una sociedad con una identidad propia, un sentido de pertenencia y un cierto valor agregado.

Narváez (2013):

La producción cinematográfica de un país forma parte de la realidad social puesto que se construye -se crea- dentro de una cultura determinada. Influye entonces directa e indirectamente su historia, su economía, su política, sus costumbres, sus imaginarios, etc. En este sentido, un filme contiene una parte de la visión, más o

menos importante, que una sociedad se hace de sí misma y de los otros. (p.18)

Por lo cual, se entiende que el elemento cinematográfico está íntimamente relacionado con las entrañas de la sociedad, ya que a través de este, la misma puede manifestar cualquier aspecto que le sea sensible, sea este positivo o negativo.

A esto señala Narváez (2013):

Se considera como una forma de idealidad y de idealización de la exposición de los conflictos y las contradicciones, de los miedos y deseos que la invaden; como una propuesta de las aspiraciones, de los debates, de la revisión de la memoria y de la utopía de una sociedad.(p.14)

De modo tal, que es realmente importante entender el significado y la importancia que tiene la cultura dentro de la sociedad. Como un ejercicio o profesión es tan o más consistente que muchas otras labores un tanto más comunes, y como medio para crear y difundir valores, tradiciones, creencias, entre muchos otros, es un elemento importante para toda sociedad.

La industria cultural, ha ido ganando cada vez más espacio, visto desde un punto de vista comercial, claro está; pero si se lograra identificar y entender que al hablar de cultura (sin importar la expresión) se está hablando de sí mismo, de lo que configura al individuo, de su modo de ser y de percibir

la vida, se podrá, solo hasta entonces, asimilar la verdadera importancia de la cultura en la vida de todo individuo, para así, poder encaminar todos los esfuerzos posibles para dotar de todas las herramientas necesarias a esta industria, y a su vez, potenciarla como un sector capaz de generar importantes ingresos para la sociedad.

Sin querer menospreciar el lado más sentido y natural de la cultura, se entiende que este oficio debe ser sustentable y rentable para quienes lo ejecutan, por tal motivo es igual de importante entender, en términos económico, el gran impacto que esta actividad genera en la economía de un país, suponiendo claro, que el mismo inyecta la inversión necesaria para impulsar esta industria.

Al respecto, el Sistema Económico Latinoamericano y el Caribe (2010) emitió un documento denominado **Elementos para un Programa de Cooperación entre los Países de América Latina y el Caribe**, donde expone que:

La Importancia de las Industrias Culturales y Creativas
Según el Banco Mundial, a mediados de la primera década del siglo XXI las Industrias Culturales y Creativas (ICC) aportaban en promedio un 7 % del producto interno bruto mundial y generaban US \$ 1,3 billones de exportaciones, con una tasa de crecimiento anual del 10 %¹. (s/p)

Se puede observar, y tener una idea, de lo beneficioso, en términos económicos, que es impulsar el sector cinematográfico en un país. Siendo este, como se explica anteriormente, una fuente importante de ingresos para América latina y el Caribe.

Cabe destacar, que si bien en países latinos, como el caso de Argentina, México y Cuba (entre otros), la industria cinematográfica ha tenido a lo largo del tiempo una importancia significativa dentro de la sociedad, y gracias a que la misma ha apoyado el cine y sus ventajas socioculturales, esta industria ha sido impulsada y acrecentándose hasta llegar a estar posicionada dentro de la sociedad, e incluso ser reconocida por los países vecinos.

Por el lado contrario, existen países latinos que aún deben apoyar más la industria cinematográfica dentro de sus fronteras, pues, está demostrado, que la cinematografía es un arte seguido por muchos, que trasciende fronteras y que genera, como ya se ha visto, importantes aportes económicos a la sociedad.

De igual manera, existe el tema legal en el área cinematográfica, ya que, la importancia de regular jurídicamente las relaciones laborales que se presentan en esta industria, así como los beneficios y oportunidades que pueden y deben tener los amantes de este arte, es un tema trascendental en toda sociedad, sobre todo, en aquellas que entienden que solo a través de la cultura el ser humano puede entenderse a sí mismo y a los otros, al igual que promover todas aquellas tradiciones y configuraciones sociales que hacen de

cada sociedad única y especial; igualmente, en aquellas sociedades que se encuentran interesadas en brindar oportunidades de crecimiento a los integrantes de la industria cultural, y que, desean reivindicar a este sector como importante en la sociedad, obteniendo además, los beneficios económicos que se derivan de este oficio.

A esto, explica García (2001) que:

Es de interés público legislar acerca de las industrias culturales porque tienen hoy un lugar prominente y estratégico en el desarrollo socioeconómico. Cuando hablamos de cultura, no estamos refiriéndonos ya a una cuestión bohemia o suntuaria, algo para el tiempo libre o los fines de semana, sino ocupándonos de movimientos de amplia escala en la economía mundial. (s/p)

De igual manera concluye García (2001) que:

La legislación sobre industrias culturales debe articular medidas nacionales con acuerdos supranacionales, sobre todo en los circuitos de países con los que tenemos relaciones socioculturales estratégicas (América Latina, América del Norte y Europa). Lo que puede hacer cada país está entrelazado con lo que se pueda hacer con los otros, creando fondos para producir industrias de cultura a escala latinoamericana o iberoamericana: cine, TV, ediciones, videos, programas informáticos en coproducción diseñada de acuerdo con necesidades de grupos o regiones culturales. (s/p)

Se evidencia entonces, la importancia “multifacética” del área cinematográfica, ya que es un vehículo trasmisor de cultura, valores y tradiciones, además de ser una ventana de libre expresión, sobre todo en temas sensibles a cada sociedad, de igual manera permite la expresión del arte en diversas etapas, bien sea en la creación de un proyecto, como en el producto final, pasando por los diferentes elementos que se complementan con el cine (como la música); de igual manera cobra importancia social, ya que el cine es un elemento que impacta en la percepción del individuo, al igual que en su sistema de creencias y de comportamientos. Así mismo, se muestra la importancia económica, ya que está demostrado, en industrias más sólidas (como la pionera industria de Hollywood), que la cinematografía es capaz de generar importantes dividendos, traduciéndose estos en beneficios no solo para los involucrados en la industria cinematográfica, sino también para la sociedad en la cual se desarrolla la misma. También cobra una importancia jurídica, ya que el elemento legal es trascendental para el desarrollo de proyectos, tanto nacionales como internacionales, al mismo tiempo que el elemento legal de la industria, le confiere características más serias, estables, respetables y con mayor credibilidad.

Por estos y muchos motivos más la reivindicación del sector cinematográfico es transversal a todos los aspectos de la sociedad, como a todas las sociedades. Por lo cual, el hincapié en internalizar y comprender la verdadera importancia de la cultura, y del cine, dentro de toda sociedad.

❖ **Evolución Histórica del cine como proceso productivo**

Es de saber que, el cine inicio como un arte, a través de diversos experimentos, con investigaciones y estudios realizados por científicos y pensadores de diferentes partes del mundo. Pasando por la antigua Grecia y China, donde a lo largo de los años, pudo notarse el aporte a una extensa base para el surgimiento del cine, incluyendo en esto, la “comercialización” cinematográfica por parte de los Hermanos Lumière de Francia, quienes son conocidos por el cambio o la nueva perspectiva que le dieron a la cultura de lo visual con sus diferentes y famosas “obras de arte” en el cine, o como es llamado también en estos tiempos, el “séptimo arte”.

Hoy en día, el cine cobra mucha importancia como cambio cultural y social, ya que a través de él, se puede educar y entretener, también protestar llevando un mensaje, como se puede manipular a las sociedades y sus culturas, como bien lo hizo Hitler, en la segunda guerra mundial, tratando de captar más fieles seguidores para sus planes de poder en el mundo.

En Venezuela, el cine como proceso productivo tiene sus inicios en el año 1943, con la creación de Bolívar Films, productora venezolana con la mayor trayectoria en el país, la cual, emplearía a actores, directores y técnicos mexicanos y argentinos, para la producción de largometrajes que serían garantía de fuente laboral y crecimiento del sector cinematográfico en el país. Esto, fue un importante inicio para la producción cinematográfica, la cual, iría acrecentando con el tiempo. Luego, en el año 1971, en el gobierno del presidente Rafael Caldera, el cine toma más relevancia, sumando a esto,

el éxito en taquilla que tuvo la película “Cuando quiero llorar no lloro”, basada en la novela del gran escritor Miguel Otero Silva, la cual jugaría un papel importante para el inicio del “Boom cinematográfico” en Venezuela. El cine y su proceso productivo inicia siendo rentable social y económicamente, donde el Estado, comienza a otorgar créditos para la misma, a través del convenio con Corpoturismo y Corpoindustria; organismos que actualmente no existen. Más adelante, en el año 1981, bajo el gobierno del presidente Luis Herrera Campins, se crea FONCINE (Fondo de Fomento Cinematográfico), con la finalidad de continuar la producción cinematográfica, a través de financiamientos para producir y realizar largometrajes y cortometrajes nacionales. En el año 1994, se crea el CNAC (Centro Nacional Autónomo de Cinematografía), el cual sustituiría al FONCINE. Actualmente, el CNAC en conjunto con la Villa del Cine, se encargan de regular, a través de las diferentes leyes existentes en materia de cine, y de velar por la producción cinematográfica, además de los financiamientos otorgados y de la exhibición y difusión de las películas (sean cortometrajes o largometrajes) con sello venezolano.

Moscote (2013) en su artículo **Cine venezolano crece en cantidad, con calidad**, señala que:

Aún faltan muchas ventanas por abrir, puertas por tocar, películas por hacer e infinidad de intentos por tener un cine que se aplauda en el mundo entero. Esta vez hablan quienes tienen una musa, los que colaboran con ella y llevan a la realidad ese sueño, del papel a la pantalla grande. (s/p)

Por lo cual, el cine venezolano sigue expandiéndose con nuevas producciones de calidad en diferentes géneros, trabajando en conjunto con otros países, pero esta vez, predominando el talento venezolano, donde se genera cada vez la necesidad de más fuentes de trabajo para la realización cinematográfica.

❖ **Proceso del trabajo cinematográfico**

▪ **Etapas de la Realización Cinematográfica**

En la producción cinematográfica, existen 4 etapas en las que se desarrolla el proceso de trabajo, para lograr el producto audiovisual (cortometraje, medimetraje o largometraje), el cual es denominado Rodaje. Estas etapas, se presentan a continuación:

✓ **Pre-Producción**

Es el llamado “Primer paso” para una producción cinematográfica. Es la etapa previa donde se preparan los elementos que se utilizarán para llevar a cabo el rodaje. Es un proceso difícil lleno y complicado, y aún más en nuestro país donde solo contamos con el CNAC y la Villa del Cine (cuando hay financiamiento). Aquí, se elabora el guion literario o se busca a un guionista, al cual se le puede adquirir o comprar su obra culminada, viendo primero si es factible o no para su realización. Luego, se elabora el guion técnico, que utilizará el director para llevar a cabo el trabajo visual, además

del Story Board, el cual ayudará a la realización del plan de rodaje (el desglose del guion ayuda a su elaboración) y del presupuesto (transporte, sueldos y salarios, permisos, derechos de autor, seguros, alquiler de equipos, alquiler y/o construcción de locaciones, promoción y publicidad, entre otras). Se debe elaborar un presupuesto, que permita diseñar el plan de financiamiento de la película, esto lo hace el productor ejecutivo. Entonces, inicia la búsqueda de las personas que conformarán el Crew List o equipo técnico del rodaje, además de la selección del reparto (actores) o casting de la filmación, y a su vez, se comienza con la preparación de los personajes, el cual es un proceso que puede durar hasta meses de ensayo. También, en esta etapa se realiza la negociación tanto con los actores seleccionados como con el equipo técnico, para la contratación y sus beneficios en el rodaje.

✓ **Producción**

Es la etapa del rodaje mismo, donde se capturan las acciones, diálogos, imágenes que conforman la película. Normalmente, en el rodaje existen las siguientes situaciones:

Cada miembro del equipo se responsabiliza por realizar su tarea. Existe comunicación entre los cargos, pero la elaboración de sus tareas es netamente individual, es decir, cada quien sabe qué y cómo debe hacer su tarea desde el inicio hasta el final de su participación.

El productor y el asistente de dirección, deben velar por que se cumplan los lapsos de tiempos establecidos en el plan de rodaje, ya que esto genera gastos extras no previstos.

Al final del día, se les entrega a todos los involucrados en el rodaje, la Hoja de llamado, especificando el plan de trabajo, locaciones y personal solicitado en el set de grabación.

Durante el día, se garantiza el Catering o Cáterin, que significa hidratación y alimentación durante el rodaje. Este servicio es de total importancia por ser básico en necesidades para el rodaje. Se considera en este medio, que las producciones que no tengan Catering o Cáterin, no son producciones en las que un cineasta merezca trabajar, es decir, no son opción de trabajo y menos si no se está remunerando por ello.

Debe llevarse la continuidad de las escenas, ya que normalmente, no se graba en el orden establecido en el guion literario y técnico. Básicamente, en el orden para filmar se toman como referencia las locaciones, escenas con plano complejos, mayor cantidad de personas para la escena y equipos, luz de día en exteriores, permisos, entre otros elementos, más que por la secuencia de las escenas. Es por eso, que está el Script o Continuista.

✓ **Post-Producción**

Esta etapa, comienza al finalizar la filmación o grabación. Aquí, se arma todo el “rompecabezas” obtenido en la Producción, dando un sentido lógico para lograr la historia final que se quiere en la obra, dependiendo de las necesidades técnicas y de producción, ya que, se puede jugar con la estética visual y con la propia historia plasmada en el guion, dando un sentido diferente. Para ello, deben seleccionarse las tomas más idóneas para organizarlas, considerando lo que se quiere comunicar. Luego, de dar secuencia, se puede iniciar a agregar los efectos especiales, insertar gráficos o animaciones, mezclas de sonido directo (grabado en el set), efectos de sonido y música, los cuales, fueron trabajados desde antes para el rodaje.

✓ **Comercialización Cinematográfica**

Acá existen dos procesos fundamentales como lo son la distribución y la exhibición. Se podría añadir la promoción, donde se da a conocer la obra cinematográfica por distintos medios de comunicación.

- **Promoción:** Ver materializada la película, no garantiza que llegue a ser exitosa. Necesita de estrategias publicitarias y promociones que ayuden a conocer con anterioridad (desde la pre-producción) la existencia de la película, anunciando su lanzamiento público utilizando los diferentes medios existentes y disponibles. Los medios comúnmente utilizados son la televisión, radio, prensa e internet,

donde se utilizan los nombre de los actores o actrices conocidos (si se cuenta con ellos) o de la productora o del productor y director involucrados en la realización para promocionarla, se invitan periodistas o comunicadores sociales al set de grabación, se envían notas informativas a los medios, se permite la realización de entrevistas a los actores y actrices de la película y los realizadores, se realiza el diseño de afiches y volantes, entre otras estrategias publicitarias.

- **Distribución:** La productora realizadora de la película, debe firmar un contrato de distribución con la empresa distribuidora, que se encargará de poner a disposición del público la obra cinematográfica. Sin este contrato, el proceso no puede realizarse, ya que, la productora es propietaria de los derechos de la película. La empresa de distribución, funciona como un intermediario entre el productor y el exhibidor, para lograr difundirla en un territorio y tiempo determinado, acordado por ambas partes. La primera “ventana” de exhibición para la explotación comercial de una película, es la Sala de cine. En Venezuela, la legislación señala que las películas de largometraje deben ser exhibidas como mínimo dos semanas en los cines. Luego de ceder los derechos de la película, puede ser transmitida por televisión a señal abierta o de pago. También, está la distribución en DVD, sea por venta o alquiler.
- **Exhibición:** Permite la conexión real entre la película y el espectador. Este, es el momento en el que se da a conocer al público la película.

El internet, también es una forma de exhibición y un canal de distribución, que funciona como medio específico e independiente de explotación.

- **Cargos y/o roles dentro del rodaje (Crew List)**

- ✓ **Departamento de producción:**

- **Productor General:** Acompaña el proyecto desde la idea hasta el final de todo el proceso. Es el responsable de la estructura de producción y por tanto, de la película. Además de ser el dueño de ésta. Define el cronograma, el alquiler de equipos, se responsabiliza por el desglose del guion para la elaboración del plan de rodaje. Organiza y coordina los recursos materiales y humanos para el rodaje.
- **Productor Ejecutivo:** Es quién se ocupa de cómo, dónde, en qué tiempo se consigue el dinero, cómo se debe gastar y cómo lo va a devolver.
- **Productor de Campo:** Trabaja directamente con el director de producción, coordinando la operación logística en el set. Se encarga de la búsqueda de opciones para las locaciones en exteriores y en los permisos necesarios. Si se necesita viajar al interior o exterior del

país, debe preverlo todo. Debe coordinar lugares de ensayos y pruebas de maquillaje, vestuario, entre otras.

- **Asistente(s) de Producción:** Ayudan al director y al productor General, principalmente en la ejecución de las tareas de organización. Vela porque todo marche bien.

- **Catering o Cáterin:** Se encarga del servicio de alimentos y bebidas para todo el equipo de trabajo.

✓ **Departamento de dirección:**

- **Director:** Es la cabeza artística del proyecto. Su trabajo consiste en elegir al equipo artístico, proponer gente del equipo técnico, hacer los ensayos con los actores y la puesta en escena, así como la supervisión del montaje. Es el encargado de crear la historia, utilizando a para ello el guion técnico. Define el trabajo las áreas de arte, fotografía, edición, música, sonido y producción, las cuales siguen órdenes de éste. Además, define posiciones de la cámara, angulaciones, velocidad de la película y lentes a utilizar.

- **Director Asistente:** Mal llamado “Asistente de Dirección”. Es el enlace directo entre productor y director; y entre el equipo técnico y el director. Comunica decisiones tomadas y maneja el plan de rodaje junto con el plan de trabajo (informa y lo actualiza a diario). Debe estar al tanto de la secuencia y el material grabado.

- **Script o Continuista:** Calcula el tiempo estimado en pantalla de cada secuencia y vigila aspectos como la continuidad lógica de la película. El Script o Continuista, lleva reportes diarios en los cuales quedan asentados todos los detalles de la producción: escenas rodadas, plano por plano, lentes utilizados, cuál diafragma, material, iluminación, vestuario, maquillaje y utilería.
- **Claquetero:** Persona encargada de utilizar una pizarra, llamada Claqueta, donde se señalan datos como: Director, Camarógrafo, número de plano, número de toma, fecha, track (audio) y la coloca frente a la cámara (cuando el director lo indique) entre toma y toma, haciendo una “marca” para facilitar la edición. Normalmente, se utiliza cuando hay sonido directo.
- **Director de Actores:** Es el que organiza los castings, construye los estilos de interpretación actoral, determina las imágenes, maneja el vestuario y la caracterización de cada actor-personaje y/o actriz-personaje y, dirige integralmente los elencos que le dan vida a la película. El director, comúnmente dirige a los actores pero cuando éste conoce de actuación, si no busca la ayuda de un director de actores para lograr un trabajo verdaderamente profesional.
- **Actores y/o Actrices:** Crean, interpretan y representan acciones dramáticas, en este caso, interpretan los personajes que le dan vida a

la película, trabajando en conjunto con el director de actores, para lograr las exigencias del director para cada escena.

- **Extras:** Personas sin categoría de actor que aparecen en la o las escenas pero no tienen ningún diálogo. Generalmente, sirven para dar volumen a una escena, se utilizan de relleno.
- **Jefe de Prensa:** Es un conocedor de las secciones de cultura y espectáculos de los medios de comunicación. Se dedica a contactar los diferentes medios, para dar información del proceso de la película.

✓ **Departamento de arte:**

- **Director de Arte:** Es la persona encargada de diseñar lo que se ve físicamente en una película. Su trabajo inicia desarrollando bocetos y propuestas desde la escenografía hasta la personalidad de los personajes, por ejemplo, su forma de vestir o los muebles que tendría en su casa. Tiene que saber de fotografía, pintura, maquillaje, moda e incluso conocer la capacidad histriónica de su talento.
- **Vestuario:** Es la persona encargada de todos los trajes y atuendos que tendrán los personajes.

- **Maquillaje:** Estará encargado del maquillaje de caracterización, de fantasía y de efectos visuales.

- **Estilista:** Es el encargado de los peinados que se le realizarán a los actores para la interpretación en la película.

- ✓ **Departamento de fotografía:**
 - **Director de Fotografía:** Es el responsable de la parte visual, tanto técnica como estilística de la película. Traduce el guión a imágenes definiendo la iluminación, óptica a utilizar, el color, la textura y los encuadres de cámara, siempre bajo las decisiones y peticiones del Director.

 - **Operador de Cámara:** Es la persona que maneja la cámara. Trabaja bajo la supervisión del director de fotografía.

 - **Foquista:** Su principal trabajo es medir y mantener el foco durante la toma de las imágenes.

 - **Asistente de Cámara:** Es la persona que se responsabiliza de la carga y descarga del material de la cámara, armarla y trasladarla, limpiarla, cambiar las lentillas.

- **Operador Especialista:** Es el operador de cámara que maneja con sistemas especiales las tomas de imágenes, como podría ser el Steadycam, tomas aéreas o las tomas subacuáticas.
- **Operador de Video Assist:** Es el encargado de instalar y operar los equipos de video y de la clasificación de los materiales tecnológicos relacionados.
- **Foto Fija:** Es la persona encargada de fotografiar tanto las escenas importantes mientras se están filmando como al equipo trabajando. Estas imágenes fijas son utilizadas para la publicidad y promoción de la película.
- **Gaffer:** Con un equipo de eléctricos bajo su responsabilidad, sigue las instrucciones del director de fotografía para el montaje de la iluminación, es decir, la posición y la calidad de las luces, así como la organización y el mantenimiento de los proyectores de luz y de sus accesorios.
- **Electricistas:** Son los operadores del material eléctrico, estiran numerosos cables desde el generador hasta las posiciones donde estarán las luces.

- **Jefe de Maquinistas o Grip:** Es el coordinador del equipo de maquinistas, en ocasiones es el mismo jefe de eléctricos y depende del operador de cámara.

- **Maquinistas:** Son los operadores de la maquinaria especial, es decir, grúas, travellings, entre otros, que permiten hacer los desplazamientos de cámara durante los ensayos y en el rodaje.

- **Ingeniero de Sonido (Sonidista):** Es el responsable de la banda sonora de la película, es decir, de los diálogos, los efectos y la música. Hace propuestas al director y decide el sistema de grabación. Se ocupa de la buena calidad en el registro sonoro.

- **Microfonista:** Bajo las indicaciones del ingeniero de sonido, se encarga de sujetar el Boom o caña con el micrófono y colocarla en la posición adecuada para la mejor captación del sonido, guardando siempre las mismas distancias y moviéndola en dependencia de los diálogos o de los sonidos a grabar.

- ✓ **Departamento de Post-producción:**
 - **Montador:** Es el responsable del montaje o edición de una película. Su trabajo consiste en organizar la estructura interna de los elementos

visuales y sonoros, que harán de una serie de planos independientes la unidad y sentido de la historia.

- **Asistente de Montaje:** Se encarga de la organización del material, es decir, de la sincronización de la imagen con el sonido.
- **Efectos Especiales:** Es el encargado de los diferentes efectos. diseña, construye y prueba todos los efectos especiales y es el responsable de la seguridad necesaria para llevarlos a cabo.
- **Efectos Visuales Digitales:** Generalmente es una empresa dedicada al oficio. Se encarga de desarrollar todos los elementos visuales, usando computadoras y que no podían ser filmados por alguna razón.
- **Diseñador Sonoro:** Es el encargado de buscar que todos los componentes de sonido interactúen entre sí para crear una banda sonora que acompañe y complemente la imagen.
- **Director de Doblaje:** Supervisa el trabajo de los actores de doblaje, dándoles instrucciones de interpretación, matices, entonación, entre otros, mientras se dobla una escena en el estudio de sonido. En los casos donde toda la película es doblada, también supervisa las mezclas de la nueva versión.

- **Actores de Doblaje:** Son los actores que se especializan en el doblaje de los diálogos de un idioma a otro, y su trabajo consiste en sincronizar las palabras con el movimiento de los labios de un personaje en pantalla. Suelen tener una buena técnica de interpretación, ya que, deben dar la entonación adecuada a los textos según la situación e intentar obtener el mismo tono del actor al que está doblando.

Figura 1

Flujograma: Proceso del trabajo cinematográfico

PROCESO DE TRABAJO CINEMATOGRAFICO



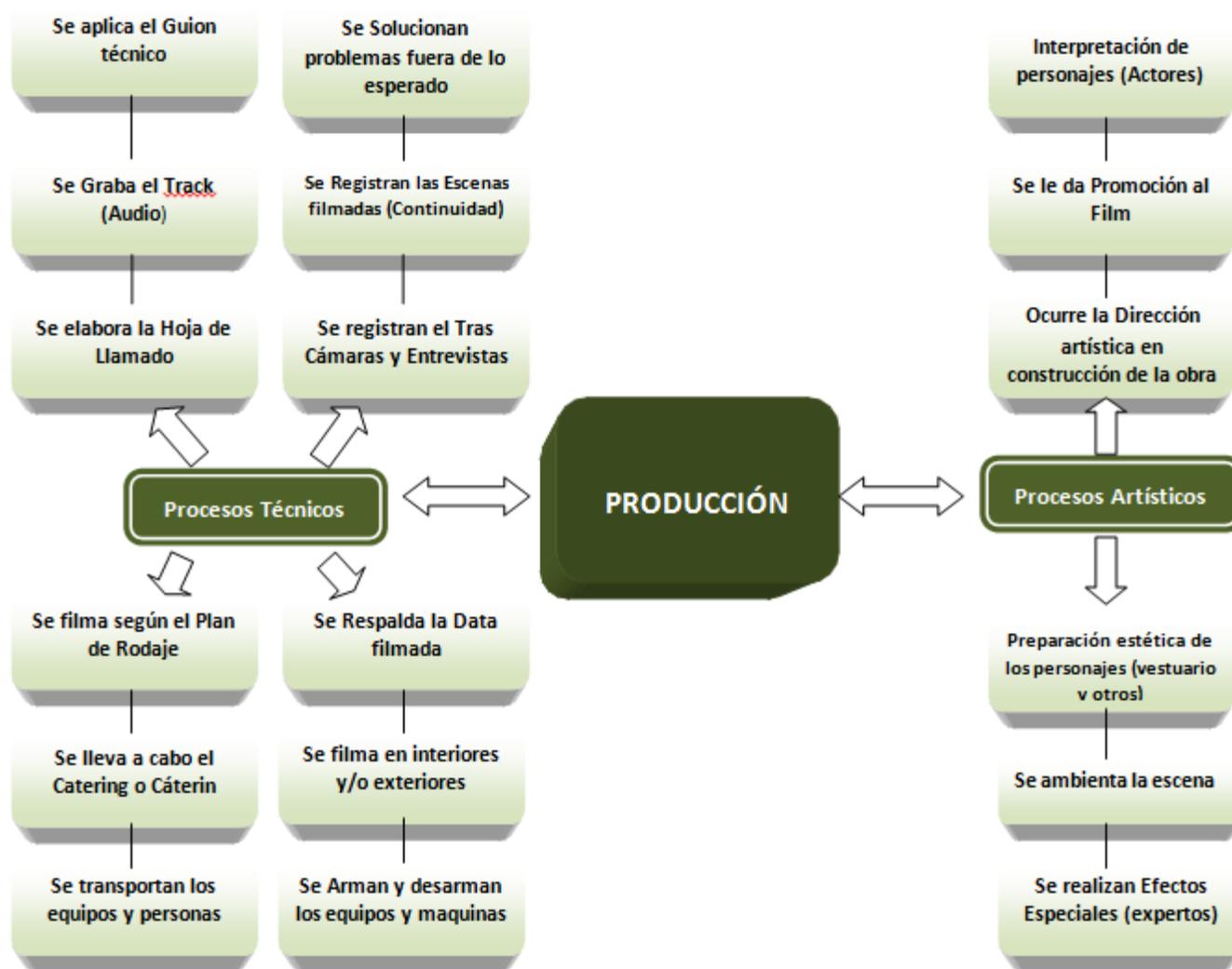
Figura 2

Flujograma: Proceso del trabajo cinematográfico



Figura 3

Flujograma: Proceso del trabajo cinematográfico



Fuente: Benites, Restrepo, y Mireles (2015)

Figura 4

- Flujograma: Proceso del trabajo cinematográfico



Fuente: Benites, Restrepo, y Mireles (2015)

Figura 5

Flujograma: Proceso del trabajo cinematográfico



Fuente: Benites, Restrepo, y Mireles (2015)

❖ **Proceso social del trabajo cinematográfico**

▪ **Concepto de trabajo**

Históricamente, el trabajo ha pasado por muchas definiciones, desde tiempos remotos hasta la actualidad, donde este es concebido como un conjunto de actividades que realiza el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio, que le permita mantenerse en su día a día.

Citando a De La Garza (2001) quién define el trabajo de la siguiente manera:

En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres; como resultado de ella el hombre mismo se transforma. Además el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos. (p. 13)

Esto, da también un carácter social a la ejecución del trabajo, pasando por un proceso de socialización entre personas que realizan una actividad con el objetivo de producir bienes que generen beneficios en común. El hombre ha experimentado en la ejecución del trabajo una manera de expresarse y de transformarse en alguien productivo, lo cual le otorga un valor especial en la sociedad, aun cuando en sus inicios el trabajo fue

concebido como un castigo o una actividad propia de esclavos de manera Aristotélica, a través del tiempo ha ido mereciendo una mejor definición.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT); define al trabajo como: “El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

- **Relaciones de trabajo**

Las relaciones laborales, están compuestas por un conjunto de aspectos económicos y sociales que se dan con ocasión del trabajo, entre el trabajador y el patrono o empleador, los cuales generan la exigencia de unas condiciones indispensables para la realización de las actividades productivas.

En el contexto actual, estas van sufriendo transformaciones en pro de la búsqueda de la satisfacción del trabajador, y a su vez el cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador.

Se hace mención, a la definición que hacen Kôhler y Martín (2007: 56): “Las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la

interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del estado)”.

- **Flexibilidad laboral**

Haciendo referencia a la flexibilidad en el ámbito laboral, debe entenderse esta como la capacidad de adaptar el recurso y los talentos humanos que se tenga dentro de una organización, buscando siempre lo que resulte en mayor provecho para la organización, de manera tal que su impacto sea siempre positivo dentro de la rentabilidad de la misma.

Citando nuevamente a Soto (2008) se tiene que:

La flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves periodos, simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de la maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones.
(p.13)

Por su parte Echeverría y López (2004:10) exponen que existen dos tipos de flexibilidades laborales, las cuales se definen de la siguiente manera: “La flexibilidad externa o numérica, se refiere a la facilidad para agrandar y reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores”.

De la misma manera Echeverría y López (2004) definen:

Las estrategias de flexibilidad externa se pueden medir de distintas formas. Una de ellas es la duración de los contratos: en qué medida se opta por contratos de carácter permanente (o indefinido) o de duración limitada y qué proporción del empleo en las empresas corresponde a uno u otro tipo. (p.10)

- **Relaciones laborales flexibles**

En el mundo globalizado actual, las empresas requieren de la mayor eficiencia posible en sus procesos de producción, persiguen la búsqueda del menor impacto económico ante la escases de recursos financieros y las continuas crisis que se presentan, una forma de evitar estos compromisos es flexibilizando la relación que existe entre los trabajadores y la organización empresarial.

No se trata meramente de despedir el personal que poseen, sino de contratar personal independiente que no generen obligaciones en el tiempo por parte de las empresas hacia quienes ejercen las funciones de trabajadores

Dicen Köhler y Martín (2010) que:

La imparable flexibilización de las relaciones laborales establece el contrato temporal por obra o servicio como modalidad “normal de contratación, dividiendo a la mano de obra en dos grandes colectivos: los cualificados, contratados a través de consultorías y asesorías, y los no cualificados de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal. (p.260)

Esto, de alguna manera genera incertidumbre e inseguridad laboral por parte de quienes ofrecen su fuerza o capacidad de trabajo a cambio de un empleo bien remunerado, con la esperanza de gozar de beneficios a largo plazo que le garanticen estabilidad y seguridad.

- **La flexibilidad laboral en la cinematografía**

En el área cinematográfica, suele ser muy práctico este tipo de organización empresarial, puesto que genera mayor facilidad a la hora de manejar con toda tranquilidad a la empresa, constituyéndola de manera flexible puede enfrentarse a los distintos escenarios que se puedan enfrentar, principalmente por motivos de presupuestos.

Bulloni (2009) en su trabajo de investigación sobre **Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo**, un estudio en la producción cinematográfica argentina explica:

Podemos afirmar que el advenimiento de esta forma de organización en el sector cinematográfico local constituyó una típica estrategia de flexibilización que permitió transmitir la casi totalidad de la incertidumbre y riesgo empresario hacia la fuerza de trabajo vía contrataciones temporales. (p.4)

Muestra de esto, es que una de las industrias que mayor utilización tienen de las relaciones laborales, pertenecen al área del trabajo audiovisual, donde la mayoría de los contratos son por obras determinadas, Köhler y Martín (2010) señalan que:

La producción televisiva se realiza en proyectos de emisoras, autores, directores, productoras servicios técnicos audiovisuales y servicios artísticos para medios audiovisuales sobre la base de acuerdos temporales, sin que exista una plantilla u otras instituciones básicas de relaciones laborales colectivas. Se trata de un conjunto de agentes individuales (autores, artistas) y organizacionales (empresas participantes en múltiples redes y proyectos) agrupados alrededor de la creación de un producto. (p.263)

- **Contrato de trabajo**

En las relaciones humanas, cuando se requiere de un compromiso por parte de una persona hacia otra, y a su vez sea recíproco ese compromiso, debe acudir al marco jurídico generando un instrumento que permita crear una obligación entre ambas partes.

En el ámbito laboral, esto es un aspecto vital para que pueda darse la relación de trabajo de la forma más armónica y segura posible, por lo cual nace el denominado contrato de trabajo, donde existen dos partes, una denominada patrón o empleador que se compromete a cumplir con las obligaciones que tiene con respecto a la otra parte, la cual es denominada trabajador o empleado el cual se compromete a cumplir con las labores correspondiente al contrato de trabajo.

Tomando como referencia, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 55. “El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.

- **Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral, debe ser considerada uno de los principios fundamentales dentro del derecho trabajar, ya que este garantiza la justa disposición del trabajo para quien ejerce la labor, obteniendo así solidas garantías sobre su permanencia en el goce de sus beneficios como trabajador.

Como base de sustento para lo anteriormente expuesto, se muestra lo expuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) sobre la estabilidad laboral:

Artículo 85. “La estabilidad, es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos”.

Así mismo existe una lista de los trabajadores amparados por la estabilidad laboral que se muestra en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 87. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.

3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley.

- **Suspensión de la relación de trabajo**

A esto dice Fournier (2011):

Como la misma palabra lo dice, es una condición temporal, transitoria, que suspende pero mantiene “viva” la contratación por cierto tiempo, con el propósito de recuperar su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo. La finalidad es que la relación y la contratación puedan volver a surtir nuevamente sus efectos. (p.48)

A tales efectos, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 71. “Dice de la suspensión de la relación de trabajo lo siguiente: “La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la

vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora”.

- **Terminación de la relación de trabajo**

Cuando se habla de terminación, se hace referencia a la conclusión de una situación o acción determinada, en materia laboral se finaliza la relación que existe entre el patrono y el trabajador, la extinción de deberes y derechos de uno respecto del otro.

Marcucci (2005) indica lo siguiente:

Consiste la terminación del contrato de trabajo, en la extinción o cesación definitiva del vínculo y, por lo tanto, de los derechos y obligaciones existentes entre las partes; así como también la generación de otro tipo de acreencias y la obligatoriedad del pago y cancelación de otras, sin que exista vocación para que el contrato de trabajo reinicie. (p.44)

- **Seguridad social**

En Venezuela, la seguridad social ha cobrado un valor importantísimo al punto de merecer una mención específica dentro de la carta magna, la constitución de la república; año tras año se ha buscado la forma y la manera de dar debido cumplimiento a esta normativa.

Para definir la seguridad social, tomemos como referencia a Rodríguez (2009) quien señala:

Es la parte de la política social que comprende el conjunto de disposiciones legales, políticas e instituciones que propugnan la prevención, reparación y rehabilitación de los riesgos o contingencias que puedan afectar a las personas durante y después de su vida laboral y/o a sus familiares. (p.33)

- **Condiciones de trabajo**

Al hablar de condiciones de trabajo, se hace referencia a las variables que identifican la ejecución de una tarea, bajo un determinado entorno laboral.

El instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de España dice:

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (s/p)

Según Ruiz, García, Delclos y Benavidez (2007) desde el punto de vista de la salud laboral dicen:

Una condición de trabajo es una característica que puede o no tener una relación directa con la salud del trabajador, pero que antes o después deberá incorporarse a los modelos causales de buena o mala salud en los centros de trabajo o de la población trabajadora. (p.18)

- **Salud y seguridad laboral**

La salud, es una condición o estado en el cual se encuentra un sujeto con respecto a su aspecto físico y mental, el cual es afectado positiva o negativamente según sea el caso por agentes externos y/o internos a la persona, debido a su respuesta a los cambios o situaciones a las que se encuentre expuesto.

Tomando en cuenta, la definición que hace Chinchilla (2002) dice:

La salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de un daño o enfermedad. La salud no es algo que uno posea como un bien, sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. (p.41)

Por lo tanto, la salud en el trabajo tiene directa relación con el medio en el que este se realiza, pudiendo ser afectado por diversas situaciones que puedan generarse al realizar las actividades laborales. Al respecto se complementa lo antes redacto citando nuevamente a Chinchilla (2002) quien expone:

La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en el que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo. (p.41)

La seguridad, es un estado de protección ante una situación de riesgo o peligro, al cual se encuentra expuesto un sujeto y puede libremente ejercer sus actividades correspondientes.

- **Jornada de trabajo**

Para Arufe, Carril y Martínez (2006: 197): “La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador dedica a cumplir su contrato de trabajo. En sentido estricto, es el único periodo de tiempo que merece el calificativo de verdadero tiempo de trabajo”.

Como referencia del derecho del trabajo venezolano, se referencia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 167: “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”.

- **Remuneración**

La remuneración, representa toda clase de retribución económica que pueda percibir el trabajador por su labor ejecutada por parte del empleador, de acuerdo a las condiciones en que este establecido el contrato de trabajo y en las leyes correspondientes, esto tomando como referencia la definición que hacen Bonilla y Urquijo (2008: 25): “En el lenguaje económico se conoce como remuneración el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios”.

Una forma de remuneración es el salario, definido este por Bonilla y Urquijo (2008: 30) como: “Toda retribución que percibe una persona cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva, o la realización de un servicio”.

Es importante, resaltar lo que dice la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su articulado:

Artículo 98. “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las

necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses”.

❖ **Protección laboral**

El mundo laboral, debe estar regido por un conjunto de normas, que lleven como objetivo determinar las mejores condiciones de desarrollo y ejecución de tareas durante la relación de trabajo entre un patrono y un trabajador; teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos al realizar una labor es la de percibir un beneficio que proporcione satisfacción de las necesidades propias de la persona que la realiza, a su vez con la aspiración de que dichos beneficios vayan en aumento sustancial a través del tiempo.

Lo anterior, se refuerza con lo señalado por Neves (2003) cuando indica que:

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones. (p.18).

Esto quiere decir, que al realizar una actividad que genere rentabilidad su ejecutor siempre aspirará obtener un beneficio del mismo, lo cual conlleva

a buscar la manera de organizar un conjunto de normas que establezcan la forma en que los beneficios a otorgarse sean justos y equitativos, según las necesidades básicas del ser humano para su desarrollo personal.

Por tal motivo, se hace necesaria la regulación de la situación laboral de estos trabajadores, una vez que se ha entendido el fin de su actividad. El derecho es la rama dedicada a la regulación y legalización de todos los aspectos cotidianos del desenvolvimiento de una sociedad, siendo el punto de referencia el derecho laboral como herramienta garante de la protección laboral.

Definiendo el derecho laboral, se toma en cuenta a Fournier (2011) quien lo conceptualiza de la siguiente manera:

Es la especialización temática del derecho en ocasión del trabajo, que regula (mediante leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia de los tribunales, y de la sala constitucional) la existencia y el funcionamiento de las relaciones entre las personas que fungen como patronos y trabajadores (referidos también en ocasiones como obreros). (p.17).

Así, el derecho laboral debe ser garantía de la defensa de todos y cada uno de los derechos que tiene el trabajador al realizar sus actividades propias del trabajo.

A esto, Fournier (2011) dice:

El objetivo principal de este tipo de derecho es brindar garantías a la persona trabajadora, para tratar de establecer un balance entre el poder empresarial y los recursos de inversión, con la protección a quien entrega su fuerza de trabajo. (p.3)

De esta manera se comprueba la necesidad de que exista una protección jurídica que garantice a los trabajadores el recibir un beneficio en calidad de remuneración de manera justa y proporcional por su trabajo realizado, y a su vez le otorgue el goce pleno y efectivo de estos derechos, contemplados en las leyes que rijan la materia.

❖ **Impulso de la Industria Cinematográfica como mercado laboral**

Aún, sigue la lucha para lograr una verdadera industria cinematográfica en Venezuela. Si bien, es impresionante el crecimiento productivo de la realización cinematográfica, y se pudiera decir que se está cerca de tener una industria generadora de trabajo constante y rentable, la cual pueda competir en un extenso y rudo mercado laboral a nivel mundial.

Como señala, la prensa del Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información de la República Bolivariana de Venezuela (2014) en uno de sus artículos informativos:

El cine venezolano logró la histórica cifra de 4 millones 120 mil espectadores durante el año 2014. Se trata de un hito sin precedentes en la gran pantalla nacional, nunca antes ha logrado en 117 años de historia, que además ubica a Venezuela como el país latinoamericano que más ve películas locales, con un 16% de cuota de pantalla.

Pero, a pesar de estos logros, se considera que aún falta organización y otros aspectos, para constituir una verdadera industria, quizás como la que ya es Hollywood en E.E.U.U, o como la que ya tiene Argentina o México.

La década de los setenta, es referencial para el inicio del sector cinematográfico, siendo el momento donde Venezuela, comienza a producir considerables cantidades de películas, con calidad estética y técnica, como para competir en el mercado comercial y laboral, a nivel nacional. A continuación, se presenta una muestra de algunas de las producciones cinematográficas que fueron financiadas para su realización y que aportaron al crecimiento del cine venezolano.

Figura 6

Producciones Cinematográficas Financiadas en los años 70

PRODUCCIONES CINEMATOGRAFICAS FINANCIADAS
POR LA DIRECCION NACIONAL DE CINEMATOGRAFIA

<u>PRODUCTORA</u>	<u>PELICULA</u>	<u>DIRECTOR</u>	<u>CREDITO OTORGADO</u>
24 FPS, C.A.	Compañero Augusto	E. Cordido	₡ 472.250.00
Charaima Films, C.A.	Los muertos sí salen	A. Lugo	₡ 536.208.00
PPCA, Cine, C.A.	Fiebre	J. Santana	₡ 635.610.00
Proyecto 13 Producciones	Soy un delincuente	C. de la Cerda	₡ 492.450.00
Macampá	300.000 Héroe	M.L. Carbonel	₡ 452.250.00
Gente de Cine	Sagrado y Obsceno	R. Chalbaud	₡ 452.250.00
Corona	Canción mansa para un pueblo bravo	C. Carrer	₡ 422.100.00
Promociones Cunaguaro	La ruta del triunfo	M. Díaz Puncelles	₡ 487.410.00
Pelivén, C.A.	La Invasión	J.C. Mármol	₡ 452.250.00

Si bien, estas producciones aportaron un valor significativo, pero aun así, no se podía (ni se puede) hablar de una Industria cinematográfica venezolana, como la que tenían Brasil, Argentina, México y Cuba; ya que, faltaba sostenibilidad en cuanto a la producción técnica y artística; aún era vista como una "industria" que impartía publicidad, la cual, se arriesgaba a crear o producir largometrajes. También, influía en esto, la falta de preparación dentro del país de cineastas talentosos o bien formados en el

área, además de que, para aquella época, realizar una película generaba alto costo, y entonces, la producción quedaba reducida a pequeños grupos pudientes.

El cine venezolano era escaso en recursos, en estética y técnica inseguro, sin esperas de retornos de inversión, nada rentable; donde empresas como Triunfo Films, Venezuela Cinematográfica, Cóndor Films, la primera Ávila Films, entre otras, fracasan en el mercado comercial como laboral, ya que los productores venezolanos no se interesaban, haciendo que se trabajara en coproducción con otras productoras de otros países con más experiencia. Entonces, inicia la industria a través de las co-producciones venezolano-argentinas, Ítalo-venezolanas, entre otras. Entonces, el cine en Venezuela se convierte en un monopolio, donde predominaban en las taquillas el cine norteamericano y europeo, haciendo que la producción nacional fuese desplazada del mercado, y no generara interés por su realización ni trabajo rentable. No era una buena opción trabajar y “vivir” del cine venezolano.

Mucho después, comienza a impulsarse el sector Cinematográfico en el país, gracias a Luis Guillermo Villegas Blanco, por la creación de la productora Bolívar Films, tomando estándares industriales y realizando producciones nacionales. Además, se constituye la Asociación Venezolana de Exhibidores Cinematográficos. Por fin, el cine venezolano comienza a expandirse, obteniendo reconocimientos y valor en festivales internacionales. Más adelante, surge la Cinemateca Nacional, llevando a los venezolanos las producciones realizadas. El Estado comienza a invertir de manera amplia en el cine y crea normas de comercialización de películas nacionales, dándole

importancia y protagonismo a la realización cinematográfica, generando así, fuentes de empleo y más posibilidades de la entrada al mercado laboral por parte de todos los trabajadores de esta rama cultural. Surgen nuevos talentos, los cuales traen más géneros para comercializar de los ya existentes (político-social), creándose nuevas producciones y variedades que empiezan a atraer la atención del espectador venezolano. Se aprueba la Ley de Cine en 1993, en búsqueda de organizar y modernizar el cine en Venezuela para competir en el mercado. Pero aun así, no establecía protección al sector cinematográfico, ni garantizaba la exhibición y difusión, y sin énfasis en esto, caía la rentabilidad y la posibilidad de mantener la producción.

Tanto la nueva ley, como la creación de estas fundaciones, como de otros organismos, fue un gran paso, para fortalecer y seguir impulsando el sector cinematográfico, dando seguridad a la rentabilidad en el trabajo que desean los cineastas para su calidad de vida, como también, el logro de la competitividad a nivel nacional e internacional a nivel comercial.

❖ Amplitud y especificidad de las leyes nacionales aplicables a la industria cinematográfica

Si bien, el entramado legal en Venezuela tiene gran amplitud y cobertura, siguen existiendo lagunas de algunos sectores de la sociedad, tal es el caso del sector cinematográfico, que, hasta hace poco, no contaba con ningún instrumento exclusivo y específico que mostrara y regulara los diversos escenarios legales que se derivan de este sector productivo.

Capriles (2008) dice:

El Ordenamiento Jurídico y la Formación Cinematográfica Al igual que la Educación en su totalidad, la Formación Cinematográfica que se inserta en ella, se encuentra regida en primer lugar por la Constitución, Ley Orgánica de Educación (2009), Reglamento General de la Ley de Educación (2003), Ley de Universidades con sus Reglamentos (1970), Decretos ad-hoc y Resoluciones. Paralelamente, sujeta a la legislación impositiva, laboral LOTTT (2012) Códigos Civil y de Comercio, LOPCYMAT, INCES, y las diversas leyes que rigen por igual a toda empresa y organización nacional. (p.3)

Sin embargo, y aunque es necesario y por demás beneficioso que el sector cinematográfico pueda contar con la protección de todas estas leyes, es igualmente necesario que el mismo cuente con instrumentos exclusivos que cubran las necesidades especiales de este sector productivo.

Por tal motivo, y aunque de manera un poco lenta, el sector del cine en Venezuela ha hecho todo lo posible para alzar su voz y hacer que el legislador tome en consideración a dicho sector, apareciendo así, la primera ley de cinematografía nacional, que llega para dar respuesta a un sector que fue omitido por la legislación venezolana.

Fuenmayor (2006)

En el plano legislativo observamos que en el año 1993, durante el gobierno del Dr. Ramón J. Velásquez se aprueba la primera Ley de Cinematografía Nacional, y se crea en el año 1994 el ente rector de la actividad denominado el Centro Nacional Autónomo de Cinematografía. Esta ley ha sido derogada por Ley de la Cinematografía Nacional del 26 de octubre de 2005. (p.43)

Al respecto Betancourt (2007) deduce que:

La aprobación de una ley nacional para regular integralmente la actividad cinematográfica en Venezuela, cobró por muchas décadas la preocupación de un sector cuya filosofía e historia de vida se realiza en el marco de esa actividad. Resulta incomprensible para unos, que no se logró tempranamente como en efecto debería haber sucedido, a pesar de todos los esfuerzo. (p.26)

Así pues, se observa que el protagonismo que se le ha otorgado al sector cinematográfico es de reciente data, siendo esto un punto de análisis, ya que, los diversos instrumentos legales generados por el legislador venezolano han ido mejorándose cada vez más, sin embargo, aún quedan espacios que el legislador no ha podido cubrir.

No obstante, el legislador venezolano sigue ampliando el articulado legal para que cada vez más la población en general, y sectores menos

reconocidos por las leyes, como el cinematográfico, obtengan cada vez mayor espacio y protagonismo no solo dentro de la sociedad, sino también dentro del sector legal.

Es así, como gracias a los esfuerzos realizados por el sector audiovisual, para que sean tomados en cuenta y se escuchen sus propuestas, hoy en día existen algunos instrumentos que son exclusivamente dedicados a dicho sector, donde Fuenmayor (2006) explica que:

En este sentido observamos el artículo 1 de la Ley de Cinematografía Nacional vigente de 2005, que en lo adelante también podemos denominarla como Ley de Cine, establece como objeto de la ley, el desarrollo, fomento, difusión y protección de la cinematografía nacional y las obras cinematográficas. (p.27)

❖ **Legalidad Laboral Cinematográfica**

La cinematografía en América Latina, ha enfrentado diferentes desafíos a través de su realización y evolución en el tiempo, sabiendo que en esta, se encuentra el reto de alcanzar un nivel que quizá la industria norteamericana ya tiene en su dominio, incluyendo en esto las leyes que puedan existir y abarcan a la cinematografía en sí, a su trabajo en labor y ámbito artístico. Siendo el cine en Latinoamérica, una industria más reciente, falta aún crecer y mejorar aspectos imprescindibles en materia legal y más aún en referencia al trabajo, marcando así la verdadera importancia que tiene la labor realizada por todos los cineastas latinoamericanos, donde su

trabajo es algo de pasión y de entrega hecho desde una perspectiva muy seria.

Es bien sabido, que a lo largo de los últimos años se han generado diferentes leyes cinematográficas en los diferentes países de Latinoamérica, las cuales rigen el proceso laboral y otros aspectos que se deben tomar en cuenta para mejorar los procesos relacionados al trabajo, que son importantes para que los trabajadores de la industria del cine sigan desarrollando su arte de la mejor manera posible y aportando al crecimiento y evolución de la industria como expresión artística y fuente generadora de trabajo.

Entonces, Getino (2007) en su investigación titulada **Los desafíos de la industria del cine en América latina y el Caribe**, señala que:

Entre las aproximadamente, 12.500 películas producidas desde 1930 a 2000 en América Latina, 5.500 corresponden a México (45% del total), 3.000 a Brasil (25%) y 2.500 a Argentina (20%). De este modo, el 90 % de la producción de películas en una región que representa más de 400 millones de personas, se concentró en solo tres naciones, correspondiendo el 10% restante a las de veinte países. (p.3)

Presentándose así, un avance en el desarrollo industrial, sus políticas y legislaciones que protegieran a la producción y al trabajo en sí, las cuales antes no existían, como indica Getino (2007):

Se ve con esto, que surge la necesidad de proteger a través de diferentes leyes la producción que aumentaba cada vez más, y la actividad laboral cinematográfica en Latinoamérica, a pesar de la no existencia de una “industria cinematográfica” sino más bien de “actividades productivas” de tipo industrial en materia de cine. (p.4)

Actualmente en Venezuela, la cinematografía nacional ha crecido notoriamente, obteniendo protagonismo no solo en el ámbito cultural, sino también en el ordenamiento jurídico, tomando como ejemplo la aparición de la Ley de la Cinematografía Nacional y su reglamento, las cuales tuvieron un tiempo de debate para su aprobación.

Además, se encuentra un nuevo beneficio que debe (ya que lo establece la CRBV) ofrecer y garantizar el Estado en cuanto a la Seguridad Social, en este caso al trabajador cinematográfico, a través de la Asociación Civil para el Bienestar Social del Trabajador Cinematográfico (ABICINE); aunque, según se entiende, esta protección no aplique a las producciones independientes o al llamado “Cine Guerrilla” (cine no financiado por el CNAC, Villa del Cine o cualquier ente del Estado).

Aun así, la cinematografía en el país, se sigue viendo más como una “actividad artística” que como un trabajo con características de mayor peso hacia lo laboral, donde existe hincapié hacia la realización del producto fílmico para su distribución, comercialización y exhibición, que hacia una relación laboral en el proceso de trabajo.

Esto ocasiona, que las leyes nacionales en materia laboral, las cuales se encargan de la regulación y protección laboral, pasen desapercibidas o no sean cumplidas en este sector cultural, afectando así, los beneficios que también deberían recibir los trabajadores cinematográficos como los recibe cualquier otro trabajador de una rama de actividad más común.

La cinematografía, no solo debe ser vista como un aspecto cultural, que si bien lo es, aun así debe ser considerado como un trabajo más, hecho con esfuerzo y dedicación, siendo en su mayoría, ejercido por personas que son profesionales, que laboran y se preparan día a día para mejorar en la productividad del cine nacional, es decir, son trabajadores que merecen protección legal laboral.

En algún momento, el crecimiento y la formación del cine va a ser tal, que el trabajo y las relaciones que de este se deriven, legalmente, tendrán que ser atendidos de manera más específica, ya que en la actualidad, las leyes que tocan aspectos cinematográficos siguen siendo muy vagas con respecto al área laboral y la protección social e “industrial” que se le pueda dar a los trabajadores de este sector, en cuanto a las condiciones laborales y a su propio bienestar personal.

❖ **Institucionalidad del cine venezolano**

Como todos los procesos y ámbitos de la vida, todo se debe a una evolución a través del tiempo, y el cine venezolano no escapa de ello.

Una vez entendido y reconocido, que el sector cinematográfico existe, tiene público cautivo y va cada vez más en ascenso, surgen iniciativas de dar formación a este sector productivo, ya que, como se ha mencionado, cada vez es más la gente interesada por la industria del cine.

Al respecto, Morreo (1983) señaló que:

En el país han existido experiencias docentes dirigidas a la formación de recurso humano interesado en la cinematografía, entre las cuales pudiéramos mencionar: el instituto venezolano de enseñanza cinematográfica IVEC, los talleres del departamento audiovisual de la UCV, los talleres del ateneo de Caracas, la GRIE. A través de estas experiencias se han formado muchos cineastas y profesionales de la televisión que actualmente trabajan en los medios. (p.106)

De igual manera, y pese a la data que tiene el ensayo que se toma como referencia, se evidencia que desde ya hace algún tiempo se le ha dado cabida al sector cinematográfico en Venezuela, lo cual demuestra que sí es un sector que tiene fuerza dentro de las demás áreas productivas, y que, la idea y visión del mismo, es expandirse cada vez más, así como tener la

posibilidad de contar con diversas opciones que les permitan nutrirse de conocimiento y hacer de la cinematografía una profesión seria y bien estructurada, desmontando así la idea de que el cine es solo arte.

Morro (1983) indica que:

Actualmente existen diversos centros orientados a la docencia en cine y televisión, entre ellos: la escuela de arte (mención cine) de la UCV, departamentos audiovisuales de universidades como Carabobo, Zulia, Católica, Simón Bolívar y la Universidad Abierta, el departamento del cine la Universidad de los Andes, los colegios universitarios, el ateneo de Caracas, la academia de las ciencias y artes del cine y la televisión y el taller de realización cinematográfica del CONAC. (p.108)

Así pues, se puede ver que si existen espacios dirigidos para la formación de personas dedicadas al área cinematográfica, y aunque algunos de esos espacios son bastante importantes, incluso a nivel nacional, sigue siendo necesario que los espacios ya existentes amplíen sus opciones para el público que atienden, del mismo modo que se hace necesario brindar nuevas, mejores y actualizados espacios, que permitan el desarrollo de este público ansioso de conocimiento y oportunidades de exhibición de sus proyectos.

Al respecto, Capriles (2012) señala que: “Los Centros de Formación Audiovisuales, públicos y privados, se encuentran insertos bien sea dentro

de macro instituciones como las Universidades o bien existen en forma autónoma y tantas veces son pequeños entes”.

Es por esto que, se hace indispensable ampliar las opciones educativas para este sector en específico, al igual que delimitar espacios propios para la educación cinematográfica, que les permita a los aprendices y educadores tener un sentido de pertenencia hacia un lugar que sea exclusivo para el objetivo en común que todos manejan, la enseñanza y/o aprendizaje de la cinematografía.

De igual manera, y debido al carácter cultural que implícitamente posee la cinematografía, así como la responsabilidad que recae sobre la misma, al ser un vehículo que permite transmitir y enseñar valores, es vital darle la importancia y reivindicación que la misma merece, ya que, a nivel histórico, en Venezuela este sector no ha sido reconocido ni respetado como realmente se debería. Por lo cual es indispensable que la nueva era de cineastas venezolanos, así como los entes gubernamentales le den cabida al sector audiovisual dentro del modelo educativo en sus distintos niveles, no solo para mostrar el cine como un ámbito de estudio cualquiera (lo cual atraería a más personas a la industria), sino también para redimir la ausencia del espacio cultural que debe formar parte de la vida de todo ser humano, así como de la educación integral del mismo

Así mismo, Capriles (2012) concluye en que:

La formación audiovisual debe extenderse a todos los niveles del sistema educativo venezolano, y me refiero no sólo a la producción y realización. Por ser el cine una de las Artes fundamentales en pleno desarrollo en nuestra época y provocar excelentes resultados educativos y formativos mediante su divulgación en Cine-Foros y Apreciación Cinematográfica, estas actividades son adecuadas desde la primera infancia. (p.3)

Lo planteado por Capriles (2012)

Pudiera lograrse a través del CNAC, ya que este es el ente rector de la política cinematográfica del país, y garante del desarrollo de la cinematografía nacional, que fue creado por el Estado venezolano e inició sus actividades formalmente el 1 de agosto de 1994, sustituyendo al otrora Fondo de Fomento Cinematográfico, El Fondo de Promoción y Financiamiento del Cine (cuya función es la promoción, fomento, desarrollo y financiamiento al cine). (p.3)

Bases legales

Es importante destacar, que el tema objeto de estudio se fundamenta en el desarrollo y alcance de los diversos instrumentos legales que regulan el proceso social del trabajo, en Venezuela, así como todas las obligaciones y responsabilidades que de este se derivan. Se hace trascendental exponer a continuación todos aquellos argumentos legales más relevantes que además de ser pertinentes al tema, generan un aporte fundamental para el sustento de la investigación y a su vez la sitúan en un contexto que permite el desarrollo del problema planteado en dicha investigación.

Se tomó como punto de referencia, a nivel nacional, la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, en su función de carta magna y principal instrumento jurídico de cumplimiento obligatorio dentro del territorio venezolano. A continuación, se extrae lo siguiente:

Artículo 86. “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva

no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial”.

En este articulado, se evidencia la responsabilidad del estado como principal ejecutor en cumplir y hacer cumplir las leyes, para con los trabajadores, sin discriminación alguna, sean estos dependientes o no de un patrono, dejando por sentado que los trabajadores tienen el derecho a gozar de un sistema de seguridad social que les permita obtener el sentido solidario por parte del estado cuando estén en presencia de una contingencia. Lo cual hace evidenciar la necesidad de verificar el debido cumplimiento del mismo, ya que son muchos los casos en los que la ley de alguna manera es vulnerada bien sea por desconocimiento de la misma o por desacato voluntario por parte de quienes deben cumplirla, y quienes deben ejercer el derecho de la misma.

Artículo 92. “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera

intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.”

En el presente artículo, se muestra el beneficio que poseen los trabajadores por concepto de antigüedad, sin embargo, y para los trabajadores cinematográficos, se hace un poco compleja la aplicación de este artículo. Debido al carácter temporal de los trabajadores cinematográficos, y que trabajan en muchos casos para diferentes patronos (incluso en simultaneo), se requiere de una mayor especificidad sobre los mecanismos sobre los cuales estos trabajadores (y patronos) harán los aportes correspondientes al sistema de seguridad social.

Artículo 99. “Los valores de la cultura constituyen un bien irrenunciable del pueblo venezolano y un derecho fundamental que el Estado fomentará y garantizará, procurando las condiciones, instrumentos legales, medios y presupuestos necesarios. Se reconoce la autonomía de la administración cultural pública en los términos que establezca la ley. El Estado garantizará la protección y preservación, enriquecimiento, conservación y restauración del patrimonio cultural, tangible e intangible, y la memoria histórica de la Nación. Los bienes que constituyen el patrimonio cultural de la Nación son inalienables, imprescriptibles e inembargables. La Ley establecerá las penas y sanciones para los daños causados a estos bienes.”

En este artículo, se muestra la importancia que tiene el desarrollo y sostenimiento de la cultura como identidad social, la cual debe ser fomentada y sustentada por un conjunto de normativas que garanticen el pleno

desenvolvimiento de actividades que representen la cultura venezolana. Como fortaleza de esta norma, la inclusión de la cultura es un hecho importante, ya que a través de este artículo queda expresamente señalada la necesidad de mantener el patrimonio cultural de la nación, sea este tangible o intangible.

Artículo 100. “Las culturas populares constitutivas de la venezolanidad gozan de atención especial, reconociéndose y respetándose la interculturalidad bajo el principio de igualdad de las culturas. La ley establecerá incentivos y estímulos para las personas, instituciones y comunidades que promuevan, apoyen, desarrollen o financien planes, programas y actividades culturales en el país, así como la cultura venezolana en el exterior. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras culturales su incorporación al sistema de seguridad social que les permita una vida digna, reconociendo las particularidades del quehacer cultural, de conformidad con la ley”.

El aspecto más relevante de este articulado, es el carácter constitucional y por ende obligatorio del derecho a la seguridad social por parte del estado para con los trabajadores culturales, garantizándoles así una vida digna y el pleno desenvolvimiento de las actividades propias de este ámbito laboral. Sin embargo no se llegan a mayores especificaciones, siendo estas necesarias ya que el oficio de los trabajadores culturales tiene características diferentes a otras ramas productivas, sobre todo porque las relaciones que se generan en el ámbito cultural pueden llegar a ser en muchas ocasiones temporales y con condiciones de inestabilidad laboral. De igual manera el amplio concepto de trabajadores culturales no permite

puntualizar características de trabajadores como los del sector cinematográfico, siendo este el ámbito a estudiar en la presente investigación.

Artículo 101. "El Estado garantizará la emisión, recepción y circulación de la información cultural. Los medios de comunicación tienen el deber de coadyuvar a la difusión de los valores de la tradición popular y la obra de los artistas o las artistas, escritores, escritoras, compositores, compositoras, cineastas, científicos, científicas y demás creadores y creadoras culturales del país. Los medios televisivos deberán incorporar subtítulos y traducción a la lengua de señas, para las personas con problemas auditivos. La ley establecerá los términos y modalidades de estas obligaciones".

Puede observarse, la importancia de la participación en la emisión y difusión de los elementos culturales a través de los medios de comunicación, lo que supone un apoyo significativo para los trabajadores culturales, y más importante aún para los trabajadores cinematográficos, donde el elemento audiovisual se hace indispensable para la difusión de las obras.

De igual manera, se extrae de la **Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras** lo siguiente:

Artículo 7. "Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio

profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores y trabajadoras se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.”

Es importante destacar que para la aplicación del presente artículo se requiere, como bien lo expresa el mismo, de leyes de ejercicio profesional, lo cual permite observar la debilidad del ámbito cinematográfico en este sentido. El carácter artístico de la cinematografía ha restado importancia a esta profesión, dejando exento a un gran número de trabajadores que ejercen este oficio, hablando específicamente desde el personal técnico (camarógrafos, utileros y otros) , directores y productores, como el personal que se contacta directamente con el público (actores).

Artículo 36. “Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social”.

Se expresa en el artículo señalado la definición de trabajador no dependiente, lo cual es un aspecto positivo dentro de la normativa, ya que,

son muchos los trabajadores que adoptan esta categoría, tal es el caso de los trabajadores objeto de estudio de la presente investigación.

Artículo 43. “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral”.

Queda expresa, la responsabilidad de los patronos en garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, siendo imperativo investigar si en el ejercicio del proceso de trabajo dichas condiciones son realmente cubiertas por los patronos, ya que de acuerdo a las investigaciones previas referentes al tema de investigación se denota una clara omisión de este artículo.

Artículo 45. “Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente:

- a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.

e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio”.

El artículo presentado a continuación, expone lo entendido por entidad de trabajo, siendo esto una guía de acción a la hora de establecer la misma dentro de un contrato de trabajo.

Artículo 58: “El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido”.

En el presente artículo, se expone la preferencia por los contratos de trabajo en su forma escrita, y prevé los casos donde este fuere de forma oral, siendo el mayor beneficiado, el trabajador; siendo este un elemento positivo dentro de la normativa.

Artículo 59: “El contrato de trabajo escrito, se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.

3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
10. El lugar donde deban prestarse los servicios.
11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.
13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.

14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella”.

El presente artículo, expone de manera clara todos los requerimientos con los que debe cumplir un contrato de trabajo, siendo esto, una guía de acción para patronos, al igual que un marco de referencia para los trabajadores, que les permita, apegarse a la ley y reconocer las ausencias o fallas, respectivamente. Las características descritas en el artículo, que deben estar incluidas en el contrato de trabajo, son un elemento positivo dentro de la presente normativa, sin embargo, siempre se abre el espacio para la duda , en frases como “así como los demás beneficios a percibir” , no existe una claridad en la norma, pues no indica, taxativamente, cuáles serían tales beneficios. Por lo cual, la crítica va hacia esa especificidad que debe ser cumplida por la norma.

Artículo 60: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada”.

Se expone de manera clara y puntual los tipos de contratos previstos en la normativa, siendo los mismos un beneficio para el trabajador, ya que permiten mayor inclusión de trabajador, tarea y sector productivo.

Artículo 63: “El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos”.

Se expone en el artículo, la modalidad del contrato de una obra determinada, mostrando las especificaciones que debe contener, siendo este un elemento positivo dentro de la normativa, que prevé este tipo de trabajos.

Sin embargo se debe evaluar la especificidad de la misma en modalidades de trabajo como esta, donde las condiciones de trabajo varían.

Artículo 77. “Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos”.

Se muestran las clases de despido, lo cual se traduce en un alerta para el patrono, pues la norma es bastante clara y expone los supuestos donde el despido sería justificado o injustificado, de modo tal que el mismo, no debería incurrir en un despido injustificado.

Artículo 79. “Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.

b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.

c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.

f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de

trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.

i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

j) Abandono del trabajo.

k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.

b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta

signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra”.

Se expone en el presente artículo, las causas justificadas de despido, siendo la norma bastante explícita, lo cual es un aspecto positivo dentro de la misma. Además de que no deja espacios para la ambigüedad, la duda o tergiversación.

Artículo 85. “La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos”

Como lo consagra la CRBV, y esta ley, la estabilidad laboral es un derecho de todos los trabajadores, cabe la duda sobre la aplicabilidad de este principio para los trabajadores no dependientes y para el trabajador a tiempo determinado, ya que por las características de dichas modalidades de trabajo se genera ambigüedad en el principio de estabilidad.

Artículo 99. “El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley”.

El presente artículo, muestra el beneficio que goza el trabajador, al no cobrar, sin importar la labor que realice, no menos del salario estipulado por la ley como mínimo; siendo este un aspecto positivo dentro de la normativa.

Artículo 100. “Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

- 1) La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
- 2) La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
- 3) La cantidad y calidad del servicio prestado.
- 4) El principio de igual salario por igual trabajo.

5) La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio”.

El presente artículo, muestra el método para la fijación del salario, siendo los elementos que toma en cuenta, subjetivos, por lo cual el artículo se traduce en un aspecto negativo y de pronta evaluación. El método para la fijación del salario debería ser más objetivo, e incluso, matemático; donde este se pudiera obtener mediante una fórmula o algoritmo, de manera de eliminar la subjetividad y crear un método más específico para calcular el salario.

Artículo 106. “El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley.

Se expresa en este artículo, el deber del patrono de entregar al trabajador un recibo de pago que conste la cancelación de cualquier tipo de remuneración o beneficio otorgados al mismo, así como las deducciones, donde cuyo incumplimiento de la entrega del recibo, puede traer sanciones.

Artículo 109. “A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.”

En el presente artículo, se expone el principio de igual salario a igual trabajo, lo cual se traduce en un beneficio para el trabajador y en un aspecto positivo de la normativa.

Artículo 112. “El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión. La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea esta a tiempo indeterminado o determinado”.

Se muestra en el artículo, la igualdad del criterio de la fijación del salario sin importar el tipo de trabajo que se realice o la modalidad de trabajo en la que se incurra, siendo esto un aspecto positivo de la normativa.

Artículo 114. “Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor”.

La normativa expone en el presente artículo, la estipulación del salario cuando el trabajo fuere por unidad de obra, por pieza o a destajo, mostrando que la forma de cálculo no podrá ser inferior a la que fuera por un trabajo realizado por unidad de tiempo, lo cual es un elemento positivo. Contradictoriamente, se muestra un aspecto negativo dentro del artículo, al exponer este que al estipular el salario por unidad de obra, por pieza o a destajo, no se tomara en cuenta el tiempo previo para la realización de la labor, sino el producto final; siendo esto contradictorio a esta normativa y a otras leyes. Este elemento perjudica a trabajadores como los del sector cultural, cinematográfico y otros, que emplean un tiempo previo para la realización de un producto, y que en otras leyes dicho tiempo es considerado como laboral y remunerado.

Artículo 118. “Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva”.

Se expone el pago de las horas extraordinarias a la jornada laboral, siendo la norma lo suficientemente explícita en la forma de cálculo, siendo este, un elemento positivo que favorece al trabajador.

Artículo 167. “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento”.

En el artículo presentado, no se muestran las horas establecidas como laborales, lo cual permite aseverar que serán las que el patrono considere apropiadas, aun cuando estas sean nocturnas o de madrugada. Siendo esto un elemento de análisis para el legislador venezolano.

Artículo 168. “Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas”.

La norma es bastante explícita en el artículo que se presenta a continuación, mostrando el tiempo de descanso y alimentación, eliminando todo sesgo y posibilidad de malinterpretar la norma.

Artículo 173. “La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1) La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

2) La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

3) Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad”.

En el presente artículo, se presentan las diferentes jornadas de trabajo con sus respectivos límites horarios, lo cual se traduce en un marco de referencia tanto para el patrono como para el trabajador, de manera que toda jornada laboral establecida fuera de los parámetros expuestos en el artículo, está incurriendo en una falta a la normativa. El presente artículo sobresale como aspecto positivo dentro de la norma, ya que prevé el trabajo diurno, nocturno y mixto, eliminando la ambigüedad y la posibilidad de incumplir dicha normativa.

Artículo 178. “Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia. La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.

b) No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales”.

El presente artículo, expone la definición de hora extraordinaria, eliminando así, toda interpretación subjetiva del concepto. De igual manera expone los límites en el cómputo de horas extraordinarias, lo cual es un aspecto positivo de la normativa, que en tal sentido, ampara vela por el descanso del trabajador. Siendo la norma explícita, no cabe en ella la malinterpretación, y por lo tanto, el incumplimiento.

Artículo 287. “Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras culturales serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales y sindicales. En la ley especial se establecerá la protección para los trabajadores y trabajadoras culturales”.

En el presente artículo, se prevé la creación de una ley especial que promueva la protección de los trabajadores culturales, siendo esto un avance significativo para los trabajadores de este sector productivo. La iniciativa por parte del legislador venezolano en materia de protección laboral de los trabajadores culturales se traduce en un avance sustancial, no solo para el articulado nacional, sino también para el impulso y desarrollo de este oficio.

A continuación, se presenta el articulado extraído de la **Ley de Cinematografía Nacional** que guarda estrecha relación con el tema objeto de estudio y que fue insumo para análisis posteriores de un contrato de trabajo:

Artículo 42: “serán certificadas como nacionales, las obras cinematográficas de carácter no publicitario o propagandístico que reúnan los siguientes requisitos:

1. Director venezolano o extranjero con visa de residente en el país.
2. El guion, adaptación, argumento, guion literal, diálogos o guion técnico sea de autor venezolano o en su mayoría venezolano, o extranjeros con visa de residente en el país. El comité ejecutivo, por vía de excepción, podrá exonerar el cumplimiento de este requisito.
3. La versión sea en español o lengua indígena. El comité ejecutivo, podrá eximir el cumplimiento de este requisito.
4. El Centro Nacional Autónomo De Cinematografía (CNAC), deberá exigir además de los requisitos a los que se refieren los numerales anteriores, el cumplimiento de una o varias de las condiciones en las que:

a) los costos de producción sean financiados en proporción no inferior al cincuenta y uno por ciento (51%) por capitales nacionales.

b) el cincuenta por ciento (50%) del tiempo de rodaje requerido para la realización de la obra cinematográfica se ejecute en el país.

c) La mitad de los protagonistas y de los papeles principales y secundarios sean interpretados por actores venezolanos o extranjeros residentes en el país.

d) La mitad del personal técnico sea de nacionalidad venezolana, o extranjeros residentes en el país.”

El presente artículo, es de suma importancia para el sector cultural del país, ya que mediante este, se reivindica la labor realizada por los mismo, siendo contemplado en la ley, que al menos el cincuenta por ciento (50%) del talento presente en la producción artística o cultural, sea venezolano; de igual manera se prevé esta misma condición en cuanto otras labores propias del mundo artístico y cultural, siendo este un elemento sobresaliente de la presente ley, quedando demostrado el apoyo que se le brinda a los trabajadores culturales venezolanos.

A continuación, se presenta el articulado extraído de la **Ley Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional** que guarda

estrecha relación con el tema objeto de estudio y que fue insumo para análisis posteriores de un contrato de trabajo:

Artículo 4. “corresponsabilidad: el poder público nacional, estatal, y municipal, así como el poder popular y las personas naturales y jurídicas de naturaleza pública y privada tienen el deber de contribuir de forma mancomunada en la protección social integral del artista y cultor nacional.”

Se muestra la responsabilidad por parte del estado y de los diferentes entes públicos, hacia la promoción de la protección social integral de los artistas y cultores nacionales, lo cual es un aspecto positivo para la construcción y consolidación de una industria cultural cada vez más establecida, así como la preservación de la cultura como elemento definitorio de toda sociedad.

Artículo 5. “Definición: a efectos de esta ley se considera artista y cultor nacional a todas aquellas personas que asumiendo tal condición, con las particularidades de su quehacer artístico, sus oficios o áreas de trabajo, laboren directamente y de manera continua en la creación, ejecución e interpretación artística, en el desarrollo de alguna manifestación cultural y disciplinas artísticas o en la producción de bienes y servicios artísticos tangibles e intangibles, remunerados o no.”

Es importante, la definición establecida en la presente ley, pues permite identificar el sujeto por la cual tiene razón de ser dicha ley. Sin embargo, y resaltando lo positivo de la definición, es necesario que el legislador venezolano sea mucho más específico en aspectos como este, donde la población es amplia, al igual que las actividades realizadas.

Artículo 6. “Son derechos del artista y cultor nacional:

5. El reconocimiento de su obra como aporte para el desarrollo de la cultura y la sociedad.
6. El reconocimiento de su condición como trabajador cultural de conformidad con la constitución de la república y la ley.
7. La protección social, la protección integral a su obra y la protección de su labor para su libre y óptimo desarrollo.
8. La promoción y difusión de su obra por parte del estado y la sociedad.
9. Asociarse libremente para defender y representar los intereses colectivos e individuales que promuevan la actividad artística y aseguren su protección y desarrollo como artista y cultor nacional.

10. Acceder a planes, proyectos, programas e intercambios culturales de estudio, formación y capacitación a nivel nacional e internacional que contribuyan plenamente a su desarrollo como artista y cultor nacional.
11. Contar con las instancias y medios efectivos para la protección integral a su condición de trabajador, de conformidad con la constitución de la república y las leyes.
12. Acceder a planes, proyectos y programas de financiamiento y apoyo económico o material que garanticen el amplio desarrollo de su quehacer artístico y cultural.”

El presente artículo muestra la reivindicación que el estado y la sociedad venezolana le deben a los artistas y cultores nacionales, tal y como lo expresa la carta magna nacional. Como elemento resaltante se muestra el apoyo a este sector del país, tanto en la realización de sus labores como en la difusión de su arte, entendiendo que a través de ella la sociedad encuentra su identidad y mantiene, valora y promueve el acervo cultural nacional. Los derechos que se exponen en el artículo son valiosos para este sector laboral de la sociedad, siendo los mismos, completamente lógicos y justos, por lo cual se traducen en un acierto del legislador venezolano.

Artículo 7. “Son deberes del artista y cultor nacional:

13. Contribuir al desarrollo cultural de la nación, enalteciendo los valores, y símbolos patrios, promoviendo una sociedad amante de la paz, la justicia, la solidaridad y el bien común.
14. Participar de forma corresponsable en la promoción del arte y la acción cultural en el seno de las comunidades y organizaciones del poder popular.
15. Promover la enseñanza del arte y la cultura estimulando el talento artístico en los niños, niñas y adolescentes a través de la participación en el sistema educativo nacional.
16. Respetar y apoyar la labor, obra y producción de los y las demás artistas y cultores.
17. Observar una conducta ética, moral y profesional en el desempeño de su labor y en su vida pública.”

Los deberes expuestos en el presente artículo, muestran la importancia del sector cultural del país, ya que a través de dicho deberes se evidencia el significado de la labor que realizan para la sociedad. Sobre este sector recae la responsabilidad de la promoción del arte y la cultura, la promoción de valores y la compenetración entre la comunidad y la cultura,

siendo así, los responsables de la creación, mantenimiento, difusión y promoción de la cultural nacional.

Artículo 11. “Derecho patrimonial exclusivo: sin perjuicio de los derechos contemplados en la ley sobre el derecho de autor, los artistas y cultores nacionales tienen derecho patrimonial exclusivo para realizar, autorizar o prohibir:

18. La distribución al público del original o de los ejemplares de sus interpretaciones y ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante venta u otra transferencia de propiedad, así como mediante alquiler, préstamo público o cualquier otra transferencia de la posesión efectuada a título oneroso.

19. La puesta a disposición del público de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante transmisiones digitales interactivas, ya sea por hilo o por medios inalámbricos, de tal manera que el público pueda tener acceso a ellas desde el lugar y en el momento que elija.”

Se prevé en este artículo, el derecho que poseen los artistas y cultores nacionales sobre sus obras, creaciones y talento en general, esto, en cuanto a su venta y difusión. Siendo este un elemento justo para los trabajadores.

Artículo 12. “Remuneración por comunicación al público: sin perjuicio del derecho de remuneración por comunicación al público de las interpretaciones

o ejecuciones fijadas en fonogramas, conforme a la ley sobre el derecho de autor, los y las artistas y cultores nacionales cuyas presentaciones se incorporen en obras, grabaciones o producciones audiovisuales, tienen el derecho inalienable e irrenunciable a recibir una remuneración equitativa por la comunicación al público, por cualquier medio o procedimiento, de sus interpretaciones o ejecuciones incorporadas a dichas obras, grabaciones o producciones. La remuneración que se recaude corresponderá íntegramente a los artistas intérpretes o ejecutantes que intervengan en las mismas.”

La presente ley promueve la remuneración íntegra a los artistas y cultores que presten su servicio en una comunicación al público, bien sea a nivel artístico o técnico. Siendo este artículo una herramienta para reivindicar la importancia de este sector productivo del país.

Artículo 21. “Jornada: la jornada de los y las artistas y cultores nacionales estar sujeta a modalidades y características de las distintas disciplinas artísticas. Dentro de la jornada diaria máxima se incluirá también, el tiempo destinado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias, cuando estas sean necesarias para la realización del trabajo. Los aspectos relativos al pago de horas extras, trabajo nocturno, bono alimenticio, descanso semanal, vacaciones y días feriados y el cumplimiento de los mismos, sean regulados por las disposiciones previstas en la legislación laboral y así como el reglamento de la presente ley.”

En el presente artículo, se evidencia la complejidad del trabajo cultural y artístico, siendo necesario para estos, una preparación previa a la entrega del producto final, traducido en horas que también son de trabajo, por lo cual debe ser igualmente remunerado con todos los beneficios de la ley venezolana en materia de trabajo. Sin embargo, y por la complejidad de las distintas labores realizadas por este grupo de trabajadores, se hace indispensable ampliar la normativa en aspectos tan sensibles como horarios y pagos, de manera de eliminar lo mayor posible, cualquier duda, laguna o falla, presentes en el marco regulatorio nacional en materia laboral.

Artículo 22. “De los compromisos en la prestación de servicios: cuando la prestación de servicios del artista y cultor nacional, sea en lugares distintos al de su residencia habitual, el empleador o contratante estará obligado a cumplir con los siguientes disposiciones:

20. Deberá hacerse un anticipo a la remuneración convenida equivalente al 50 % del total a cancelar por la prestación del servicio.
21. Cancelar los gastos de alimentación, transporte y alojamiento de los artistas y cultores nacionales.”

Este artículo, prevé los gastos ocasionados por la prestación de servicios en un lugar de residencia distinto al propio del artista o cultor, lo cual es un aspecto positivo de la presente ley, ya que, por la naturaleza de la

labor que realizan estos trabajadores, es recurrente que los mismos se trasladen hacia el lugar donde les sea demandado su producto o servicio, por lo cual sería ilógico, que un traslado (y los gastos que se derivan del mismo) por concepto de trabajo no sea remunerado o cubierto por quien solicitó dicho producto o servicio.

Artículo 25. “De la formalidad del contrato de trabajo: el contrato de trabajo se hará preferiblemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse por otros medios. El contrato de trabajo deberá cumplir con las formalidades y disposiciones establecidas en esta ley, así como en las demás leyes que rijan la materia. “

Se expresa la formalidad que debe adquirir el contrato de trabajo, señalado además, de forma más específica en otro artículo de la presente ley, mostrándose así, la importancia de establecer dicho contrato entre las partes involucradas, así como de elaborarlo de la mejor manera posible, buscando siempre respetar los deberes y derechos de las partes involucradas así como la las relaciones de trabajo generadas en este sector laboral.

Artículo 26. “El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:

1. El nombre y apellido, cédula de identidad, nombre artístico si lo tuviera, nacionalidad, edad, estado civil, número del registro de inscripción en el fondo nacional para el desarrollo y protección del artista y cultor nacional y la promoción de la cultura y, domicilio de las partes.
2. La actividad artística que deberá efectuar, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
3. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su razón social, registro de información fiscal, domicilio y la identificación del representante legal.
4. El tiempo de duración del contrato de trabajo.
5. El monto del salario o contraprestación estipulada y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
6. El lugar donde deba prestar servicio el artista y cultor contratado.
7. Las condiciones de trabajo.
8. Las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.
9. Cualesquiera otras estipulaciones que acuerden las partes.”

El presente artículo, expone los elementos que debe contener un contrato de trabajo dirigido hacia un artista o cultor nacional, donde se resalta como aspecto positivo, la especificidad que se le pretende dar a dicho contrato, señalando, de la manera más precisa posible, todas aquellas características presentes en la relación laboral, como el salario y la forma de cálculo, el lugar de la prestación de servicio y otros aspectos. Es importante recalcar que la especificidad del contrato de trabajo debe ser lo más minuciosa posible, a modo de no dejar nada entre dicho y cuidar la armonía en esta relación de trabajo.

Artículo 27. “De la terminación anticipada del contrato sin causa justificada: el empleador o empleadora que sin causa debidamente justificada, dé por terminado el contrato de trabajo, reconocerá al artista y cultor nacional contratado, el valor del mismo en las mismas condiciones como si se hubiese efectuado.”

En el presente artículo, se muestra un elemento positivo en cuanto a la terminación anticipada sin causa justificada de la relación de trabajo. Siendo en este supuesto el mayor beneficiado, el artista y cultor nacional, lo cual les da el debido respeto y valor que merecen como industria cultural del país.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación

Todo proceso investigativo, que se realiza de manera científica, lleva implícitos ciertos elementos estratégicos comunes, esto, debido a la gran variedad de problemas que ofrece el comportamiento humano en sus diferentes ámbitos, siendo las características de cada problema examinado, el alcance del mismo, la lógica y la responsabilidad del investigador lo que le permitirá acoplar su objeto de estudio a un determinado proceso metodológico, que le permita desarrollar la investigación de la manera más objetiva y científica posible.

De tal manera que, se ha generado un sinnúmero de disertaciones, que giran todas sobre la clasificación más acertada sobre los diferentes tipos de investigación, y si bien existen ya algunas clasificaciones bastante comunes y precisas a las necesidades de cada fenómeno, la clasificación aun genera cierta controversia, que se controla al entender que cada tipo de investigación no es excluyente de otra, sino más bien, llega a ser un complemento. Es por esto, que se procede a abordar la naturaleza de la investigación que se desarrolla a continuación, de la manera más sencilla y clara posible.

Se afirma que esta investigación, es de naturaleza descriptiva y de campo. Descriptiva, puesto a que como su nombre lo indica, pretende acercarse al fenómeno estudiado para describirlo o descomponerlo en todos sus elementos más importantes, esto, con fines de análisis y comprensión del fenómeno objeto de estudio. La investigación es descriptiva ya que busca medir de manera independiente y precisa los conceptos o variables que maneja.

Afirman Hernández, Fernández y Baptista (2001: 60) “los estudios descriptivos buscan las propiedades más importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Puesto que, la investigación descriptiva, descompone y valora diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Concluyen Hernández, Fernández y Baptista (2001):

La investigación descriptiva, en comparación con la naturaleza poco estructurada de los estudios exploratorios, requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder. La descripción puede ser más o menos profunda, pero en cualquier caso de basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito. (p.61)

De igual manera, la presente investigación se acopla al concepto de investigación de campo, ya que centra sus esfuerzos en recolectar la información directamente de la fuente donde se desarrolla el fenómeno a

estudiar, esto, sin alterar o controlar las variables encontradas. En este tipo de investigación los investigadores establecen un proceso riguroso de recolección, tratamiento y análisis de la presentación de los datos.

Según señala Barrios (2006):

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.11)

También, se pudo concluir que, esta investigación responde a la clasificación de investigación no experimental.

Es una investigación no experimental, ya que los investigadores no manipularán conscientemente las variables, por el contrario, solo se limitan a realizar procesos de observación del fenómeno objeto de estudio, para una descripción y análisis del mismo.

De la investigación no experimental, señalan Parra y Toro (2006):

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es la investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (p.158)

Estrategia metodológica

Según Hernández, Fernández y Baptista (2001):

Una vez definido el tipo de estudio a realizar, el investigador debe concebir la manera práctica y concreta de responder a las preguntas claves de la investigación. Esto implica seleccionar y desarrollar una estrategia o diseño de investigación y aplicarlo al contexto particular de su estudio. (p.106).

Así pues, en este apartado se expone de manera clara, lógica y estratégica, la manera en la cual se aborda la realidad y el fenómeno objeto de estudio. La estrategia metodológica aplicada en esta investigación, está fundamentada en el objetivo general que se plantea, y a su vez, los objetivos específicos de la misma, presentados todos en el Capítulo I de este trabajo.

Fundamentados en los objetivos específicos de esta investigación, que están dirigidos hacia la búsqueda de información que permitan analizar la problemática planteada, respecto al análisis del sector cinematográfico

desde la perspectiva de los aspectos legal, laboral, social y cultural, como ejes transversales al proceso social de trabajo, se procede a realizar un cuadro técnico metodológico, en el cual se operacionalizan y desglosan los objetivos específicos en dimensiones claves, con la finalidad de simplificarlos y convertirlos en elementos evaluables para poder aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de datos más apropiados.

El cuadro técnico metodológico de esta investigación, está dividido en diferentes renglones, que comienzan con el objetivo específico que se requiere descomponer, seguidamente se procede a presentar la dimensión (referido al aspecto o foco central que maneja el objetivo), la definición propia de la dimensión a estudiar, donde se contienen las categorías, finalizando con la fuente directa de información y las técnicas e instrumentos de recolección de datos necesarios para captar la información.

Se procede a continuación, a la presentación de la descripción de los objetivos específicos de la investigación:

1. Analizar el sector cinematográfico como bien cultural y social.

El Cine como bien cultural, tiene un valor enriquecedor en la sociedad. El cine, se encuentra contenido en la misma, como un arte que busca la comunicación y la expresión de la realidad.

En este primer objetivo, se puede encontrar como dimensión “el Cine como bien cultural”, donde se requiere conocer al cine como un factor fundamental en la educación y los valores del individuo y la sociedad. De tal manera, que se aplica una entrevista dirigida, donde las diferentes fuentes de información, indiquen la importancia del mismo en la sociedad actual, y los elementos culturales que contiene el cine, influenciados de forma positiva o negativa en la conducta y creencias de las personas, las cuales, pueden ser manipuladas a través de los mensajes que se transmiten en cada historia o en la estética audiovisual de cada película.

2. Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico.

El proceso social de trabajo cinematográfico, se relaciona a la correcta distribución de las labores, es decir, la realización de tareas conjuntas de los trabajadores en los diferentes departamentos artísticos y técnicos para el logro de la producción cinematográfica, tomando como base la socialización y las relaciones humanas existentes en este sector.

A través de la dimensión “proceso social de trabajo” de este objetivo específico, se busca estudiar la distribución del trabajo, las relaciones humanas y hasta el punto de cercanía de la misma, la comunicación entre cargos, desmenuzar los procesos de preproducción, producción, postproducción y comercialización, los actores que intervienen y los equipos y herramientas de trabajo necesarias para la ejecución del trabajo; toda esta información, en obtención directa de los diferentes actores del sector cinematográfico, a través de una entrevista dirigida. Todos estos aspectos y

otros que puedan surgir en esta entrevista, servirán para poder detallar más a fondo el proceso social de trabajo que existe en el área cinematográfica.

3. Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico.

En la cinematografía, los trabajadores interactúan de una forma en la que no solo se involucran aquellas relaciones que solo conlleven el proceso de trabajo en sí, hay otro tipo de relaciones laborales basadas en el compañerismo y el apoyo que pudieran darse entre sí, a pesar de que cada quien es responsable de la tarea que realiza, sin perder la línea de trabajo, el profesionalismo y la interacción laboral entre las partes, la cual, fue estipulada en un contrato de trabajo con ciertas condiciones y beneficios de la misma.

Acá, se presentará la dimensión “relaciones laborales”, tratando de capturar la información relevante sobre la interacción laboral, los beneficios contractuales estipulados en el acuerdo entre el productor–trabajador técnico o artístico, cuya información, será captada a través de una entrevista dirigida, que se le realizará a los diferentes personajes involucrados del sector.

4. Evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios.

El contrato de trabajo en la cinematografía, es un documento que establece las condiciones socio-económicas y otros acuerdos que competen a la relación de trabajo, con una remuneración determinada y un tiempo establecido de la relación.

Acá, se afianza aún más la dimensión “contrato de trabajo”, en especificación a la estructura y contenido del contrato de trabajo. Se extrajo un modelo de contrato de trabajo cinematográfico para la comparación con los marcos regulatorios existentes, siendo la revisión documental, la técnica de recolección de datos, tomando como documentos de chequeo, las leyes más relevantes como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley de Cinematografía Nacional y la Ley de Protección Social Integral al Artista y el Cultor Nacional. Esta comparación, que se le realiza al Contrato establecido, evalúa el cumplimiento del marco regulatorio y el nivel de tal cumplimiento, reafirmando además, la aplicación de la ley y el conocimiento de la misma.

5. Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico.

Si bien, en Venezuela, el marco regulatorio en materia cinematográfica no es tan amplio como posiblemente exista en países como Argentina y

Colombia, donde el cine tiene un desarrollo más notorio. Es necesario, no solo conocer aquellas leyes que regulen la planificación y ejecución del proceso cinematográfico para la elaboración del producto audiovisual, sino aquellas relacionadas con el proceso de trabajo, es decir, aquellas que protegen de manera social y laboral a los trabajadores de este sector, además de saber su aplicación.

Es por ello, que se presenta la dimensión “Legislación laboral”, en la cual, los actores del sector, quienes serán entrevistados de manera dirigida, expongan de forma clara y precisa, cuales son las leyes en materia laboral y cinematográfica por las cuales se rigen para el desarrollo de una película y el control del proceso de trabajo de la misma, conociendo los deberes y derechos de las partes, además de los beneficios que estos pueden obtener, establecidos en las leyes. Se busca saber, si los cineastas nacionales, están conscientes o conocen ciertamente las leyes actuales, y si las utilizan, y a su vez, un incumplimiento de las leyes en la cinematografía y su proceso laboral.

6. Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.

Las condiciones de trabajo, varían según el tipo de producción cinematográfica que se realice. Estas son establecidas por el productor, aunque con derechos a acuerdos con el trabajador contratado, de manera de

llegar a condiciones satisfactorias para ambas partes y que no afecten el presupuesto establecido para la película.

Este objetivo, será tratado en dos dimensiones. La primera dimensión, se hace hincapié en el “mercado laboral” en conjunto con la demanda y oferta que pueda existir en la cinematografía, haciendo referencia a los cargos más relevantes y a los más complicados de conseguir quién los ocupe, el cargo que más obtiene ganancia, entre otros diferentes aspectos que definirán la actualidad laboral y su acceso. Por otra parte, la dimensión de “condiciones laborales”, evalúa aspectos físicos y contractuales, referentes a la jornada y la remuneración. La información de ambas dimensiones, serán extraídas mediante una entrevista dirigida, realizada a los actores del sector.

A continuación, se señala para los objetivos específicos de esta investigación anteriormente descritos, el plan establecido previsto para la recolección y la obtención de la información.

a. Para los objetivos específicos:

1. Analizar el sector cinematográfico como bien cultural y social.
2. Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico.
3. Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico.

5. Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico.

6. Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.

Se aplica una entrevista dirigida, elaborada por los investigadores con preguntas basadas en las dimensiones a estudiar por cada objetivo, de forma conjunta dentro de la misma entrevista, citándose a cada entrevistado en una fecha, hora y lugar establecidos por acuerdo de ambas partes (Entrevistador-Entrevistado). Se procede a la presentación del entrevistado, para luego iniciar con las preguntas de la entrevista, la cual, será grabada (con una grabadora) desde principio a fin, facilitando la retención de información, para la transcripción de la misma por parte de los investigadores, y luego, proceder con el análisis e interpretación de los resultados.

En relación a las preguntas de la entrevista dirigida, los investigadores desarrollaron en base a las dimensiones y sus categorías, las siguientes mostradas en el cuadro a continuación:

Cuadro 1

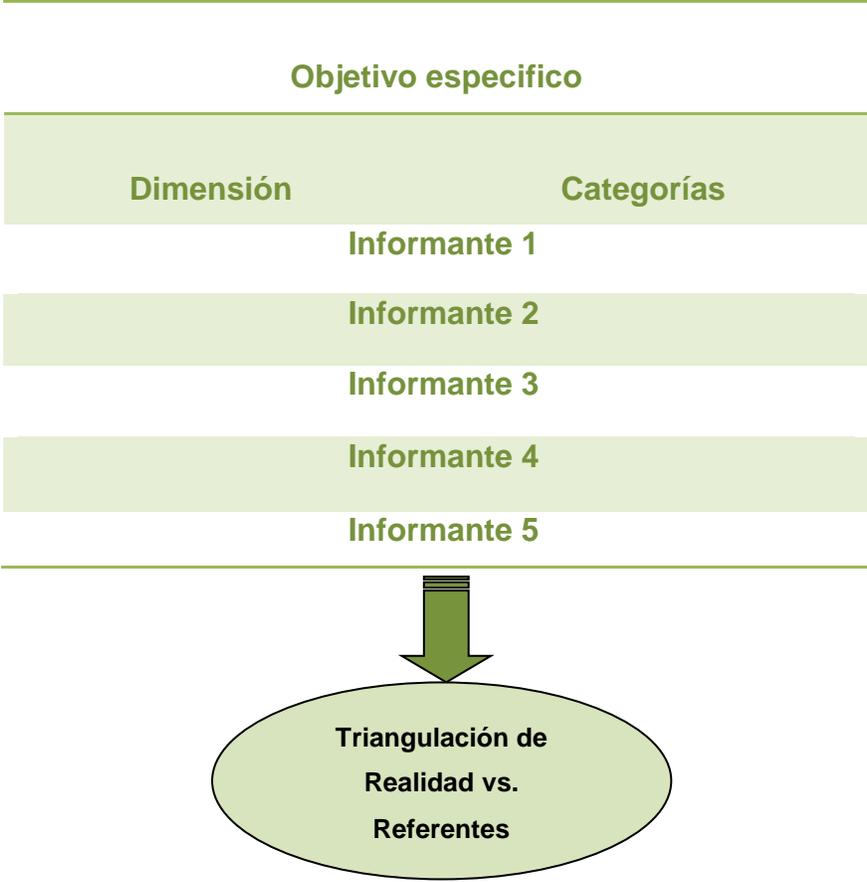
Entrevista Dirigida

Dimensión	Tips de Entrevista
Cine como bien cultural y social	<ul style="list-style-type: none">-Influencia en la sociedad-Impacto social, económico y político en el individuo-Perspectivas positivas o negativas del cine
Proceso Social de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">-Socialización del trabajo durante las etapas de preproducción, producción, postproducción y comercialización.-Medios de trabajo que existen para llevar a cabo la realización cinematográfica.
Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none">-Beneficios socio-económicos en la realización cinematográfica.-Proceso de la relación de trabajo.
Legislación Laboral	<ul style="list-style-type: none">-Conocimiento de las leyes que regulan el trabajo cinematográfico-Percepción sobre la leyes culturales versus la observación en la realidad
Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none">-Oferta y demanda laboral dentro del sector cinematográfico-Rentabilidad y estabilidad económica en la cinematografía Venezolana
Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">-Beneficios económicos extraordinarios.-Jornadas laborales establecidas para el trabajo cinematográfico-Seguros públicos o privados garantizados en el trabajo.

Las respuestas obtenidas de las preguntas realizadas a los informantes claves, fueron transcritas e incluidas por los investigadores en un

cuadro para cada objetivo específico, con la dimensión y categorías correspondientes, colocándose la opinión que dieron los entrevistados para luego comparar de lo que arrojaban las respuestas y las teorías estudiadas en las Bases Teóricas de esta investigación, como se muestra a continuación:

Cuadro 2
Transcripción de los Resultados



b. Para el objetivo específico:

4. Evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios.

Se aplica la Revisión Documental, definiendo los elementos y el contenido del contrato de trabajo cinematográfico, realizando una comparación con las leyes nacionales que contienen a la cinematografía y al trabajo en ella. Las leyes a comparar con el Contrato de Trabajo Cinematográfico, fueron escogidas por su importancia en el proceso cinematográfico y por tener relación con la estructura para la elaboración y las condiciones establecidas por cláusulas del contrato. Estas son las siguientes:

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Ley de Cinematografía Nacional.
- Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional.

A continuación, se presentan los cuadros comparativos utilizados para llevar a cabo el cumplimiento de este objetivo específico.

- Por estructura para la elaboración del contrato de trabajo.

Cuadro 3

Articulo N°	Contenido del Articulo	Cumplimiento en el Contrato de Trabajo Cinematográfico

- Por clausula establecida en el contrato de trabajo de la Productora.

Cuadro 4

Cláusulas del contrato de trabajo	Ley Correspondiente a comparar	Cumplimiento del Artículo en el Contrato de Trabajo Cinematográfico

Luego de obtener la triangulación de la realidad vs referentes, obtenidos de la entrevista dirigida, además, de los análisis obtenidos de cada cuadro comparativo en sus respectivas clasificaciones, se procede al análisis e interpretación de los resultados, en base al cumplimiento de este cada objetivo específico planteado en esta investigación, en logro del objetivo general.

Se procede a continuación, a presentar entonces, el cuadro técnico metodológico que se utilizará en esta investigación, donde se operacionalizarán los objetivos anteriormente mencionados:

Cuadro 5
Cuadro técnico metodológico

<i>Objetivo específico</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Definición</i>	<i>Categorías</i>	<i>Fuente</i>	<i>Técnica e Instrumento</i>
<i>Analizar el sector cinematográfico como bien Cultural y Social.</i>	Cine como bien cultural y social	Aspectos más relevantes e identificativos de la sociedad, plasmados en un proyecto audiovisual, con el fin de enmarcar etapas de la transformación y evolución de las costumbres y cotidianidades propias del país.	<ul style="list-style-type: none"> -Educación y desarrollo social. -Conducta social. - Critica Social. -Medio de expresión cultural. -Influencia económica, política y social. 	<ul style="list-style-type: none"> Productor Director Trabajador Base Actor o Actriz Miembro de la Red de cine, Edo. Carabobo 	Entrevista dirigida (grabadora).

<p><i>Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico.</i></p>	<p>Proceso social del trabajo cinematográfico</p>	<p>Es la combinación del elemento laboral y el elemento humano, donde ambos se conjugan para desarrollar todas las etapas de producción, tomando en consideración como eje principal las relaciones humanas como estructura social dentro del sistema de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Investigación y gestión. -Planificación de procesos. -Recursos Humanos -Recursos materiales -Planes de trabajo. -Relaciones sociales laborales. 	<p>Productor</p> <p>Director</p> <p>Trabajador Base</p> <p>Actor o Actriz</p> <p>Miembro de la Red de cine, Edo. Carabobo</p>	<p>Entrevista dirigida (grabadora).</p>
---	---	---	---	---	---

<p><i>Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico.</i></p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Es la interacción entre los actores involucrados en el proceso de trabajo (patrono-trabajador) con ocasión al proceso productivo que les compete a ambos.</p>	<p>-Beneficios socio-económicos laborales. -Acuerdos laborales.</p>	<p>Productor Director Trabajador Base Actor o Actriz Miembro de la Red de cine, Edo. Carabobo</p>	<p>Entrevista dirigida (grabadora).</p>
---	-----------------------------	--	--	---	---

<p><i>Evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios.</i></p>	<p>Contrato de trabajo</p>	<p>Acuerdo laboral de obligaciones y derechos entre un trabajador, que se compromete a prestar sus servicios, y un empleador, el cual da a cambio, un pago remunerativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Elementos del contrato. - Contenido del contrato. -Forma contractual. -Condiciones laborales. -Inicio y terminación laboral. -Jornada laboral. -Entidad de trabajo. -Fijación y pago salarial. -Deberes y derechos de las partes. 	<p>Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Ley de Cinematografía Nacional.</p> <p>Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor.</p>	<p>Revisión documental (lista de chequeo)</p>
--	----------------------------	--	--	--	---

<p><i>Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico</i></p>	<p>Legislación laboral</p>	<p>Son todos aquellos instrumentos legales, aplicables al ámbito de trabajo, y que tienen por objeto regular el proceso productivo (en todas sus etapas), las condiciones de trabajo y la relación patrono-trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento legal actual. -Aplicación y utilización de la legalidad. -Marco legal laboral y cultural. 	<p>Productor Director Trabajador Base Actor o Actriz Miembro de la Red de cine, Edo. Carabobo</p>	<p>Entrevista dirigida (grabadora).</p>
<p><i>Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.</i></p>	<p>Mercado laboral</p>	<p>Es el ambiente, tangible o intangible, donde se desarrolla la oferta y la demanda de un determinado bien o servicio, De donde se obtiene la fuerza de trabajo y se genera la competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta y Demanda laboral. - Estabilidad socio-económica. - Rentabilidad comercial. 	<p>Productor Director Trabajador Base Actor o Actriz Miembro de la Red de cine, Edo. Carabobo</p>	<p>Entrevista dirigida (grabadora).</p>

	Condiciones de trabajo	Son todas aquellas características existentes en el ambiente laboral, que lo caracterizan y contextualizan, siendo las mismas un eje transversal en todos los procesos productivos.	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones físicas y contractuales. - Remuneración. -Jornada laboral. -Seguros en el trabajo. -Beneficios. 		
--	------------------------	---	--	--	--

Fuente: Benites, Restrepo, y Mireles (2015)

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos, así como los instrumentos de apoyo para este fin, son de gran importancia para los resultados y conclusiones finales de la investigación. Seleccionar de manera adecuada una técnica y un instrumento, es determinarte a la hora de evaluar los resultados obtenidos derivados de todo el proceso investigativo. Según Arias (2006: 33) las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas, métodos o maneras de obtener la información”.

Así mismo, Parella y Martins (2006), señalan que un instrumento de recolección de datos es:

Cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. En cada instrumento concreto pueden distinguirse dos (2) aspectos diferentes: una forma y un contenido. La forma se refiere al tipo de aproximación que se establece con lo empírico, a las técnicas utilizadas para lograrlo. El contenido queda expresado en la especificación de los datos concretos que es necesario conseguir. (p.137).

Tanto las técnicas como los instrumentos empleados para la recolección de información en esta investigación, son aplicados al colectivo objeto de estudio.

Como técnicas de recolección de datos a utilizar en esta investigación, se toman, la entrevista dirigida, entendida ésta según Ortiz (2004: 53) como “interacción personal de tipo comunicativo que tiene como objeto central obtener información básica para concreción de una investigación previamente diseñada y en función de las dimensiones que se pretenden estudiar”.

Y como otra técnica de recolección utilizada, está la revisión documental, la cual reseña Arias (2006: 70) “es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”.

Dichas técnicas, se escogieron por la cantidad de información justa y necesaria que sustrae de las mismas. De igual manera, se escogieron debido a su carácter formal y objetivo, permitiendo que los investigadores no interfieran en la aplicación de las mismas, garantizando así la confiabilidad y validez de las mismas, siendo esto una razón de peso para su selección.

Como instrumentos de recolección de datos a utilizar en esta investigación, se tomarán:

- Para la entrevista dirigida, una grabadora.
- Para la revisión documental, lista de chequeo.

Dichos instrumentos, se escogieron primeramente por ser considerados los más idóneos para cada técnica, y luego, por la objetividad que permite alcanzar en el procesamiento de los datos encontrados. Además de que sitúan a los investigadores al margen de los datos, negando la posibilidad de manipularlos e interpretarlos subjetivamente.

Colectivo objeto de estudio

A razón, de que esta investigación es de carácter cualitativo, se toman para la recolección de los datos, a un colectivo de 4 personas, las cuales, fueron seleccionadas por sus conocimientos, capacidades y experiencia en el área cinematográfica como involucrados, delante o detrás de cámara, dentro y fuera de la productora, además, de tomar también a un impulsador de la Red de Cine y el Audiovisual del estado Carabobo, teniéndose un total de 5 personas para esta investigación. Entonces, se descompone el colectivo objeto de estudio de la siguiente manera:

- ❖ Un Productor.
- ❖ Un Director.
- ❖ Un Trabajador Base.
- ❖ Un Actor o Actriz.
- ❖ Un Miembro de la Red de Cine y el Audiovisual del Edo. Carabobo.

Se han seleccionado estos informantes, pertenecientes a las diferentes áreas, y a un miembro de la Red, de manera de conocer las

diferentes perspectivas de la cinematografía y su proceso de trabajo, logrando así, contrastar las opiniones de cada individuo, obteniendo los datos e información, necesarios para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Características de la productora:

La productora cinematográfica, seleccionada para llevar a cabo esta investigación, labora en este sector desde hace dos (2) años, iniciando así sus actividades en el año 2013, haciendo diferentes trabajos audiovisuales.

Para el desarrollo de todas las actividades, directas e indirectas, que implican la realización de cinematografía, la productora hasta ahora no cuenta con ningún tipo de financiamiento, ni privado ni por parte del Estado. Lo cual implica que, todos los recursos utilizados provienen de fondos propios. De igual manera, se puede acotar que la productora tiene un local que funciona como oficina, ubicada en la Avenida Andrés Eloy Blanco, Centro Comercial Scala, Piso 1, Oficina 1-05, donde realizan reuniones de trabajo, reciben clientes o planifican sus producciones.

CAPITULO IV

PRESENTACION E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el capítulo, que se expone a continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la realización de esta investigación. Siendo los mismos, alcanzados a través de diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales permitieron la recopilación de la información para su posterior procesamiento y presentación, así como para obtener las conclusiones finales de la presente investigación.

Para el análisis de los resultados, se tomó como criterio el marco teórico referencial que pertenece a esta investigación, el cual le otorga la dirección a la temática objeto de estudio, que se sustenta con el análisis de las diferentes investigaciones que le anteceden a esta, y que guardan estrecha relación con lo investigado en este trabajo, al igual que se sustentan a través de los testimonios develados por parte de los entrevistados, quienes fueron informantes claves y permitieron establecer el contraste de la realidad contra los referentes que conforman esta investigación.

El abordaje que se le dio al tema objeto de estudio, corresponde a los objetivos específicos que fueron planteados en esta investigación, de manera tal que los hallazgos encontrados de acuerdo a cada objetivo fueron los siguientes:

Para el objetivo número uno, Analizar el sector cinematográfico como bien cultural y social se obtiene que:

La revisión bibliográfica y documental fue un elemento clave para realizar el análisis, de igual manera, los diferentes antecedentes que sustentan esta investigación, permiten darle fuerza y credibilidad al estudio realizado del sector cinematográfico como bien cultural y social.

Siendo una de las interrogantes de esta investigación, ¿Es el sector cinematográfico relevante en la cultura y la sociedad?, se procedió a profundizar en la bibliografía pertinente al tema, al igual que se recopiló la mayor cantidad de información posible (donde se encuentran críticas positivas y negativas del sector cinematográfico) que permitirá generar una base sustanciosa para realizar el análisis, del cual se puede deducir, que ciertamente el cine es un elemento sobresaliente en toda sociedad, y que por la naturaleza de su origen, y por agrupar todas las artes contemporáneas, el cine se traduce en un elemento cultural por naturaleza. De tal manera que, la cinematografía, articula los valores principales que conforman al individuo, al mismo tiempo que permite que dicho individuo utilice, como medio de expresión, el cine, mediante el cual, este puede difundir un ideal, una creencia, una idea, una crítica social, entre muchos otros aspectos más.

Sustentado esto, en los tópicos referentes al cine y la cultura, expuestos en el marco teórico referencial de esta investigación.

Para el objetivo número dos, Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico, se obtiene que:

La revisión documental y de antecedentes, así como la información suministrada por los informantes claves, fueron fundamentales para el abordaje de este objetivo.

Siendo una de las interrogantes de la presente investigación, ¿Cómo es el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico?, se procedió a investigar sobre el elemento social y laboral presentes en el proceso de trabajo del sector cinematográfico, así como sobre la relación y fusión que existe entre ambas variables, de lo cual se pudo obtener que, el sector cinematográfico realiza procesos de trabajo complejos, donde muchos de estos se llevan a cabo, incluso, de manera simultánea, por lo cual el valor de la labor realizada se incrementa, al comprender que el proceso de trabajo cinematográfico requiere de grandes esfuerzos. Igualmente, se puede deducir que por la naturaleza de la labor desempeñada, donde la articulación de los equipos de trabajo es fundamental para el desenvolvimiento del mismo, el factor social es un eje transversal a la cinematografía en general.

Siendo esto sustentado dentro del marco teórico referencial de este trabajo, en el apartado puntual que lleva por título proceso social de trabajo del sector cinematográfico, donde se aborda, a mayor profundidad, esta temática; al igual que se sustenta a través de las opiniones emitidas por los informantes claves que sirvieron como fuente de información.

Para el objetivo número tres, Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico, se obtiene que:

La información suministrada por los informantes claves, así como la revisión del aspecto legal, en su forma de contrato de trabajo, al igual que la revisión documental, fueron esenciales como insumos para la realización del análisis.

Siendo una de las preguntas planteadas por esta investigación, ¿Cuáles son las relaciones laborales del sector cinematográfico?, se puede afirmar que las mismas, en su carácter social, están caracterizadas por la camaradería y la pasión por el mundo del cine, siendo estas aristas las que predominan en las relaciones existentes dentro del mundo del trabajo del sector; mientras que en su carácter laboral, las relaciones se encuentran caracterizadas por la informalidad, donde la primacía por la palabra y el pacto es lo que prevalece. Siendo el análisis realizado, rico en información y contrastes, el mismo se sustenta en el desarrollo teórico que es transversal a toda la investigación, además de adquirir sustento a través de los testimonios develados por los informantes claves y por los elementos contenidos dentro del contrato de trabajo, los cuales también fueron sujetos a análisis.

Para el objetivo número cuatro, Evaluar las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios, se obtiene que:

La descomposición y análisis del contrato de trabajo, existente dentro del sector cinematográfico nacional, al igual que la información suministrada por los informantes claves, fue insumo indispensable para el abordaje de este objetivo.

Siendo, una de las preguntas realizadas en esta investigación, ¿Cuáles son las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios?, se puede afirmar que las mismas se encuentran en un sentido de escaso apego al marco regulatorio nacional. Siendo la cinematografía un proceso de trabajo cualquiera, y que actualmente se encuentra con una comunidad activa, la misma se caracteriza por la escases o nulidad de la formalidad en el establecimiento y desarrollo de las relaciones laborales, aun cuando, existe por parte del sector, conocimiento del marco regulatorio en general, así como del que le compete al área cinematográfica en específico.

El análisis realizado se basó en la atención al detalle de los elementos claves y característicos de un contrato de trabajo, así como en el contraste que se estableció entre dicho contrato y el marco regulatorio nacional en materia laboral, el cual es sustentado en las bases legales que conforman esta investigación, así como a través del desarrollo teórico y la información suministrada por parte de los informantes claves.

Para el objetivo número cinco, Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico se obtiene que:

La revisión documental fue la estrategia utilizada para el cumplimiento de este objetivo, donde se tomó como principal fuente de información, el marco regulatorio nacional en material laboral y cultural.

Siendo una de las interrogantes planteadas en esta investigación, ¿Cuáles son los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico?, se procedió a realizar una revisión minuciosa del marco regulatorio nacional, discriminando primariamente los instrumentos legales que guardan estrecha relación con el sector cinematográfico, en contra de los que no, para luego proceder a escudriñar dentro de los mismos, y poder constatar si realmente son aplicables al sector en cuestión, por lo cual, se puede afirmar que como principal instrumento legal, que aporta elementos aplicables al mundo cinematográfico, se encuentra la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras, seguidamente se encuentran las leyes puntuales al mundo cultural, tal y como lo son la Ley de Cinematografía Nacional y la Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Venezolano.

Siendo, estas tres leyes las principales guías de acción en cuando al trabajo cinematográfico nacional. Así pues, siendo el marco regulatorio nacional extenso en materia laboral, la cobertura que se le da al sector cinematográfico se generaliza de tal modo en los diversos instrumentos legales, que pierde la orientación y regulación que se le pretende otorgar a este sector. Siendo esto sustentado dentro de este trabajo, en el apartado de

bases legales, así como en los antecedentes de esta investigación y en los diferentes tópicos ampliados en las bases teóricas, contenidos todos en el capítulo II de esta investigación.

Para el objetivo número seis, Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector cinematográfico nacional, a través de informantes claves, se obtiene que:

La información suministrada por los informantes clave es el elemento preciso y fundamental para el cumplimiento del presente objetivo, al igual que el sustento teórico pertinente, que permitió generar la base para el análisis y contraste de los elementos a evaluar.

Siendo una de las preguntas de esta investigación, ¿Cuáles son las condiciones socio-laborales y culturales del sector cinematográfico nacional según los actores claves que lo integran?, se puede afirmar que en cuanto a las condiciones socio-laborales, las mismas se encuentran en niveles bajos y poco óptimos, siendo esto una situación de alarma y un causal de desmotivación para la totalidad del sector, de igual manera, dichas condiciones se traducen en una carencia de apoyo y respaldo por parte del estado venezolano, que es, el garante principal de responder por las necesidades de este sector laboral, así como de otorgarles la reivindicación que el mismo amerita, y que, según lo indica la carta magna, es una deuda histórica que la nación tiene con los cultores y artistas venezolanos. En cuanto a las condiciones culturales, las mismas son preservadas, alimentadas y difundidas por el sector cinematográfico en general, donde

este, se esfuerza por mostrar a la sociedad venezolana los ideales que lo impulsan, así como los elementos culturales que forman parte de la sociedad en sí. Siendo esto sustentado, principalmente, a través de los testimonios debelados por parte de los informantes claves, al igual que en el contexto teórico de la presente investigación.

En síntesis, se puede concluir que:

- La cinematografía, juega un papel importante en la formación de la cultura del hombre, ya que a través de ella, el mismo puede actualizarse y conocer de hechos y situaciones que se generaron en el tiempo, al igual que expresar hechos y situaciones que le sean sensibles.
- En cuanto al proceso social de trabajo, se puede afirmar que es uno de los aspectos que generan el mayor nivel de motivación, considerando los diferentes roles que cumplen todos y cada uno de los actores involucrados en el proceso de trabajo cinematográfico.
- Al hablar de las relaciones de trabajo en la cinematografía y considerando el análisis adquirido a través de las fuentes respectivas, se logra determinar que las relaciones laborales están constituidas principalmente por la camaradería. Así mismo, también se generan situaciones poco cónsonas con el proceso de trabajo y la formalidad legal que el mismo requiere.

- En cuanto a las relaciones contractuales, estas se establecen de manera informal y poco estructuradas, siendo esto contraproducente y contradictorio al marco regulatorio nacional en materia laboral.
- Los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico, son de reciente data, y su función esencial es desconceptualizar la cinematografía como proceso didáctico y jovial, y consolidarlo como un proceso formal, que debe estar caracterizado por normas y leyes propias de la actividad que se realiza.
- Las condiciones socio-laborales del sector cinematográfico están en decadencia, puesto que no han recibido el apoyo pertinente por parte de las instituciones públicas y privadas, siendo esto, un elemento que impacta directamente en la motivación de la comunidad de cineastas nacionales.

En cuanto a la entrevista realizada, la misma fue aplicada a diversas personalidades del sector cinematográfico nacional, que cuentan con la trayectoria y experticia necesaria para emitir opiniones acerca de dicho sector. De igual manera, la entrevista se manejó para el cumplimiento de los objetivos específicos 1, 2, 3, 5 y 6 de esta investigación, bajo las dimensiones previamente establecidas correspondientes a cada uno:

Cuadro 6

<i>Analizar el sector cinematográfico como bien cultural y social</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Cine como bien cultural y social</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Educación y desarrollo social. -Conducta social. - Critica Social. -Medio de expresión cultural. -Influencia económica, política y social.
<i>Productor</i>	
<p>El cine desde su nacimiento es un medio de transmitir una idea, pensamiento, entonces, también es de contar historias. Por lo tanto, muchas de esas historias van destinadas bien sea a cambiar el pensamiento de las personas, uno necesita transmitir un mensaje por así decirlo, y que, ese mensaje llegue, cree conciencia, mensajes generadores de conciencia. El cine es un medio de expresión, el séptimo arte, llega directamente las personas, ya sea en las exhibidoras de cine, ya sea por televisión, ya sea hasta por internet, son productos que siempre tienen un objetivo, ya sea tema religioso, si fuese religioso, por ejemplo, este contenido, siempre intenta como que llevarte a que creas en ese tipo de religiones; si es ideológico o político, de la misma manera puedes contar historias que no tengan nada que ver pero el contexto, el contexto te quiere hacer cambiar de opinión, te quiere meter, en su piel para que entiendas que es esa vivencia y la asumas como propia. Puede ser hasta un arma de doble</p>	

filo, porque puede manipular a las personas, Pero también puede ser lo contrario, algo beneficioso, o sea, crear conciencia. Bueno, en Venezuela. Primero habría que hablar en tono general, porque en, por ejemplo, en países desarrollados a veces, la fuente más efectiva de hacer dinero es a través del cine. Evidentemente, si tienes el producto, si es una historia, en la cual se quiere inculcar enseñanza o un mensaje, eh, reflexivo, podríamos decir que el cine es educativo. O sea, siempre depende del contenido.

Director

El cine es influenciado en la sociedad, algo como que una influencia a la otra, creo que el cine es un reflejo de la sociedad que lo expresa, y a su vez el cine al mismo tiempo influencia a la sociedad, es decir, se retroalimentan uno al otro de esa manera, pero principalmente el cine es un reflejo de la sociedad que lo realiza, el cine es un reflejo de la sociedad, aunque también se han visto muchos casos en que a través del cine se ha buscado manipular a la sociedad, pero principalmente el cine es un reflejo de la sociedad. El cine se puede usar como elemento educativo, elemento disuasorio, elemento manipulador, y bueno, es de gran influencia, ahorita vemos muchos muchachos influenciados por películas como “Rápidos y Furiosos”, quieren andar en un carro a 500kilomentros por hora (risas) , hay mucha influencia por las armas, pues es lo que muestran las películas de acción, así que es indudable que el cine represente un elemento educativo.

Trabajador Base

Pienso que el cine es influenciado, que por medio del cine podemos manejar masas, y manejar hasta una ideología que se quiera mostrar a través de la pantalla. También, que es educativo.

Actriz

Indiscutiblemente el cine es una gran influencia para la población, eh, por su aporte en sus dos funciones, en audio y en la parte visual. Promueve, influye, eh... pone a las personas a pensar, a discutir a

analizar, sobre cualquier punto o proyecto. El cine influye directamente en la razón del ser humano porque el ser humano es evolutivo, y a medida de que vamos en, en función de esta misma evolución, copiamos buscamos la manera de evolucionar y de superar ya las razones que existen dentro de la sociedad. El cine, por ser el séptimo arte, la pantalla grande nos impulsa y nos muestra cómo va el nivel del mundo, qué ritmo lleva, cuál es el nivel que se difunde, la parte económica, la parte de la moda, y evidentemente eso marca al ser humano, evidentemente eso hacer un eslabón grande para que las personas evolucionen a través de esa pantalla grande llamada séptimo arte. El cine es un gran maestro. Las proyecciones que reflejan cada una de sus historias, va a marcar pauta en, en el conocimiento que ya tiene la persona y en lo que él quiere surgir y superarse. Evidentemente, es un arma de doble filo, según el punto de vista que, que se analice o se estudie según su temática. Pero, si, es el gran maestro, el cine nos enseña porque el ser humano copia el talento, copia a través del análisis, copia a través de la conducta. En la parte económica, el cine en Venezuela, es una proyección directa, es mostrar nuestra realidad con lo que queremos alcanzar. Es ese estímulo que existe para el cineasta ahora en tierras venezolanas, de producir y hacer cine. Evidentemente, el cine fue visto en años atrás como un sueño inalcanzable, lo que la propuesta del gobierno y, y los realizadores creativos, estamos percibiendo ahorita de manera más fácil y más factible, entonces evidentemente, marca, marca para el venezolano y para las afueras de nuestro país, un nivel, este, de adquisición más fácil a través de esta, esta pantalla.

Miembro de la Red de Cine, Edo, Carabobo

Me parece muy influenciado, ya que es un medio en el que se pueden presentar muchas oportunidades, en lo que respecta a valores, algo para el aprendizaje para el ser humano, es un medio idóneo donde los productores, directores y las personas pueden expresar a través del cine muchas cosas importantes para transformar la sociedad, a través de ejemplos a través de imágenes donde la gente se vean identificados, donde las personas puedan reflexionar sobre diversos temas, si me parece que el cine es influenciado en la sociedad. Es

educativo, pero en algunos momentos, no lo han llevado en ese plano educativo, pero sí, debería ser educativo en todo momento, tiene entretenimiento, tiene esa parte que puede llegar a educar, si se sabe enfocar, y llevar un buen tema un tema específico, tratando de que la sociedad se transforme de manera educativa, si se puede lograr. La perspectiva mía, es que el cine es educativo, pero en algunos casos ha sido mal llevado por el concepto que tenga el director a su tema, el que quiera enfocar, pero para mí es educativo, porque hasta las experiencias negativas, sirve para que el ser humano logre decidir, contrastar lo que está bien y lo que está mal.

La totalidad de los informantes manifiestan elementos claves del cine dentro de la sociedad, así como el impacto que este tiene sobre la misma, entendiendo que es un medio de poderosa influencia para la sociedad.

El elemento audiovisual ha estado presente en Venezuela desde hace ya algunas décadas, y desde sus inicios este ha transmitido las realidades que le son sensibles al venezolano, así como importantes temas de crítica social, por lo cual, el cine es un elemento clave dentro de la sociedad venezolana. Siendo este una ventana que permite difundir mensajes, creencias y valores, la comunidad de cineasta venezolana, trabajan arduamente por reivindicar el sector cultural del país, partiendo de la premisa de que el cine es un arte, y que a través de este no solo se narra la realidad del venezolano, sino que también se proyecta las aspiraciones, sueños e ideales del mismo. Por tal motivo, el cine es sin duda, un bien cultural, que hoy en día está reivindicando sus derechos, así como los espacios que le corresponden, al tiempo que busca mejorar la calidad del cine venezolano, hablando en términos visuales, de producción, de contenido, a nivel técnico, actoral, e incluso, a nivel tecnológico.

En los diversos estudios recopilados en el presente trabajo de investigación, se muestra el impacto que genera el cine sobre la sociedad (de Venezuela y del mundo), de modo tal que el ciudadano común entiende que a través del mismo se pueden proyectar realidades, temas de interés social, se transmiten creencias, valores, ideologías políticas, creencias religiosas, temas controversiales para la sociedad, como el sexo, y muchos otros temas más. Así pues, los amantes venezolanos del trabajo audiovisual y cinematográfico, se esfuerzan por propulsar una comunidad que integre todos los elementos que intervienen en el proyecto audiovisual, trabajando en ejes transversales como lo son: primeramente, la manifestación libre y espontánea del arte, así como su creación y difusión, la reivindicación de los derechos del sector, la creación y promoción de centros educativos que permitan el desarrollo del talento nacional, y ampliación de oportunidades a nivel de trabajo, esto, en cuanto a instituciones (públicas y privadas) que apoyen la producción nacional, y por supuesto, el apoyo económico, que es un elemento fundamental (aunque ha sido un obstáculo que muchas veces ha sido superado por lo venezolanos) dentro del sector cinematográfico nacional.

Cuadro 7

<i>Analizar el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico.</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Proceso social del trabajo cinematográfico</i>	-Investigación y gestión. -Planificación de procesos.

	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos Humanos -Recursos materiales -Planes de trabajo. -Relaciones sociales laborales.
<i>Productor</i>	
<p>Antes de toda película, todo nace de una idea. Esa idea, debe ser trabajada junto a lo que es la investigación, o sea, una historia que nace de una época antigua, debería de estar documentado sobre la época en la que se vivió. Esa historia plasmada, en un guion literario es la base de una columna principal de toda película. Ese guion, que se haya adquirido los derechos por un productor, un productor de cine, el cual hace su estudio, realiza un presupuesto, contrata a un equipo necesario, y comienza a realizar lo que es la preproducción, y en la preproducción, se prepara más a fondo lo que es el presupuesto a utilizar en toda la película, cuanto se le va a pagar a los empleados, cuanto se van a alquilar los equipos, en que se van a gastar en insumos, recursos, también parte del equipo artístico, realizar sus propuestas, el director realiza su guion técnico. En la preproducción, pueden estar, depende del tipo de proyecto. Si es un proyecto de bajo presupuesto, siempre hay un equipo mínimo de 5 personas más o menos, entre esas sería el productor, el director, el director de arte, el director de fotografía y el sonidista. Por ejemplo, este, tenemos esa etapa pero si fuese algo de mayor presupuesto con efectos especiales o hasta actores que requieran un tipo de actuación, ya sea saber artes marciales y demás, requiere otro tipo de producción, entonces, eso varía mucho. En la preproducción, cuando ya finaliza, cuando esta todo planificado en papel, ya en los papeles, absolutamente la película, cómo se va a realizar, cómo se va a filmar, dónde, y todo confirmado. .Luego viene la etapa de rodaje o producción, en la cual, ya se va al set, se instalan los equipos, se integran más roles, que no estuvieron en la preproducción como maquillistas, vestuarista,. Entonces, se van sumando a la etapa del rodaje, allí es cuando hay más gente, Inicia en el momento en que se enciende la cámara y termina en el que se graba</p>	

el último plano. De allí, viene la etapa de postproducción, que ya vienes agarrando todo el producto generado y allí hay un equipo más pequeño que se encarga de hacer un montaje, hacer la musicalización, y después de allí, llevarlo a las exhibidoras. En el momento en el que tienes el producto, tú te puedes sentar con distribuidoras. Más que todo, el productor ejecutivo, que ha hecho la inversión para esta película, es quien hace ese tipo de diligencias. También, está el productor general que también puede ser delegado para eso, pero el agarra el producto y al final, ya sea en algo que le llamamos SP, que es básicamente un disco duro que contiene la película, este, se reúne con los distribuidores y las exhibidoras, plantean n, una relación en, en las ganancias, ya sea en taquilla, fija en qué salas va a ser proyectada, en qué orden, y de mas, y con eso, a partir de ese momento, en el que ya está siendo proyectada en el cine, comienza a generar una remuneración. Yo soy partidario, y lo que me ha enseñado el mundo del cine, es que, hay que entender que esto no es un cualquier trabajo, esto es el medio artístico. El medio artístico, está lleno de artistas, talentos. Los talentos, somos gente sensible, entonces, nos gusta trabajar, en un ambiente idóneo, por lo tanto, nos gusta rodearnos de un equipo de trabajo con el que nos sintamos cómodos. siempre va a haber un ambiente de amistad, de compañerismo, trabajo en equipo, más bien yo creo que eso digamos que es lo sabroso del cine, porque siempre vas a trabajar con gente, gente afín que comparte lo mismo que tu, la visión por terminar esa película, que es nuestra obra. En realidad, esto no es como cualquier empresa La máxima autoridad en el sentido del equipo de trabajo, los equipos, el dinero, la logística, de todo eso es el productor, a diferencia del director, quien solo es la cabeza creativa. Hay otras figuras que van de la mano con el productor, es el productor ejecutivo, que es quien baja los recursos, o quien consigue los recursos, entonces trabaja en conjunto con el productor general. Los recursos pueden venir, sea de financistas, puede ser el mismo Estado, pueden ser de intercambios con empresas que requieran publicidad, en las mismas películas pueden pasar publicidad, publicidad directa o por emplazamiento. No es casualidad, que en una película veas el logo de la Pepsi-Cola y de la Coca-Cola así tan grande, y que beba eso el actor, “ay si, le gusta la Coca-Cola”, precisamente ¿Por qué?, el productor ejecutivo hizo ese tipo de

negociaciones y son intercambio de dinero, el cual maneja en conjunto con el productor general, quien es la cabeza de todo el personal, el tienen que pagarle a todo ese personal, entonces, tiene que gestionar eso, en función al dinero conseguido, y tiene que rendirle cuentas al productor ejecutivo, con mucha responsabilidad. La herramienta de trabajo a utilizar, dependen del tipo de producción, lo básico es una cámara, una cámara de cine. El que más implica equipos, es el departamento de fotografía, generando más gastos, por alquiler de plantas y equipos que de repente no son muy comunes y, el departamento de arte, porque implica el tener que a veces, comprar, fabricar o alquilar ciertas cosas de la utilería.

Director

El compañerismo tiene que existir porque el trabajo en el cine es un trabajo de equipo, tu solo no puedes hacer una película, tú necesitas a **ALGUIEN** para hacer algo, ya sea que te maneje la cámara, que te monte el sonido, es decir, tú no puedes hacerlo todo, el hombre orquesta en cine es algo muy utópico; hay muchos que pretenden hacerlo, pero imagínate cómo va a salir eso. El único trabajo realmente sostenible en cine, es trabajo en equipo y por supuesto, tienen que caerte bien tus compañeros, tus jefes –imagínate un director que regaña a todo el mundo y por cualquier tontería le lanza el café a la gente encima (risas)- con un caso así es difícil que esa producción llegue hasta el final. Es un ambiente difícil que siempre acarrea inconvenientes, eso ocurre. Así como están los actores “divas”, o porque son groseros, hay casos de casos (risas). Entonces, claro que debe existir el compañerismo en el trabajo, porque acuérdate también que la gente que trabaja en el cine lo hace por pasión, y si tu trabajas en algo que te gusta, con gente que te agarra y en un ambiente laboral cómodo, eso no es trabajo, es un juego. Pero si la cosa es al revés, y trabajas con gente que te cae mal, pesado, al final vas a estar tan agotado mental y anímicamente que te vas a asegurar de no trabajar en un próximo proyecto con esas personas (para no matarlas! (risas).

Trabajador Base

Existen tanto relaciones afectivas como el compañerismo, porque profesionalmente, en la área que tu manejas, tratas de ser lo más profesional posible, y el compañerismo si existe, porque en un rodaje, por ejemplo en las películas donde yo he participado, se ha visto el compañerismo en que “mira yo te ayudo ahorita a hacer esto” – aunque no sea su área- . Me ha tocado a mi cuando era aprendiz, cubrir casi que todas las áreas, desde cámara, iluminación, vestuario, maquina, dirección, script, y al trabajar en todas las áreas es que nace el compañerismo.

Actriz

En el mundo del cine, hablar de las personas que integran una producción es, es bien complicado, porque aquí tenemos que hacer referencia a si es una producción grande o pequeña. Cuando hablamos de producciones pequeñas, y en producciones grandes, seguimos un mismo paso pero de repente va a influir en el número de personas según sea el proyecto. Evidentemente, bueno, todo tiene que nacer de una idea, que va a ser plasmada en un guion, donde, donde vamos a tener que hacer investigaciones que argumenten los que estamos aportando en este guion, luego de tener un guion, bien preparado, bien argumentado, de, de una teoría bien confiable, que convenza al mundo,. Pasamos bueno, a lo que sería ya a ver cómo, como armar un equipo de trabajo, para hacer la producción, la preproducción, y la preproducción, la producción y la postproducción, que finalizaría ya en el contenido final de la película, del film, del corto, de lo que se tenga ya para trabajar elaborado. La proyección, bueno a cargo ya del productor, que es la persona que se va a encargar de distribuir en los diferentes espacios. Fundamentalmente, el productor ejecutivo, el director que vela su obra, para que llegue a un buen término, y el productor general, quien vela porque se realice y se difunda la obra. Se valen económicamente de publicidad, se vale de proyectos estatales, proyectos propios de industrias privadas

Miembro de la Red de Cine, Edo. Carabobo

Es un trabajo en equipo, indudablemente, necesariamente hay que tener organización para la preproducción hay que llevar a cabo toda

una serie de proyectos previos para poder lograr que salga una buena producción, la producción es el trabajo en sí, y la post producción es el trabajo final, pero lo mejor de todo es que es un trabajo en equipo es lo más importante, es indispensable que trabajen en producción antes juntos, y bien organizados.

El productor, la asistente de producción, esas personas tienen que dar la guía a todos los demás para que todo pueda salir bien, el director luego y todos cada uno de ellos, pero si, la producción, la asistente de producción y la dirección su asistente, esas son las personas más importantes. Ok, el productor como el director tienen que ser un equipo muy unido, y ellos deberían estar siempre supervisando todo lo que se está... (indefinido) el proceso como tal, deberían ellos estar muy pendientes de todo lo que se va haciendo, cada momento, cada paso, y que todo salga muy bien, para eso tienen ese formato del guion literario, el guion técnico, sobre todo donde se va a ir a expresar cada una de las cosas que se quieren, por ejemplo con un storyboard con un formato bien organizado, van supervisando, van haciendo recopilaciones en las tarjetas de memoria para ir todo llevándolo al producto final, ya recopilado allí. Es muy relativo eso depende del grupo del trabajo, sin son competitivos siempre va a haber muy poca camaradería, sino que siempre va a haber choque de poder y todo esto, pero en realidad la producción se da cuando el equipo tiene compañerismo, camaradería amistad, cuando tiene toda esta parte de la organización y están conjugados ya sus intereses, pero desde el punto de vista, en que no es un interés particular, sino un interés del producto final que quieren dar. Wow, son muchos, porque tienen que ver, el equipo de audiovisual completo, donde cierra cámara, sonido, micrófonos, el equipo de edición, inclusive plaquetas formatos, todo es indispensable, pero estos equipos las cámaras y el sonido, es lo más indispensable. Eso depende del plan de rodaje que tenga el director y del horario que hayan escogido para realizar dicho trabajo. Es relativo.

El elemento trabajo no está aislado del humano, y mucho menos de las relaciones interpersonales, de modo tal, que al hablar del trabajo

cinematográfico, está implícito el elemento social en todas sus etapas. Los informantes concluyen en que el proceso de trabajo en la cinematografía nacional es, y debe ser, un trabajo mancomunado, de apoyo y complemento, donde exista el compañerismo y la solidaridad; de modo tal, que se entiende, que por la naturaleza del trabajo, y por el elemento artístico y social que maneja, el mismo fusiona la parte laboral y personal, así como la parte social e individual.

Los informantes, exponen la importancia del trabajo en equipo, llegando a mostrarlo incluso, casi como algo natural y obvio por demás; aseverando, que solo a través de la fusión social y laboral es cuando el producto se realiza de maneras adecuadas.

Siendo, el elemento social el principal motor del sector cinematográfico, ese se traduce no solo en la fuerza que lo impulsa, sino que también penetra dentro del proceso de trabajo, haciendo del mismo un proceso dual, que se establece incluso, a través de relaciones interpersonales, amistades y la camaradería.

Los procesos realizados dentro del trabajo cinematográfico, son muchos y diversos, establecidos primeramente en cuadro grandes etapas, ellas son: la preproducción, la producción, la postproducción y la comercialización; donde, en estas fases principales se desarrollan múltiples etapas más, siendo las tareas realizadas por un especialista en el área, y tomando cada quien la responsabilidad que amerita su trabajo, el mismo no se aísla de la intervención y la ayuda por parte de algún otro compañero de

trabajo, de igual manera, las relaciones que se generan dentro del entorno laboral llegan a ser mucho más que profesionales, donde el elemento pasión juega un papel fundamental, que hace de la gente, y de los trabajadores en general, un equipo de trabajo donde predomina la camaradería y el amor por lo que se hace.

En cuanto al proceso de trabajo, como ya se ha dicho, corresponde a las cuatro etapas principales, donde el productor es el dueño del producto, y a su vez es quien gestiona los recursos monetarios necesarios para el proyecto en todas sus etapas (se encuentra involucrado en todas las etapas del proyecto audiovisual); le preside el director, que es quien está a cargo de todo el proceso artístico, así como de manejar toda la parte laboral de los trabajadores, es quien dirige el proyecto audiovisual y garantiza que el mismo se desarrolle de la manera más armoniosa posible. (Se encuentra involucrado en las etapas de preproducción, la producción y la postproducción)

Seguidamente se encuentran los jefes de los diferentes departamentos, que, según el área, contribuyen a la realización del proyecto (se encuentran involucrados en la etapa de preproducción y producción). Por último, se encuentran los diversos trabajadores, que van desde el talento actoral hasta trabajadores con menor rango y de relación directa o indirecta con el proyecto audiovisual (se encuentran involucrados en el proceso de producción únicamente).

Cuadro 8

<i>Analizar las relaciones laborales del sector cinematográfico.</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Relaciones laborales</i>	-Beneficios socio-económicos laborales. -Acuerdos laborales.
<i>Productor</i>	
<p>En un rodaje al equipo de trabajo le pagas sus honorarios profesionales, lo que ellos cobran semanal en el rodaje, o por haber hecho algo puntual, sea un diseñador gráfico, ya sea pagarle al carpintero por haberte hecho algo para la escenografía, pagarle a un pintor por pintar la escenografía, pero del resto, hay gente que simplemente está en todo el rodaje, como el director de fotografía, que esta de inicio a fin. Entonces, a él le tienes que pagar sus honorarios profesionales semanales, cada. Solo es eso, el salario es el beneficio. Hay posibilidades de que esos trabajadores ganen algo en taquilla, pero eso siempre depende del, de la relación de trabajo que haya llegado con el productor, pero eso es muy raro.</p>	
<i>Director</i>	
<p>Bueno eso depende del proyecto, para cine es una cosa, para documental es otra cosa y para tv es otra cosa diferente, pero generalmente el trabajo se divide así: están, el director, el productor y los jefes de departamentos (que los principales se podría decir que</p>	

son: el de dirección y fotografía, de vestuario y dirección de arte, el departamento de sonido, y así); pero básicamente es así, luego están los asistentes de dirección y los asistentes de cada departamento. Yo he trabajado en la etapa de preproducción (pero solo en mis producciones), he trabajado en la etapa de producción, de dirección (en comerciales), una vez trabaje como asistente de dirección en una película, pero en cine trabajo más en post producción, en la parte de efectos visuales y edición. Ese ha sido mi trabajo en cine, pero en trabajo audiovisual (donde entra tv, comerciales, cortometrajes y esas cosas) he hecho dirección y la parte de preproducción. Yo soy variado en el trabajo que realizo, yo puedo hacer el trabajo de dirección de fotografía y puedo hacerlo, entonces, como director de fotografía, mis herramientas son todo lo que sea respectivo a la cámara, es decir, lentes, luces; ya que si el director me dice “quiero un ambiente que parezca el cielo” allí juega un papel fundamental la iluminación. Si estoy como director mis herramientas son básicamente todas en la producción completa, desde el que mueve el cable, el que echa humo, hasta el que entrega el café a los muchachos (risas), el director es el director de la orquesta, claro, siempre y cuando el productor lo permita (risas). Y en la parte de posproducción, después que el productor me entrega a mí un segmento de video en su formato nativo y directo de cámara, 4k o formato RAO, entonces, mis herramientas en ese caso son una computadora lo suficientemente poderosa como para procesar ese tipo de información, y el software, ya sea 3d, software de producción, entonces bueno, depende todo del rol que se cumpla.

Trabajador Base

Se trabaja por equipos, en la preproducción se comienza a montar la película como tal, en la producción se compenetra el equipo técnico de la película, todos los directores que van a convivir durante el tiempo que dure el rodaje, que mayormente es de 8 semanas hasta los 6 meses, y en post-producción ya más que todo viene siendo un grupo reducido de personas.

Actriz

Es a través de acuerdos. Se maneja el pago del Esto por cargos eventuales. Las argumentaciones, de repente pintar, hacer cosas así, para el escenario. La parte de los artistas, si, si tienen sus honorarios y van a depender de otro tipo de salario, en la parte de taquilla, si es un convenio interno, si es una condición especial. Del resto, se maneja salario y su pago del Estado, por trabajo, por su situación laboral de momento.

Miembro de la Red de Cine, Edo. Carabobo

Una vez que se haya hablado, yo pienso que lo más recomendable es de manera escrita, nada mejor que el papel, que quede todo escrito, y que se realicen las contrataciones, y luego que se lleve al plano de lo más idóneo, es escribirlo en contrato. En algunos, casos solamente le salario, en otros casos otros beneficios, porque pudiera haber usado publicidad por emplazamiento y obtiene de allí alguna vestimenta, algún producto en especial, pero, están conjugadas las dos maneras, el salario y algunas cosas que puedan servir como beneficio. Cosas que nos han dado, inclusive los alimentos que vamos a consumir en el día, los viáticos.

Hasta ahora nosotros como no hemos tenido tantos trabajos audiovisuales, y como todo ha sido trabajo tan cercano y no hemos tenido contrataciones con un ente como villa del cine o un ente privado más grande, no lo hemos tenido hasta ahora, pero si se establece esa parte de beneficios para el trabajador del cine, de hecho hay algo que se llama ABICINE algo así, y son estatutos que establecen garantías que tienen que tener los trabajadores como beneficios por ser trabajadores del cine.

Los informantes claves, concluyen en que todas las relaciones que se generan a través del proceso de trabajo están influidas por la pasión que manejan hacia el séptimo arte, de igual manera, y si bien es importante el nivel de formación y profesionalismo, los informantes afirman que las

relaciones laborales deben ser armoniosas, donde prevalezca el compañerismo y el apoyo mutuo de igual manera, y a nivel profesional, se labora bajo esquemas de trabajo previamente establecidos, que obedecen a una planificación (hecha en el proceso de preproducción). En el proceso de rodaje se sigue lo que ellos denominan “plan de rodaje” que es establecido por el productor del proyecto audiovisual.

Se trabaja respetando la línea de mando y la jerarquía.

El punto de encuentro de los informantes gira en torno hacia la armonía que, en experiencias propias, han notado en el proceso de trabajo, al mismo tiempo que exponen y alertan de la importancia del trabajo en equipo.

Siendo las relaciones laborales un eje transversal a todos los procesos, es indiscutible la importancia que éstas obtienen dentro del sector cinematográfico. En Venezuela, existe un marco regulatorio que prevé y resguarda la relación entre el patrono y el trabajador, donde, se respetan los derechos de cada uno, al tiempo que se explican las obligaciones de las partes involucradas.

En el mundo del cine, las relaciones laborales han sido manejadas, históricamente, desde una perspectiva más artística e informal, donde prevalecía la palabra, el acuerdo y el convenio, dejando de lado las formalidades que exige una relación de trabajo; hecho que se ha ido

cambiando, ya que el sector cinematográfico nacional ha entendido que su labor es un trabajo que debe ser reconocido y respetado, por tal motivo, el mismo exige formalidad. De modo tal, que las relaciones laborales que se han desarrollado en los últimos tiempos, han ido tomando forma, desde una perspectiva legal y laboral.

Así pues, en el mundo del cine, la transformación va dirigida hacia una mayor formalización de las relaciones de trabajo, aun cuando siguen existiendo las relaciones informales, el objetivo que maneja la comunidad cineasta venezolana es la formalidad. Sin embargo, se rescata el hecho de que a pesar de dicha informalidad, las relaciones laborales se manejan en buenos términos, como ya se ha expuesto. De modo que, se debe preservar los valores de compañerismo y solidaridad, al tiempo que se le da formalidad a la relación de trabajo y protección a los actores involucrados.

Cuadro 9

<i>Describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Legislación laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento legal actual. -Aplicación y utilización de la legalidad. -Marco legal laboral y cultural.

<i>Productor</i>	
<p>A veces uno termina conociendo en este proceso de aprendizaje, porque es que también, nosotros somos constantemente gente que estamos formándonos en esto. Somos aprendices, vamos a hacer, vemos como es la dinámica. Pero si te vas a dedicar a la producción, evidentemente tienes que manejar la parte jurídica, las leyes, tienes que manejar la ley del trabajo, saber cuántas horas máximas puede trabajar una persona y cuáles son sus derechos, y para que no caigas en, en el estar violando ese tipo de leyes, sobretodo también la de cultura, porque es la que defiende al artista. Hay que tener en cuenta que nosotros no solo estamos trabajando con empleados, sino que también son artistas, entonces se pone más difícil la cosa, como quien dice, porque es otro tipo de persona, no podemos comparar a un artista con un empleado cualquiera.</p>	
<i>Director</i>	
<p>Bueno, yo he leído la ley, pero no la interpreto completamente, pero de la ley de cinematografía nacional estoy relacionado con la parte de la difusión de la obra y del CNAC, que es más lo que yo hago.</p>	
<i>Trabajador Base</i>	
<p>En cuanto al cine como tal, está la ley cinematográfica, que fue aprobada en el 2005 donde se mejoraron muchas cosas en cuanto a la relación de trabajo en el cine, aparte, bueno, esta ley ayuda mucho al trabajador de cine, ya que por ejemplo se fijaron las 8 horas de trabajo, ya que antes se trabajaba más.</p>	
<i>Actriz</i>	
<p>En la parte jurídica, debes conocer la ley del trabajo. Aquí en Venezuela, y en mucha partes del mundo, actualmente, se le está dando prioridad a todo lo que es talento humano. Siempre hemos</p>	

estado protegidos pero en función a esta evolución que viene y de esta nueva modalidad de gobierno, ha evolucionado el arte completamente. De que si ¿me las sé todas?, no. Veo que todos los días nace una ley diferente, y nace, eh, una protección diferente según las necesidades que se están dando en el mismo ritmo de trabajo. Pero si, si es funcional la parte jurídica para, para la parte del artista, para la parte del trabajador. Lo que se debe hacer, es conocerlas para poder ejecutar un buen trabajo.

Miembro de la Red de Cine, Edo. Carabobo

Ley de cine, y hay una ley específicamente para los trabajadores del cine

Bueno yo opino que hay un desconocimiento de esas leyes, y a mí me gustaría que hubiese un momento, en el cual las personas conozcan de esto, una formación en ese sentido, una asesoría legal, para que todos conozcan esas leyes de protección del artista, ley del cine ley de protección del artista, con esas leyes te van a ayudar a proteger todo lo que pudiera generar cualquier duda o dificultad sobre, el trabajo en el cine, pero sí que las personas sepan, que la ley del cine y la ley de protección al artista son dos documentos que tienen que tenerlos a la mano, al igual que la constitución, y la ley del poder popular y la que cubre todo lo relacionado a cultura, para que las personas que trabajan en esto, estén asesoradas, y sepan defender sus derechos

En el área legal, los informantes manejan información a nivel general, sin tener profundidad en conocimientos legales que les competen. Todos concluyen en lo positivo de los avances obtenidos a través de los últimos años en materia de legislación laboral dentro del sector cinematográfico.

De igual manera, afirman que las leyes promulgadas en los últimos años, dirigidas hacia el sector cinematográfico, se traducen en un impulso

para dicho sector, ya que, a través de ella se muestra la importancia del estado hacia el sector cultural, la reivindicación social que el estado y la sociedad le otorgan a dicho sector, y los esfuerzos realizados por la comunidad de cineastas venezolanos, encaminados todos, hacia la mejora y fortalecimiento del sector.

Siendo, las leyes un elemento clave que regulan a la sociedad, el mundo cultural y artístico no escapa de los conceptos sociales, laborales y formales, que están inmersos en el proceso de trabajo. Así pues, cualquier avance y mejora dentro del marco regulatorio nacional, será siempre bien recibida por el sector.

Entendiendo, que en Venezuela el sector cinematográfico se ha manejado históricamente bajo la informalidad, la legislación laboral en el mismo es de reciente data, aun, cuando el movimiento cinematográfico nacional ha sido significativo. De modo tal que los instrumentos legales que se han generado vienen un poco a destiempo, sin embargo, no se desacreditan.

De modo pues, que el marco regulatorio nacional, dirigido hacia el sector cinematográfico, se traduce en importantes esfuerzos por dicho sector, y lo ideal sería, aumentar, especificar y ampliar la cobertura y contenido de los instrumentos legales, que le permitan al sector, tener un marco referente de actuación, un respaldo legal, así como protección, y también, la seguridad que brinda, a nivel laboral, un marco regulatorio específico del sector, que

prevea los temas sensibles al proceso de trabajo, y que garantice el sano desarrollo y promulgación del mismo.

Cuadro 10

<i>Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Mercado laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta y Demanda laboral. - Estabilidad socio-económica. - Rentabilidad comercial
<i>Productor</i>	
<p>Bien, directores sobran muchos. Todo el mundo quiere ser director, todo el mundo quiere ser actor. Director de fotografía, hay muchos, que ¿lo hagan bien?, muy pocos. A veces no es tanto, de que si hay una oferta, aunque no sé si llamarlo así. Hay muchos profesionales en el área, Yo diría que el área más descuidada, y por lo menos en nuestro país, es Producción. Muy difícilmente, alguien asume el papel de tener que dar la cara frente a un equipo inmenso de gente, para hacerla la película prácticamente a otro, porque si hablamos en términos del producto final que es la película, esa visión del director. Lo que tú ves allí, es una visión de lo que plasmo el guionista, trabajando con el director, y los directores de las otras áreas, pero el productor tiene un rol fundamental allí, que es movilizar la plata. Entonces, poco asumen eso, la mayoría quieren ser directores. creo que la razón por la que tenemos ciertas dificultades en los productos que hemos generado en estos últimos años. ¿Quién más gana?, pues existe un tabulado de salarios que es más o menos cuánto cobra cada</p>	

persona involucrada en un proyecto. Cada quien cobra lo que considera que vale su trabajo, y ya ahorita eso es ley, y más si eres un artista. Depende del proyecto, el productor puede pedir una tajada grande o una tajada pequeña, pero el que si gana más es siempre el que invierte el dinero, es decir, el productor ejecutivo.

Director

Bueno, en mi experiencia, y dentro de la escuela de cine, todo el mundo quiere ser director, ese es el cargo más solicitado y también es el más difícil de conseguir, porque cualquiera no es director. Hay otros cargos tan importantes como el del director, pero que nadie toma en cuenta, como el asistente de dirección, el es el que se lleva todo el peso encima, y al final cuando la película esta lista y algo sale mal, toda la culpa es del asistente de fotografía, pero si la película es un éxito, ni se acuerdan de él. El productor ejecutivo, él es el dueño del producto. Hasta no hace mucho el cine venezolano lo caracterizaban mucho por contener las temáticas de delincuencia y prostitución. Pero eso ha cambiado un poco, yo recuerdo que una vez, en la escuela de cine, un profesor nos mandó a hacer un cortometraje y dijo “hagan lo que ustedes quieran, pero el que me haga algo de puta, malandro y policía esta raspao” (me perdonan la expresión-risas-) , es que se usó tanto esa temática que empezó a ser algo representativo del cine venezolano, últimamente se ha estado tratando de cambiar esa temática por algo más variado en todos los sentidos. y también está el hecho de que no cualquiera podía hacer cine antes, hasta no hace mucho pequeños grupos podían hacer películas –dirigidas hacia esa temática- , ahora hay una mayor cantidad de personas que pueden hacer cine y por supuesto, mientras más personas hagan cine, más variadas las opiniones y más variados los temas que se tocan a través del cine . Ahora podemos ver películas como “Pelo Malo”, “Azul y no tan rosa” o una película como “Papita, maní y tostón” y hasta las del conde (risas). Aquí en Venezuela no es rentable el cine, tal vez de la televisión, y últimamente como que tampoco. Primero, hablando del cine, porque no se produce cine, ya que es muy caro, aquí se usa tecnología extranjera, y en términos generales una producción es costosa. Si bien el estado se ha involucrado un poco más en el área

del cine, esto se ha vuelto así como un poquito elitesco, donde solo unos pocos tienen todos los recursos para hacer cine, y no permiten que penetre nuevo talento, entonces, los que ya están allí, ahorita les cuesta vivir del cine, hablemos de un sonidista muy reconocido acá en Venezuela-no voy a decir nombre- me dice que él gana bien en las producciones, y cuando digo bien estoy hablando de que en un mes puede ganar varios sueldos mínimo, pero después esta 3 meses sin tener trabajo, sin hacer nada; es allí donde está el detalle. A mí una vez me dijo Marcel Rasquin “aquí en Venezuela no existe la industria del cine, aquí lo que existe es una comunidad de cineastas tratando de hacer cine” entonces, como no hay industria del cine, el trabajo fluctúa mucho; eso es en otros países.

Trabajador Base

Los cargos más solicitados y los más difíciles de conseguir, son unos buenos scripts. De la ganancia depende, porque hay una tabulación ahorita, pero siempre ganan más los jefes, que son dirección, dirección de fotografía, dirección de arte y dirección de actores. Son los que más ganan dentro del cine nacional como tal. Pero al trabajador actualmente le pagan de acuerdo a una tabulación que ya hay por CINEMATERIAL, si no me equivoco. Ellos tienen la tabulación de cuánto gana el directo de arte, de fotografía y así, y de acuerdo a esta tabulación es que se cuadra y se llega a un consenso con las personas que van a trabajar en la película. Por ejemplo si en la tabulación dice que el director general gana 15 mil bolívares semanal, pues se le paga eso, pero si él es de mucha trayectoria y es reconocido, y exige más, pues se hacen negociaciones. Y es rentable vivir del cine, siempre y cuando no dependamos de una institución que nos financie la película, ejemplo: acá en Venezuela necesitamos crecer en la industria, llevando a consensos o patrocinios con empresas privadas, y del estado también, porque así se trabaja el cine realmente, por medio del patrocinio. Y así hasta se puede adquirir hasta más presupuesto para la película.

Actriz

Para mí, la post producción, la edición, me ha parecido un poco difícil, sin embargo ahora se están gestando una serie de muchachos que se están dirigiendo a esa rama, pero esa es la parte que me ha parecido más difícil. Los que más devengan, bueno, indudablemente, el productor ejecutivo, que ha puesto su dinero, debe recoger sus dividendos, porque indudablemente, ese aporte que él ha dado debe recuperarlo y tener sus ganancias, y bueno productor, director, todos deberían ganar.

Miembro de la Red de Cine, Edo. Carabobo

Para mí, la post producción, la edición, me ha parecido un poco difícil, sin embargo ahora se están gestando una serie de muchachos que se están dirigiendo a esa rama, pero esa es la parte que me ha parecido más difícil.

Los que más devengan, bueno, indudablemente, el productor ejecutivo, que ha puesto su dinero, debe recoger sus dividendos, porque indudablemente, ese aporte que él ha dado debe recuperarlo y tener sus ganancias, y bueno productor, director, todos deberían ganar pero considero que... (Lenguaje gestual). Sí, hay que tener perseverancia, hay que tener una buena historia para poder lograrlo, hay que emprender, yo creo que sí.

En lo concerniente a esta temática, los informantes concluyen en que a partir de una data reciente el cine venezolano ha abierto más su campo de trabajo, así como ha ido diversificando sus ramas de actividad, y a su vez, los puestos de trabajo. Concluyen también en que actualmente en Venezuela se encuentra en el mercado un gran número de personas con aspiraciones a productores, siendo este un actor fundamental en el proceso de trabajo cinematográfico, pero, paradójicamente, se requiere de solo un productor por proyecto cinematográfico, por lo cual, no debería haber tanta población con aspiración a cubrir esa vacante, ya que muchas otras, que requieren mayor

volumen de personal, se encuentran abandonadas dentro del sector cinematográfico.

En cuanto a la rentabilidad del negocio cinematográfico, existen opiniones diversas, donde algunos concluyen que la cinematografía es rentable como proceso productivo, y que actualmente en el país, se le está dando mayor impulso a este sector. Otras opiniones son menos alentadoras, donde los informantes concluyen que dentro de la frontera nacional se dificulta la rentabilidad del cine como negocio, y que por ahora, no se puede hablar de una industria cinematográfica establecida.

El punto de encuentro de todos los informantes, se centra en la comparación que se hace del mercado laboral nacional antiguo con el actual, donde todos concluyen que los avances y el territorio ganado por el sector ha sido significativo; de igual manera concluyen que es necesario que el gremio de cineastas venezolanos, y los futuros integrantes del sector cinematográfico, se aventuren a explorar otras áreas de trabajo del cine, desplazando un poco (sin menospreciar ni descuidar) la figura del productor, para dar cabida a muchas otras áreas igual de importantes y apasionantes; también, es importante la continua formación de calidad en las diversas áreas del sector, ya que, a través de la formación, es como el mercado laboral y los puestos de trabajo se amplían cada vez más; así mismo, los informantes concluyen en que lo más importante de todo es no perder la pasión por lo que se hace, ya que si bien, los obstáculos presentes dentro del sector cinematográfico nacional son muchos y de diversas índoles, es la pasión y el amor por este arte lo que impulsa a sus seguidores a trabajar cada día más para alcanzar las mejoras del sector.

De modo tal, que el mercado laboral de la cinematografía nacional ha tenido su evolución a través del tiempo, donde ha pasado por diversas etapas, tanto positivas como negativas, pero todas, necesarias para la evolución y el avance.

Actualmente en Venezuela, y a través de políticas nacionales, el estado ha fomentado la creación y difusión del elemento cultural, al igual que ha aportado significativos avances dentro del sector, en cuanto a condiciones de trabajo, apoyo nacional, promoción de las obras artísticas, protección al trabajador, y otras áreas, que sin duda, son fundamentales para que el mercado laboral nacional se afiance, y se cree una especie de seguridad, que le brinde a los trabajadores inmersos en el sector, la confianza de incursionar dentro del mundo cultural, y específicamente, del cine.

Siendo Venezuela, un país latinoamericano, cuenta con el ejemplo de países vecinos, como el caso de Chile, Colombia y Argentina, que se encuentran más avanzados dentro del mercado laboral cinematográfico, y que, son un referente para el sector. Igualmente cuenta con el apoyo de la comunidad cineasta latinoamericana, que se encuentra, actualmente, comprometida con el sector, con su formación profesional y con la difusión de su arte. De modo tal que Venezuela se encuentra en un momento clave para el resurgimiento del cine nacional, donde se están manejando aristas en simultaneo, donde se encuentra la formación, el desarrollo, la amplitud y protección legal, el apoyo del estado, el financiamiento público y privado, la institucionalización del cine venezolano, la promulgación y difusión de la cultura, el avance tecnológico y el mercado del entretenimiento.

Así pues, es fundamental dar el apoyo necesario al sector cultural del país, entendiendo que este cobra importancia en el sentido intangible de la cultura, que se encuentra en el ADN de la sociedad, y que, para Venezuela, es el reflejo del individuo, del ciudadano común, y de los sentimientos más profundos de la sociedad.

Cuadro 11

<i>Evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector, a través de informantes claves.</i>	
Dimensión	Categorías
<i>Condiciones de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones físicas y contractuales. - Remuneración. -Jornada laboral. -Seguros en el trabajo. -Beneficios laborales
<i>Productor</i>	
<p>Siempre todo es por contrato escrito. Toda persona que trabaje en una producción, por lo menos de cine, en una película, debe firmar un contrato. En el contrato están sus condiciones de trabajo, y están especificados sus honorarios profesionales, que cargo vas a ejercer y otro tipo de condiciones que se establecen con el empleado. El único trato verbal que hay allí, es de cuestiones que estén fuera del contrato, según hay sindicatos ahí, hay precios estándares, donde el artista fija su precio, igual siempre no hay, siempre hay escenarios en los que es</p>	

posible la conversación. Básicamente toda producción debe estar al margen de la ley del trabajo, de la ley de trabajadores y trabajadoras, ella estipula exactamente ciertas cantidades de horas diarias, horas de descanso, días libres entre semanas, y todo el rodaje se planifica en función a eso.

Director

En posproducción no se tiene horario ni fecha en calendario (risas), ya que se trabaja por fechas de entrega, y en la parte de dirección, tampoco tiene horario porque como es tu obra, tú le dedicas todo lo posible, y dependiendo también de la premura con la que tú quieras tener listo ese producto; a lo mejor tu estas durmiendo y de repente te despiertas a las 4am con una idea y tú te levantas a plasmarla. Entonces, en el cine, básicamente lo que tiene fecha y horario es el proceso de rodaje, que se trabajan en horarios pre establecidos. El contrato es oral o escrito dependiendo, si estamos hablando de una película son 2 contratos, el de confidencialidad y el contrato de trabajo, ahora, si la producción es entre amigos, de seguro no existe ningún tipo de contrato escrito, solo contratos verbales y negociación. Con respecto al pago, por ejemplo, por concepto de trabajo de post producción, yo únicamente he recibido pagos de salario por proyecto final. Que depende de las secuencias que se trabajen y la complejidad de cada una (porque no todas se cobran igual), en ese caso el pago es al final cuando se entregan, allí, como no tengo horario ni nada de eso, es un pago único por el producto terminado. Para la parte de producción, allí si he acordado un sueldo específico y trabajo bajo un horario, si se establece un precio y un horario establecido, por lo tanto si se pagan horas extras, en caso de generarlas. Y si el trabajo es como director, también percibo un único pago por todo el trabajo completo, sin importar las horas empleadas ni nada por el estilo. Todo depende de la propia planificación que uno tenga. De igual manera, el CNAC tiene unos tabuladores salariales para regular estos pagos, y supuestamente el tabulador lo actualiza cada cierto tiempo. Esos salarios son un poco más altos que los que realmente se pagarían, porque básicamente estos trabajo son esporádicos, y como las producciones son pocas! Y bueno, Generalmente le dan uno un recibo

a uno, es firmado. Sobre todo para que la productora se cuide, e caso de que llegue un trabajador a decir que no se le paso, cuando si existe un documento escrito. Hay otras productoras que te exigen facturación personal valida ante el SENIAT, pero esas son muy raras.

Trabajador Base

En mi caso personal, en caracas, en las películas que he estado, no he tenido un contrato como tal, sino es más algo verbal, pero en ese caso, y como soy freelance y como no estoy contratado por la productora como trabajador de ellos, yo tengo que tener como tal un facturero personal y con ese facturero es que me pagan a mí y es la productora la que me paga a mi directamente. El área del cine es poco diferente a como es el área laboral como tal, en el cine trabajamos 8 horas diarias, tenemos derecho a descansar 2 días al mes, en el rodaje. Por ejemplo, en una semana se traba de lunes a sábados, y en la otra hasta el viernes, la primera hora de trabajo es para montar equipos, y 1 o media hora antes del final del día, se tiene que dar el roperoff para guardar los equipos. Si trabajas horas extras se te pagan las otras extras, tienen que darte el cáterin dentro del rodaje, y más en las horas extras. Y si el cáterin no se da en comida, te lo dan en dinero. Los viáticos también te los dan, o viáticos de transporte, taxis (cuando se termina muy tarde el rodaje del día). En un rodaje como tal, solamente dan el pago y un pequeño seguro que ellos pagan a través de ABICINE por si uno llega a tener algún contratiempo o un accidente durante el rodaje, pero no todas las producciones lo hacen, en realidad son pocas las que pagan eso.

Actriz

De manera general, se establece un contrato, esa es la modalidad general. Todo se establece, se discute y se lleva a cabo para finalizar en un acuerdo escrito, todas las eventualidades que provengan de allí, que estén fuera de la parte de contrato, ya es una situación personal, un acuerdo de contratista a actor, este, y ellos manejan, según sean las condiciones, según sea la necesidad, a qué acuerdos llegan. Pero, su normativa es escrita, y es, es un contrato escrito. La modalidad del horario, es bastante variable porque según lo exija el proyecto, pero si

se debe manejar por el horario establecido por el Ministerio del Trabajo, este, de no ser esta la condición, bueno, es cuestión de acuerdos ya, del productor con las personas que tengan que laborar en ese espacio, en esas horas, y bueno se establecerá inmediatamente en el contrato, si se da en el momento en el que ya no está establecido en un contrato y que es una eventualidad, pues también se llega a un acuerdo entre la parte de producción y la parte de los aristas, para establecer cómo va a funcionar de esa manera.

Miembro de la Red de Cine, Edo. Carabobo

De acuerdo a la producción, se hace en la preproducción de acuerdo a lo que se vaya a hacer se hace como un presupuesto, se establecen los gastos que se puedan devengar en la producción, y se establecen los gastos entre los que van esos montos que generen esas propuestas que se tienen, entonces allí se tienen como factor crítico los trabajadores que estarán en la producción. Por supuesto, si, es lo más idóneo, y es la garantía o respaldo, para que no haya ningún tipo de problemas, es un documento importante en cualquier relación laboral. Es posible que en algunas oportunidades, por condiciones climáticas, hayan algunas horas que no sean solventadas, pero eso se prevé en la preproducción cuando se hace el formato para los gastos de la producción, allí pueden ponerse también, esos posibles inconvenientes que hayan pero yo creo que si se cubren. Depende, si eres escogido por la producción, pero si tienen sus días de descanso, porque también la persona escoge que día puede trabajar, porque se supone que en algunos otros momentos tienen otras cosas que hacer, o si es artista a tiempo completo, entonces a veces hacen convenios con uno, pero si tienen días libres.

En materia de condiciones laborales, estas se dividen en físicas y contractuales.

Al hablar de las condiciones físicas de trabajo, los informantes concluyen en que es necesario mejorar este aspecto dentro del sector cinematográfico, ya que es muy poca, o no existe, la protección hacia el trabajador.

Al hablar de las condiciones contractuales, los informantes expresan que tales condiciones presentan muchas fallas, donde, la principal de ellas, es el carácter verbal de los contratos de trabajo y de los acuerdos realizados.

De igual manera, las condiciones establecidas como mínimas dentro de los marcos regulatorios que le competen al sector, no se cumplen, de modo tal que existe gran desprotección en ese sentido.

Las jornadas de trabajo son diversas, donde muy pocas cumplen con lo establecido en los marcos regulatorios y muchas no; esto, aplica para los conceptos de horas de trabajo, beneficios salariales, beneficios socio laborales, protección social, protección contra riesgos, y demás condiciones laborales.

Los afirmantes, concluyen en que este es un tema importante y de especial cuidado que debe ser tomado en cuenta en el sector cinematográfico, así como a nivel social y estatal.

A nivel nacional, las condiciones de trabajo del sector cinematográfico, han sido, y aún prevalecen, en un estado muy crítico, donde no se le ha dado la importancia que merece, ya que, la cinematografía en Venezuela (y en muchas partes del mundo) es vista como un arte o un hobby, pero no como un trabajo. Así que, partiendo de esta premisa, se evidencia la clara deficiencia en materia laboral dentro del sector.

Si bien, en los últimos tiempos se le ha dado más valor al proceso productivo del mundo del cine, aun son innumerables los aspectos que deben ser cubiertos dentro de la legislación laboral. De igual manera, es importante que la comunidad cineasta nacional, centre sus esfuerzos en profundizar en esta área tan crítica para el sector, ya que, ha sido la misma comunidad, la que, de manera directa o indirecta, ha desplazado esta área, restándole la importancia que amerita.

En cuanto, a los cuadros comparativos, se realizaron para contrastar a un contrato de trabajo cinematográfico con las leyes nacionales en materia laboral y cinematográfica tanto en su elaboración como en su contenido, con el fin de cumplir con el objetivo específico 4 de esta investigación.

CUADRO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO CINEMATOGRAFICO.

En el presente cuadro, se realiza una comparación entre los lineamientos establecidos para un contrato de trabajo por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y lo establecido en el contrato de trabajo cinematográfico, tomándose entonces, los artículos concernientes encontrados en el Título II, Capítulo II “Del contrato de trabajo” de la ley, para la descripción del cumplimiento legal en el contrato de trabajo cinematográfico.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Título II. Capítulo II: Del contrato de trabajo. Cuadro 12

Artículo N°	Contenido del Artículo	Cumplimiento en el Contrato de Trabajo Cinematográfico
Artículo 58: Forma del contrato de trabajo.	El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.	Este contrato, está establecido de manera escrita, incluyendo condiciones y beneficios, entre otros elementos que definen a un contrato de trabajo.
Artículo 59: Contenido	El contrato de trabajo escrito, se extenderá en dos	Este contrato, muestra un cierto cumplimiento con

<p>del contrato de trabajo.</p>	<p>ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:</p> <p>15. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.</p> <p>16. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.</p> <p>17. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.</p> <p>18. La fecha de inicio de la relación de trabajo.</p> <p>19. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.</p> <p>20. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.</p> <p>21. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.</p> <p>22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>23. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.</p> <p>24. El lugar donde deban prestarse los servicios.</p>	<p>este artículo y sus desgloses, estableciendo en el contrato dos ejemplares, uno para el trabajador y uno para la CASA PRODUCTORA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definiendo todos los datos de las cuatro (4) personas involucradas en el contrato (PRODUCTORA, los DOS DIRECTORES, ASISTENTE DE FOTOGRAFIA). 2. Se habla de la CASA PRODUCTORA, descrita en todos sus datos como lo establece la ley, sumando al encargado o dueño de la misma (PRODUCTORA). 3. Se determina el cargo, mas no se realiza una especificación y descripción detallada del mismo. 4. Si establece fecha de inicio de la relación de trabajo, enunciándola como inicio de la etapa de PRODUCCIÓN DE LA OBRA, haciéndose un estimado de tiempo no mayor a CINCO (05) JORNADAS SEMANALES DE SERVICIOS PROFESIONALES. 5. Expresa un tipo de contrato por OBRA DETERMINADA. 6. NO APLICA.
--	--	--

	<p>25. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.</p> <p>26. El lugar de celebración del contrato de trabajo.</p> <p>27. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.</p> <p>28. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.</p> <p>El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.</p>	<p>7. Si establece cual es el producto a generar, específicamente en la cláusula SEGUNDA: la PRODUCTORA define y el ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA entiende que LA OBRA consiste en su participación y contribución durante la etapa de PRODUCCIÓN del proyecto audiovisual denominado PABELLÓN LA PELICULA, al que de ahora en adelante se referirá como PROYECTO AUDIOVISUAL.</p> <p>8. Si estable, denominándolo como JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES durante SEIS (06) DÍAS DE LLAMADOS DE TRABAJO, desde las 08:00 AM hasta las 06:00 PM, o su equivalente de 10 horas continuas, cada DÍA DE LLAMADO DE TRABAJO, más UN (01) DÍA DE DESCANSO.</p> <p>9. El salario si está estipulado, el cual, tiene un monto semanal de 3.000 Bs.F más el impuesto al valor agregado de un doce por ciento (12%) $3000+360=3360$ Bs.F, donde su forma de pago será al contado, en seguida de terminar la JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES, realizándose una transferencia electrónica a la cuenta del Trabajador (ASISTENTE DE FOTOGRAFIA), el</p>
--	---	---

		<p>cual, debe entregar personalmente una FACTURA PERSONAL como constancia del pago recibido. NO ESTABLECE NINGUN OTRO BENEFICIO, solo el salarial.</p> <p>10. Establece el lugar o lugares de trabajo donde el ASISTENTE DE FOTOGRAFIA debe prestar sus servicios.</p> <p>11. No establece conversaciones colectivas de condiciones laborales, solo conversaciones de materia laboral. Se habla de CONFLICTO DE INTERES CONTRACTUAL, solo en defensa de los intereses de la CASA PRODUCTORA y del PROYECTO.</p> <p>12. Establece fecha y lugar de la realización de la firma del contrato de trabajo por ambas partes.</p> <p>13. No establece claramente.</p> <p>14. No se visualiza.</p>
Artículo 60: Modalidades del contrato de trabajo	El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.	Este contrato, establece claramente un contrato por OBRA DETERMINADA, donde el ASISTENTE DE FOTOGRAFIA es NO DEPENDIENTE de la CASA PRODUCTORA.
Artículo 63: Contrato	El contrato para una obra determinada deberá expresar con	Expresa la OBRA y el cargo a desempeñar por el

<p>para una obra determinada</p>	<p>toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.</p>	<p>trabajador, estableciéndose la suspensión de la relación con la finalización de los servicios del ASISTENTE DE FOTOGRAFIA (al finalizar la etapa de PRODUCCION).</p>
---	---	---

- No establece otros beneficios a parte del salario, lo cual significa que se están omitiendo por parte del ente contratante, elementos existentes dentro de la presente ley, siendo esto un elemento alarmante, que permite hacer aseveraciones que en poco favorecen a dicho ente, ya que, la ley se muestra taxativa al exponer los beneficios otorgados a los trabajadores, que son derivados del proceso productivo que realizan, de tal manera que una omisión en el otorgamiento de dichos beneficios se traduce en una violación directa de la presente ley.
- No enuncia los deberes de la productora y/o casa productoras con el asistente de fotografía. En su mayoría, se establece la obligación es del trabajador hacia la productora, proyecto o casa productora, siendo esto una falla fundamental por parte del ente contratante, ya que al no exponer dentro del contrato de trabajo los deberes a los cuales se encuentra obligado, limita en la misma medida, los derechos que tiene. De igual manera, la omisión de esta información, es incluso contraproducente para el propio ente contratante, ya que, los deberes que tendrían que estar contenidos dentro del contrato de trabajo son una guía de acción para la productora, que le permite establecer mecanismos de trabajo más sanos y más armonioso.
- No explica el para qué se le ha contratado al asistente de fotografía, tampoco explica las tareas y funciones que debe realizar, lo cual es un error fundamental dentro del contrato de trabajo, ya que, al existir fallas, ausencias o bajo nivel de especificidad en cuanto a la

descripción de las labores a realizar por el ente contratado, el mismo se encuentra sin una guía de acción que le permita orientar su trabajo hacia el fin para el cual fue contratado, de igual manera, es igualmente contraproducente por parte de la productora, la omisión de tan importante información, ya que al obviarla, dicha productora se desvirtuar a la hora de exigir algún proceso o labor en específico por parte del trabajador, ya que, al no estar delimitadas sus funciones, es completamente lógico que el trabajador se niegue a realizar alguna labor que no considere prudente, más aún, si no se le ha sido previamente informado a través del contrato de trabajo.

CUADRO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO CINEMATOGRAFICO.

En el presente cuadro, se realiza una comparación entre los lineamientos establecidos para un contrato de trabajo por la Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional y lo establecido en el contrato de trabajo cinematográfico, tomándose entonces, los artículos concernientes encontrados en el Título IV, Capítulo III “De las Contrataciones de Trabajo” de la ley, para la descripción del cumplimiento legal en el contrato de trabajo cinematográfico.

Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional. Título IV, Capítulo III “De las Contrataciones de Trabajo”. Cuadro 13

Artículo N°	Contenido del Artículo	Cumplimiento en el Contrato de Trabajo Cinematográfico
Artículo 23: Definición de contrato.	A efectos de esta Ley, el contrato de trabajo es aquel mediante el cual se establecerá las condiciones en las que el artista y cultor nacional prestará sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia o no, a cambio de un salario o contraprestación justa, equitativa y conforme a lo dispuesto a la legislación laboral vigente y en el reglamento de la presente Ley.	Este contrato de trabajo, no establece de manera clara las condiciones en las cuales el asistente de fotografía laborará en el rodaje. Es un tipo de trabajador independiente, y su cláusula sexta se establece los honorarios profesionales correspondientes a su jornada semanal de servicios profesionales, existiendo un salario digno como lo establece la legislación laboral.

<p>Artículo 25: De formalidad del contrato de trabajo.</p>	<p>El contrato de trabajo se hará preferiblemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse por otros medios. El contrato de trabajo deberá cumplir con las formalidades y disposiciones establecidas en esta Ley, así como en las demás leyes que rijan la materia.</p>	<p>Este contrato, es de carácter escrito, firmado por las partes involucradas en el mismo en la ciudad de Caracas, distrito capital, república bolivariana de Venezuela, el día viernes 04 de enero de 2013, como lo indica la cláusula décima cuarta.</p>
<p>Artículo 26: Contenido del contrato de trabajo.</p>	<p>El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El nombre y apellido, cedula de identidad, nombre artístico si lo tuviera, nacionalidad, edad, estado civil, número de registro de inscripción en el fondo nacional para el desarrollo y protección del artista y cultor nacional y la promoción de la cultura y, domicilio de las partes. 3. La actividad artística que deberá ejecutar, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinara con la mayor precisión posible. 4. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su razón social, Registro de Información Fiscal, domicilio y la identificación del representante legal. 4. El tiempo de duración del contrato de trabajo. 5. El monto del salario o compensación estipulada y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir. 8. El lugar donde deba prestar servicio el artista y cultor 	<p>Este contrato, muestra un cierto cumplimiento con este artículo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definiendo en su mayoría los datos establecidos en este numeral para las partes involucradas, a excepción del nombre artístico, y no contienen los números de registro de inscripción en el fondo nacional para el desarrollo y protección del artista y cultor nacional y la promoción de la cultura de cada una de las partes, con posibilidad de que éstos no posean. 2. Se presenta en la cláusula primera que el trabajador, desempeñará su labor como asistente de fotografía, mas no se realiza una descripción de sus servicios con la mayor precisión posible, como se establece en este artículo. 3. En este caso, el asistente de fotografía, es un trabajador independiente y no se presenta

	<p>contratado.</p> <p>9. Las condiciones de trabajo.</p> <p>10. Las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.</p> <p>11. Cualesquiera otras estipulaciones que acuerden las partes.</p>	<p>como personalidad jurídica. pero es de señalar que la casa productora si es de personalidad jurídica, estando plasmado en el contrato (no como cláusula) el registro de información fiscal, domicilio e identificación de su representante, en este caso la productora del proyecto.</p> <p>4. Se establece un estimado de tiempo no mayor a cinco (05) jornadas semanales de servicios profesionales.</p> <p>5. El monto del salario correspondiente a su jornada semanal de servicios profesionales, es de 3000 bs.f más el 12% por impuesto de valor agregado, es decir, un total de 3.360 bs.f semanales, cuya forma de pago es a través de una transferencia electrónica a una cuenta bancaria perteneciente a el asistente de fotografía, como se señala en la cláusula sexta.</p> <p>6. El lugar donde el asistente de fotografía llevará a cabo su labor, fue establecido por la productora en miranda y distrito capital.</p> <p>7. No están claras y precisas las condiciones en las cuales cumplirá la jornada de trabajo el asistente de fotografía.</p> <p>8. Muestra pocas sanciones, en su mayoría la</p>
--	--	---

		<p>terminación de relación de trabajo de inmediato por un tercer llamado de comportamiento indebido y por divulgación del contenido de la obra durante y después del cumplimiento de sus actividades laborales sin consentimiento de la productora y los dos directores.</p>
<p>Artículo 27: De la terminación anticipada del contrato sin causa justificada.</p>	<p>El empleador o empleadora que sin causa debidamente justificada, dé por terminado el contrato de trabajo, reconocerá al artista y cultor nacional contratado, el valor del mismo en las mismas condiciones como si se hubiese efectuado.</p>	<p>En la cláusula segunda, se establece que cualquiera de los dos directores puede despedir al asistente de fotografía en cualquier momento, cuando estos así lo decidan, de tal manera que no establece una clara apreciación de cuáles serían las causas de despido justificadas para que el asistente de fotografía dejase de prestar sus servicios, excepto las causas señaladas en el análisis del artículo anterior, en su numeral 8 por sanciones.</p>

- El contraste realizado entre la ley y el contrato de trabajo, deja claramente expuesto la necesidad de que exista una descripción clara y precisa sobre cuáles serán las características específicas de las labores que realizara el trabajador, sin que pueda darse ocasión a interpretaciones más allá de lo que deben ser las funciones por las que se contrató a dicho trabajador.
- De igual manera se generan ambigüedades respecto a la terminación de la relación laboral, puesto que sin esclarecimiento suficiente, se hace referencia a la posible terminación del contrato de trabajo por parte de los directores cuando así lo consideren, basado en que se trata en un contrato por obra determinada, pero sin tomar en cuenta los beneficios de los que goza el trabajador cuando el contrato es roto antes de la obra estipulada en su término.

**CUADRO COMPARATIVO ENTRE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL MARCO
REGULATORIO.**

A continuación, se expresan las clausulas existentes en el contrato de trabajo cinematográfico para la comparación con los diferentes artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Cuadro Comparativo N°1), Ley de Cinematografía Nacional (Cuadro Comparativo N°2) y Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional (Cuadro Comparativo N°3). Cada cuadro comparativo, contiene solamente las clausulas y artículos o fragmentos de los mismos, que guarden directa y/o indirecta relación entre sí, tomando como referencia los lineamientos establecidos en cada ley, de manera de comparar lo que “se observa” con el “deber ser”.

**Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
Cuadro 14**

Cláusulas del contrato de trabajo	Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras	Cumplimiento del Artículo en el Contrato de Trabajo Cinematográfico
Primera: el asistente de fotografía declara que, tal como está definido en el artículo 36 de la lott, es un trabajador	Artículo 36. Definición de trabajador o trabajadora no dependiente: Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que	El contrato de trabajo expresa claramente lo dispuesto en el artículo señalado de la ley en cuestión, por lo cual se muestra que el asistente

<p>independiente, que se desempeña como asistente de fotografía y por ende no depende de la productora ni de la casa productora.</p>	<p>en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.</p>	<p>de fotografía es de carácter independiente, quedando esto, expuesto en el contrato de trabajo.</p>
<p>Segunda: la productora define y el asistente de fotografía entiende que la obra consiste en su participación y contribución durante la etapa de producción del proyecto audiovisual denominado pabellón la película, al que de ahora en adelante se referirá como proyecto audiovisual. El asistente de fotografía deberá, en el ejercicio de la realización de la obra, seguir y realizar las instrucciones, los lineamientos, las tareas y las asignaciones que definan los directores o el director de fotografía para la realización del proyecto audiovisual. La etapa de producción inicia el día viernes 04 de enero de 2013, y tendrá la duración que determinen los directores, aunque esta no podrá exceder de cinco (05) jornadas semanales de servicios profesionales. Los directores podrán prescindir de los servicios profesionales</p>	<p>Artículo 59. Contenido del Contrato de Trabajo: El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:</p> <p>4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.</p> <p>7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.</p> <p>Artículo 77. Clases de Despido: Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:</p> <p>a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.</p> <p>b) No justificado, cuando se realiza sin que el</p>	<p>El contrato de trabajo muestra algunas de las características contenidas en el artículo 59, como el inicio de la relación de trabajo, que como se indicó, será al comienzo de la etapa de producción, sin embargo se detecta que no están claramente definidas las labores a realizar por parte del asistente de fotografía.</p> <p>El artículo 77 muestra las clases de despido, por lo cual el contrato de trabajo no especifica cuáles podrían ser las posibles causas justificadas de despido, siendo esto una falla del mismo, que le da ambigüedad a la cláusula y al cumplimiento de la misma en cuanto a los lineamientos establecidos en el artículo 77 de la presente ley, al hacer mención a la posible modalidad de terminación de la relación laboral.</p> <p>De igual manera el Artículo 87 expresa quienes son los trabajadores amparados por la estabilidad laboral, donde están reflejados los trabajadores y trabajadoras contratados por una obra</p>

<p>del asistente de fotografía en cualquier momento, cuando cualquiera de los DOS DIRECTORES, de manera unilateral e independiente, así lo decidan.</p>	<p>trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.</p> <p>Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.</p> <p>Artículo 79. Causas justificadas de despido: Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo. b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa. c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella. d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral. e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo. f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se 	<p>determinada, por lo cual no sería aplicable la terminación del contrato de trabajo por parte de una decisión de los directores.</p>
--	--	--

	<p>considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.</p> <p>g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.</p> <p>h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.</p> <p>i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.</p> <p>j) Abandono del trabajo.</p> <p>k) Acoso laboral o acoso sexual.</p> <p>Se entiende por abandono del trabajo:</p> <p>a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.</p> <p>b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se</p>	
--	---	--

	<p>considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.</p> <p>c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.</p> <p>Artículo 87. Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:</p> <p>3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.</p>	
<p>Tercera: la productora define la jornada semanal de servicios profesionales como la realización de un conjunto de tareas que coordinarán y convocarán los directores</p>	<p>Artículo 167. Definición de jornada: Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo,</p>	<p>La jornada semanal de servicios profesionales establecida en el contrato de trabajo está claramente fuera de los parámetros establecidos en la presente ley, en la cual se establece un</p>

<p>con el director de fotografía y que se realizaran durante seis (06) días de llamados de trabajo, desde las 08:00 am hasta las 06:00 pm, o su equivalente de 10 horas continuas, cada día de llamado de trabajo, más un (01) día de descanso.</p>	<p>en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.</p> <p>Artículo 168. Horas de descanso y alimentación: Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.</p> <p>Artículo 173. Límites de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales. 2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas 	<p>máximo de horas laborales (8 horas diarias) así como descansos entre jornadas y días de descanso, los cuales la ley establece son dos (2) días de descanso, y en el contrato solo estipulan un (1) día de descanso; de igual manera, el excedente de la jornada laboral, previsto en la ley, deberá ser computado como horas extraordinarias, las cuales tienen también, un numero estipulado dentro del marco regulatorio, donde se indica que no pueden laborarse más de diez (10) horas extras semanales, y en el contrato se observa que la sumatoria semanal del excedente de la jornada semanal de servicios profesionales es de doce (12) horas por semana.</p> <p>El contrato de trabajo, no especifica la jornada de trabajo al mencionar que la misma será “equivalente a diez (10) horas continuas”, límites de jornada, días de descanso y cómputo de horas extraordinarias.</p>
---	---	---

	<p>semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.</p> <p>3. Cuando la jornada comprenda periodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.</p> <p>Artículo 178. Definición y límites de las horas extraordinarias: Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia. La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:</p> <p>a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.</p> <p>b) No se podrá laborar más de diez horas</p>	
--	--	--

	extraordinarias semanales.	
Cuarta: la productora define miranda y distrito capital como el lugar de trabajo, para la realización de las tareas definidas en la jornada semanal de servicios profesionales.	<p>Artículo 45. Entidad de trabajo: Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia. b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común. c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones. e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio. <p>Artículo 59. Contenido del contrato de trabajo: El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos</p>	El contrato de trabajo, expresa claramente el lugar donde se llevará a cabo la jornada semanal de servicios profesionales por parte del asistente de fotografía. Por tal motivo, se detecta el cumplimiento del artículo 45 y 59 de la presente ley, dentro del contrato estudiado.

	<p>ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:</p> <p>10. El lugar donde deban prestarse los servicios.</p>	
<p>Quinta: la productora estipula como honorarios profesionales para el asistente de fotografía la cantidad de tres mil bolívares con cero céntimos (bs. 3.000,00) más el impuesto al valor agregado, que para el momento de la firma de este contrato de trabajo para una obra determinada está definido y calculado al doce por ciento (12%) y que de ahora en adelante se referirá como i.v.a., por cada jornada semanal de servicios profesionales.</p>	<p>Artículo 99. Libre estipulación del salario: El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.</p> <p>Artículo 100. Fijación: Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa. 2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital. 3. La cantidad y calidad del servicio prestado. 4. El principio de igual salario por igual trabajo. 5. La equivalencia con los salarios devengados por 	<p>La presente cláusula del contrato, deja establecido el cálculo de pago de honorarios profesionales para el asistente de fotografía por cada jornada semanal de servicios profesionales, de un monto de 3.000 bs.f más el impuesto al valor agregado equivalente al doce por ciento (12%), dando un monto total semanal de 3.3360 bs.f; para un monto mensual de 13.440 bs.f, lo cual deja reflejado el cumplimiento de ley, ya que este monto mensual, supera el salario mínimo establecido.</p>

	<p>trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.</p> <p>Artículo 112. Formas de estipular el salario: El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión. La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea está a tiempo indeterminado o determinado.</p> <p>Artículo 114. Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo: Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.</p>	
<p>Sexta: el asistente de fotografía entiende y acepta que los honorarios profesionales correspondientes a su jornada semanal de servicios profesionales son de su satisfacción, y que le serán cancelados al finalizar cada jornada semanal de servicios profesionales, a través de una transferencia electrónica a una cuenta</p>	<p>Artículo 106. Recibo de pago: El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o</p>	<p>En la presente cláusula, se expresa la realización de un recibo de pago, que en este caso, es una factura personal entregada por el asistente de fotografía a la productora o productor de campo, de manera que quede constancia de un pago por jornada semanal de servicios profesionales</p>

<p>bancaria perteneciente a el asistente de fotografía. El asistente de fotografía entiende que para recibir este pago, deberá cumplimentar y entregar personalmente a la productora o a el productor de campo una factura personal vigente y legal según el servicio nacional integrado de administración aduanera y tributaria, que de ahora en adelante se referirá como seniat, como evidencia del pago de sus honorarios profesionales, correctamente cumplimentada de la siguiente manera: fecha: "fecha de entrega de la factura", nombre o razón social: "juan mendoza", rif: "v-00.000.000", domicilio fiscal: "distrito capital, zona postal 0000", teléfono: "0000-0000000", condición de pago: "contado", cantidad: "1", concepto: "jornada semanal de servicios profesionales como asistente de fotografía", precio unitario: "3.000,00", i.v.a.: "360,00", total: "3.360,00". Si por alguna razón la factura personal es incorrectamente cumplimentada, el asistente de fotografía deberá entrega una nueva factura personal a la productora o al productor de campo, corregida y correctamente cumplimentada al finalizar la siguiente jornada semanal de servicios profesionales. La productora o el productor de campo solo recibirán facturas personales de el asistente de fotografía al finalizar el sexto (06) día de llamado de trabajo de cada jornada semanal de</p>	<p>utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley.</p> <p>Artículo 118. Pago de horas extraordinarias: Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.</p>	<p>cumplidos.</p> <p>En otro aspecto, no se evidencia la presencia de especificaciones de pagos por concepto de horas extraordinarias.</p>
--	--	--

<p>servicios profesionales. La productora declara y el asistente de fotografía entiende y acepta que solo se realizarán pagos por servicios profesionales el día siguiente de haber recibido la factura personal por jornada semanal de servicios profesionales correctamente cumplimentada.</p>		
<p>Octava: el asistente de fotografía se obliga a no divulgar, utilizar, o reproducir total o parcialmente, durante ni una vez finalizado este contrato de trabajo para una obra determinada con la productora y los directores de este proyecto audiovisual o de cualquier otra idea, guión, creación, diseño, arte, producto cultural o información a la que haya tenido acceso o conocimiento durante la vigencia del mismo, ya que todos los proyectos, producciones y realizaciones compartidas por la productora son de la única y exclusiva propiedad de la casa productora. Por lo tanto, el asistente de fotografía se compromete a mantener la más estricta reserva y a no divulgar información sobre estos contenidos a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o algún ente</p>	<p>Artículo 79. Causas justificadas de despido: Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:</p> <p>h. Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.</p> <p>i. Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.</p>	<p>En esta cláusula, se muestra una de las causas por las cuales, la productora podría terminar la relación laboral con el asistente de fotografía de forma inmediata, cumpliendo así con el artículo 79 de la presente ley.</p>

<p>gubernamental, sin la previa autorización de la productora o los directores. La violación del deber de confidencialidad y de no concurrencia desleal será motivo suficiente para que la productora dé por terminado de inmediato el presente contrato de trabajo para una obra determinada, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones legales procedentes.</p>		
<p>Décima: el asistente de fotografía entiende y acepta que la productora y los directores del proyecto audiovisual tienen la obligación de manifestarle en privado, bajo una conducta y actitud regida en los principios y valores declarados en la cláusula novena, cuando el asistente de fotografía haya incurrido en una conducta que esté en contraposición de los principios y valores declarados en la cláusula novena, durante la jornada semanal de servicios profesionales. La ocurrencia total de tres (03) o más llamados de atención en privado será considerada como falta de probidad o conducta inmoral, causa justificable de terminación de este contrato de trabajo</p>	<p>Artículo 79. Causas justificadas de despido: Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo. b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa. c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella. 	<p>Queda aquí plasmado, el derecho de la productora a hacer uso debido del despido, siendo este de carácter justificado, cuando el asistente de fotografía incurra en alguna de las faltas mencionadas en esta cláusula, tomando en cuenta la debida calificación de las mismas, que se establecen en el artículo 79.</p>

<p>para una obra determinada, tal como está definido en el artículo 79, literal a de la lottt.</p>		
<p>Décima cuarta: para todos los efectos que puedan derivarse del presente contrato de trabajo para una obra determinada, las partes eligen como domicilio la ciudad de caracas, distrito capital, república bolivariana de venezuela. Para su debida constancia, así lo decidimos y firmamos en caracas, en dos (02) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, hoy viernes 04 de enero de 2013. Se hace constar que el asistente de fotografía ha recibido un (01) ejemplar de este contrato y el otro ejemplar de este contrato será conservado por la productora en nombre de la casa productora</p>	<p>Artículo 59. Contenido del contrato de trabajo: El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:</p> <p>7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.</p> <p>12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.</p> <p>El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.</p>	<p>Este contrato de trabajo para una obra determinada, se apega a los lineamientos establecidos por la presente ley en el artículo 59, en cuanto al lugar de la celebración del contrato, fecha, y los ejemplares a repartir.</p>

Luego, de contrastado lo que se encuentra plasmado en el contrato de trabajo con lo expuesto en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, se expresa que:

- A pesar del cumplimiento dentro de las cláusulas de la mayoría de las exigencias que establece la ley en cuanto al contrato de trabajo, se pueden hallar inconsistencias en las mismas, estas se muestran en el caso de la falta de especificidad de la descripción de los servicios a prestar por parte del contratado
- Igualmente existe ambigüedad en cuanto a la determinación para hacer efectiva la terminación de la relación de trabajo dentro de la cláusula segunda, aun cuando se debe tomar en cuenta que existe un contrato de trabajo por obra determinada pero que esta modalidad de contrato se encuentra amparado dentro de la estabilidad laboral en el artículo 87 de la presente ley, y por tanto debe seguir unos pasos obligatorios para ser calificada la terminación de la relación de trabajo como justificada

Ley de Cinematografía Nacional
Cuadro 15

Cláusulas del contrato de trabajo	Ley de Cinematografía Nacional	Cumplimiento del Artículo en el Contrato de Trabajo Cinematográfico
<p>Cuarta: la productora define miranda y distrito capital como el lugar de trabajo, para la realización de las tareas definidas en la jornada semanal de servicios profesionales.</p>	<p>Artículo 42. Serán certificadas como nacionales, las obras cinematográficas de carácter no publicitario o propagandístico que reunirán los requisitos:</p> <p>4. El Centro Nacional Autónomo de Cinematografía (CNAC), deberá exigir además de los requisitos a los que se refieren los numerales anteriores, el cumplimiento de una o varias de las condiciones siguientes:</p> <p>b) El cincuenta por ciento (50 %) del tiempo del rodaje requerido para la realización de la obra cinematográfica se ejecute en el país.</p>	<p>En la presente clausula, queda expresado el cumplimiento de la normativa, respecto al lugar del rodaje del proyecto cinematográfico, siendo este, según la presente ley, en un 50% dentro del territorio nacional, donde el lugar de trabajo, es definido por la productora en Miranda y Distrito Capital.</p>

Gracias al estudio comparativo entre lo que establece la ley de cinematografía nacional y lo pactado dentro del contrato de trabajo estudiado, se llegó al siguiente análisis:

- Esta ley no está redactada en pro de la relación laboral entre trabajadores y patrono de la industria cinematográfica, sino en favor de la producción del proyecto como tal
- La misma refleja la protección de la que goza el cine como aspecto cultural propio de Venezuela, al punto que el único artículo comparable con el contrato de trabajo, favorece por una parte a los trabajadores cinematográficos venezolanos debido a la exigencia de que el proyecto audiovisual sea realizado dentro del territorio venezolano lo cual promueve la contratación de personal nacional.
- Por tanto se hace necesario que la ley de cinematografía nacional, tome más en cuenta al trabajador como parte de ese proceso social del trabajo, y su relación directa con el producto final lo cual le otorgaría beneficios especiales en la búsqueda de proveer mejores condiciones laborales para los trabajadores de esta rama.

Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional
Cuadro 16

Cláusulas del contrato de trabajo	Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional	Cumplimiento del Artículo en el Contrato de Trabajo Cinematográfico
<p>Primera: el asistente de fotografía declara que, tal como está definido en el artículo 36 de la lottt, es un trabajador independiente, que se desempeña como asistente de fotografía y por ende no depende de la productora ni de la casa productora.</p>	<p>Artículo 5. Definición: A efectos de esta ley se considera artista y cultor nacional a todas aquellas personas que asumiendo tal condición, con las particularidades de su quehacer artístico, sus oficios o áreas de trabajo, laboren directamente y de manera continua en la creación, ejecución e interpretación artística, en el desarrollo de alguna manifestación cultural y disciplinas artísticas o en la producción de bienes y servicios artísticos tangibles e intangibles, remunerados o no.</p> <p>Artículo 20. Determinación del tiempo de trabajo: La relación de trabajo de los y las artistas y cultores nacionales puede ser por tiempo determinado. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo</p>	<p>El trabajador que es sujeto del presente contrato cumple con las características y definición señalada en el artículo 5 de la presente ley, por lo cual, el mismo está sujeto a la protección y los beneficios contenidos en la misma.</p> <p>De igual manera se muestra lo contenido en el capítulo 20 de la presente ley donde expresa las condiciones de contrato a la que se expone el trabajador según su condición, cumpliendo así con lo estipulado en la norma.</p>

	indeterminado.	
<p>Segunda: la productora define y el asistente de fotografía entiende que la obra consiste en su participación y contribución durante la etapa de producción del proyecto audiovisual denominado pabellón la película, al que de ahora en adelante se referirá como proyecto audiovisual. El asistente de fotografía deberá, en el ejercicio de la realización de la obra, seguir y realizar las instrucciones, los lineamientos, las tareas y las asignaciones que definan los directores o el director de fotografía para la realización del proyecto audiovisual. La etapa de producción inicia el día viernes 04 de enero de 2013, y tendrá la duración que determinen los directores, aunque esta no podrá exceder de cinco (05) jornadas semanales de servicios</p>	<p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>La actividad artística que deberá ejecutar, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinara con la mayor precisión posible.</p> <p>13.El tiempo de duración del contrato de trabajo.</p> <p>Artículo 27. De la terminación anticipada del contrato sin causa justificada: El empleador o empleadora que sin causa debidamente justificada, dé por terminado el contrato de trabajo, reconocerá al artista y cultor nacional contratado, el valor del mismo en las mismas condiciones como si se hubiese efectuado.</p>	<p>En el contrato de trabajo se expresa un estimado del tiempo de duración del mismo (finaliza al cumplir su rol en la producción), pero no se especifican las actividades detalladas que deberán ser realizadas por el trabajador que es sujeto del contrato, de acuerdo con lo establecido en la presente ley.</p> <p>De igual manera no especifica el beneficio que obtiene el trabajador si hubiere lugar a la terminación anticipada del contrato sin causa justificada, tal y como lo prevé el artículo 27 de la presente ley.</p>

<p>profesionales. Los directores podrán prescindir de los servicios profesionales del asistente de fotografía en cualquier momento, cuando cualquiera de los dos directores, de manera unilateral e independiente, así lo decidan.</p>		
<p>Tercera: la productora define la jornada semanal de servicios profesionales como la realización de un conjunto de tareas que coordinarán y convocarán los directores con el director de fotografía y que se realizarán durante seis (06) días de llamados de trabajo, desde las 08:00 am hasta las 06:00 pm, o su equivalente de 10 horas continuas, cada día de llamado de trabajo, más un (01) día de descanso.</p>	<p>Artículo 21. Jornada: La jornada de los y las artistas y cultores nacionales estará sujeta a modalidades y características de las distintas disciplinas artísticas. Dentro de la jornada diaria máxima se incluirá también, el tiempo destinado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias, cuando estas sean necesarias para la realización del trabajo. Los aspectos relativos al pago de horas extras, trabajo nocturno, bono alimenticio, descanso semanal, vacaciones y días feriados y el cumplimiento de los mismos, sean regulados por las disposiciones previstas en la legislación laboral y así como el reglamento de la presente ley.</p>	<p>Según el articulado de la presente ley no existe una restricción dentro de los límites de horas de la jornada laboral diaria, sin embargo, hace la aclaratoria de que dichos parámetros se regirán por la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras.</p>

<p>Cuarta: la productora define miranda y distrito capital como el lugar de trabajo, para la realización de las tareas definidas en la jornada semanal de servicios profesionales.</p>	<p>Artículo 22. De los compromisos en la prestación de servicios: Cuando la prestación de servicios del artista y cultor nacional, sea en lugares distintos al de su residencia habitual, el empleador o contratante estará obligado a cumplir con los siguientes disposiciones:</p> <p>Deberá hacerse un anticipo a la remuneración convenida equivalente al 50 % del total a cancelar por la prestación del servicio.</p> <p>Cancelar los gastos de alimentación, transporte y alojamiento de los artistas y cultores nacionales.</p> <p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>6. El lugar donde deba prestar servicio el artista y cultor contratado.</p>	<p>El contrato de trabajo expresa el lugar de trabajo, tal y como lo exige la presente ley, sin embargo no se hace mención al lugar de residencia del trabajador sujeto a este contrato, por lo cual no se puede concluir si le corresponde el pago anticipado del 50% del total a cancelar por la prestación del servicio, así como el pago por conceptos de gastos de alimentación, transporte y alojamiento.</p>
<p>Quinta: la productora estipula como honorarios profesionales para el asistente de fotografía la cantidad de</p>	<p>Artículo 6. Derechos: Son derechos del artista y cultor nacional: El reconocimiento de su condición como</p>	<p>Como puede notarse en la cláusula quinta, el asistente de fotografía, no está claramente reconocido como</p>

<p>tres mil bolívares con cero céntimos (bs. 3.000,00) más el impuesto al valor agregado, que para el momento de la firma de este contrato de trabajo para una obra determinada está definido y calculado al doce por ciento (12%) y que de ahora en adelante se referirá como i.v.a., por cada jornada semanal de servicios profesionales.</p>	<p>trabajador cultural de conformidad con la Constitución de la Republica y la ley.</p> <p>Artículo 12. Remuneración por comunicación al público: Sin perjuicio del derecho de remuneración por comunicación al público de las interpretaciones o ejecuciones fijadas en fonogramas, conforme a la Ley sobre el Derecho de Autor, los y las artistas y cultores nacionales cuyas presentaciones se incorporen en obras, grabaciones o producciones audiovisuales, tienen el derecho inalienable e irrenunciable a recibir una remuneración equitativa por la comunicación al público, por cualquier medio o procedimiento, de sus interpretaciones o ejecuciones incorporadas a dichas obras, grabaciones o producciones. La remuneración que se recaude corresponderá íntegramente a los artistas intérpretes o ejecutantes que intervengan en las mismas.</p> <p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p>	<p>trabajador cultural como lo exige el artículo 6 en su numeral 2.</p> <p>De la misma manera no se encuentra estipulada la descripción clara y específica de las tareas a realizar por parte del trabajador en sus jornadas de trabajo como lo establece el artículo 26 en su numeral 2; en el caso de lo expuesto en el mismo artículo en su numeral 5 solo se establece el monto y su denominación monetaria, siendo necesaria la aclaratoria del lugar de pago del salario.</p>
---	---	---

	<p>5. La actividad artística que deberá ejecutar, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinara con la mayor precisión posible.</p> <p>5. El monto del salario o compensación estipulada y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.</p>	
<p>Sexta: el asistente de fotografía entiende y acepta que los honorarios profesionales correspondientes a su jornada semanal de servicios profesionales son de su satisfacción, y que le serán cancelados al finalizar cada jornada semanal de servicios profesionales, a través de una transferencia electrónica a una cuenta bancaria perteneciente a el asistente de fotografía. El asistente de fotografía entiende que para recibir este pago, deberá cumplimentar y entregar personalmente a la productora o a el productor de campo una factura</p>	<p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>6. El monto del salario o compensación estipulada y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.</p>	<p>En lo expresado en la presente clausula queda demostrado el monto del salario, su forma monetaria de pago, y su lugar de cancelación respectiva.</p>

<p>personal vigente y legal según el servicio nacional integrado de administración aduanera y tributaria, que de ahora en adelante se referirá como seniat, como evidencia del pago de sus honorarios profesionales, correctamente cumplimentada de la siguiente manera: fecha: “<i>fecha de entrega de la factura</i>”, nombre o razón social: “juan mendoza”, rif: “v-00.000.000”, domicilio fiscal: “distrito capital, zona postal xxxx”, teléfono: “0000-0000000”, condición de pago: “contado”, cantidad: “1”, concepto: “jornada semanal de servicios profesionales como asistente de fotografía”, precio unitario: “3.000,00”, i.v.a.: “360,00”, total: “3.360,00”. Si por alguna razón la factura personal es incorrectamente cumplimentada, el asistente de fotografía deberá entrega una nueva factura personal a la productora o al productor de campo,</p>		
--	--	--

<p>corregida y correctamente cumplimentada al finalizar la siguiente jornada semanal de servicios profesionales. La productora o el productor de campo solo recibirán facturas personales del asistente de fotografía al finalizar el sexto (06) día de llamado de trabajo de cada jornada semanal de servicios profesionales. La productora declara y el asistente de fotografía entiende y acepta que solo se realizarán pagos por servicios profesionales el día siguiente de haber recibido la factura personal por jornada semanal de servicios profesionales correctamente cumplimentada.</p>		
<p>Séptima: el asistente de fotografía se obliga a no divulgar, compartir, utilizar o reproducir total o parcialmente sobre el proyecto audiovisual o cualquier información sobre la producción de</p>	<p>Artículo 6. Derechos: Son derechos del artista y cultor nacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La protección social, la protección integral a su obra y la protección de su obra y la protección 	<p>El asistente de fotografía debe cumplir con las obligaciones exigidas en la cláusula expuesta, haciendo constar, que la productora y los dos directores son definidos</p>

<p>este, como parte de su portafolio creativo hasta que el proyecto audiovisual haya sido completamente producido, editada y transferida al máster profesional (hd cam, betacam, full hd, dcp o 35mm). En especial, el asistente de fotografía no tomará registros fotográficos o sonoros, sobre el proyecto audiovisual para ser publicados o difundidos en ninguna red social, tales como, pero no limitado a, twitter, facebook, instagram, blogs, portales, vimeo, whatsapp, line, viber, skype, blackberry messenger, google talk, linkedin, etc</p>	<p>de su labor para su libre y óptimo desarrollo.</p> <p>Artículo 11. Derecho patrimonial exclusivo: Sin perjuicio de los derechos contemplados en la Ley sobre el Derecho de Autor, los artistas y cultores nacionales tienen derecho patrimonial exclusivo para realizar, autorizar o prohibir:</p> <p>La distribución al público del original o de los ejemplares de sus interpretaciones y ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante venta u otra transferencia de propiedad, así como mediante alquiler, préstamo público o cualquier otra transferencia de la posesión efectuada a título oneroso.</p> <p>La puesta a disposición del público de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante transmisiones digitales interactivas, ya sea por hilo o por medios inalámbricos, de tal manera que el público pueda tener acceso a ellas desde el lugar y en el momento que elija.</p>	<p>también como artistas y cultores nacionales, dueños del proyecto audiovisual, por lo cual aplican para los mismos los derechos como artistas y de autores del proyecto audiovisual, plasmados en los artículos 6 y 11 de esta ley.</p>
---	---	---

<p>Octava: el asistente de fotografía se obliga a no divulgar, utilizar, o reproducir total o parcialmente, durante, ni una vez finalizado este contrato de trabajo para una obra determinada con la productora y los directores de este proyecto audiovisual o de cualquier otra idea, guion, creación, diseño, arte, producto cultural o información a la que haya tenido acceso o conocimiento durante la vigencia del mismo, ya que todos los proyectos, producciones y realizaciones compartidas por la productora son de la única y exclusiva propiedad de la casa productora. Por lo tanto, el asistente de fotografía se compromete a mantener la más estricta reserva y a no divulgar información sobre estos contenidos a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o algún ente</p>	<p>Artículo 11. Derecho patrimonial exclusivo: Sin perjuicio de los derechos contemplados en la Ley sobre el Derecho de Autor, los artistas y cultores nacionales tienen derecho patrimonial exclusivo para realizar, autorizar o prohibir:</p> <p>La distribución al público del original o de los ejemplares de sus interpretaciones i ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante venta u otra transferencia de propiedad, así como mediante alquiler, préstamo público o cualquier otra transferencia de la posesión efectuada a título oneroso.</p> <p>La puesta a disposición del público de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en soportes sonoros o audiovisuales, mediante transmisiones digitales interactivas, ya sea por hilo o por medios inalámbricos, de tal manera que el público pueda tener acceso a ellas desde el lugar y en el momento que elija.</p> <p>Artículo 26. Contenido del contrato de</p>	<p>Queda claramente reforzado, el derecho por parte del autor, que en este caso los poseen la productora y los dos directores del proyecto audiovisual, el cual no podrá ser divulgado de manera alguna por parte del asistente de fotografía, siendo nuevamente esta cláusula favorecedora de las partes contratistas.</p>

<p>gubernamental, sin la previa autorización de la productora o los directores. La violación del deber de confidencialidad y de no concurrencia desleal será motivo suficiente para que la productora dé por terminado de inmediato el presente contrato de trabajo para una obra determinada, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones legales procedentes.</p>	<p>trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>8. Las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.</p>	
<p>NOVENA: la PRODUCTORA ha compartido con el ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA, quien declara que entiende y acepta cumplir, las normas mínimas de conducta que la CASA PRODUCTORA ha definido para la vigencia de este CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA, especificados en los siguientes PRINCIPIOS: la TRANSPARIENCIA y la CONFIANZA en la organización, el trabajo de equipo en ARMONÍA, la</p>	<p>Artículo 7. Deberes: Son deberes del artista y cultor nacional:</p> <p>4. Respetar y apoyar la labor, obra y producción de los y las artistas y cultores.</p> <p>5. Observar una conducta ética, moral y profesional en el desempeño de su labor y en su vida pública.</p>	<p>Queda claramente especificado la obligación por parte del trabajador a cumplir con las normas que establece la cláusula novena sustentada legalmente en lo contenido en el artículo 7, de la ley de protección social integral al artista y cultor nacional.</p>

<p>PUNTUALIDAD y la CONSISTENCIA en los compromisos; así como los siguientes VALORES: la INTEGRIDAD en el trabajo, el RESPETO ante el prójimo y el planeta y la VALORACIÓN del colega en el proceso creativo.</p>		
<p>Décima: el asistente de fotografía entiende y acepta que la productora y los directores del proyecto audiovisual tienen la obligación de manifestarle en privado, bajo una conducta y actitud regida en los principios y valores declarados en la cláusula novena, cuando el asistente de fotografía haya incurrido en una conducta que esté en contraposición de los principios y valores declarados en la cláusula novena, durante la jornada semanal de servicios profesionales. La ocurrencia total de tres (03) o más llamados de atención en privado será considerada como falta de probidad o conducta inmoral, causa justificable de</p>	<p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>12.Las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.</p>	<p>Se aplica el necesario conocimiento por parte del asistente de fotografía, de las sanciones a las que pudiese estar expuesto, al incurrir en una de las faltas graves que se muestran en dicha cláusula, y que están amparadas por esta ley.</p>

<p>terminación de este contrato de trabajo para una obra determinada, tal como está definido en el artículo 79, literal a de la lottt.</p>		
<p>Décima primera: la productora define como conflicto de interés contractual cuando los intereses primarios, juicios y acciones del asistente de fotografía, durante su jornada semanal de servicios profesionales, se encuentren en contraposición con los intereses de la casa productora, ya sea que interfieran con los deberes que le competen en la realización de la obra, o le lleven a conducirse por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas y autorizadas por los directores. Por ende, para evitar un conflicto de interés contractual, el asistente de fotografía se compromete a: 1) comunicar de manera verbal e</p>	<p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>Las condiciones de trabajo.</p>	<p>En esta cláusula, la productora establece algunas de las condiciones en la relación de trabajo para que el asistente de fotografía, no genere un conflicto de interés contractual en el proyecto audiovisual, entrando estas en el artículo 26. no se establecen otras condiciones de trabajo para el asistente de fotografía, en base a su protección y resguardo.</p>

<p>inmediata a los directores, sus relaciones pasadas o presentes de amistad, parentesco o de tipo comercial con proveedores, clientes, socios comerciales y competidores de la casa productora, en cuanto tenga conocimiento de tal hecho; 2) rechazar cualquier tipo de honorario, comisión, remuneración, compensación, obsequio, dádiva, en dinero o en especie, de terceros, que pueda afectar sus actividades y/o decisiones en relación a la realización de la obra; 3) no otorgar regalos, ofrecer obsequios o cualquier otro tipo de compensación a terceros; que puedan facilitar o perjudicar las relaciones de éstos con la casa productora, la productora o los directores del proyecto audiovisual, salvo que tenga sustento razonable en razón de las actividades de la casa productora y sea debidamente aprobado por la</p>		
--	--	--

<p>productora; 4) no realizar actividades para sí o a favor de terceros, que afecte su dedicación exclusiva en relación al tiempo, su concentración o las actividades requeridas para la realización de la obra durante su jornada semanal de servicios profesionales; 5) traer invitados, amistades o familiares a la locación sin previamente haber notificado por escrito vía correo electrónico a la productora (maríacárdenas@tumail.com) después de haber obtenido aprobación por escrito por los dos directores (juanmendoza@tumail.com, carlosgarcía@tumail.com); 6) hablar, comunicar o manifestar opiniones o sentimientos con los directores o con la productora en nombre de otros profesionales que estén prestando sus servicios profesionales en el proyecto audiovisual.</p>		
--	--	--

<p>Décima tercera: en caso de incumplimiento de cualquiera de las partes de cualquiera de las cláusulas del contrato, la otra podrá dar por rescindido el mismo sin previo aviso a la otra.</p>	<p>Artículo 26. Contenido del contrato de trabajo: El contrato deberá contener las especificaciones siguientes:</p> <p>Cualesquiera otras estipulaciones que acuerden las partes.</p>	<p>Según lo expuesto en esta ley, se puede llegar a libres acuerdos entre el asistente de fotografía con la productora y los dos directores, con el fin de determinar otros acuerdos laborales, que no se hayan estipulado en este contrato. esta cláusula, pudiese ser beneficiosa para el asistente de fotografía, pero puede incurrir en perjuicio del mismo, según la aplicación que se le dé a la misma.</p>
<p>DÉCIMA CUARTA: Para todos los efectos que puedan derivarse del presente CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA, las partes eligen como domicilio la ciudad de Caracas, Distrito Capital, República Bolivariana de Venezuela. Para su debida constancia, así lo decidimos y firmamos en Caracas, en dos (02) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, hoy VIERNES</p>	<p>Artículo 25. De la formalidad del contrato de trabajo: El contrato de trabajo se hará preferiblemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse por otros medios. El contrato de trabajo deberá cumplir con las formalidades y disposiciones establecidas en esta Ley, así como en las demás leyes que rijan la materia.</p>	<p>Está debidamente efectuado, el cumplimiento por parte de la normativa en la descripción por escrito de la ubicación, en donde se firmó este contrato de trabajo para una obra determinada, quedando sin embargo, la necesidad de expresar claramente aspectos imprescindibles de las condiciones de trabajo.</p>

<p>04 DE ENERO DE 2013. Se hace constar que el ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA ha recibido un (01) ejemplar de este contrato y el otro ejemplar de este contrato será conservado por la PRODUCTORA en nombre de la CASA PRODUCTORA.</p>		
---	--	--

En el presente estudio comparativo, entre la ley de protección social integral al artista y cultor nacional y las cláusulas que componen el contrato de trabajo, se pudo constatar que:

- Existen rasgos legales con los cuales cumple, pero deja vacíos de contenido que dejan entredicho el firme cumplimiento de la ley, debido a que no se refleja específicamente las actividades que realizará el trabajador de manera que se pueda delimitar las funciones de su labor
- Dejando también sin reconocimiento lo estipulado por la ley en caso tal de que el contrato sea finiquitado antes de la terminación de la obra, donde el trabajador posee unos beneficios especiales y que son plenamente identificables dentro de la normativa legal
- No está completamente clara la condición de trabajador cultural que merece dicho trabajador al realizar su obra y que así lo estipula ley.
- Se hace mención a la jornada laboral en función de las horas la cual dentro de esta ley no tiene un límite específico, pero que detalla que este aspecto se regirá por la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras la cual si estipula un tope máximo de horas diarias laborables.
- Dentro de la cláusula cuarta se hace mención al lugar donde se efectuaran las labores pertinentes al trabajo, pero no indica dentro del

mismo la aclaratoria de donde se encuentra el domicilio principal del trabajador, de forma que se genera una ambigüedad con respecto al beneficio que debe gozar el trabajador respecto a lo expuesto en el artículo 22 de la ley estudiada.

Disertación final:

La cinematografía nacional, es un sector que tiene un espacio dentro de la sociedad, que desde sus inicios y hasta el día de hoy ha evolucionado y se ha ido transformando a través del tiempo. Siendo el séptimo arte un bien cultural, que implica esfuerzo, dedicación y trabajo, este ha generado un espacio dentro de la sociedad, que busca mejoras en sus condiciones y derechos.

El trabajo cinematográfico es complejo, e implica gran cantidad de procesos, que deben llevarse a cabo por el personal calificado para ello, lo cual se traduce en fuentes de empleo para la sociedad venezolana, de igual manera, y por el alcance y difusión que tiene el cine, este se transforma en una ventana activa que transmite los ideales de una sociedad, al tiempo que se proyecta a si misma dentro de la pantalla. Por tal motivo, la cinematografía es un elemento clave transmisor de valores, mensajes y creencias de una sociedad y para la sociedad.

De igual manera, el sector cinematográfico nacional necesita de una mayor formalidad que le permita consolidarse no solo como el elemento cultural de la sociedad, sino también como un mercado laboral importante, respetado y viable económicamente.

Así mismo, el apoyo, moral, legal y financiero que requiere el sector cinematográfico nacional por parte del estado es vital para consolidar dicho sector. así como el apoyo que pueda brindar la industria privada y la sociedad en general, es de suma importancia, ya que a través del mismo, se le otorgaría a la comunidad de cineastas nacionales mayor confianza en la labor que realizan, para lo cual, es importante que la sociedad comprenda que el cine no solo es un espacio de entretenimiento, sino que a través de él se ha podido ilustrar la historia de un país, las situaciones o elementos que lo aquejan, así como los valores y principios que conforman la identidad y la idiosincrasia del venezolano.

De modo tal, que el sector cinematográfico nacional debe ser respaldado y apoyado por toda la sociedad en general, del mismo modo que los integrantes de dicho sector deben trabajar cada día más en la construcción del mismo, desarrollando conocimientos y consolidando el profesionalismo que la cinematografía amerita.

CONCLUSIONES

Esta investigación fue abordada, con el fin de analizar al trabajo en el sector cinematográfico desde la perspectiva de los aspectos legal, laboral, social y cultural, como ejes transversales al proceso social de trabajo, de tal manera, partiendo de cada una de las preguntas planteadas por los investigadores: ¿Cómo es el proceso social de trabajo en el sector cinematográfico?, ¿Cuáles son las relaciones laborales del sector cinematográfico?, ¿Cuáles son las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios?, ¿Cuáles son las condiciones socio-laborales y culturales del sector cinematográfico nacional según los actores claves que lo integran? y, ¿Cuáles son los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico?, se puede afirmar que se logró conocer, describir, analizar y evaluar, no solo al cine como un bien cultural y social que influye de manera positiva educativa y negativa manipuladora a los individuos de las sociedades actuales, a través de la transmisión de mensajes audiovisuales; sino además, se observa la relevancia de la labor cinematográfica en el país, fenómeno generador de fuentes de empleo técnico y artístico, impulsador de la actividad socio-económica laboral y creador de un producto para el comercio nacional.

Es así, como se concluyen los resultados de esta investigación, apreciando el basamento teórico y los resultados obtenidos, tanto en la entrevista dirigida y aplicada al colectivo objeto de estudio, como de la revisión documental, empleada en la comparación del contrato de trabajo cinematográfico con las leyes nacionales en materia laboral y

cinematográfica, mostrándose a continuación, el alcance del objetivo general y los objetivos específicos trazados inicialmente:

En pertinencia, al análisis del sector cinematográfico como bien cultural y social, se puede concluir que en definitiva, el cine desde estas dos perspectivas, influye poderosamente y puede hasta llegar a definir los valores, ideologías, creencias y conductas individuales y sociales según el alcance que tenga y la profundidad de los mensajes claves que transmite, sea de una la realidad modificada o no, a través del tiempo. Está en la ética personal y profesional del realizador cinematográfico, la responsabilidad de que estos mensajes transmitidos a través de las historias creadas, sean netamente constructivistas para la buena educación en moral y valores sociales, no mensajes que distorsionen a la sociedad, generando una realidad errónea o una irrealidad que manipule a las masas.

En cuanto, al análisis del proceso social de trabajo en el sector cinematográfico, se puede concluir que el trabajo y el factor humanista se conjugan para dar cabida a la creación, planificación y organización de procesos sociales en el trabajo, donde en la cinematografía, se plantea el proceso social de trabajo en etapas que conllevan a diferentes tareas y utilización de diferentes equipos técnicos y herramientas artísticas para cumplir con las mismas, predominando las relaciones afectivas, el compañerismo y trabajo en equipo, que hacen del trabajo algo gratificante y satisfactorio, más allá de la simple realización de los procesos laborales, promoviendo la motivación laboral y, la calidad y efectividad del producto audiovisual. Se obtuvo que trabajadores cinematográficos realizan sus tareas de forma individual en constitución por departamentos, previamente

señalados en el capítulo dos de esta investigación, donde cada trabajador es experto y conocedor del proceso de su puesto de trabajo, pero esto no da cabida a la desconexión con sus compañeros de su mismo u otro departamento, apoyándose entre sí, para llevar las tareas a cabo, sean artísticas o técnicas. Estos, sienten que teniendo una relación más informal, haciendo “cine entre amigos”, logran disfrutar del trabajo más allá de cumplir con los procesos en cada etapa de la realización cinematográfica. Esto, es un aspecto que los investigadores consideran positivo en el área laboral en relación al trabajo motivacional y en equipo, ya que son dos aspectos importantes para el confort del trabajador en su labor, aunque puede tener una debilidad, ya que, pueden existir circunstancias que se generen inconscientemente grupos elitescos de realizadores cinematográficos, en las que dificulten el ingreso de nuevos trabajadores al área laboral por conservar la cohesión del mismo equipo de trabajo.

Haciendo referencia, al análisis de las relaciones laborales del sector cinematográfico, se considera en conclusión que primeramente, como se observó, las relaciones que se establecen en el trabajo, se inclina más hacia la informalidad, más hay que dejar en claro, que se respetan los puestos de trabajos y a las personas que los ejercen, conservando el profesionalismo en el cumplimiento de las tareas y labores, que se ejecutan en base a la planificación prevista en la etapa de preproducción en la realización cinematográfica. Los investigadores, consideran que los acuerdos de la relación de trabajo deben tener un carácter más formal, de manera que se establezca más y mejores beneficios socio-económicos y su cumplimiento, dejando a un lado, solo el acuerdo de “palabra”, asegurando los acuerdos formales del trabajo y el reconocimiento de la labor que realiza cada trabajador en este sector. Se recomienda más legalidad en la relación de

trabajo, a través de la creación y participación de sindicatos cinematográficos en las diferentes regiones del país, donde exista esta actividad laboral, sería clave en impulsar y asegurar la protección del trabajador, mayores y mejores beneficios sociales y económicos, cumplimiento de los derechos y derechos de las partes, con artistas o cultores, que dedican su vida y su talento a este arte, llamado Cine.

Al evaluar, las relaciones contractuales de los trabajadores del sector a la luz de los marcos regulatorios, se concluye que no hay una constante formalidad en la contratación laboral, ya que existen contrataciones verbales y otras escritas, en las cuales, el trabajador cinematográfico, parece mostrar indiferencia a este proceso mal llevado. Esto puede ocasionar un problema, ya que los investigadores opinan que las “palabras de las lleva el viento”, y recomiendan que la mejor manera de garantizar una correcta relación y cumplimiento de las condiciones y beneficios establecidos por ambas partes, es a través del contrato escrito, evitando malentendidos y conflictos laborales. Además, se hace referencia, a que a pesar que la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es la pionera en cuanto a contratos de trabajo se refiere, los investigadores consideran que para la elaboración estructural y contextual de un contrato de trabajo de tipo artístico (en este caso, cinematográfico), lo más acertado es basarse en lo establecido en la Ley de Protección Social Integral del Artista y Cultor Nacional, ya que esta ley, está relacionada directamente a este sector en materia laboral cultural. Los investigadores acotan, que estas tres leyes no son suficientes para regular a este sector que cada día cambia y va en crecida, y en particular, recomiendan que se amplíe y mejore la Ley de Protección Social Integral del Artista y Cultor Nacional, de modo que se cumpla cada vez mejor, lo que se establece en la misma.

Así bien, al describir los marcos regulatorios aplicables al sector cinematográfico, se concluye que las leyes más aplicables e idóneas a seguir son las comparadas con el contrato de trabajo cinematográfico en esta investigación: para el área laboral, la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; para el área realizadora, la Ley de Cinematografía Nacional; para ambas áreas, la Ley de Protección Social Integral al Artista y Cultor Nacional. Los diferentes actores laborales que se relacionan en este sector, deben de conocer y utilizar los estatutos que se establecen para el protección laboral y la labor cultural, mencionando que, los investigadores notaron deficiencia en este aspecto, donde los informantes no presentan suficiente nivel de conocimiento sobre las leyes existentes, done además, se observó posibles confusiones de los fines regulativos que tienen éstas en la cinematografía y su proceso laboral. Los informantes, solo presentan en su mayoría, conocimiento sobre la Ley de Cinematografía Nacional, la cual solo se encarga de regular e impulsar la promoción, financiamiento, distribución y exhibición del producto audiovisual, a diferencia de la Ley de Protección Social Integrar al Artista y Cultor Nacional, la cual si establece condiciones de trabajo, ya sean contractuales o de reconocimiento y beneficios al trabajo cultural y artístico, Los investigadores, señalan que todos los actores que intervienen en la cinematografía, deben estudiar y analizar a profundidad las leyes de su competencia, para la mejoría y beneficio de todos en los procesos y las relaciones de trabajo.

Por último, al evaluar las condiciones socio-laborales y culturales del sector cinematográfico nacional, a través de informantes claves, se concluye que las condiciones socio-económicas de un trabajador cinematográfico no son constantes, si no que varían dependiendo del tipo de producción audiovisual que se realice, o simplemente, el contratante (Productor) les

expone previamente unas condiciones de manera formal o informalmente, y el contratista (empleador), ya lo establece previamente, y el trabajador las acepta. Las condiciones socio-económicas se limitan al salario, a la alimentación, viáticos y hospedaje (si amerita), no existe otro tipo de beneficio, sino el porcentaje de ganancia por taquilla, los cuales, dijeron los informantes claves que era “un caso muy particular” esta modalidad. Los investigadores, recomiendan que los trabajadores cinematográficos deban optar por defender sus condiciones en el trabajo y la mejoría de las mismas en la ley, de manera que se les reconozcan en su totalidad el esfuerzo y la dedicación de su trabajo artístico, logrando una mayor satisfacción y motivación, mejorando la calidad de vida socio-económica. Además, los investigadores recomiendan a todos los actores que intervienen en la cinematografía, solicitar unirse a un sistema de seguros, para tener garantía de protección laboral a manera de prevención.

A futuro, se espera que esta investigación sea de gran utilidad para el crecimiento y desarrollo de sector cinematográfico en Venezuela. Debe seguir, la indagación, creación, planificación y ejecución de acciones claves en los aspectos culturales, sociales, y económicos incluidos en la cinematografía nacional, y así, lograr consolidar una fuerte y veraz Industria cinematográfica de calidad, cantidad, eficacia y eficiencia tanto en el área laboral como en el área productiva para el beneficio de todos y todas.

LISTA DE REFERENCIAS

Alejos, Carmen (2002). **La liberación del cine latinoamericano**. Revista en línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35501117>. Consultado: 2015, enero 16.

Alfonzo, Ilis (1998). **Técnicas de investigación bibliográfica**. Caracas Venezuela. Editorial: contextos-editores.

Arias, Fidias (2006). **Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica 5ta edición**. Caracas Venezuela. Editorial: Espíteme C.A.

Arufe, Alberto; Carril, Xose; Martínez, Jesús (2006). **Derecho del trabajo, 2da Edición**. Madrid, España. Editorial: Gesbiblo S.L.

Azuaga, Ricardo (2005). **Diversidad en los Estudios Cinematográficos**. Caracas, Venezuela. Fondo Editorial de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Barrios, Maritza (2006). **Manual de trabajos de grado, de especialización, y maestrías, y tesis doctorales**. Caracas, Venezuela. Editorial: Fondo editorial de la universidad pedagógica experimental libertador.

Benavidez, Fernando; Delclos, Jordi; García, Ana; Ruiz, Carlos (2007). **Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, 3era Edición**. Barcelona, España. Editorial: Elsevier Masson.

Betancourt, Aura (2007). **Leyes cinematográficas de Venezuela**. Documento en línea. Disponible: <http://cineclubudo.blogspot.com/2008/02/leyes-cinematograficas-de-venezuela.html>. Consultado: 2015, Mayo 23.

Bona, Mari (2010). **El sector audiovisual en navarra. Una aproximación a sus condiciones laborales.** Trabajo de investigación. Navarra, España

Bonilla, Josué y Urquijo, José (2008). **La remuneración del trabajo, manual para la gestión de sueldos y salarios.** Caracas, Venezuela. Editorial: Publicaciones UCAB.

Bulloni, María (2010). **Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina.** Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Argentina

Capriles, María (2012). **La Investigación y la Formación Cinematográfica en Venezuela insertas en el Sistema Educativo Venezolano.** Documento en línea. Disponible: <http://blog.escinetv.org.ve/pdf/II%20Simposio%20de%20INVESTIGACION%20Y%20FORMACION%20CINEMATOGRAFICA.pdf>. Consultado: 2015, Mayo 25.

Chinchilla, Ryan (2002). **Salud y seguridad en el trabajador.** San José, Costa Rica. Editorial: Universidad Estatal a Distancias.

Cinehistoria (2014). **Cine.** Revista en línea. Disponible: <http://www.cinehistoria.com/cine.pdf>. Consulta: 2015, enero 24.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453.** Marzo 24, 2000. Caracas.

Definición de. **Proceso de producción.** Diccionario en línea. Disponible: <http://definicion.de/proceso-de-produccion/>. Consulta: 2015, enero 24.

De la Garza, Enrique (2006). **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques.** Barcelona, España. Editorial: Anthropos.

De Souza, Lucicleide (2009). **El arte cinematográfico como objeto de estudio de la sociología.** Documento en línea. <http://www.eumed.net/rev/cccsc/04/lbs2.htm>. Disponible: Consultado: 2015, Mayo 20.

Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004). **Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas.** Documento en línea. Disponible: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-74726_recurso_1.pdf. Consultado: 2015, Junio 01.

Fournier, Arturo (2011). **Derecho Laboral I.** San José, Costa Rica. Editorial: Universidad Estatal a Distancia.

Fuenmayor, Alejandro (2006). **Breves consideraciones sobre la actividad cinematográfica.** Documento en línea. Disponible: http://www.juristel.net/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=94:comentarios-a-la-ley-de-cinematografia-nacional&catid=15:temas-de-interes&Itemid=22. Consultado: 2015, Mayo 24.

García, Néstor (2001). **Por qué legislar sobre industrias culturales.** Documento en línea. Disponible: http://nuso.org/media/articles/downloads/2991_1.pdf. Consultado: 2015, Mayo 22.

Getino, Octavio (2007). **Los desafíos de la industria del cine en América Latina y el Caribe.** Documento en línea. Disponible: <http://www.ehu.eus/zer/hemeroteca/pdfs/zer22-08-getino.pdf>. Consultado: 2015, enero 20.

Gómez, Rodrigo y Muñoz, Argelia (2011). **Análisis de la producción cinematográfica en México 2006-2008.** Trabajo de investigación. Universidad de Colima. Colima, México.

Guzmán, Carlos (2006). **La industria cinematográfica y su consumo en los países de Iberoamérica. Un análisis comparativo diacrónico.** Trabajo de investigación. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela

Hernández, Roberto; Fernández Carlos y Baptista, Pilar (2001). **Metodología de la investigación**. Distrito Federal, México. Editorial: MCGRAW-HILL

Kôhler, Holm y Martín; Antonio (2007). **Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales, 3era Edición**. Madrid, España. Editorial: Delta Publicaciones.

Kurczyn, Patricia (2006). Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América. En Oscar Álvarez (Comp.). **Tendencias tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina**. (pp.288-290). Ensayo presentado en la Universidad Lisandro Alvarado. Barquisimeto.

Landaeta, Mariela y Mendoza, Richard (1996). **Condiciones laborales y relaciones de trabajo de los músicos adscritos en la asociación musical del Distrito Federal y el estado Miranda**. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Ley de Protección Social al Trabajador y la Trabajadora Cultural de la República Bolivariana de Venezuela (2014). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40.491, extraordinaria. Decreto Fuerza de Ley de Protección Social al Trabajador y la Trabajadora Cultural**. Septiembre 05, 2014. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela (2012). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 8.938, extraordinaria. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras**. Mayo 07, 2012. Caracas.

Muñoz, Richard (2008). **A propósito de la industria cultural en el cine**. Documento en línea. Disponible: <http://www.lafuga.cl/a-proposito-de-la-industria-cultural-en-el-cine/306>. Consultado: 2015, Mayo 17

Marcucci, César (2005). **Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano**. Bogotá, Colombia. Editorial: Universidad Educativa de Colombia.

Morreo, Eduardo (1983). **Un país sin cine, un país sin imagen propia.** Documento en línea. Disponible: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/anali/texto/unad1983a2v1p10-18.pdf>. Consultado: 2015, Mayo 28

Moscote, Aisley (2013). **Cine venezolano crece en cantidad, con calidad.** Documento en línea. Disponible: http://www.cultura.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=489&Itemid=137. Consultado: 2015, Mayo 22

Narváez, Geovanny (2009). **Sociología del cine.** Documento en línea. Disponible: <http://apreciacionproduccioncinematografica.blogspot.com/2013/06/sociologia-del-cine.html>. Consultado: 2015, Mayo 20

Neves, Javier (2003). **Introducción al Derecho Laboral.** Lima, Perú. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Orel, Marcia (2006). **Las nuevas fuentes del cine latinoamericano.** Valparaíso, Chile. Editorial: Ediciones universitarias de Valparaíso.
Organización Internacional del Trabajo (2007). **El trabajo.** Documento en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Consulta: 2014, noviembre 28.

Organización Internacional del Trabajo (2011). **La relación de trabajo.** Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm. Consulta: 2015, enero 24.

Ortiz, Frida (2004). **Diccionario de la metodología de la investigación científica.** Distrito Federal, México. Editorial: Limusa.

Parella, Santa y Martins, Feliberto (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa.** Caracas, Venezuela. Editorial: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Parra, Rubén y Toro, Iván (2006). **Método y conocimiento: Metodología de la investigación**. Medellín, Colombia. Editorial: Fondo editorial universidad EAFIT.

Rodríguez, Rafael (2009). **Estudios sobre seguridad social**. Barranquilla, Colombia. Editorial: Ediciones Uninorte.

Romero, Elvira (2014). **El concepto de la industria cultural de Theodor Adorno**. Documento en línea. Disponible: <http://www.interiorgrafico.com/edicion/segunda-edicion-interiorgrafico/el-concepto-de-la-industria-cultural-de-theodor-adorno>. Consultado: 2015, Mayo 17

Romero, Sylvia (2012). **Régimen contractual laboral del trabajador intelectual y cultural**. Presentada en las "VI Jornadas Nacionales de Investigación de la URBE; Universidad Doctor Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Samper, Gabriela (2008). **Análisis laboral, productivo y ocupacional de trabajadores cinematográficos en Colombia**. Trabajo de grado. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

Sánchez, Basilio (1979). **Métodos de investigación**. Caracas, Venezuela. Editorial: ediciones ENEVA.

Sistema Económico Latinoamericano y el Caribe (2010). **Industrias Culturales y Creativas: Elementos para un Programa de Cooperación entre los Países de América Latina y el Caribe**. Documento en línea. Disponible: http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/10/T023600004366-0-Industrias_culturales_y_creativas_-_XXXVI_RO_del_CLA_-_Oct._2010.pdf. Consultado: 2015, Mayo 21

Soto, Alvaro (2008). **Flexibilidad laboral y subjetividades**. Santiago de Chile, Chile. Editorial: LOM Ediciones.

Spinsanti, Sandro (1988) **Artista**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.mercaba.org/DicES/A/artista.htm>. Consulta: 2015, enero 24.

ANEXOS

CONTRATO DE TRABAJO DE UNA PRODUCTORA.

Entre, **MARÍA CÁRDENAS**, titular de la cédula de identidad **Nº V-00.000.000**, venezolana, mayor de edad, soltera, domiciliada en Distrito Capital, Zona Postal 0000, República Bolivariana de Venezuela; actuando en su persona, quien en lo sucesivo y para todos los efectos de este documento se denominará la **PRODUCTORA**, por una parte, por otra parte, **ALPARGATA PRODUCCIONES C.A.**, persona jurídica, domiciliada en la ciudad de Caracas, Registro de Identificación Fiscal **Nº J-00000000-0**, productora nacional independiente (**PNI**) **Nº 0.000**, registro nacional de cinematografía (**RNC**) **Nº 0.000**, registrada debidamente ante la Oficina del Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda en fecha 00/00/0000, el cual quedó registrado bajo el Nº 00, Tomo 00-A-Pro, del año 0000, quien en lo sucesivo y para todos los efectos de este documento se denominará la **CASA PRODUCTORA**, representada debidamente autorizada para este acto por la **PRODUCTORA**, en su función como Productora Encargada y Representante Legal de la empresa, y por otra parte, **PEDRO PÉREZ**, titular de la cédula de identidad **Nº V-00.000.000**, venezolano, mayor de edad, soltero, domiciliado en Carabobo, Zona Postal 0000, República Bolivariana de Venezuela, quien en lo sucesivo y para todos los efectos del presente documento se denominará el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA**, y por otra parte, los ciudadanos **CARLOS GARCÍA**, titular de la cédula de identidad **Nº V-00.000.000**, venezolano, mayor de edad, soltero, registro nacional de cinematografía (**RNC**) **Nº X.XXX**, domiciliado en Distrito Capital, Zona Postal 0000, República Bolivariana de Venezuela, y **JUAN MENDOZA**, titular de la cédula de identidad **Nº V-00.000.000**, venezolano, mayor de edad, soltero, productor nacional independiente (**PNI**) **Nº 00.000**, registro nacional de cinematografía (**RNC**) **Nº 0.000**, domiciliado en Distrito Capital, Zona Postal 0000, República Bolivariana de Venezuela, actuando en sus personas respectivas, quienes en lo sucesivo y para todos los efectos de este documento se denominarán los **DIRECTORES**, han convenido en celebrar, como en efecto se realiza, el presente **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA**, tal como está definido en el Artículo 63 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que de ahora en adelante se referirá como **LOTTT**, para que el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** preste sus **SERVICIOS PROFESIONALES** como **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA**. El presente **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA** se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA declara que, tal como está definido en el Artículo 36 de la **LOTTT**, es un trabajador independiente, que se desempeña como **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** y por ende no depende de la **PRODUCTORA** ni de la **CASA PRODUCTORA**.

SEGUNDA: la **PRODUCTORA** define y el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** entiende que **LA OBRA** consiste en su participación y contribución durante la etapa de **PRODUCCIÓN** del proyecto audiovisual denominado **PABELLÓN LA PELICULA**, al que de ahora en adelante se referirá como **PROYECTO AUDIOVISUAL**. El **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** deberá, en el ejercicio de la realización de **LA OBRA**, seguir y realizar las instrucciones, los lineamientos, las tareas y las asignaciones que definan los **DIRECTORES o EL DIRECTOR DE FOTOGRAFÍA** para la realización del **PROYECTO AUDIOVISUAL**. La etapa de **PRODUCCIÓN** inicia el día **VIERNES 04 DE ENERO DE 2013**, y tendrá la duración que determinen los **DIRECTORES**, aunque esta no podrá exceder de **CINCO (05) JORNADAS SEMANALES DE SERVICIOS PROFESIONALES**. Los **DIRECTORES** podrán prescindir de los **SERVICIOS PROFESIONALES** del **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** en cualquier momento, cuando cualquiera de los **DOS DIRECTORES**, de manera unilateral e independiente, así lo decidan.

TERCERA: la **PRODUCTORA** define la **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES** como la realización de un conjunto de tareas que coordinarán y convocarán los **DIRECTORES** con el **DIRECTOR DE FOTOGRAFÍA** y que se realizaran durante **SEIS (06) DÍAS DE LLAMADOS DE TRABAJO**, desde las **08:00 AM** hasta las **06:00 PM**, o su equivalente de 10 horas continuas, cada **DÍA DE LLAMADO DE TRABAJO**, más **UN (01) DÍA DE DESCANSO**.

CUARTA: LA **PRODUCTORA** define Miranda y Distrito Capital como el **LUGAR DE TRABAJO**, para la realización de las tareas definidas en la **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**.

QUINTA: la **PRODUCTORA** estipula como **HONORARIOS PROFESIONALES** para el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** la cantidad de **TRES MIL BOLÍVARES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 3.000,00)** más el Impuesto al Valor Agregado, que para el momento de la firma de este **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA** está definido y calculado al **DOCE POR CIENTO (12%)** y que de ahora en adelante se referirá como **I.V.A.**, por cada **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**.

SEXTA: el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** entiende y acepta que los **HONORARIOS PROFESIONALES** correspondientes a su **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES** son de su satisfacción, y que le serán cancelados al finalizar cada **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**, a través de una transferencia electrónica a una cuenta bancaria perteneciente a el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA**. El **ASISTENTE DE**

FOTOGRAFÍA entiende que para recibir este pago, deberá cumplimentar y entregar personalmente a la **PRODUCTORA** o a el **PRODUCTOR DE CAMPO** una **FACTURA PERSONAL** vigente y legal según el **SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN ADUANERA Y TRIBUTARIA**, que de ahora en adelante se referirá como **SENIAT**, como evidencia del pago de sus **HONORARIOS PROFESIONALES**, correctamente cumplimentada de la siguiente manera: **FECHA:** “*Fecha de Entrega de la Factura*”, **NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:** “Juan Mendoza”, **RIF:** “V-00.000.000”, **DOMICILIO FISCAL:** “Distrito Capital, Zona Postal XXXX”, **TELÉFONO:** “0000-0000000”, **CONDICIÓN DE PAGO:** “Contado”, **CANTIDAD:** “1”, **CONCEPTO:** “JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA”, **PRECIO UNITARIO:** “3.000,00”, **I.V.A.:** “360,00”, **TOTAL:** “3.360,00”. Si por alguna razón la **FACTURA PERSONAL** es incorrectamente cumplimentada, el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** deberá entrega una nueva **FACTURA PERSONAL** a la **PRODUCTORA** o al **PRODUCTOR DE CAMPO**, corregida y correctamente cumplimentada al finalizar la siguiente **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**. La **PRODUCTORA** o el **PRODUCTOR DE CAMPO** solo recibirán **FACTURAS PERSONALES** de **EL ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** al finalizar el **SEXTO (06) DÍA DE LLAMADO DE TRABAJO** de cada **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**. La **PRODUCTORA** declara y el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** entiende y acepta que solo se realizarán pagos por **SERVICIOS PROFESIONALES** el día siguiente de haber recibido la **FACTURA PERSONAL** por **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES** correctamente cumplimentada.

SÉPTIMA: el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** se obliga a **NO** divulgar, compartir, utilizar o reproducir total o parcialmente sobre **EL PROYECTO AUDIOVISUAL** o cualquier información sobre la **PRODUCCIÓN** de este, como parte de su portafolio creativo hasta que el **PROYECTO AUDIOVISUAL** haya sido completamente producido, editada y transferida al máster profesional (HD CAM, Betacam, Full HD, DCP o 35mm). En especial, el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA NO** tomará registros **FOTOGRAFÍCOS** o **SONOROS**, sobre el **PROYECTO AUDIOVISUAL** para ser publicados o difundidos en ninguna **RED SOCIAL**, tales como, pero no limitado a, **TWITTER, FACEBOOK, INSTAGRAM, BLOGS, PORTALES, VIMEO, WHATSAPP, LINE, VIBER, SKYPE, BLACKBERRY MESSENGER, GOOGLE TALK, LINKEDIN, ETC.**

OCTAVA: el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** se obliga a **NO** divulgar, utilizar, o reproducir total o parcialmente, durante ni una vez finalizado este **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA** con la **PRODUCTORA** y los

DIRECTORES de este **PROYECTO AUDIOVISUAL** o de cualquier otra idea, guión, creación, diseño, arte, producto cultural o información a la que haya tenido acceso o conocimiento durante la vigencia del mismo, ya que todos los proyectos, producciones y realizaciones compartidas por la **PRODUCTORA** son de la única y exclusiva propiedad de la **CASA PRODUCTORA**. Por lo tanto, el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** se compromete a mantener la más estricta reserva y a **NO** divulgar información sobre estos contenidos a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o algún ente gubernamental, sin la previa autorización de la **PRODUCTORA** o los **DIRECTORES**. La violación del deber de confidencialidad y de no concurrencia desleal será motivo suficiente para que la **PRODUCTORA** dé por terminado de inmediato el presente **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA**, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones legales procedentes.

NOVENA: la **PRODUCTORA** ha compartido con el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA**, quien declara que entiende y acepta cumplir, las normas mínimas de conducta que la **CASA PRODUCTORA** ha definido para la vigencia de este **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA**, especificados en los siguientes **PRINCIPIOS:** la **TRANSPARIENCIA** y la **CONFIANZA** en la organización, el trabajo de equipo en **ARMONÍA**, la **PUNTUALIDAD** y la **CONSISTENCIA** en los compromisos; así como los siguientes **VALORES:** la **INTEGRIDAD** en el trabajo, el **RESPECTO** ante el prójimo y el planeta y la **VALORACIÓN** del colega en el proceso creativo.

DÉCIMA: el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** entiende y acepta que la **PRODUCTORA** y los **DIRECTORES** del **PROYECTO AUDIOVISUAL** tienen la obligación de manifestarle en privado, bajo una conducta y actitud regida en los **PRINCIPIOS** y **VALORES** declarados en la cláusula **NOVENA**, cuando el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** haya incurrido en una conducta que esté en contraposición de los **PRINCIPIOS** y **VALORES** declarados en la cláusula **NOVENA**, durante la **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**. La ocurrencia total de **TRES (03)** o más llamados de atención en privado será considerada como **FALTA DE PROBIDAD** o **CONDUCTA INMORAL**, causa justificable de terminación de este **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA**, tal como está definido en el Artículo 79, literal a de la **LOTTT**.

DÉCIMA PRIMERA: la **PRODUCTORA** define como **CONFLICTO DE INTERÉS CONTRACTUAL** cuando los intereses primarios, juicios y acciones de el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA**, durante su **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**, se encuentren en contraposición con los intereses de la **CASA**

PRODUCTORA, ya sea que interfieran con los deberes que le competen en la realización de **LA OBRA**, o le lleven a conducirse por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas y autorizadas por los **DIRECTORES**. Por ende, para evitar un **CONFLICTO DE INTERÉS CONTRACTUAL**, el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** se compromete a: 1) Comunicar de manera verbal e inmediata a los **DIRECTORES**, sus relaciones pasadas o presentes de amistad, parentesco o de tipo comercial con proveedores, clientes, socios comerciales y competidores de la **CASA PRODUCTORA**, en cuanto tenga conocimiento de tal hecho; 2) Rechazar cualquier tipo de honorario, comisión, remuneración, compensación, obsequio, dádiva, en dinero o en especie, de terceros, que pueda afectar sus actividades y/o decisiones en relación a la realización de **LA OBRA**; 3) No otorgar regalos, ofrecer obsequios o cualquier otro tipo de compensación a terceros; que puedan facilitar o perjudicar las relaciones de éstos con la **CASA PRODUCTORA**, la **PRODUCTORA** o los **DIRECTORES** del **PROYECTO AUDIOVISUAL**, salvo que tenga sustento razonable en razón de las actividades de la **CASA PRODUCTORA** y sea debidamente aprobado por la **PRODUCTORA**; 4) No realizar actividades para sí o a favor de terceros, que afecte su dedicación exclusiva en relación al tiempo, su concentración o las actividades requeridas para la realización de **LA OBRA** durante su **JORNADA SEMANAL DE SERVICIOS PROFESIONALES**; 5) Traer invitados, amistades o familiares a la locación sin previamente haber notificado por escrito vía correo electrónico a la **PRODUCTORA** (Maríacárdenas@tumail.com) después de haber obtenido aprobación por escrito por los **DOS DIRECTORES** (Juanmendoza@tumail.com, Carlosgarcía@tumail.com); 6) Hablar, comunicar o manifestar opiniones o sentimientos con los **DIRECTORES** o con la **PRODUCTORA** en nombre de otros **PROFESIONALES** que estén prestando sus **SERVICIOS PROFESIONALES** en el **PROYECTO AUDIOVISUAL**.

DÉCIMASEGUNDA: El presente **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA** no podrá ser cedido ni traspasado a persona alguna bajo ninguna circunstancia.

DÉCIMA TERCERA: En caso de incumplimiento de cualquiera de las partes de cualquiera de las cláusulas del contrato, la otra podrá dar por rescindido el mismo sin previo aviso a la otra.

DÉCIMA CUARTA: Para todos los efectos que puedan derivarse del presente **CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA OBRA DETERMINADA**, las partes eligen como domicilio la ciudad de Caracas, Distrito Capital, República Bolivariana de Venezuela. Para su debida constancia, así lo decidimos y firmamos en Caracas, en

dos (02) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, hoy **VIERNES 04 DE ENERO DE 2013**. Se hace constar que el **ASISTENTE DE FOTOGRAFÍA** ha recibido un (01) ejemplar de este contrato y el otro ejemplar de este contrato será conservado por la **PRODUCTORA** en nombre de la **CASA PRODUCTORA**.